CAPÍTULO II

MERCADO DE TRABAJO, POLÍTICAS DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

El año 2003 constituía un punto intermedio en la primera etapa de la Agenda de Lisboa y una ocasión para revisar y fortalecer la Estrategia Europea de Empleo (EEE). La revisión arrancaba del balance del ciclo quinquenal iniciado en 1997, de la constatación de un lento avance en los objetivos de empleo y de la convicción de que era necesaria una mejor gestión de todo el proceso de la EEE. El fortalecimiento se ha intentado tras el Consejo Europeo de Salónica, de julio de este año, que aprobó unas nuevas Directrices para las políticas de empleo para el período 2003-2005. En esa misma línea de revisión y fortalecimiento de las políticas europeas de empleo, se encuadra el llamado *Informe Kok*, encargado por el Consejo a un Grupo de Trabajo de Alto Nivel y presentado a finales de año.

En un contexto europeo de estancamiento en la creación de empleo, el mercado de trabajo español mostró en 2003 una recuperación del ritmo de creación de empleo, una recuperación que se confirma con las expectativas para 2004. Esa recuperación permitió avances superiores a los del año anterior en los tres indicadores de empleo de la EEE (tasa de empleo, tasa de empleo femenino y tasa de empleo de población 55-64 años), aunque esos avances se producen a un ritmo que posiblemente no permita el logro de los objetivos intermedios (para 2005) y finales (para 2010) fijados para el conjunto de la UE-15.

La política española de empleo ha intentado responder a estas nuevas circunstancias del contexto europeo y ello ha dado lugar al

Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2003 (PNAE-2003), al tiempo que se completaba una importante modificación del marco normativo de las políticas de empleo con la publicación, a finales de año, de la Ley de Empleo 56/2003, objeto del Dictamen 7/2002 del CES, que deroga la Ley Básica de Empleo de 1980. En el año se han producido otras reformas en materia formativa de relevancia para las políticas de empleo, como son la nueva regulación de la formación profesional continua o la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional en desarrollo de la correspondiente Ley Orgánica de 2002 que fue también dictaminada por el CES (Dictamen 2/2001).

La necesidad de fortalecer la contribución de los agentes sociales a la Agenda de Lisboa ha llevado al Consejo Europeo a dar forma y permanencia institucional a la Cumbre Social Tripartita sobre el Crecimiento y el Empleo que habrá de reunirse al menos una vez al año previamente al Consejo de Primavera. Por otra parte, el diálogo social europeo en el nivel sectorial ya ha adquirido una densidad y unos resultados que avalan su potencial contribución al logro de los objetivos de esa Agenda.

En el ámbito español el diálogo social también ha protagonizado la esfera de las relaciones laborales. La negociación colectiva de 2003 ha tenido como inicio la firma por los agentes sociales de un nuevo Acuerdo, que renueva el de 2002 y que, aparte de realizar un amplio conjunto de propuestas específicas en diferentes materias, ha sido valorado como una señal de confianza que emiten estos agentes, que contribuye a alargar el ciclo de crecimiento económico y que se orienta a la búsqueda de equilibrios en los objetivos de estabilidad y flexibilidad en el empleo.

La nueva política comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo 2002-2006 estaba en su segundo año de aplicación. Las Directrices de empleo para 2003 instaban a los Estados a adoptar medidas para reducir sustancialmente la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales y algunos Estados han respondido estableciendo objetivos cuantitativos para la reducción de los accidentes. La Comisión ha aprobado también una Recomendación relativa a la lista europea de enfermedades profesionales de singular interés para España, ya que es uno de los asuntos pendientes de desarrollo en el marco del Acuerdo de finales de 2002, entre Gobierno y agentes

sociales, de la Mesa de Diálogo Social en Prevención de Riesgos Laborales.

Esa instancia de diálogo ha sido el motor de la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales llevada a cabo en este año con la aprobación de la Ley 54/2003, sobre la que el CES también emitió Dictamen (7/2003), y que afecta, básicamente, a la obligación de integrar la prevención en los sistemas de gestión de la empresa, al régimen de infracciones y sanciones y a las funciones de vigilancia y control.

1. PANORAMA GENERAL DEL EMPLEO: RECUPERACIÓN

1.1. Se afianza el crecimiento del empleo

437.000 ocupados más

El promedio anual de los datos trimestrales sobre empleo de la Encuesta de Población Activa (EPA) arroja para 2003 un número de ocupados cercano a 16,7 millones de personas, 437.000 más que en el año anterior. Este crecimiento, cercano al 2,7 por 100, mejora claramente el que se obtuvo en 2002 (2 por 100), aunque todavía no alcance los buenos resultados del período 1997-2001 (cuadro II-1).

Por otro lado, la evolución del empleo en la EPA exhibe, a lo largo de 2003, un progresivo aumento en su ritmo de crecimiento interanual, circunstancia que permite afianzar la expectativa de una mayor recuperación en el futuro inmediato. Los datos correspondientes al aumento de la afiliación a la Seguridad Social y, sobre todo, los resultados de crecimiento del PIB en la Contabilidad Nacional Trimestral indican que esta recuperación dista mucho de ser rápida (gráfico II-1), pero parece oportuno recordar que en los mejores resultados del período de mayor crecimiento del empleo concurrieron circunstancias extraordinarias, algunas puramente estadísticas, de manera que será difícil repetir aquellos resultados, sin que ello indique con claridad un menor dinamismo en el aumento de la ocupación.

44.500 nuevos parados

La otra cara de este panorama es el nuevo crecimiento del desempleo. Desde luego es mucho menos acusado que en 2002, y no impidió una ligera reducción (apenas una décima) de la tasa de paro, pero sigue subrayando la insuficiencia de la creación de empleo

CUADRO II-1

POBLACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA, 1996-2003

(Promedios anuales)

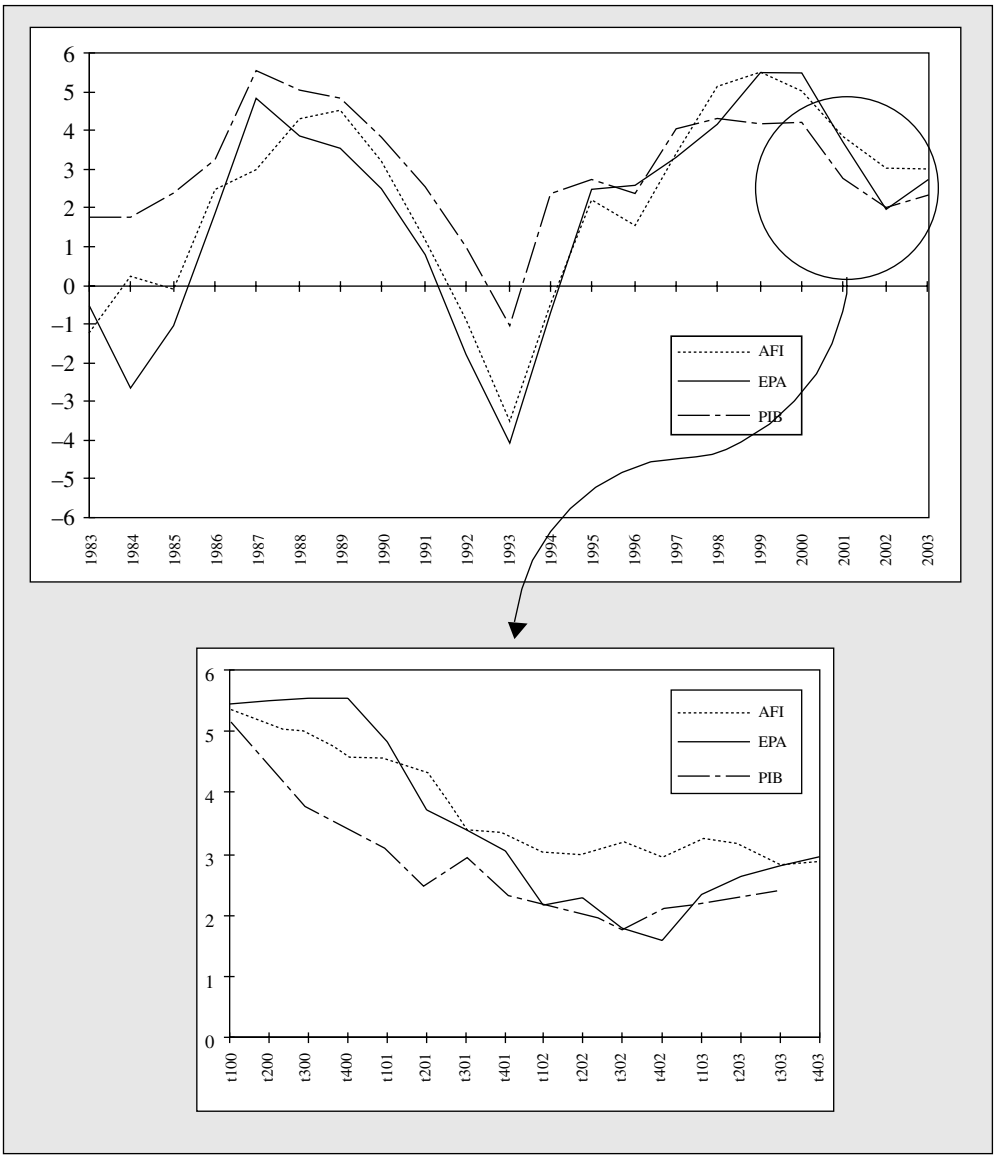
Años	Población activa			Población ocupada			Población desempleada			Actividad	Empleo	Paro
	Número	Variación anual		Número	Variación anual		Número	Variación anual		(% pobl. 16 y más años)	(% pobl. 16 y más años)	(% pobl. activa)
	Miles	Miles	%	Miles	Miles	%	Miles	Miles	%			
1996	16.492,3			12.835,0			3.657,3			51,3	39,9	22,2
1997	16.731,4	239,1	1,4	13.259,5	424,5	3,3	3.471,9	–185,4	–5,1	51,6	40,9	20,8
1998	16.984,8	253,4	1,5	13.807,6	548,1	4,1	3.177,3	–294,7	–8,5	52,0	42,3	18,7
1999	17.290,3	305,5	1,8	14.568,0	760,4	5,5	2.722,4	–454,9	–14,3	52,5	44,2	15,7
2000	17.856,5	566,2	3,3	15.369,7	801,7	5,5	2.486,9	–235,5	–8,6	53,6	46,1	13,9
2001	17.814,6	–41,9	–0,2	15.945,6	575,8	3,7	1.869,1	–617,9	–24,8	52,9	47,3	10,5
2002	18.340,5	525,9	3,0	16.257,6	312,1	2,0	2.082,9	213,9	11,4	54,0	47,9	11,4
2003	18.821,9	481,4	2,6	16.694,6	436,9	2,7	2.127,4	44,4	2,1	55,0	48,8	11,3

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

GRÁFICO II-1

EVOLUCIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO EN ESPAÑA, 1983-2003

(Datos medios anuales para 1983-2003 y datos trimestrales para 2000-2003. Porcentajes de variación interanual. PIB a precios constantes de 1995, ocupados en la EPA y afiliación a la Seguridad Social)



* Promedio tres primeros trimestres.

Fuentes: INE, *Encuesta de Población Activa*; *Contabilidad Nacional Trimestral de España base 1995* [www.ine.es/inebase]; MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* [www.mtas.es/estadísticas/BEL].

y supone un nuevo retroceso que contrasta con la situación del período 1995-2001, en el que el número de parados se redujo ininterrumpidamente y (sobre todo entre 1996 y 2000) a muy buen ritmo. De acuerdo con la nueva definición de parado que adoptaron las encuestas de población activa europeas por decisión comunitaria[1], el número medio de desempleados en 2003 fue, según la EPA, de algo más de 2.127.000 personas, un 2 por 100 mayor que en 2002. A su vez, la cifra media de parados registrados ofrecida por el INEM se situó en 1.657.600, con un aumento del 2,2 por 100 sobre el año anterior.

La evolución interanual del desempleo a lo largo de 2003 indica una mejora clara y progresiva, pero sólo hasta el último trimestre del año, en el que parece haberse detenido la tendencia decreciente. Las cifras de incremento interanual del paro estimado por la EPA en cada trimestre de 2003 son mucho más bajas que las correspondientes al año anterior, pero el resultado del cuarto trimestre (0,4 por 100) no fue mejor que el del tercero, y vino acompañado de un claro estancamiento, al menos desde el mes de julio, en la progresión descendente de los porcentajes de incremento interanual de las cifras de parados registrados al final de cada mes en el INEM (gráfico II-2). De todas formas, la tasa de paro media anual se redujo ligeramente en 2003 (hasta un 11,3 por 100 sobre la población activa), gracias al notable descenso de la correspondiente a las mujeres, que pasó del 16,4 por 100 en 2002 al 15,9 por 100 en 2003. La de los varones, en cambio, creció algo menos de dos décimas, hasta situarse cerca del 8,2 por 100.

Previsiones europeas

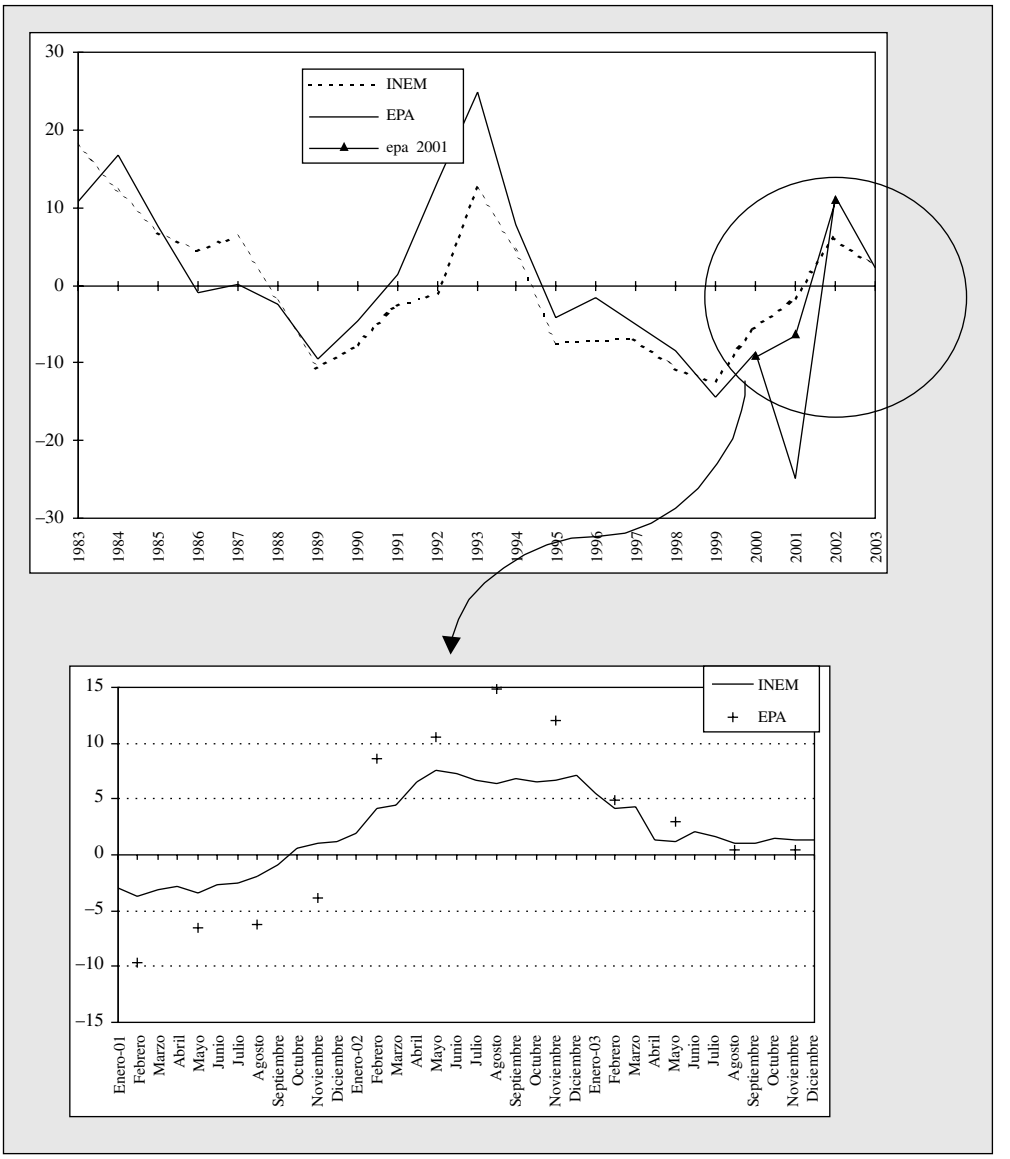
Los distintos resultados que se acaban de exponer permiten trazar un panorama de recuperación en las tendencias del mercado de trabajo español. Tales resultados, por lo que hace al empleo en el conjunto del año, son coherentes con los estimados en las «Previsiones de Primavera» de la Comisión Europea, e incluso los mejoran notablemente. Estas previsiones indican además para 2004, en el caso español, una tendencia a la mejora progresiva de los indicadores básicos del mercado de trabajo: Se prevé un crecimiento del empleo sólo algo mayor que en 2003, pero claramente por encima de las cifras previstas para la Unión, actual y ampliada; se espera, asimismo, una reducción, si bien limitada, de la tasa de paro, en contraste

[1] Reglamento (CE) 1897/2000 de la Comisión, de 7 de septiembre.

GRÁFICO II-2

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO Y DEL PARO REGISTRADO, 1983-2003

(Datos medios anuales para 1983-2003 y datos trimestrales y mensuales para 2000-2003. Porcentajes de variación interanual. Desempleados en la Encuesta de Población Activa y parados registrados en el Instituto Nacional de Empleo)



Fuentes: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 y series originales 2001 [www.ine.es/inebase]; MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* [www.mtas.es/estadísticas/BEL].

CUADRO II-2
ESTIMACIONES Y PREVISIONES SOBRE EL EMPLEO Y EL PARO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 2002-2004
(Aumento anual en porcentaje del empleo equivalente a tiempo completo. Parados sobre la población activa en porcentaje)

Países	Crecimiento del empleo			Tasa de paro		
	2002	Estimación 2003	Previsión 2004	2002	Estimación 2003	Previsión 2004
UE-25	0,4	0,0	0,3	7,9	9,0	9,0
UE-15	0,6	0,1	0,3	7,7	8,0	8,1
AC-10 (Adhesión 2004)	–0,7	–0,4	0,3	14,8	14,3	14,1
UE-11 (Eurozona)	0,6	0,0	0,3	8,4	8,8	8,8
España	1,5	1,8	2,1	11,3	11,3	10,9

Fuente: Comisión Europea, «Economic forecasts. Spring 2004», *European Economy núm. 4/2004.*

con las previsiones para ese año 2004 correspondientes al conjunto de la Unión (cuadro II-2).

No obstante, un examen algo más detallado sobre los resultados del mercado de trabajo español, en especial en lo referido a la desigual evolución del empleo en los grandes sectores de actividad económica (se recuperó el ritmo de aumento en los servicios, en la construcción se mantuvo el del año anterior, y en la industria se produjo un nuevo y fuerte descenso del número de ocupados), indica que la recuperación dista todavía de ser generalizada. Asimismo, aunque el estudio concreto de la calidad del empleo generado en España a través de distintos indicadores (adoptados para el conjunto de la UE-15 en el ámbito de la Estrategia Europea de Empleo) presente varios elementos de progreso, la comparación con los objetivos a alcanzar a medio plazo sigue subrayando la necesidad de acrecentar los esfuerzos de la política de empleo. Y éste es también el caso en la evaluación de los avances hacia los objetivos cuantitativos trazados para el conjunto de la UE-15 en tasas de empleo, participación laboral de mujeres y mayores, y en desempleo (cuadro II-3).

Objetivos para 2010: situación en 2003

En efecto, el ritmo de la recuperación del empleo produjo en 2003 un mayor avance que en el año anterior hacia el objetivo para 2010 en cuanto a la tasa de empleo, la tasa de empleo femenina y la correspondiente a las personas de 55 a 64 años, aunque en todos los casos sigue habiendo una distancia muy considerable respecto de los distintos objetivos fijados. A cambio, apenas mejoraron los indi-

CUADRO II-3
INDICADORES DE EVALUACIÓN PARA LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

Indicadores de evaluación	España				Unión Europea		
	2000	2001	2002	2003	Último dato	Objetivo 2005/media 3 mejores*	Objetivo 2010
Empleo							
Tasa de empleo (% población 16 a 64 años)	57,1	58,7	59,5	60,7	64,2 a	67,0 B	70,0 A
Tasa de empleo mujeres (% mujeres 16 a 64 años)	42,0	43,8	44,9	46,8	55,5 a	57,0 B	60,0 A
Tasa de empleo mayores (% población 55 a 64 años)	37,0	39,2	39,7	40,8	39,8 a		50,0 B
Desempleo							
Tasa de paro (% población activa)	13,9	10,5	11,4	11,3	7,6 a	3,2 a	
Tasa de paro mujeres (% población activa femenina)	20,5	15,2	16,4	15,9	8,6 a	3,4 a	
Tasa de paro jóvenes (% población activa 16 a 24 años)	25,9	21,0	22,2	22,7	14,6 a	6,3 a	
Ratio desempleo jóvenes (% población 16 a 24 años)	12,3	9,7	10,5	10,8	6,9 a	3,7 a	
Paro larga duración (% total desempleados)	46,1	40,4	37,5	37,1	40,2 a	20,0 a	
Crecimiento del PIB real	4,2	2,7	2,0	3,0	b	b	3,0 C

* La Cumbre de Lisboa no fijó objetivos cuantitativos concretos en desempleo, sino que se refiere a lo que se estima como tasa de paro friccional, en torno al 3 por 100. Los informes conjuntos sobre el empleo que anualmente elabora la Unión Europea toman como referencia el promedio de los tres mejores resultados para evaluar la situación en cada Estado miembro. La Cumbre de Estocolmo marcó los denominados «objetivos intermedios» para 2005, año en el que se efectuará un balance de los avances hacia 2010 de la Estrategia Europea de Empleo.

Fuentes: **España:** INE, *Encuesta de Población Activa; Contabilidad Nacional Trimestral* base 1995. **Unión Europea**: a) (segundo trimestre 2002) Eurostat, «Labour Force Survey. Principal Results 2002». *Statistics in focus,* Theme 3-15/2003. b) (tercer trimestre 2003) Eurostat, «Euro-indicators». *News release,* 16/2003. A: Objetivos 2010, cumbre de Lisboa. B: Objetivos 2005/2010, cumbre de Estocolmo. C: Escenario económico base, Cumbre de Lisboa.

cadores correspondientes a la evaluación del desempleo. Hay que recordar que se trata de objetivos fijados para el conjunto de la Unión y no para cada Estado miembro, que debe contribuir a su consecución partiendo de situaciones muy distintas, pero la comparación ayuda a evaluar los avances hacia el objetivo común a medio y largo plazo.

Atendiendo a la población entre 16 y 64 años, la tasa de empleo creció 1,2 puntos porcentuales, frente a los 0,8 puntos de aumento que se había recogido en 2002, y se redujo la distancia con respecto a la media de la UE-15 hasta 3,5 puntos. Su valor, 60,7 por 100, todavía se sitúa a más de 6 puntos del objetivo intermedio para 2005 que se fijó en Estocolmo, y a más de 9 puntos del fijado para 2010.

A su vez, el aumento en la tasa de empleo de las mujeres entre 16 y 64 años fue en 2003 de 1,9 puntos, frente al crecimiento de 1,1 puntos

que se había obtenido en 2002. La distancia con respecto a la media europea es ahora menor, aunque sigue estando muy por debajo de dicha media (a 8,7 puntos con los últimos datos disponibles para la UE-15), y a más de 10 puntos del objetivo intermedio para 2005 fijado en la Cumbre de Estocolmo dentro de la Estrategia Europea de Empleo.

Finalmente, la tasa de empleo de los mayores de 55 años, para la cual, como se indicó en la anterior edición de esta Memoria, se fijó como objetivo de la Estrategia Europea de Empleo en la Cumbre de Estocolmo alcanzar un valor del 50 por 100 en 2010, se situó en 2003 en un 40,8 por 100. Su aumento fue, así, mayor que el que se había obtenido en el año anterior, y este indicador sigue siendo mejor en el caso de España que en el conjunto de la UE-15, aunque aún está a más de nueve puntos del objetivo propuesto.

La tasa de paro, en cambio, se situó en un 11,3 por 100, apenas una décima por debajo de la correspondiente al año 2002, resultado insuficiente para reducir la distancia respecto de la media de la UE-15, así como la que se observa entre España y el promedio de los tres mejores resultados. Los últimos datos disponibles, procedentes de Eurostat para 2002, indican que en ocho países de la UE-15 la tasa de paro se sitúa en un 5 por 100 o menos, mientras que sólo en dos, España y Finlandia, supera el 10 por 100.

Por lo que hace a la tasa de paro femenina, el valor correspondiente a España en 2003 fue del 15,9 por 100, medio punto más bajo que el de 2002, de manera que apenas varió la distancia con respecto a la media de la UE-15. Siete países tenían tasas de paro entre las mujeres de hasta un 5 por 100, y otros seis presentaban valores entre el 5 y el 10 por 100; sólo la tasa de paro femenina correspondiente a España rebasaba el 15 por 100.

El peor resultado de 2003 fue, sin duda, el concerniente al desempleo de los jóvenes entre 16 y 24 años. Y no sólo porque la tasa de paro de este grupo se situó en un 22,7 por 100, medio punto por encima de la que se obtuvo como promedio en los datos de 2002, sino sobre todo porque incluso aumentó la proporción de desempleados en el total de la población en este grupo de edad, hasta un 11,8 por 100.

Tampoco se obtuvo ningún avance en el indicador sobre el porcentaje de paro de larga duración, pese a la entrada de nuevos para-

dos en el total. Este indicador es mejor para España que en la media de la UE-15, pero el porcentaje de parados con un año o más en el desempleo es en España 17 puntos más alto que en el promedio de los tres mejores resultados por países.

1.1.1. **Distinto signo en los resultados sectoriales**

Las cifras básicas de los grandes sectores de actividad (cuadro II-4) indican unos resultados muy distintos en el empleo en cada uno de los grandes sectores de actividad económica, que reforzaron aún más el papel del sector servicios como motor de la recuperación: La industria sufrió un fuerte retroceso en su número de ocupados, y en el sector primario también se dio un descenso, mientras que en el sector servicios aumentó la ocupación con mucha más fuerza que en el año anterior, y en la construcción se obtuvo un resultado similar al de 2002.

30.000 ocupados menos en la industria, y 19.000 menos en el sector primario

La industria en 2003 arrojó, en media anual, 30.000 ocupados menos que en 2002. Además, a diferencia de lo que ocurrió en ese año, el curso trimestral de los datos sobre empleo en el sector mostró en 2003 un progresivo empeoramiento, desde el resultado positivo del primer trimestre (1,9 por 100 de aumento interanual) hasta el fuerte retroceso del cuarto (con un 3 por 100 de descenso), lo que supone cerca de 95.000 ocupados menos que en el cuarto trimestre de 2002.

El empleo también se redujo en el sector primario, donde el número medio de ocupados en 2003 fue un 2 por 100 más bajo que el correspondiente a 2002; no obstante, el descenso es menor que el recogido entre ese año y 2001 (5,7 por 100), y en los datos de los dos últimos trimestres de 2003 muestran un cambio en la tendencia, que llevó a cerrar el año con una ligera creación de empleo.

415.000 ocupados más en los servicios, y 71.000 en la construcción

El sector servicios, en cambio, obtuvo un crecimiento del empleo medio cercano a de 415.000 personas (un 4,1 por 100) en 2003, resultado claramente mejor que el correspondiente a 2002. Además, frente a la notable desaceleración que fueron mostrando los sucesivos resultados trimestrales del empleo a lo largo de ese año, el curso de 2003 fue asentando la tendencia a un mayor crecimiento en cada trimestre, desde el 3,3 por 100 en el primero hasta el 4,7 por 100 en el último.

CUADRO II-4
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR SECTORES, 2002-2003
(Variaciones interanuales en el número de ocupados en cada sector, miles de personas y porcentajes)

Años	Agricultura y Pesca		Industria		Construcción		Servicios	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%
2002	–57,9	–5,7	–13,8	–0,4	63,0	3,4	320,8	3,2
T1	–46,7	–4,3	–79,6	–2,5	120,0	6,7	348,9	3,6
T2	–61,6	–6,0	–13,9	–0,4	78,2	4,2	361,4	3,7
T3	–57,4	–5,9	19,3	0,6	34,8	1,9	288,7	2,9
T4	–65,7	–6,5	19,0	0,6	18,9	1,0	284,0	2,8
2003	–19,2	–2,0	–30,3	–1,0	71,4	3,7	415,1	4,1
T1	–59,9	–5,8	59,8	1,9	42,3	2,2	334,7	3,3
T2	–29,3	–3,0	–28,5	–0,9	78,8	4,1	404,4	4,0
T3	2,1	0,2	–57,7	–1,8	82,8	4,3	433,8	4,2
T4	10,4	1,1	–94,8	–3,0	81,7	4,3	487,5	4,7

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

Esta creación de empleo en el sector servicios fue, sin duda, el soporte de la recuperación del empleo, pero también es destacable el dato correspondiente a la construcción, que aumentó en un 3,7 por 100, o lo que es lo mismo, en más de 71.000 personas, su volumen medio anual de empleo. En este sector fue acelerándose, como en el de servicios, el crecimiento del volumen de ocupados a lo largo del año, que empezó con un 2,2 por 100 y se cerró con un 4,3 por 100.

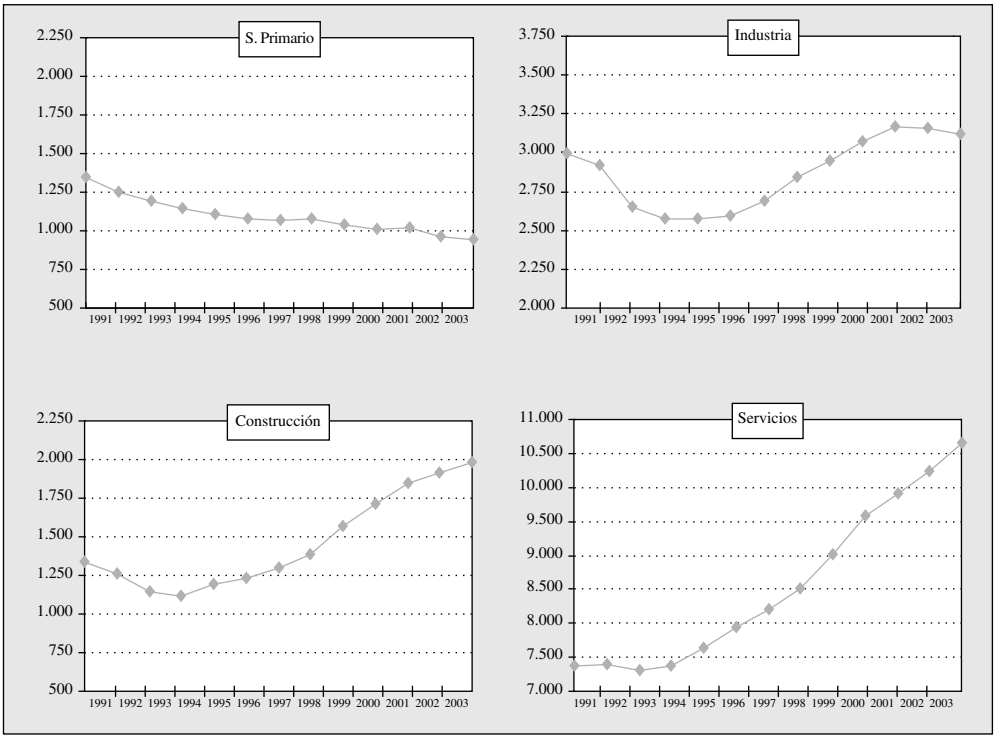
En una perspectiva temporal más amplia, las trayectorias de cada sector indican un descenso progresivo, pero muy continuado, del sector primario, un dinamismo sostenido de la construcción y los servicios, y un preocupante cambio de tendencia en la industria (gráfico II-3).

Por otro lado, como ya se había venido observando en las dos anteriores ediciones de esta Memoria, el resultado negativo del sector industrial se concentró en la industria manufacturera. Nueve de las catorce actividades en que la CNAE93 desagrega esta rama perdieron ocupación en 2003, aunque entre ellas cabe destacar tres, por su importancia en el total del empleo en manufacturas (más de un 20 por 100 de los ocupados en esta rama trabajaba en alguna de estas tres actividades) y por lo elevado, en términos relativos, de sus pérdidas: textil y confección, donde el número de ocupados se redujo en más de 29.000 personas (un 11,5 por 100 de descenso), madera y

GRÁFICO II-3

EMPLEO EN ESPAÑA POR GRANDES SECTORES ECONÓMICOS, 1991-2003

(Miles de personas, medias anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

corcho, con casi 11.000 empleos menos (un 3,9 por 100), y las industrias de papel, artes gráficas y edición, que perdieron más de 7.000 ocupados (un 4,8 por 100). En las tres actividades con mayor importancia dentro del empleo manufacturero: alimentación, bebidas y tabaco; metalurgia y fabricación de productos metálicos; fabricación de material de transporte, que en conjunto representaban cerca de un 40 por 100 del total del empleo, el resultado de 2003 fue de estancamiento. La primera de ellas, con casi 438.000 ocupados, generó menos de 500 empleos en 2003.

A diferencia de lo que se observó en 2002, la reducción del empleo en las actividades de la industria manufacturera afectó más a las mujeres. El número de ocupadas en esa rama se redujo en cerca de 27.000 (un 3,5 por 100), frente a algo menos de 12.000 (un 0,5

por 100) en el caso de los varones. Pero, a cambio, la evolución diferencial por sexo del empleo siguió siendo en 2003 más favorable a las mujeres en casi todas las ramas de actividad que componen el sector servicios. De hecho, la única excepción fue la rama de intermediación financiera, donde se produjo un aumento del 4,5 por 100 de la ocupación masculina y un descenso de la femenina cifrado en un 8,1 por 100.

En la rama de comercio, el número de ocupadas creció en más de 67.000, cerca de un 6 por 100, frente a un aumento en la ocupación masculina de algo más de 19.000 personas, apenas un 1,5 por 100; en la rama de hostelería el empleo femenino aumentó en más de 24.000 personas (casi un 5 por 100), mientras que en el empleo masculino se produjo un ligero retroceso; igualmente, en la rama denominada «actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales» la ocupación creció en casi 30.000 hombres y cerca de 48.000 mujeres, lo que supone unos porcentajes de aumento del 4,5 por 100 entre los primeros y del 7,6 por 100 entre las segundas. Más notables todavía son los resultados de otras cuatro ramas de actividad del sector servicios: Administración Pública, educación, sanidad y servicios sociales, y servicios personales. En tres de ellas los crecimientos del empleo femenino casi doblan los correspondientes a los varones; y en la última de las enumeradas, el número de varones ocupados se redujo ligeramente, mientras que el de mujeres aumentó en más de 41.000 personas (cuadro II-5).

1.1.2. **Perfiles personales del empleo y del paro**

El menor aumento de la ocupación masculina en los servicios, sumado a su apreciable descenso en la industria, produjo un resultado global de escaso aumento en el volumen de empleo correspondiente a los varones en 2003: un 1,4 por 100, frente a un 4,9 por 100 entre las mujeres. De nuevo, además, fue decisivo el comportamiento del sector de la construcción, que explica casi un 33 por 100 del saldo positivo en el empleo masculino en el año.

Casi dos puntos más en la tasa de empleo femenino

Con estos resultados, la tasa de empleo de los varones en 2003 (para el grupo entre 16 y 64 años) apenas mejoró en medio punto el valor medio del año anterior, situándose en un 74,5 por 100, mientras que la correspondiente a las mujeres (en ese mismo grupo) cre-

CUADRO II-5

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO, 2002-2003

(Variación media anual en cada sexo y rama de actividad, miles de personas y porcentajes)

Ramas de actividad (CNAE 93)		Varones		Mujeres	
		Miles	%	Miles	%
Total		137,7	1,4	299,3	4,9
A	Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	–19,5	–2,9	6,7	2,8
B	Pesca	–5,5	–11,6	–0,8	–9,8
C	Industrias extractivas	–0,9	–1,5	1,1	26,4
D	Industrias manufactureras	–11,8	–0,5	–26,9	–3,5
DA	Industrias de la alimentación, bebidas y tabaco	–1,0	–0,3	1,4	1,0
DB	Industria textil y de la confección	–9,6	–10,4	–19,7	–12,1
DC	Industria del cuero y del calzado	–2,7	–5,3	0,7	1,5
DD	Industria de la madera y del corcho	–8,9	–8,0	–1,7	–12,0
DE	Industria del papel, edición, artes gráf. y reproducción de soportes grabados	–5,9	–3,6	–5,2	–7,5
DF	Coquerías, refino de petróleo y trat. de combustibles nucleares	0,9	9,1	–1,0	–40,6
DG	Industria química	–5,5	–4,6	–0,7	–1,3
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	8,1	9,5	1,5	5,8
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	–0,7	–0,4	–0,2	–0,8
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	–8,3	–2,1	8,9	21,9
DK	Industrias de construcción de maquinaria y equipo mecánico	0,0	0,0	–5,6	–17,1
DL	Industrias de material y equipo eléctrico y óptico	1,2	1,0	–5,1	–10,7
DM	Fabricación de material de transporte	6,1	2,4	–3,7	–6,8
DN	Industrias manufactureras diversas	14,4	7,9	3,6	7,6
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	9,1	12,2	–0,9	–5,1
F	Construcción	60,4	3,3	11,0	11,1
G	Comercio; reparac. vehíc. de motor, motocicl. y ciclom. y artíc. personales y de uso doméstico	19,4	1,4	67,2	5,8
H	Hostelería	–0,8	–0,2	24,2	4,9
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	24,2	3,1	9,0	4,4
J	Intermediación financiera	10,8	4,5	–13,0	–8,1
K	Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	29,9	4,5	47,5	7,6
L	Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria	14,6	2,2	36,0	9,5
M	Educación	–5,3	–1,5	14,0	2,4
N	Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	16,7	6,9	57,9	8,6
O	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	–2,8	–0,8	41,3	13,0
P	Hogares que emplean personal doméstico	–0,8	–1,6	25,7	7,0
Q	Organismos extraterritoriales	–0,1	–14,3	–0,5	–45,7

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

ció 1,9 puntos. Continuando el proceso que se inició hace tres ejercicios, la tasa de empleo femenina va acortando distancias con la masculina, aunque siguen estando muy alejadas: en 1999, esa distancia era de 30,9 puntos a favor de los varones, y en 2003, de 27,7 puntos; incluso en grupos jóvenes, donde la distancia era menor y en los que más han crecido en estos años las tasas de empleo de las

mujeres, sigue habiendo una diferencia muy alta entre éstas y las de los varones (gráfico II-4).

De todas formas, ya hay dos grupos quinquenales de edad en la población femenina (el de 25 a 29 y el de 30 a 34 años) en los que la tasa de empleo supera el 60 por 100, que es el valor de referencia en el objetivo europeo de empleo para las mujeres en 2010, y otros dos grupos (el de 35 a 39 y el de 40 a 44 años) en los cuales dicha tasa está ya por encima del 57 por 100, valor de referencia a su vez en el objetivo intermedio para 2005 que se fijó en la Cumbre de Estocolmo. Y estos cuatro grupos suponen casi un 60 por 100 de la población femenina en España de 16 a 64 años.

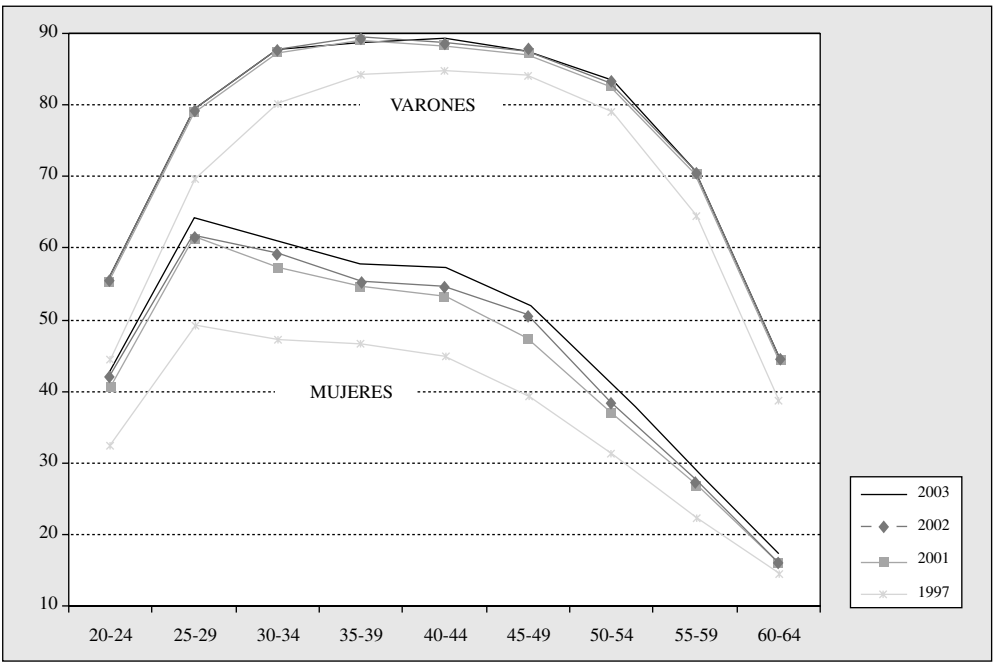
Pequeños cambios en las tasas de paro

Como antes se señaló, la tasa de paro de las mujeres se redujo cerca de medio punto entre 2002 y 2003, mientras que la de los varones aumentó en algo menos de dos décimas. En líneas generales, estos

GRÁFICO II-4

TASAS DE EMPLEO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 1997, 2001-2003

(Porcentaje de ocupados sobre el total de población en cada grupo de edad y sexo, medias anuales)



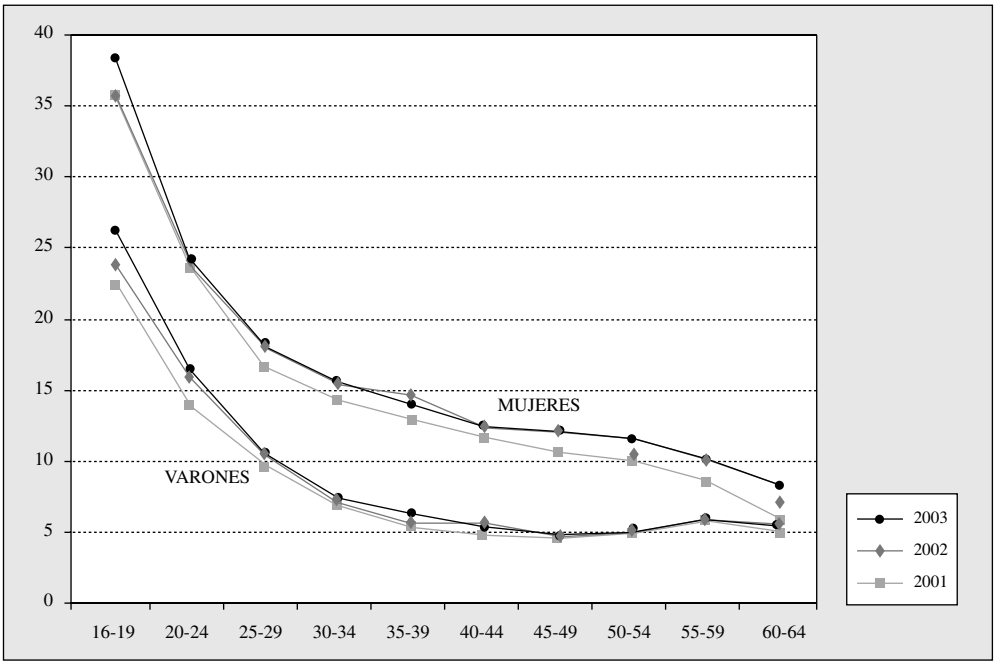
Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

resultados suponen cambios muy pequeños en las tasas de paro masculinas y femeninas en los distintos grupos de edad (gráfico II-5): las tasas de paro de las mujeres son sólo algo mejores que las que se obtuvieron en 2002, y siguen siendo bastante peores que las correspondientes al año 2001; a su vez, las tasas de paro de los varones son sólo algo peores que las de 2002. Hay una clara excepción a lo pequeño de estos cambios, que es común además a las mujeres y a los varones, y es el mucho peor resultado de las tasas de paro en el grupo de 16 a 19 años. Tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones, en este grupo de edad se produjo un fuerte aumento del desempleo, que se situó en un 40 por 100 de la población activa femenina de esta edad (casi 3 puntos más que en 2002), y en un 27,2 por 100 de los varones activos de esa misma edad, frente al 24,6 por 100 en 2002. Es evidente que tras estas altísimas tasas de paro también se encuentra la cada vez mayor permanencia de los jóvenes de 16 a 19 años en el sistema educativo, unida a su progresiva menor

GRÁFICO II-5

TASAS DE PARO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 2001-2003

(Porcentaje de desempleados en la población activa de cada grupo de edad y sexo, medias anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

incorporación al mercado de trabajo en esas edades y a unas tasas de temporalidad muy elevadas; todo ello determina una población activa pequeña, compuesta por jóvenes con un nivel de formación relativamente bajo y sujetos a una intensa rotación entre empleo y paro. Pero ello no significa que este problema afecte a pocos jóvenes, y mucho menos que no se haya ampliado su número en el último año: en 2003, estaban en paro casi 79.000 varones y cerca de 67.000 mujeres de entre 16 y 19 años de edad, lo que supone, respectivamente, un 8,3 y un 7,4 por 100 de todas las personas de esas edades en cada sexo; en el año anterior, el desempleo alcanzó a un 7,6 por 100 de los varones y a un 7 por 100 de las mujeres de esas mismas edades.

1.1.3. **Inmigración y mercado de trabajo**

Ahora bien, en este trazado básico por sexo y edad de la evolución de la población activa cada vez tiene mayor importancia el fenómeno inmigratorio. Éste ha cobrado un auge inusitado en los cinco últimos años y, como se concluye de la amplia información ya disponible, tiene un marcado carácter laboral.

Todavía en 1998, la proporción de extranjeros en el total de ocupados de la EPA no llegaba al 1 por 100, y la presente presencia en el desempleo se situaba en un porcentaje muy parecido; en 2003, el peso de los extranjeros rozaba el 4 por 100 en la ocupación, y el 5 por 100 en el desempleo. Pero, además, en los grupos de edad jóvenes, el peso de la inmigración en el mercado de trabajo es aún más alto. Entre las mujeres, también en 2003, los datos de esa misma encuesta arrojaron cerca de un 5 por 100 de extranjeras entre las ocupadas de 20 a 44 años, porcentaje que era mayor todavía en algunos grupos quinquenales de edad[2] dentro de este tramo (un 5,3 por 100 entre las ocupadas de 25 a 29 años, y un 5,9 por 100 en las que tenían entre 30 y 34 años); la proporción de extranjeras en el total de desempleadas en el tramo central de edades era un 4,9 por 100. A su vez, entre los varones de 20 a 44 años, el porcentaje de extranjeros entre los ocupados se cifraba en un 4,7 por 100 (llegaba al 5,9 por 100 en el grupo de 30 a 34 años), y entre los desempleados en un 6,3 por 100.

[2] Para calcular estos porcentajes en los grupos quinquenales de edad se han explotado los microdatos de la encuesta correspondientes a 2003.

Del impacto de este fenómeno no sólo en el mercado de trabajo, sino en la propia población española, da cuenta la reciente comunicación del INE sobre la nueva revisión de la EPA[3]. Uno de los objetivos de la última revisión aplicada en esa encuesta, en 2002, era acomodarla a las proyecciones corregidas de la población en España, cuyo volumen era claramente mayor que el previsto a raíz del creciente ritmo de llegada de inmigrantes. Pero, como señala esta comunicación, debido a la fuerte intensidad del fenómeno migratorio, también las hipótesis utilizadas en esas proyecciones corregidas fueron inferiores al volumen de inmigración real; se hacía necesario, además, concordarlas con datos procedentes de otras fuentes para un mejor reflejo de la distribución territorial y por actividades económicas de la población activa, porque la inmigración real, notablemente concentrada, deja desfasados los datos de la EPA también en estos aspectos. Hasta el año 2005 no se dispondrá de datos corregidos para el período 1997-2003, pero se han avanzado resultados provisionales para ese último año: la población de 16 y más años contaría con un millón largo más de personas, el número de ocupados sería superior en 630.000 personas, y el de parados contaría con cerca de 117.000 personas más, con lo que la tasa de actividad en 2003 habría sido 0,5 puntos más alta, y la de paro 0,2 puntos mayor que en los datos sin corregir.

El interés del CES por el fenómeno migratorio ya se reflejó en anteriores ediciones de esta Memoria, y ha continuado en su reciente Informe por propia iniciativa[4] sobre esta cuestión en relación con el mercado de trabajo. En este Informe se examinan los flujos más recientes, la participación laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo español, y los patrones básicos de esa participación: nivel formativo, distribución sectorial y por ramas detalladas de actividad económica, con amplio detalle por sexo y en muchos casos actualizada con datos de 2003.

No es preciso, por tanto, abordar de nuevo aquí este estudio, pero sí parece oportuno recordar algunos rasgos relevantes, que apuntan a una peculiar distribución de la población inmigrante en el mercado de trabajo español. Esa distribución, en la que además es preciso

[3] INE, «Revisión de la Encuesta de Población Activa (EPA)», *Notas de prensa,* 21 de abril de 2004 [www.ine.es/prensa/prensa.htm].

[4] CES, Informe 2/2004, *Inmigración y mercado de trabajo en España.*

recordar la relativa juventud de la población inmigrante y un nivel educativo medio declarado sólo algo por debajo del correspondiente a los españoles en tramos de edad comparables, podría sintetizarse en lo siguiente: una mayor participación laboral que la de los españoles (también en tramos de edad comparables), en consonancia con el carácter económico del actual flujo migratorio; unas tasas de paro más elevadas que las de los españoles, pero sólo claramente entre los varones, y en las que se observa una notable diferencia por áreas geográficas de procedencia de los inmigrantes; una distribución por actividades económicas de los inmigrantes ocupados muy concentrada en algunas ramas y claramente distinta a la de los españoles, tanto que casi el 52 por 100 de las mujeres inmigrantes se ocupan en servicio doméstico y hostelería, frente a un 11 por 100 de las españolas, y un 47 por 100 de los hombres trabaja en la agricultura y la construcción, frente a un 24 por 100 de los españoles; y una distribución por ocupaciones también distinta a la de los españoles, en la que destaca el largo tercio (casi un 39 por 100) del empleo inmigrante en las que no requieren cualificación ni especialización profesional, no sólo en contraste con el 11 por 100 de españoles en ese tipo de ocupaciones, sino también con el propio nivel medio de estudios declarados por los inmigrantes (cuadro II-6).

Tal distribución respondería, como se señala en las conclusiones del citado Informe, a factores básicos del mercado de trabajo (volumen de empleo ofrecido y demandado para cada nivel de salarios y tipología de puestos), así como al menor ajuste inicial de las cualificaciones de la mano de obra inmigrante con los requerimientos de la producción. Pero también sería explicable, en parte, por cuestiones no directamente ligadas al mercado laboral, como el reconocimiento de cualificaciones o el conocimiento de los mecanismos formales e informales de articulación de dicho mercado, e incluso en algunos casos el idioma. La normativa vigente y los requisitos en ella fijados desempeñan un papel determinante, asimismo, en la distribución sectorial y ocupacional de los inmigrantes en su acceso inicial al mercado de trabajo regular. Precisamente a estos aspectos de regulación se dedican buena parte de las conclusiones sustantivas del Informe CES 2/2004. Pero sin desconocer que, tras todo ello, gravita el efecto de un importante volumen de economía sumergida, informal o irregular en relación con el empleo inmigrante, y que éste es precisamente uno de los problemas de más compleja resolución.

CUADRO II-6

POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

(Extracto del Informe CES 2/2004, *Inmigración y mercado de trabajo en España*. Capítulo 2)

Volumen de empleo
Difícil cuantificar con precisión, por problemas en estadísticas y por importante efecto empleo irregular e informal: – Año 2001, 399.500 afiliados alta SS; 283.700 ocupados EPA; 628.600 ocupados Censo. Creciente, en número y en importancia sobre el total: – Año 1999, 214.000 afiliados (1,5 por 100 total); año 2003, 722.000 (4,3 por 100 total). Concentrado pocas nacionalidades: – América Centro y Sur: 44 por 100 afiliados año 2003 (Ecuador, 19 por 100). – África: 31 por 100 afiliados año 2003 (Marruecos, 22 por 100). Mayor peso en algunas Comunidades Autónomas: – Más del 10 por 100 total afiliados en alta a la SS en Ceuta y Melilla año 2003. – Más del 6 por 100 en Murcia, Madrid, La Rioja, Cataluña. – Menos del 2 por 100 en País Vasco, Extremadura, Asturias, Galicia.
Participación laboral
Mayor entre la población inmigrante que entre los españoles. Tasas de actividad, Censo 2001: – Mujeres inmigrantes 11 puntos más que españolas. – Varones inmigrantes 7 puntos más que españoles. Coincide con el carácter económico y laboral de la inmigración.
Desempleo
Afecta claramente más a los varones inmigrantes que a los españoles. Entre las mujeres, la distancia no es muy amplia. Tasas de paro, Censo 2001: – Varones inmigrantes 5 puntos más que españoles. – Mujeres inmigrantes 0,5 puntos más que españolas. Importantes diferencias según área geográfica de nacionalidad.
Distribución por actividades económicas
Distinta a la de los españoles. Censo 2001, porcentajes de ocupados: – 51,6 por 100 mujeres inmigrantes en hogares que emplean personal doméstico y hostelería. 11,1 por 100 mujeres españolas. – 47,1 por 100 varones inmigrantes en agricultura y construcción. 23,8 varones españoles. «Especialización» por áreas geográficas de procedencia: – Mujeres América Centro y Sur, 39,1 por 100 en hogares que emplean personal doméstico. – Varones África, 26,4 por 100 en agricultura. – Varones Europa no UE, 35,7 por 100 en la construcción.
Distribución por ocupaciones
Distinta a la de los españoles. Censo 2001, porcentajes de ocupados: – 11,8 por 100 inmigrantes en puestos de directivos, técnicos y profesionales superiores y técnicos y profesionales de grado medio (grupos 1 a 3 CNO94). 31,7 por 100 españoles en mismos tres grupos. – 38,7 por 100 inmigrantes en ocupaciones que no requieren cualificación (grupo 9 CNO94). 11,2 por 100 españoles en mismo grupo. Contraste con nivel educativo medio declarado, sólo algo más bajo que el de los españoles.

1.1.4. **Situación profesional de los ocupados. Evolución de la temporalidad**

456.000 asalariados más

De nuevo en 2003 la mayor creación de empleo se observó en el de carácter asalariado, que aumentó en 456.000 personas: un 3,5 por 100, frente al 2,8 por 100 que se había recogido como promedio en 2002. A su vez, atendiendo al sector, público o privado, en el empleo asalariado, es visible en los datos de 2003 (cuadro II-7) la recuperación del ritmo de crecimiento en el segundo sector citado, que aumentó su volumen de empleo medio anual en 344.000 personas, un 3,3 por 100, frente al 2,6 por 100 en 2002. De todas formas, este resultado aún está lejos de los correspondientes al período 1997-2001, en los que la media anual de creación de empleo asalariado en el sector privado se cifró en más de 580.000 personas.

En las categorías de ocupados por cuenta propia, se produjo, también como en 2002, un importante descenso (de más de 57.000 personas, un 3,1 por 100) en el número de «empresarios sin asalariados y trabajadores independientes», así como en el de las «ayudas familiares»; a cambio, volvió a crecer, de forma muy considerable (un 5,3 por 100), el número de «empleadores». Como ya se observó en la anterior edición de esta Memoria, el crecimiento de la categoría de

CUADRO II-7

OCUPADOS POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL, 2003

(Miles de personas, medias anuales, y variaciones con respecto al año anterior en miles de personas y en porcentajes)

Ocupados por situación profesional	2003			Variación 2002-2003					
	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos		Varones		Mujeres	
				Miles	%	Miles	%	Miles	%
Total	16.694,6	10.284,3	6.410,2	436,9	2,7	137,7	1,4	299,3	4,9
Trabajadores por cuenta propia	3.078,8	2.137,7	941,1	–17,1	–0,6	–32,9	–1,5	15,8	1,7
– Empleador	913,3	718,0	195,3	46,2	5,3	41,2	6,1	5,0	2,6
– Empresario sin asalariados/trab. independiente	1.804,7	1.260,0	544,7	–57,3	–3,1	–71,7	–5,4	14,4	2,7
– Miembro de cooperativa	95,4	64,6	30,9	5,0	5,5	3,7	6,1	1,3	4,3
– Ayuda familiar	265,3	95,2	170,1	–11,0	–4,0	–6,1	–6,0	–4,9	–2,8
Asalariados	13.597,8	8.135,5	5.462,3	456,1	3,5	170,5	2,1	285,6	5,5
– Sector público	2.720,4	1.363,5	1.356,9	112,1	4,3	16,1	1,2	96,0	7,6
– Sector privado	10.877,5	6.772,0	4.105,4	344,0	3,3	154,3	2,3	189,6	4,8
Otra situación	18,0	11,1	6,9	–2,1	–10,2	0,1	1,1	–2,2	–23,8

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa.* Datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

«empleadores» viene siendo una constante en los últimos diez años (en los que, con la excepción de 2000, el incremento medio ha estado cerca de 40.000 personas), y en parte se asocia a un trasvase desde la categoría de «empresarios sin asalariados y trabajadores independientes», como ocurre cuando las iniciativas empresariales se consolidan y crecen.

Importante creación de empleo femenino en el sector público

También como en los años anteriores, el crecimiento del volumen de empleo asalariado fue mucho mayor, en número y en porcentaje, entre las mujeres que entre los varones. En media anual, trabajaron como asalariadas cerca de 5,5 millones de mujeres, casi 286.000 más que en el año anterior, lo que supone un incremento del 5,5 por 100; el número medio de varones asalariados en 2003 fue, por su parte, de más de 8,1 millones, cerca de 171.000 más que en 2002 o, lo que es lo mismo, un 2,1 por 100 más que en ese año. Pero, a diferencia de lo que se observaba en los datos correspondientes a 2002, ese mejor resultado femenino se explica, sobre todo, por la mucha mayor creación de empleo asalariado entre las mujeres en el sector público. En 2003, el incremento en el número de mujeres en este sector ascendió a 96.000, frente a 16.000 en el caso de los varones. Así, el comportamiento del empleo asalariado en el sector público y en el sector privado explicaron, respectivamente, un 31 y un 62 por 100 del saldo positivo en el empleo de las mujeres en 2003, frente a un 20 y un 77 por 100 en 2002; en el caso de los varones, esas aportaciones fueron, en 2003, un 8 y un 71 por 100, y en 2002 habían sido un 30 y un 57 por 100.

Nuevo crecimiento de las Administraciones territoriales

Al atender al detalle del empleo asalariado en el sector público por tipo de Administración, es inmediato observar que el crecimiento en 2003 tuvo de nuevo su origen principal en el correspondiente a las Comunidades Autónomas. En promedio anual, éstas emplearon 102.000 asalariados más que en 2002, lo que arroja un incremento del 10 por 100, menor que el que se dio en ese año (un 15,2 por 100), pero desde luego muy elevado. Y, a diferencia de lo que ocurrió en 2002, no hubo en 2003 ningún proceso de traspaso de funciones y servicios a las Comunidades Autónomas capaz de explicar ese aumento en su volumen de empleo. También volvió a crecer de forma considerable el empleo en la Administración local, que ocupó en promedio a 30.000 personas más que en 2002. A cambio, se produjeron pequeñas reducciones en los volúmenes de empleo en la Administración central y en los Organismos autónomos administrativos dependientes de ésta (el mayor de los cuales es el siste-

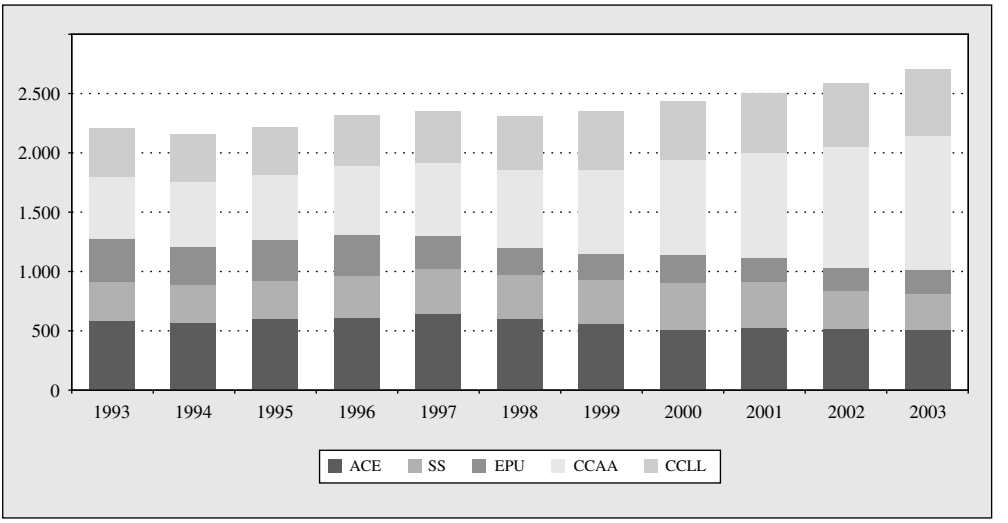
ma de la Seguridad Social), cifradas, respectivamente, en 7.700 y 12.500 personas.

Así, en 2003 volvió a crecer el peso de las Administraciones Territoriales en el total del empleo del sector público. En los últimos diez años (gráfico II-6), las Comunidades Autónomas han doblado cumplidamente su número de ocupados, y el empleo en la Administración local ha crecido un 38 por 100. A cambio, la Administración central y la de la Seguridad Social han perdido un conjunto de 94.000 asalariados en esos diez años. Estos movimientos han condicionado un importante aumento neto en el volumen del sector público, cifrado en más de medio millón de personas, y un cambio más importante aún en la estructura de éste, en la que las Administraciones territoriales son ahora los segmentos más importantes desde el punto de vista del empleo que ocupan. Al margen de ellos queda la clara reducción del sector público empresarial, directamente relacionada con el proceso de privatizaciones que se inició ya en los últimos años ochenta, pero cuya mayor intensidad se alcanzó a partir de 1996.

GRÁFICO II-6

EMPLEO PÚBLICO POR TIPO DE ADMINISTRACIÓN, 1993-2003

(Miles de personas, medias anuales)



ACE: Administración central del Estado. SS: Seguridad Social y otros organismos autónomos administrativos. EPU: Empresas e instituciones financieras públicas. CCAA: Administraciones autonómicas. CCLL: Administraciones locales.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

Evolución de la temporalidad: 374.000 indefinidos y 82.000 temporales más que en 2002

El mayor ritmo de creación de empleo asalariado en 2003 se tradujo en un notable aumento del indefinido. Pero también creció más que en el año anterior el número de asalariados con contrato temporal. En media anual, el primero creció en 374.000 personas (un 4,1 por 100), y el segundo en 82.000 (un 2 por 100). De este modo, la tasa de temporalidad se redujo sólo en cuatro décimas, situándose en un 30,6 por 100 (cuadro II-8).

A diferencia de lo que ocurrió en el año anterior, el aumento del empleo temporal en 2003 alcanzó también a los varones, aunque el incremento fue muy reducido. En promedio, trabajaron con contrato temporal 21.000 varones más que en 2002, lo que supone un crecimiento del 0,9 por 100. Pero como el crecimiento del empleo indefinido fue relativamente bajo (149.000 personas, un 2,6 por 100), la tasa de temporalidad masculina se redujo en sólo cuatro décimas, hasta el 28,6 por 100. Entre las mujeres esa reducción fue algo mayor, gracias al nuevo impulso en la creación de empleo indefinido, pero sólo lo bastante para reducir ligeramente la diferencia en las

CUADRO II-8

ASALARIADOS POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO, 1996-2003

(Promedio anual y variación respecto del año anterior, miles de personas. Tasas de temporalidad y porcentaje de temporales sobre el total de asalariados)

Sexo y tipo de contrato	Años							
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Ambos sexos								
C. Indefinido	6.383,5	6.724,5	7.125,7	7.697,6	8.354,7	8.735,4	9.066,7	9.440,9
Variac. anual	*301,0*	*341,1*	*401,1*	*571,9*	*657,0*	*380,7*	*331,3*	*374,2*
C. Temporal	3.273,4	3.396,3	3.525,6	3.776,8	3.931,1	4.051,4	4.075,1	4.156,9
Variac. anual	*19,1*	*122,9*	*129,4*	*251,2*	*154,3*	*120,3*	*23,7*	*81,9*
Tasa temporalidad	33,9	33,5	33,1	32,9	32,0	31,7	31,0	30,6
Varones								
C. Indefinido	4.188,2	4.346,7	4.594,8	4.917,1	5.261,4	5.481,9	5.657,2	5.806,3
Variac. anual	*133,0*	*158,5*	*248,1*	*322,3*	*344,3*	*220,6*	*175,3*	*149,1*
C. Temporal	2.006,0	2.080,1	2.180,5	2.274,5	2.326,4	2.352,5	2.307,9	2.329,2
Variac. anual	*–7,6*	*74,2*	*100,4*	*94,0*	*51,9*	*26,2*	*–44,7*	*21,3*
Tasa temporalidad	32,4	32,3	32,1	31,6	30,7	30,0	29,0	28,6
Mujeres								
C. Indefinido	2.195,3	2.377,8	2.530,9	2.780,5	3.093,4	3.253,5	3.409,5	3.634,6
Variac. anual	*168,0*	*182,6*	*153,1*	*249,6*	*312,8*	*160,1*	*156,0*	*225,1*
C. Temporal	1.267,4	1.316,1	1.345,0	1.502,3	1.604,7	1.698,8	1.767,3	1.827,7
Variac. anual	*26,7*	*48,7*	*28,9*	*157,3*	*102,4*	*94,1*	*68,5*	*60,4*
Tasa temporalidad	36,6	35,6	34,7	35,1	34,2	34,3	34,1	33,5

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

tasas de temporalidad por sexo. El número de mujeres asalariadas con contrato temporal se situó cerca de 1.828.000 en el año 2003, un 3,4 por 100 más que en 2002, y el correspondiente a las que trabajaron con contrato indefinido fue de casi 3.635.000, un 6,6 por 100 mayor que en 2002; la tasa de temporalidad fue, así, del 33,5 por 100 en 2003, frente al 34,1 por 100 en el año anterior.

Nuevo incremento de la temporalidad en el sector público

Por otro lado, el sector público incrementó de nuevo, por cuarto año consecutivo, su volumen de empleo temporal. En media anual, este sector ocupó a cerca de 55.000 personas con contrato temporal más que en 2002 (un 9,7 por 100 más), de las cuales más de 48.000 fueron mujeres, y a algo más de 69.000 personas más con contrato indefinido que en el año anterior (un 3,4 por 100), de las que cerca de 53.000 fueron mujeres. En el sector privado, por su parte, el empleo temporal aumentó ligeramente en 2003 (algo menos de 35.000 personas, un 1 por 100), tanto entre las mujeres como entre los varones, y el empleo indefinido creció en más de 309.000 personas (un 4,4 por 100), más de la mitad de ellas mujeres.

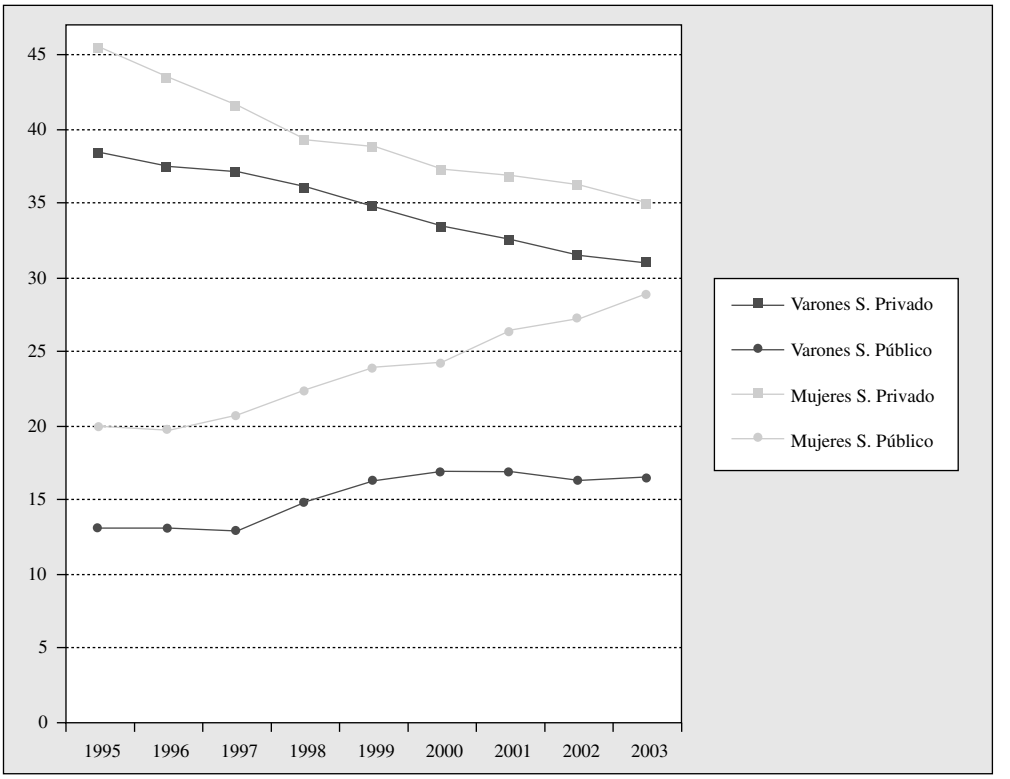
Así, la tasa de temporalidad en el sector público recogió un nuevo aumento en 2003, de más de un punto porcentual, que viene a acumularse a los sucesivos crecimientos desde 1995. La proporción de temporales en este sector ha pasado del 16,1 por 100 en ese año al 22,7 por 100 en 2003, y en el caso de las mujeres, del 19,9 al 28,9 por 100, mientras la correspondiente a los varones ha pasado de situarse en un 13,2 por 100 en 1995 a suponer un 16,6 por 100 en 2003. En el sector privado, en cambio, la temporalidad se ha reducido desde el 40,7 hasta el 32,5 por 100 en esos mismos años, con un descenso algo mayor entre las mujeres (del 45,4 al 35 por 100) que entre los varones (del 38,4 al 31,1 por 100). Las mujeres siguen teniendo tasas de temporalidad mayores, pero además, entre las que trabajan en el sector público, la temporalidad es ya casi tan alta como la correspondiente a los varones que trabajan en el sector privado (gráfico II-7).

Desde luego, es sorprendente el comportamiento del sector público en lo que atañe a la contratación temporal, cuando uno de los elementos básicos de la política de empleo española al menos desde 1997 es la reducción de la excesiva temporalidad que afecta al mercado de trabajo. Pero hay que insistir, como ya se hizo en la anterior edición de esta Memoria, en que este comportamiento determina

GRÁFICO II-7

TASAS DE TEMPORALIDAD POR SEXO, SECTORES PRIVADO Y PÚBLICO, 1995-2003

(Porcentaje de asalariados con contrato temporal en cada caso, medias anuales)

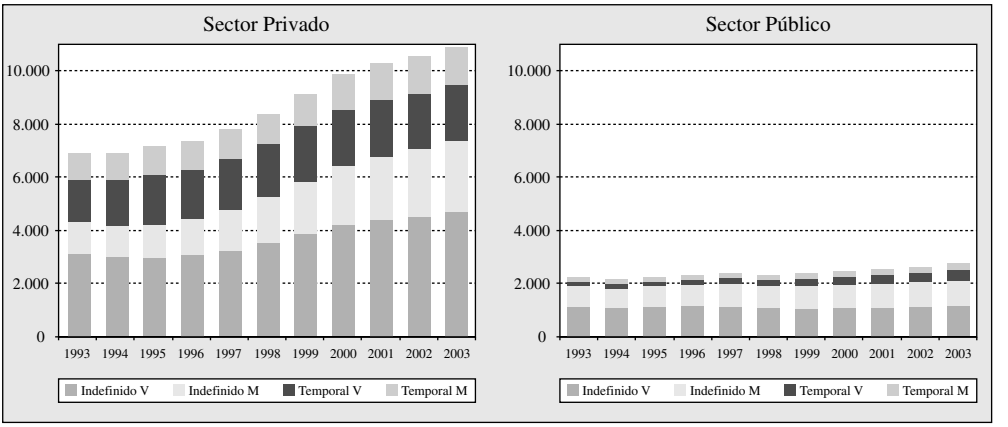


Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

sólo en parte la resistencia a la baja de la tasa de temporalidad en el total del empleo asalariado, porque el tamaño del sector público es mucho más pequeño, en número de ocupados, que el del sector privado (gráfico II-8). De hecho, esa «resistencia» a una reducción más sustantiva de la temporalidad ni siquiera proviene de un escaso aumento del empleo indefinido, sino simplemente del propio volumen que, desde los primeros años noventa, había alcanzado el empleo temporal en el sector privado.

En definitiva, más del 82 por 100 del aumento del empleo asalariado en 2003 corresponde al de carácter indefinido, circunstancia que se viene observando con claridad desde 1997. Esto ha sido deter-

GRÁFICO II-8
ASALARIADOS POR SEXO, TIPO DE CONTRATO Y SECTOR, 1993-2003
(Miles de personas, medias anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

minante para la reducción, en más de ocho puntos porcentuales, de la tasa de temporalidad en el sector privado, que concentra el grueso de la creación de empleo en este período. Sin embargo, el descenso de la temporalidad es todavía limitado. Ello obedece no sólo al sorprendente comportamiento del sector público, cuyo impacto se ve limitado por su menor peso en el total de ocupados, sino también (y sobre todo) al importante volumen de empleo temporal acumulado en el sector privado desde los primeros años noventa.

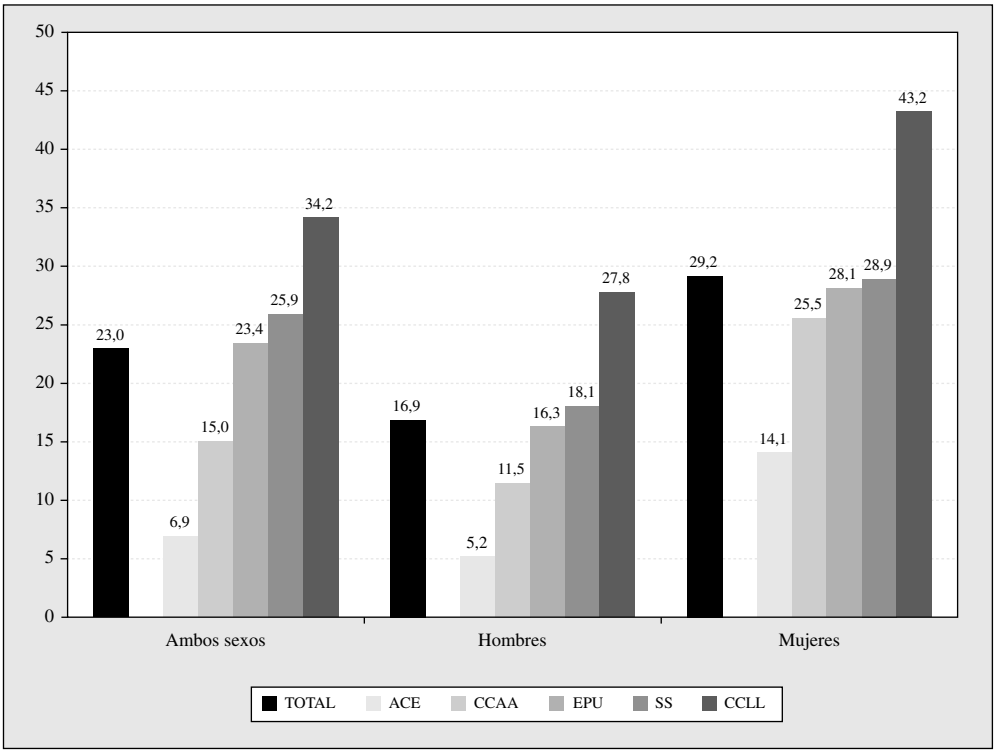
Merece la pena, no obstante, estudiar con algo más de detalle a la temporalidad en el sector público, tanto para intentar encontrar alguna explicación al aumento de ésta entre las mujeres como para precisar si tiene alguna relación con el notable cambio en la composición del empleo por tipo de administración que ha tenido lugar en este mismo período y que, como antes se indicó, no respondería sólo al mero traspaso de funciones y servicios de la Administración central a las territoriales, sino también al desarrollo propio de las competencias transferidas. Así, es interesante observar la temporalidad en el sector público por sexo y tipo de administración[5]. Los datos

[5] Más interesante resultaría esta distribución en cada Comunidad Autónoma, pero los datos, incluso sin tener en cuenta la variable sexo, presentan problemas en muchos casos, porque el tamaño muestral se reduce de tal manera que los resultados están afectados por fuertes errores de muestreo. Los datos de temporalidad en

GRÁFICO II-9

TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO, POR SEXO Y ADMINISTRACIÓN, 2003

(% de asalariados con contrato temporal sobre el total en cada sexo y tipo de administración, 2.° trimestre)



Fuente: Explotación propia de los microdatos de la *Encuesta de Población Activa*.

para 2003 (gráfico II-9) muestran unos resultados realmente indicativos del origen de la temporalidad en el sector público, y también de que ésta afecta sobre todo a las mujeres: nada menos que un 34,2 por 100 del empleo en las Administraciones locales fue, en ese año, temporal; y mientras que entre los varones ese porcentaje se situó en el 27,8 por 100, entre las mujeres llegó al 43,2 por 100. El empleo en las Administraciones autonómicas presentaba también tasas de tem-

el sector público por Comunidad Autónoma, sin tener en cuenta sexo y tipo de administración, sí resultan significativos y arrojan grandes diferencias interregionales (como también en el sector privado), pero en casi todos los casos son simple resultado de la distinta composición por administraciones (como en el sector privado lo son de la distinta composición por actividades económicas).

poralidad más altas (el doble de altas) que en la Administración central, e igualmente mayores entre las mujeres. Llama la atención asimismo lo elevado de la temporalidad en la Seguridad Social que, sin llegar a distanciarse del total, es algo más alta que la de las Administraciones autonómicas[6].

Temporalidad, calidad y productividad del empleo

De nuevo el Informe Conjunto sobre el Empleo 2003/2004[7] señaló que las medidas adoptadas en los últimos años habían tenido resultados positivos, y que se habían incentivado activamente las medidas dirigidas a la reducción de los contratos temporales. Pero también indicaba que la incidencia de la temporalidad permanecía alta, y subrayaba en esta ocasión que esa temporalidad explicaba, en parte, la baja participación en acciones de formación, imprescindible para la mejora de la productividad del trabajo.

Uno de los estudios que apoyan este Informe[8] señalaba, por su parte, que aunque el empleo temporal cumple un importante papel en la necesaria flexibilidad de la organización del trabajo en las empresas, un volumen excesivo de éste perjudica la calidad de los empleos y, por ende, de su productividad, más si se trata de una situación prolongada para las personas que los ocupan y si son trabajos de corta duración, pues a ellos se asocian varias características: menores salarios (a igualdad de cualificación y de ocupación), menores oportunidades de formación, mayor riesgo de desempleo.

---

[6] La clasificación de los asalariados en la «administración de la Seguridad Social» es confusa, pues no queda claro si figuran todavía en ella, y en la de «administraciones autonómicas» importantes grupos de asalariados, como los pertenecientes al sistema nacional de salud o los de los servicios públicos de empleo, pese a haberse completado los traspasos de funciones y servicios a todas las Comunidades. Una circunstancia parecida concurre en el caso de las empresas públicas, donde la clasificación no debería atender a la Administración Pública titular, sino a la propia naturaleza empresarial de la entidad, pero es probable que ocurra lo contrario cuando ésta sea de titularidad local o autonómica, de manera que bajo las rúbricas de «Administración local» y «Comunidades Autónomas» figurarían también asalariados de empresas públicas. Y quizá este tipo de confusión se encuentre en el origen de la alta temporalidad del empleo asalariado en la Administración local, donde el despegue de la prestación de servicios al ciudadano se ha desarrollado con gran frecuencia en los últimos diez años a través de la creación de organismos, sociedades y agencias de naturaleza mixta.

[7] COM (2004) 24 final/2.

[8] Comisión Europea, *Employment in Europe 2003. Recent trends and prospects.* DG Empleo y Asuntos Sociales, septiembre 2003 (cap. 4).

Analizando el volumen de temporalidad, su carácter voluntario o no, la duración de esos empleos y la persistencia de las personas en esa situación, el estudio indicaba que en el caso de España se daba la mayor proporción de empleos temporales, un grado muy alto de involuntariedad en esa situación (95 por 100 de los casos, frente a algo más del 50 por 100 en el conjunto de la UE), una duración media más corta (un 60 por 100 seis meses o menos, frente a un 40 por 100 en la media de la Unión), y una transición entre empleo temporal y estable relativamente baja.

Menor persistencia de la temporalidad

Esta última circunstancia requiere lógicamente el análisis de las trayectorias de las personas a lo largo del tiempo, y se abordaba en el citado estudio para el período 1995-2000 con los datos del Panel de Hogares de la UE, comparando la situación de cada año con la correspondiente a un año después. Los resultados para España arrojaban, en media para todo el período, un 22 por 100 de los casos en los que la situación inicial de temporalidad había conducido a un empleo estable un año después, y otro 15 por 100 en que había conducido al desempleo; los datos para la media de la UE arrojaban, por su parte, un 35 y un 12 por 100, respectivamente, de transiciones desde un empleo temporal hacia esas dos situaciones en el plazo de un año. No obstante, también se indicaba que España había conseguido reducir considerablemente esa persistencia de la temporalidad desde 1997: en el período 1995-1997, algo más de un 20 por 100 de los asalariados temporales al inicio de cada año habían pasado un año después a un puesto estable, y cerca de otro 18 por 100 había pasado al paro; en el período 1997-2000, esos mismos porcentajes eran cerca de un 30 y un 12 por 100, respectivamente.

Instrumentos para reducir la temporalidad: diálogo social

También se apuntó ya en la anterior edición de esta Memoria cómo los sucesivos informes conjuntos sobre el empleo que anualmente se elaboran en la Unión Europea desde la puesta en marcha de la Estrategia Europea de Empleo valoran positivamente los resultados de las medidas adoptadas en España para reducir la excesiva temporalidad, pero también recomiendan sistemáticamente esfuerzos adicionales en esta dirección, particularmente para los jóvenes y las mujeres, fomentando para ello, como instrumento de primer orden, el diálogo social. En esta línea, los interlocutores sociales incluyen tal objetivo entre los criterios y líneas de actuación que anualmente vienen acordando en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) 2003[9], prorrogado por acuerdo de las partes para 2004, planteó además una serie de líneas de actuación para que la negociación colectiva asumiera un mayor papel, que ya se indicaron, asimismo, en la anterior edición de esta Memoria, pero que es conveniente reiterar porque mantienen toda su vigencia: promover la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en contratos fijos, adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, y fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales, de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las coyunturales con contratos temporales, al tiempo que se fomenta el uso de los contratos formativos como vía de inserción laboral y cualificación de los trabajadores.

Trabajo a tiempo parcial: continúa pendiente el reto

También se indicó en la anterior edición de esta Memoria que tanto el ANC 2003 como los informes conjuntos sobre el empleo se detenían en las oportunidades para aumentar la participación laboral y para reducir la temporalidad que podía ofrecer el trabajo a tiempo parcial en España. Más en concreto, el ANC 2003 señalaba que los contratos a tiempo parcial indefinidos permiten conjugar la estabilidad en el empleo con necesidades productivas variables de las empresas, por lo que el fomento de un uso adecuado de tales contratos a través de la negociación colectiva puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.

Pero de nuevo sólo cabe apuntar, con los resultados de 2003, que la promoción efectiva del trabajo a tiempo parcial sigue siendo un reto pendiente para el futuro. Si se recuerdan los datos para el conjunto de la Unión Europea, este tipo de trabajo en España tiene por delante un largo recorrido: un 8 por 100 en el empleo de ambos sexos, frente a un 18 por 100 en la UE, y un 17 por 100 entre las mujeres ocupadas en España, frente a más de un 33 por 100 entre las ocupadas en el total de la UE.

La evolución, en términos de empleo total y de empleo asalariado, del trabajo a tiempo parcial en 2003 indica un claro estanca-

[9] Firmado en la sede del CES el 30 de enero de 2003 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

miento de la situación, que no viene, por otra parte, sino a proseguir la tendencia de los últimos años (cuadro II-9). La proporción de personas con empleo a tiempo parcial sigue siendo casi la misma, con aumentos de apenas una décima de punto, en los tres últimos años. La razón no estriba en que el número de personas con este tipo de empleo crezca menos que el correspondiente a quienes tienen un empleo a tiempo completo, sino en la propia situación de partida, de baja proporción de empleo a tiempo parcial.

Pero, precisamente por ello, deben buscarse fórmulas de impulso más activas. Ya se expuso en el estudio del empleo en 2002 que serían necesarias medidas de promoción activa de este tipo de jornada, capaces de extenderla más allá de las pocas actividades económicas en que actualmente se encuentra concentrada, y no sólo reformas de la regulación contractual. En 2003, como en los últimos diez años, la rama de actividad con mayor frecuencia de este tipo de jornada fue, con mucha diferencia, la de hogares que emplean personal doméstico, donde un 49 por 100 de los ocupados trabajó a tiempo parcial. El empleo de esta rama en el total del trabajo a tiempo parcial fue un 20 por 100, frente a un 3 por 100 en el total del trabajo en ambos tipos de jornada. Las otras ramas con mayor frecuencia de trabajo a tiempo parcial fueron servicios personales (15 por 100), educación (14 por 100) y hostelería (13 por 100). En conjunto, estas tres ramas agruparon otro 28 por 100 del total de empleos a tiempo parcial, cuando en el total de empleos supusieron un 16 por 100.

CUADRO II-9

OCUPADOS Y ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO, 1996-2003

(Miles de personas y porcentaje de personas trabajando a tiempo parcial en cada situación profesional y sexo, medias anuales)

Años	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Ocupados		Asalariados		Ocupados		Asalariados		Ocupadas		Asalariadas	
	Miles	% total	Miles	% total	Miles	% total	Miles	% total	Miles	% total	Miles	% total
1996	982,8	7,7	709,6	7,3	247,1	2,9	154,8	2,5	735,7	16,5	554,8	16,0
1997	1.050,7	7,9	794,7	7,8	258,9	3,0	173,3	2,7	791,8	17,0	621,4	16,8
1998	1.074,5	7,8	838,9	7,9	260,5	2,9	182,4	2,7	814,0	16,8	656,6	16,9
1999	1.158,6	8,0	928,7	8,1	269,0	2,9	190,5	2,6	889,6	17,1	738,2	17,2
2000	1.214,8	7,9	986,9	8,0	266,9	2,7	194,0	2,6	947,9	16,8	792,9	16,9
2001	1.266,6	7,9	1.036,8	8,1	273,6	2,7	201,4	2,6	992,9	16,8	835,5	16,9
2002	1.277,8	7,9	1.077,3	8,2	258,0	2,5	198,1	2,5	1.019,8	16,7	879,2	17,0
2003	1.336,4	8,0	1.129,3	8,3	262,5	2,6	198,9	2,4	1.073,8	16,8	930,4	17,0

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

CUADRO II-10

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y MOTIVO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 2002

(Porcentaje de personas trabajando a tiempo parcial en cada motivo y sexo)

Motivos para trabajar a tiempo parcial	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	España	UE	España	UE	España	UE
No encontrar trabajo a tiempo completo	19,1	14,1	18,8	12,8	20,1	19,0
No querer trabajo a tiempo completo	8,3	31,9	9,5	32,2	3,6	31,0
Educación o formación	6,6	10,9	4,6	7,6	14,6	23,6
Enfermedad/incapacidad propia	1,0	3,1	0,5	2,4	2,8	5,9
Cuidado de personas dependientes	10,3	25,8	12,9	31,5	—	4,2
Otras razones	53,9	11,7	52,9	11,7	57,7	11,8
Ninguna razón	0,9	2,5	0,9	2,0	(1,0)	4,5

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey. Detailed tables 2002*.

Motivos para trabajar a tiempo parcial

Por otra parte, el grado de voluntariedad de esta jornada, aproximado por los motivos declarados asimilables a la voluntad o a las circunstancias personales de quienes trabajaron a tiempo parcial[10] en 2003 continuó en un nivel similar al que se expuso en 2002. Un 43 por 100 de las personas que trabajaron con este tipo de jornada aludieron esos motivos en 2003 frente a un 41 por 100 en 2002. Entre ellos, las obligaciones familiares (cuidado de niños o de adultos enfermos o discapacitados) supusieron un 10,2 por 100, y no querer trabajo de jornada completa un 7,8 por 100. A cambio, un 17,8 por 100 declaró que su jornada se debía a no encontrar un trabajo a tiempo completo, y un 38,8 por 100 señaló como motivo el tipo de actividad desarrollado.

Sigue pendiente, así, el estudio de los factores —más allá de la evidente menor retribución total— que inducen a más personas a preferir trabajar a tiempo completo. Porque comparando la situación de España con la de los países de la Unión Europea, no sólo el trabajo a tiempo parcial es menos frecuente, sino que también los motivos son distintos, aunque en general en toda la Unión prevalece una voluntariedad relativamente baja (cuadro II-10). Con datos de Eurostat para 2002, no querer un trabajo a tiempo completo fue la razón para tra-

[10] Los motivos que enumera la EPA para tener un empleo a tiempo parcial son: asistencia a cursos; enfermedad o incapacidad propia; obligaciones familiares (cuidado de niños o de adultos enfermos o discapacitados; no encontrar trabajo de jornada completa; no querer trabajo de jornada completa; el tipo de actividad que desarrolla; otros motivos. Se estiman como motivos asimilables a la voluntad o circunstancias de las personas todos ellos, excepto «no encontrar trabajo de jornada completa» y «tipo de actividad que desarrolla».

bajar a tiempo parcial en un 8 por 100 de los casos entre los españoles, mientras que en el total de la UE-15 esa razón se elevaba al 32 por 100. Asimismo, el cuidado de personas dependientes (niños, ancianos, personas con discapacidad) fue el motivo en un 10 por 100 de los casos en España, y en un 26 por 100 de los casos en el total de la Unión. Más todavía llama la atención el grupo de «otros motivos» (que en el caso de España recoge también la ya citada respuesta «tipo de actividad que desarrolla»), que agrupó en España un 54 por 100 de los casos, mientras que supuso un 12 por 100 en el conjunto de la Unión Europea.

1.1.5. **Perspectiva territorial**

De nuevo en 2003 el aumento en las tasas de empleo alcanzó a casi todas las Comunidades Autónomas, con la excepción de Baleares que, pese a seguir siendo la región con mayor tasa de empleo, vio recortarse la distancia con la siguiente Comunidad de cuatro a dos puntos porcentuales.

Notable recuperación en Cataluña

Los mayores avances se produjeron en Asturias y Murcia, cifrados en ambos casos en cerca de dos puntos porcentuales. La primera de esas dos Comunidades Autónomas logró el mayor aumento en su tasa de empleo en los cinco últimos años, aunque sigue siendo la Comunidad con la menor tasa de empleo, a más de siete puntos del total nacional y a catorce de Baleares (gráfico II-10). En el otro extremo, el aumento en la tasa de empleo fue muy escaso en Madrid, Andalucía y La Rioja. Pero el resultado más llamativo correspondió a Cataluña, que se recuperó con creces del retroceso que había experimentado en 2002 en este indicador, pese a que, como se señaló en el epígrafe 1.1.3, la pérdida de empleo industrial en 2003 afectó especialmente a varias ramas manufactureras de notable implantación en esta Comunidad Autónoma.

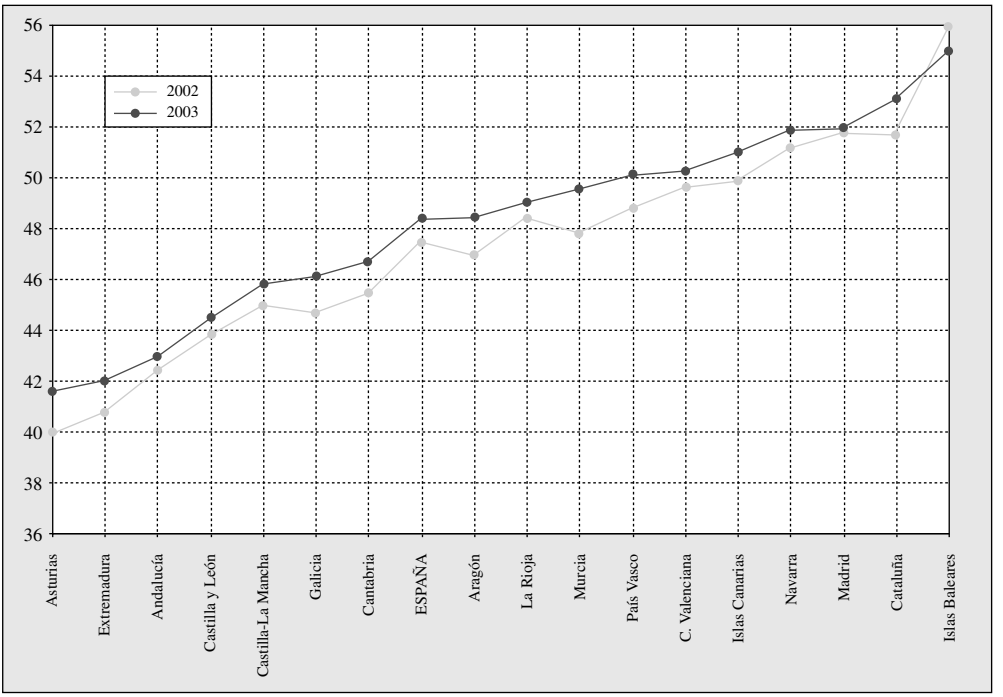
El paro volvió a crecer en buena parte de las Comunidades Autónomas

También como en 2002, el paro creció en 2003 en buena parte de las Comunidades Autónomas. Sin embargo, en esta ocasión cabe anotar varias excepciones relevantes: Extremadura y Andalucía, que presentan a mucha distancia las mayores tasas de desempleo, pero a las que al menos no alcanzó el aumento del paro en este año; Murcia, donde un notable descenso en la tasa de paro permitió situar a esta región lejos de los primeros lugares por tasa de paro que había ocupado en 2002; y La Rioja, donde un descenso aún más pronunciado en dicha tasa permitió recuperar la habitual posición en el últi-

GRÁFICO II-10

TASAS DE EMPLEO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2002-2003

(Porcentaje de ocupados sobre el total de población mayor de 16 años, promedios anuales. Comunidades Autónomas ordenadas según su tasa de empleo en 2003)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

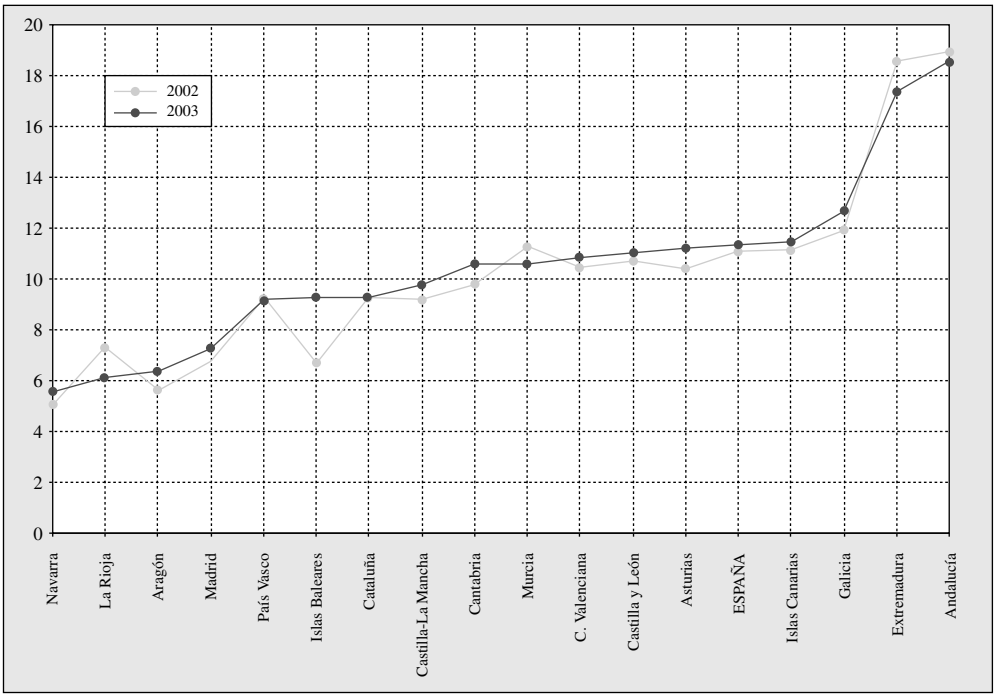
mo decenio entre las Comunidades menos afectadas por el desempleo. Es preciso anotar, de otro lado, el pronunciado aumento de la tasa de paro en Baleares, en consonancia con la ligera pérdida de empleo que se dio en esta región en 2003 (gráfico II-11).

La posición de las distintas Comunidades Autónomas ha variado, de hecho, muy poco en estos últimos años, tanto en empleo como en paro. Como ya se estudió en 2002, la fuerte creación de empleo desde 1996 no ha sido capaz de acortar la distancia entre las tasas de empleo y paro de las Comunidades Autónomas mejor y peor situadas en estos dos aspectos. Y ésta es una preocupación repetidamente señalada en estas páginas, bien sustentada, por lo demás, en las observaciones de los sucesivos informes conjuntos sobre el empleo de la Unión Europea, que insisten en recordar la pertinencia de adoptar medidas adicionales en la política española de empleo para tratar de reducir estos desequi-

GRÁFICO II-11

TASAS DE PARO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2002-2003

(Porcentaje de parados sobre el total de población activa, promedios anuales. Comunidades Autónomas ordenadas según su tasa de paro en 2003)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

librios. En el último Informe, 2003-2004, se señala que la política de empleo española plantea algunas medidas en esta dirección, pero cabe reiterar la necesidad de completar la modernización de los servicios públicos de empleo e incrementar la coordinación entre los servicios de empleo regionales buscando un equilibrio adecuado entre el desarrollo regional y la movilidad geográfica y funcional.

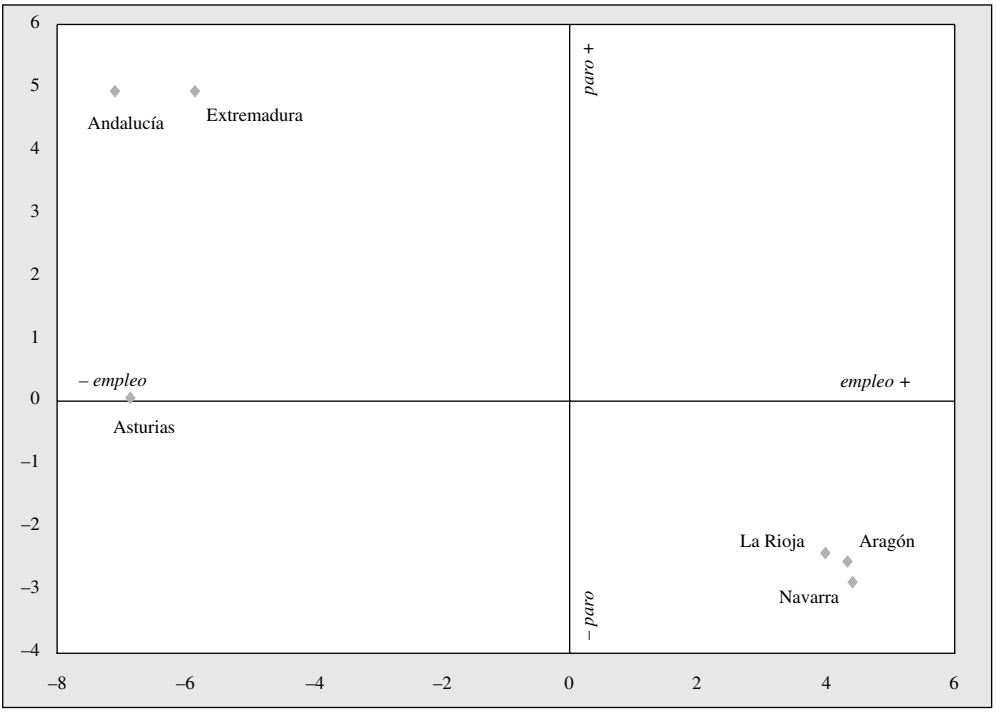
Para ilustrar esas diferencias se ha optado en esta ocasión por observar de manera conjunta las tasas de empleo y de paro entre 25 y 54 años[11] en las Comunidades Autónomas, seleccionando aquellas

[11] Ya se adoptó este tramo de edades en la anterior edición de esta Memoria, por considerar que es una forma sencilla y útil de eliminar de la comparación entre territorios las considerables diferencias existentes en la estructura por edades de sus poblaciones.

GRÁFICO II-12

MEJORES Y PEORES POSICIONES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN EMPLEO Y PARO MASCULINO, 2003

(Tasas de empleo y/o de paro masculinas con valores significativamente distintos de la media. Datos para el promedio anual)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

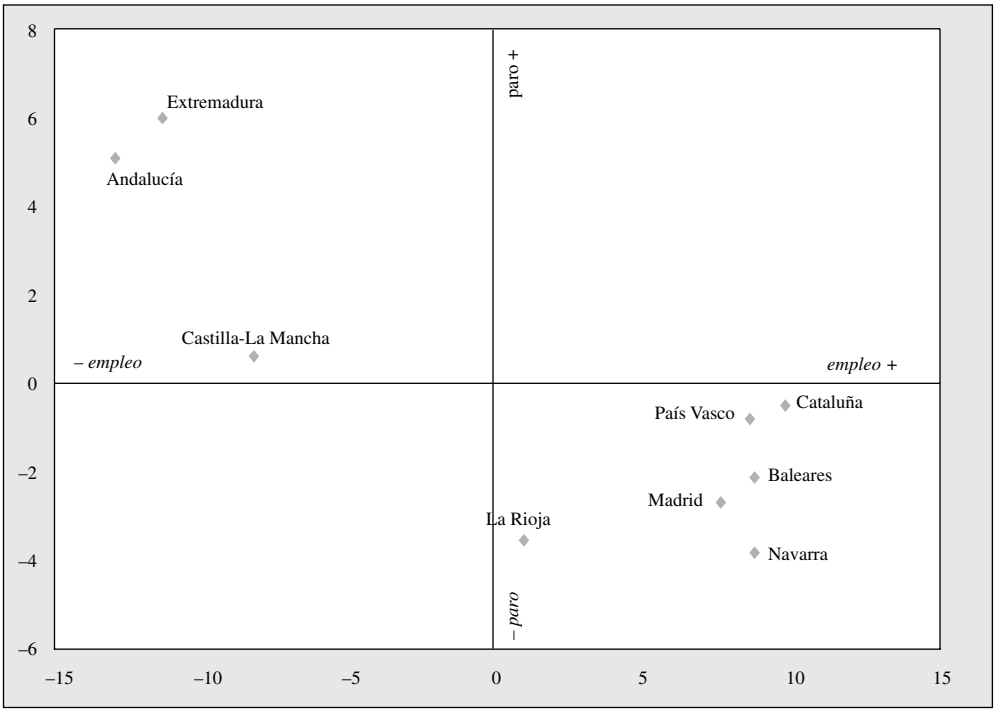
que presentan diferencias significativas respecto al promedio en uno y/o en otro indicador. Y se ha hecho de manera separada para hombres y mujeres, porque los resultados son bien distintos según el sexo.

En el caso de los varones (gráfico II-12), las peores posiciones continuaron correspondiendo en 2003 a Andalucía y a Extremadura, que combinan tasas de paro significativamente más altas que la media (cinco puntos más altas en 2003) y tasas de empleo significativamente más bajas (en el año 2003, siete y seis puntos menos, respectivamente, que la media de las Comunidades Autónomas). Asturias, por su parte, presenta una posición de menos empleo (siete puntos menos que la media), pero con un paro que no resulta

GRÁFICO II-13

MEJORES Y PEORES POSICIONES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN EMPLEO Y PARO FEMENINO, 2003

(Tasas de empleo y/o de paro femeninas con valores significativamente distintos de la media. Datos para el promedio anual)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, datos oficiales metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

significativamente distinto del promedio español. En el otro extremo, La Rioja, Aragón y Navarra combinaron tasas de empleo más altas y tasas de paro más bajas (también de manera significativa) que el promedio.

En el caso de las mujeres (gráfico II-13), en cambio, fue mayor el número de Comunidades con valores significativamente distintos de la media de empleo y paro, lo que habla de una mayor dispersión de los resultados, o si se prefiere de una mayor variedad territorial, en el empleo y el paro femeninos (quizá asociada a su más amplia distribución por actividades económicas). Pero, además, no se trata siempre, incluso en las mejores y en las peores posiciones, del mismo grupo de territorios que entre los hombres. Además de Nava-

rra, son Madrid y Baleares las Comunidades mejor situadas en empleo y paro femeninos, y el País Vasco y Cataluña las que presentan mejores posiciones en empleo, pero no en paro; Andalucía y Extremadura ocupan a su vez, como entre los varones, las peores posiciones en empleo y paro, pero es Castilla-La Mancha, y no Asturias, la tercera región con una tasa de empleo significativamente por debajo de la media.

1.2. Flujos de entrada y salida

Como es habitual en esta Memoria, a continuación se atenderá a alguna información de interés sobre el conjunto de movimientos de entrada y salida que continuamente se producen en el mercado de trabajo. Tal información permite aproximar la mayor o menor movilidad de las personas con relación a la actividad laboral, y cuáles son las vías básicas a través de las que se producen esas entradas y salidas. Incluso permite, por otro lado, reforzar las conclusiones que se obtuvieron, comparando volúmenes de población en el mercado de trabajo en distintos momentos, en el estudio de las tendencias y perspectivas del empleo en el epígrafe 1.1, de este capítulo, porque los saldos de estos movimientos de entrada y salida (o flujos), acumulados al nivel previo anterior, determinan los niveles actuales de empleo y paro que se describieron en ese apartado.

El centro de este enfoque de flujos, por lo que hace a la «entrada» es, lógicamente, la contratación, cuyo estudio, por lo demás, tiene un claro interés propio, al ser uno de los principales instrumentos de la política de empleo española. Pero para comprender cabalmente las cifras de contratos que se celebran cada año, y también para recordar la diferencia —reiterada en cada edición de esta Memoria— entre la frecuencia de uso de una u otra modalidad de contratación y la frecuencia de celebración de contratos bajo esas mismas modalidades, es preciso recordar antes algunos datos sobre los movimientos de entrada y salida en la actividad, el empleo y el paro.

Dos millones de entradas y salidas en el empleo cada tres meses

De acuerdo con la Encuesta de Coyuntura Laboral, en 2003 se produjo una media trimestral de 2.100.000 altas de trabajadores (efectivos laborales, según la denominación en esa encuesta) y algo más de 2.000.000 de bajas, lo que supone que en cada trimestre un 18,5 por 100 de la plantilla estaba compuesta por nuevas personas,

que venían a sustituir a un 17,8 por 100 de anteriores efectivos y en el resto (0,7 por 100) a aumentar la plantilla. A su vez, los datos sobre movilidad en relación con la actividad de la EPA indican que en el último trimestre de 2003 un 3 por 100 de los ocupados venía de una situación de desempleo y un 2 por 100 de otra de inactividad, lo que da un total de casi 850.000 «altas» en el empleo en un solo trimestre; de otro lado, un 23 por 100 de los desempleados había tenido ocupación laboral en el trimestre anterior, igual que un 3 por 100 de los inactivos, de manera que se habían producido cerca de 950.000 «bajas» en el empleo. Casi dos millones de movimientos en cada trimestre del año, para una población en edad laboral de 34,3 millones de personas: ello da idea de por qué se celebran cerca de 15 millones de contratos en un año. Y dan esa idea incluso haciendo abstracción de su duración, porque en buena parte son resultado de la dinámica económica. En 2003, el Directorio Central de Empresas del INE arrojó 243.000 altas y 166.000 bajas de empresas con asalariados, esto es, un 17 y un 11 por 100, respectivamente, sobre un total de algo menos de 1,5 millones de unidades empresariales.

Salidas del empleo: pocas veces por despido

También como es habitual, en el estudio de los flujos de salida del mercado de trabajo, se atenderá sólo a las vías que podrían denominarse «institucionales» (expedientes de regulación de empleo, conciliaciones y despidos). Ese estudio deja fuera, lógicamente, la mayor parte de las salidas del empleo, para las que no se dispone de información de esta naturaleza. Conviene, pues, recordar que la proporción más importante de salidas del empleo reside por ahora en la finalización de un contrato temporal, como aproximan los datos de la EPA para 2003, cuando un 62,2 por 100 de los desempleados accedió a esa condición por haber finalizado un contrato temporal, frente a un 8 por 100 por despido, y un 7,9 por 100 de los inactivos que habían trabajado anteriormente estaba en esa situación también por haber finalizado un contrato temporal (y otro 8 por 100 por jubilación), frente a un 1 por 100 por despido.

1.2.1. **Contratación registrada en el INEM**

En el año 2003 se registraron 14,1 millones de nuevos contratos de trabajo, cerca de 475.000 más que en el año anterior (cuadro II-11). Este aumento confirma el cambio de tendencia que ya se observó entonces, y reduce a mera excepción lo ocurrido en 2001 (cuando el

CUADRO II-11
CONTRATOS REGISTRADOS, 2001-2003
(Totales anuales)

	2001	2002	2003
Indefinido ordinario (J. Completa)	318.478	294.974	278.636
Indefinido fomento (J. Completa)	253.578	201.018	188.412
Indefinido ordinario/fomento (J. Parcial)	170.768	165.343	161.990
Fijo discontinuo	72.750	73.519	78.857
Obra o servicio determinado*	5.036.781	5.058.733	5.323.303
Eventual circ. producción*	6.100.852	6.233.171	6.466.845
Interinidad*	922.470	1.003.414	1.067.405
Prácticas*	75.762	78.195	76.471
Formación*	121.207	126.568	125.774
*Resto modalidades y otros contratos**	*511.238*	*404.559*	*346.547*
Total contratos iniciales	13.583.884	13.639.494	14.114.240
Conversiones en indefinidos	472.600	539.754	553.823
Total contratos registrados	14.056.484	14.179.248	14.668.063

* En jornada completa o parcial.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados.*

número de nuevos contratos registrados se redujo por primera vez desde 1993). Es un crecimiento, además, mucho más alto que el que se dio en 2002, pero ese crecimiento sigue estando a notable distancia de los resultados del período 1994-2000, que arrojaron un crecimiento medio de 1.200.000 contratos en cada año.

Menor ritmo de aumento en la contratación indefinida

Por lo que hace a la contratación indefinida, en 2003 se produjo un nuevo descenso de ésta en las principales modalidades, que ya se había observado en las cifras de 2002[12]. Se registraron cerca de 279.000 contratos iniciales bajo la modalidad de indefinido ordinario y con jornada completa, y algo más de 188.000 en la figura que introdujo la Ley 63/1997 (indefinidos «de fomento») con esa misma

[12] Hasta enero de 2002 la *Estadística de Contratos Registrados* del INEM recogía por separado los contratos a tiempo parcial, de manera que en el resto de las modalidades sólo se computaban los celebrados en jornada completa; desde entonces, los contratos con esta jornada se suman a los de cada modalidad. La información disponible en dicha estadística para 2001 permite reconstruir los datos de 2001 y 2002 sobre contratación indefinida a tiempo completo y a tiempo parcial, así como los correspondientes al resto de modalidades en cualquier tipo de jornada. Pero no es posible efectuar los mismos cálculos para distribuir los contratos a tiempo parcial entre las distintas modalidades de duración temporal en 2001. Por este motivo, y para contar al menos con dos años de referencia (2001, 2002), se ha mantenido esa limitación en los datos que se irán ofreciendo en este apartado.

jornada. También se redujo, aunque más ligeramente (un 2 por 100), el número de nuevos contratos indefinidos a tiempo parcial, y de nuevo volvió a crecer el correspondiente a los fijos discontinuos. Como ya ocurriese en 2002, prosiguió a cambio, aunque también con menos fuerza, el aumento en el número de conversiones de contratos temporales en indefinidos, impulsado ya en el año 2001 por el cambio en el esquema de medidas de fomento de la contratación indefinida a partir del RDL 5/2001, que reintrodujo la bonificación de tales conversiones en determinados supuestos. En 2003, el número de éstas se situó en algo más de 550.000, un 2,6 por 100 más que en 2002; en ese último año, el incremento había sido de un 14,2 por 100.

En la contratación temporal, por su parte, no se produjo en 2003, en líneas generales, ningún movimiento sustancial en cuanto al número de contratos celebrados en las principales figuras. Todas crecieron ligeramente, excepto la de formación que se redujo en un 0,6 por 100, y la de prácticas, que recogió un 2,2 por 100 menos; si acaso, puede anotarse además que el contrato de interinidad no recogió un aumento tan notable como el que se observó en el año anterior.

Se mantuvo la duración media de los contratos eventuales

Como en el año anterior, el examen de las principales modalidades de contratación temporal según su duración (cuadro II-12) presenta resultados a partir de los cuales es difícil atribuir las variaciones en el volumen de los nuevos contratos registrados a una menor o mayor duración media de éstos. Un cálculo aproximado[13] de esa duración para cada año del período 2001-2003 arroja en torno a 54 días en los dos primeros años en el caso del contrato eventual, y 52 días en 2003, pero esa pequeña reducción no es en absoluto significativa, pues en todos los casos lo único que permite ese cálculo es asegurar que la duración media de estos contratos se situó en el intervalo de uno a tres meses; en el de interinidad, con la misma cautela y descontando los de duración indeterminada, el promedio se situó en 38 días en 2003, 41 en 2002 y 40 en 2001, es decir, también en el intervalo de uno a tres meses; en el de obra o servicio, también atendiendo sólo a los que tienen duración determinada, las cifras medias de días por contrato fueron 82 en 2001, 78 en 2002 y 73 en 2003, y aunque aquí la tendencia

[13] Tomando valores centrales en los intervalos definidos en la estadística.

CUADRO II-12

CONTRATOS TEMPORALES EN JORNADA COMPLETA: PRINCIPALES MODALIDADES* POR DURACIÓN, 2002-2003

(Total registrado en cada año y variación anual en número y en porcentaje)

Duración	Obra o servicio determinado				Eventual circunstancias producción				Interinidad			
	2002	2003	Variación		2002	2003	Variación		2002	2003	Variación	
			Número	%			Número	%			Número	%
Determinada	463.573	475.638	12.065	2,6	4.905.401	5.063.557	158.156	3,2	318.234	355.283	37.049	11,6
≤ 1 mes	236.881	264.127	27.246	11,5	2.658.182	2.856.051	197.869	7,4	223.715	261.109	37.394	16,7
≤ 7 días	134.282	154.612	20.330	15,1	1.204.710	1.349.293	144.583	12,0	98.180	129.045	30.865	31,4
> 7 días y ≤ 15 días	49.406	53.362	3.956	8,0	432.490	449.918	17.428	4,0	41.216	47.876	6.660	16,2
> 15 días y ≤ 1 mes	53.193	56.153	2.960	5,6	1.020.982	1.056.840	35.858	3,5	84.319	84.188	–131	–0,2
> 1mes y ≤ 3 meses	93.922	88.632	–5.290	–5,6	1.263.124	1.257.049	–6.075	–0,5	58.548	57.065	–1.483	–2,5
> 3 meses y ≤ 6 meses	72.687	62.387	–10.300	–14,2	864.017	832.124	–31.893	–3,7	28.522	29.353	831	2,9
> 6 meses y ≤ 1 año	53.369	52.435	–934	–1,8	118.764	116.570	–2.194	–1,8	5.873	6.203	330	5,6
> 1 año	6.714	8.057	1.343	20,0	1.314	1.763	449	34,2	1.576	1.553	–23	–1,5
Indeterminada	3.585.813	3.779.034	193.221	5,4	—	—	—	—	442.261	439.721	–2.540	–0,6
Total	4.049.386	4.254.672	205.286	5,1	4.905.401	5.063.557	158.156	3,2	760.495	795.004	34.509	4,5

*En número de contratos.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados.*

sí podría ser a cierto acortamiento, desde luego sería poco sustantivo y siempre dentro de ese mismo intervalo.

De todas formas, lo que sí es directamente observable en las cifras de la Estadística de Contratos Registrados desde 2003 es el peso que tiene la contratación de muy corta duración. En 2003, un 32,5 por 100 de los contratos por obra o servicio con jornada completa y duración determinada se celebró por una semana o menos (aunque lógicamente en el total de esta figura el mayor porcentaje, con mucha diferencia, corresponde a las duraciones indeterminadas). Esa misma proporción fue, en el caso de la modalidad eventual, un 26,6 por 100. En ambos casos se aprecia, además, un importante crecimiento de estos contratos más cortos en 2003 (un 15 y un 12 por 100, respectivamente, sobre los datos de 2002), que es aún más alto en la modalidad de contrato de interinidad.

Corto plazo en la contratación temporal a tiempo parcial

En la contratación temporal a tiempo parcial, por su parte, la estructura por duraciones de los nuevos contratos registrados (cuadro II-13) muestra un peso relativamente más bajo de los más cortos y un plazo medio en días más alto que en las modalidades a tiempo completo. Pero ese peso parece haber aumentado algo, lo que habla-

CUADRO II-13
CONTRATOS TEMPORALES EN JORNADA PARCIAL*
POR DURACIÓN, 2001-2003
(Total registrado en cada año y variación anual 2002-2003 en número y en porcentaje)

Duración	Temporales con jornada parcial*				
	2001	2002	2003	Variación 2002-2003	
				Número	%
Determinada	1.612.209	1.727.814	1.834.395	106.581	6,2
≤ 1 mes	619.960	671.041	766.367	95.326	14,2
≤ 7 días		337.184	429.334	92.150	27,3
> 7 días y ≤ 15 días		88.483	93.626	5.143	5,8
> 15 días y ≤ 1 mes		245.374	243.407	–1.967	–0,8
> 1 mes y ≤ 3 meses	568.280	587.771	597.821	10.050	1,7
> 3 meses y ≤ 6 meses	335.610	357.879	349.144	–8.735	–2,4
> 6 meses y ≤ 1 año	79.292	99.565	101.218	1.653	1,7
> 1 año	9.067	11.558	19.845	8.287	71,7
Indeterminada	809.557	894.527	946.840	52.313	5,8
Total	2.421.766	2.622.341	2.781.235	158.894	6,1

* En cualquier modalidad contractual de duración no indefinida.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados.*

ría de cierta tendencia a un menor plazo de duración media: en 2002, tuvieron duraciones de hasta una semana un 12,9 por 100 de estos contratos (un 19,5 por 100 sobre los de duración cierta), y en 2003 un 15,4 por 100 de ellos (un 23,4 por 100 entre los de duración determinada). El número total de contratos registrados en esta jornada creció entre 2002 y 2003 un 6,1 por 100, el correspondiente a los de duración determinada un 6,2 por 100, y el de los celebrados por siete días o menos un 27,3 por 100.

Como la del año anterior, las cifras de 2003 en este punto contrastan con la reducción del número de nuevos contratos indefinidos a tiempo parcial, y dibujan una figura dual en la contratación con este tipo de jornada. Pero también conviene recordar que apuntan a la tantas veces reiterada diferencia que hay entre la frecuencia de uso de un tipo de contrato y la frecuencia de su celebración. Esta última, en estrecha relación con la duración media de los contratos, explica un alto número de éstos en el registro, sin que ello signifique que se está extendiendo el número de personas contratadas a tiempo parcial, que es lo que indican los datos de la EPA que se expusieron en el epígrafe 1.1.4 de este capítulo.

Efectos de los incentivos a la contratación estable

Ya en la edición de esta Memoria correspondiente al año 2001 se explicó que la disminución del número de contratos indefinidos «de fomento» probablemente tiene su origen en la supresión del supuesto general de bonificación en la contratación a menores de 30 años. Esto no significa que el nuevo esquema de incentivos no tenga efecto, y apreciable, como muestran las cifras de contratos indefinidos que se obtienen año a año. Pero sí indica que ese esquema podría tener un efecto algo menor (sobre todo entre los varones), lo que, por otra parte, era esperable, porque concretó y definió más los colectivos donde impulsar la contratación indefinida, pero lo hizo excluyendo a cambio el grupo más numeroso —los jóvenes— de temporales.

Un somero repaso a este tipo de contratos por sexo y edad en 2003 (cuadro II-14) muestra que prosiguió la tendencia iniciada en 2001, pero de manera ya menos acusada: se produjo una nueva disminución (un 12,7 por 100) en el número de los celebrados con menores de 30 años, pero ese descenso está ya lejos del que se observó en 2002 (38,8 por 100), y más aún del correspondiente al año 2001 (53,9 por 100). La reducción afectó relativamente más a los varones que a las mujeres, y en esta ocasión no se vio, como en 2002, compensada —siquie-

CUADRO II-14

CONTRATOS INDEFINIDOS POR SEXO Y EDAD, 2002-2003

(Totales anuales según modalidad)

Tipo de contrato	2002				2003			
	< 30 años	30-44 años	45 + años	Total edades	< 30 años	30-44 años	45 + años	Total edades
Ambos sexos								
Ordinario	125.720	140.012	29.242	294.974	114.350	134.354	29.932	278.636
Ley 63/1997	91.554	42.000	67.464	201.018	79.972	40.762	67.678	188.412
Tiempo parcial*	89.016	52.197	24.130	165.343	84.353	51.943	25.694	161.990
Fijo discontinuo**	33.316	26.765	13.511	73.592	34.424	29.459	14.874	78.757
Otras	2.213	3.568	2.498	8.279	2.168	3.447	2.535	8.150
Total nuevos	341.819	264.542	136.845	743.206	315.267	259.965	140.713	715.945
Conversiones	317.988	189.321	32.445	539.754	314.848	202.508	36.467	553.823
Total contratos	659.807	453.863	169.290	1.282.960	630.115	462.473	177.180	1.269.768
Varones								
Ordinario	85.820	104.770	22.262	212.852	77.755	99.165	22.303	199.223
Ley 63/1997	23.835	9.427	48.346	81.608	19.455	8.121	47.541	75.117
Tiempo parcial*	34.076	17.547	8.434	60.057	32.117	17.109	9.181	58.407
Fijo discontinuo**	14.736	11.316	5.517	31.569	14.716	12.330	6.089	33.135
Otras	1.464	2.535	1.903	5.902	1.407	2.400	1.924	5.731
Total nuevos	159.931	145.595	86.462	391.988	145.450	139.125	87.038	371.613
Conversiones	183.305	118.786	20.095	322.186	179.549	125.187	22.514	327.250
Total contratos	343.236	264.381	106.557	714.174	324.999	264.312	109.552	698.863
Mujeres								
Ordinario	39.900	35.242	6.980	82.122	36.595	35.189	7.629	79.413
Ley 63/1997	67.719	32.573	19.118	119.410	60.517	32.641	20.137	113.295
Tiempo parcial*	54.940	34.650	15.696	105.286	52.236	34.834	16.513	103.583
Fijo discontinuo**	18.580	15.449	7.994	42.023	19.708	17.129	8.785	45.622
Otras	749	1.033	595	2.377	761	1.047	611	2.419
Total nuevos	181.888	118.947	50.383	351.218	169.817	120.840	53.675	344.332
Conversiones	134.683	70.535	12.350	217.568	135.299	77.321	13.953	226.573
Total contratos	316.571	189.482	62.733	568.786	305.116	198.161	67.628	570.905

* En la nueva estadística, indefinido ordinario e indefinido de fomento con jornada parcial.

** En la nueva estadística, indefinido ordinario, indefinido de fomento e indefinido a minusválidos fijos discontinuos.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados.*

ra parcialmente— por un mayor número de nuevos contratos de esta modalidad celebrados con personas entre 30 y 44 años de edad. Desde luego, la contratación indefinida a mujeres es ahora mucho mayor que a hombres en esta modalidad, pero el saldo global sigue suponiendo un menor número de nuevos contratos indefinidos.

En cuanto a los mayores de 45 años, que constituyen, junto con las mujeres y los parados de larga duración, uno de los colectivos centrales en el nuevo esquema de objetivos fijado en la política de

CUADRO II-15

CONTRATOS INDEFINIDOS ACOGIDOS A MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN SEGÚN COLECTIVO DE BONIFICACIÓN, 2001-2003

(Totales anuales)

Colectivo de bonificación*	2001			2002			2003		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Mujeres desempleadas 16-45 años	119.423	—	119.423	143.741	—	143.741	136.424	—	136.424
Mujeres desempleadas inscritas +6 meses en ocupaciones menor grado emp. femenino	3.649	—	3.649	655	—	655	579	—	579
Desempleados inscritos 6 o más meses	13.096	10.750	2.346	12.706	10.380	2.326	11.595	935	2.460
Desempleados mayores 45 y hasta 55 años	44.768	28.356	16.412	57.096	34.843	22.253	58.107	34.347	23.760
Desempleados mayores 55 y hasta 65 años	14.451	10.683	3.768	19.513	14.105	5.408	21.096	14.749	6.347
Desempleados perceptores subsidio resta 1 año o más de percepción	1.346	932	414	1.873	1.348	525	2.099	1.539	560
Desempleados percep. renta activa inserción	18	10	8	26	12	14	78	38	40
Mujeres inscritas 12+ meses desempleo contr. antes 24 meses alumbramiento	230	—	230	305	—	305	2.142	—	2.142
Desempleados perceptores subsidio especial agrario	151	53	98	208	134	74	187	124	63
Minusválidos	—	—	—	11.698	8.146	3.552	12.502	8.574	3.928
Trabajadores en riesgo exclusión social	—	—	—	3.839	1.081	2.758	2.346	663	1.683
Conversión a indefinidos acogida a bonificación	340.533	201.305	139.228	376.681	222.610	154.071	380.507	223.484	157.023
Otros colectivos	21.909	11.653	10.256	3.458	9	3.449	2.962	20	2.942
Total bonificados	559.574	263.742	295.832	631.799	292.668	339.131	630.624	284.473	337.951
No bonificados	*177.128*	*99.691*	*77.437*	*150.558*	*97.882*	*52.676*	*145.881*	*91.833*	*54.048*
Total	736.702	363.433	373.269	782.357	390.550	391.807	776.505	376.306	391.999

* Según Ley 12/2001.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados.*

fomento de la contratación indefinida a partir de 2001, la modalidad «de fomento» recogió 67.678 contratos nuevos, 210 más que en 2002. También se registraron 29.932 nuevos contratos ordinarios de duración indefinida, 690 más que en 2002.

Parece, pues, sostenible la misma conclusión que se extrajo el año anterior en el estudio de la contratación que se lleva a cabo en cada edición de esta Memoria: ya en el tercer año del nuevo esquema de incentivos no hay indicios de que se haya intensificado su eficacia, máxime si se recuerda que en 2003, a diferencia de lo que ocurrió en el año anterior, las cifras económicas y del empleo hablan ya de una clara recuperación.

Es conveniente atender, por otra parte, al detalle de los contratos que finalmente resultaron bonificados y acogidos (cuadros II-15 y II-16), puesto que las cifras disponibles indican, sobre todo en el caso de las conversiones, un importante número de contratos indefinidos que no resultaron ni bonificados ni acogidos a medidas de fomento de la contratación estable. Entre los que sí lo fueron, uno de los principales colectivos de bonificación, el de mujeres desempleadas de 16 a 45 años de edad, recogió algo más de 136.000 nuevos contratos «de fomento» en 2003, lo que supone un 5 por 100 menos que en el año anterior. En otros dos de los mayores colectivos de bonificación (desempleados mayores de 45 y hasta 55 años de edad, y de entre 56 y 65 años) se recogieron ligeros crecimientos en las cifras de nuevos contratos bonificados, en ambos casos por debajo del 2 por 100. En cambio, las conversiones bonificadas, que son el grupo más importante, con diferencia, por número de contratos celebrados, crecieron un 8 por 100. Las variaciones en las cifras correspondientes al resto de colectivos de bonificación resultan en todos los casos, por su corto número, poco menos que anecdóticas en un panorama general como el que traza esta Memoria.

ETT: ligero repunte

Finalmente, cabe destacar en 2003 un ligero repunte de la frecuencia de contratación a través de empresas de trabajo temporal (ETT), que viene a romper con la tendencia descendente observada en el período 2000-2002 en las cesiones de trabajadores, y en los años 2001 y 2002 en el número de contratos de puesta a disposición (cuadro II-17). En el total del año se celebraron cerca de dos millones de contratos de puesta a disposición, un 6,9 por 100 más que en 2002. Los aumentos se dieron tanto en la modalidad de obra o servicio

CUADRO II-16

CONTRATOS INDEFINIDOS ACOGIDOS A MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN SEGÚN COLECTIVO DE CONTRATACIÓN, 2001-2003

(Totales anuales)

Colectivo de bonificación*	2001			2002			2003		
	Total	**Varones**	**Mujeres**	**Total**	**Varones**	**Mujeres**	**Total**	**Varones**	**Mujeres**
Mayores de 45 años	59.597	37.097	22.500	75.096	46.914	28.182	76.152	46.079	30.073
Minusválidos	8.280	5.926	2.354	8.355	5.864	2.491	7.959	5.429	2.530
Jóvenes de 16 a 30 años	122.215	29.891	92.324	145.905	39.048	106.857	126.690	30.122	96.568
Mujeres desempleadas ocupaciones bajo grado empleo femenino	3.377	—	3.377	3.924	—	3.924	3.401	—	3.401
Desempleados 6 o más meses inscritos	9.912	4.763	5.149	12.065	6.536	5.529	11.010	5.866	5.144
Conversiones en indefinidos	262.030	155.595	106.435	421.238	251.223	170.015	427.154	252.244	174.910
No acogidos	*271.291*	*130.156*	*141.135*	*115.774*	*40.965*	*74.809*	*124.139*	*44.766*	*79.373*
Total	736.702	363.428	373.274	782.357	390.550	391.807	776.505	384.506	391.999

* Según Disposición Adicional Primera, Ley 12/2001.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados.*

CUADRO II-17

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL, 1995-2003

(Número de empresas, cesiones de trabajadores y contratos de puesta a disposición por modalidad)

Año	Número de ETT	Cesiones de trabajadores	Contratos de puesta a disposición				
			Total	Obra o servicio	Circunstancias producción	Interinidad rva. puesto	Interinidad proceso selección
1995	316	301.344	378.739	158.316	190.727	26.166	3.530
1996	399	622.709	809.139	298.415	443.571	60.695	6.458
1997	428	951.641	1.309.021	430.398	765.721	100.858	12.044
1998	435	1.265.056	1.803.547	581.678	1.084.386	118.819	18.664
1999	410	1.418.844	2.002.039	820.175	1.049.546	109.820	22.498
2000	364	1.362.208	2.005.132	874.906	1.027.873	81.971	20.382
2001	346	1.334.405	1.901.352	816.260	978.304	87.989	18.799
2002	335	1.314.582	1.849.453	817.905	911.348	102.658	17.542
2003	326	1.390.309	1.977.780	882.102	976.313	103.019	16.346

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales.*

como en la de circunstancias de la producción, que recogieron en ambos casos 64.000 contratos (en números redondos) más que en el año anterior; la interinidad por reserva de puesto apenas creció (360 contratos más), y se redujo en algo menos de 1.200 contratos la correspondiente a cobertura en procesos de selección, supuesto de todas formas mucho menos frecuente que el anterior.

Las cesiones de trabajadores, que aproximan la frecuencia de uso de esta forma de intermediación laboral mejor que los contratos de puesta a disposición (sobre los que influye, como en todos los contratos, la archicitada circunstancia de su propia duración), arrojaron un aumento del 5,8 por 100 en 2003, invirtiendo también, como se acaba de explicar, la tendencia de los años anteriores.

En la Memoria de 2002 se explicó que la disminución observada entre 1999 y 2002 podría tener su origen, en parte, en la reforma normativa de 1999, que equiparó los derechos económicos de los trabajadores cedidos a los reconocidos en el convenio colectivo de las empresas usuarias. Pero asimismo se indicó que, sobre todo, cabría acudir para explicar esa disminución a las circunstancias económicas, ya que la desaceleración en la creación de empleo permite hablar de desaceleración en las necesidades de trabajo (para cubrir puntas de producción, acumulación de tareas, etc.)

sobre las que descansa, al menos teóricamente, buena parte de la demanda de los servicios que proveen este tipo de empresas. Los datos de 2003 sobre las ETT, que corresponden precisamente a una coyuntura diferente, con un panorama económico y laboral en el que al menos puede hablarse de recuperación, no vienen sino a avalar la mayor importancia de este tipo de causas económicas sobre el de las regulaciones, en el desarrollo de esta actividad. Como ocurre, por lo demás, en casi todos los casos en el mercado de trabajo.

1.2.2. **Los despidos en 2003**

Continúan los problemas con los datos

Una vez más, es preciso advertir al atender a las vías de salida de la ocupación por despido —a través de conciliaciones realizadas en los servicios administrativos de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC), en los Juzgados de lo Social, por sentencia, conciliación u otras formas de terminación del proceso, y a través de un expediente de regulación de empleo—, que los datos disponibles siguen presentando las notables limitaciones que en otras ocasiones se recogieron en esta Memoria[14], y que afectan sobre todo a la estadística de asuntos judiciales sociales, que ofrece información sobre despidos en los Juzgados: en ningún caso los asuntos resueltos pueden equipararse con el número de trabajadores despedidos por esta vía y, lo que es más grave, los datos sobre cantidades reconocidas no son representativos. Y una vez más no cabe sino señalar que esta situación debería solventarse mediante una profunda reforma en el diseño y la gestión de las correspondientes fuentes estadísticas primarias.

Conciliaciones. Descenso del 36 por 100

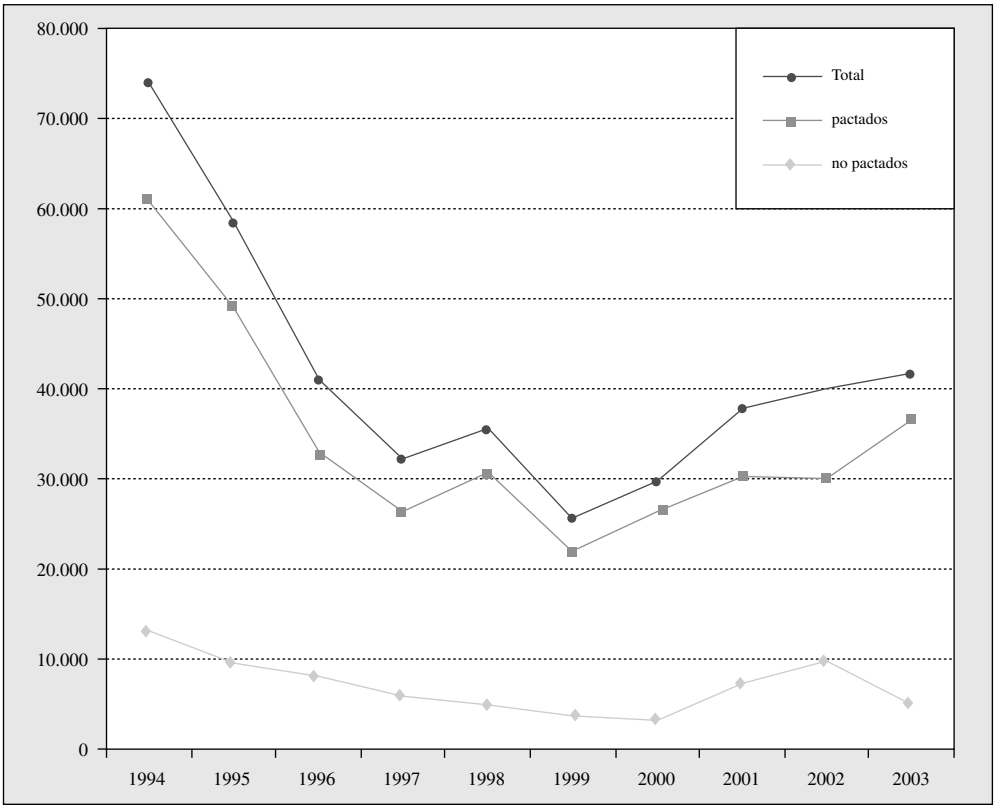
En todo caso, los datos de 2003 (gráficos II-14 y II-15) indican una disminución extraordinaria en el número de despidos conciliados ante los servicios administrativos. Se concluyeron en esta vía casi 100.000 asuntos menos que en 2002, lo que supone un descenso cifrado en algo más de un 36 por 100, que compensó sobradamente los pequeños aumentos observados en los trabajadores despedidos a través de un expediente de regulación de empleo y por resoluciones de los Juzgados de lo Social. En el primer caso se recogieron 1.650 despidos más que en 2002, un 4 por 100 de crecimiento, que a su vez se compone de dos cifras opuestas: aumentó en 6.540 trabajadores

[14] Véase, por ejemplo, la edición correspondiente a 2002.

GRÁFICO II-14

DESPIDOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO, 1994-2003

(Trabajadores afectados por medidas de extinción en ERE autorizados. Totales anuales)



Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales.*

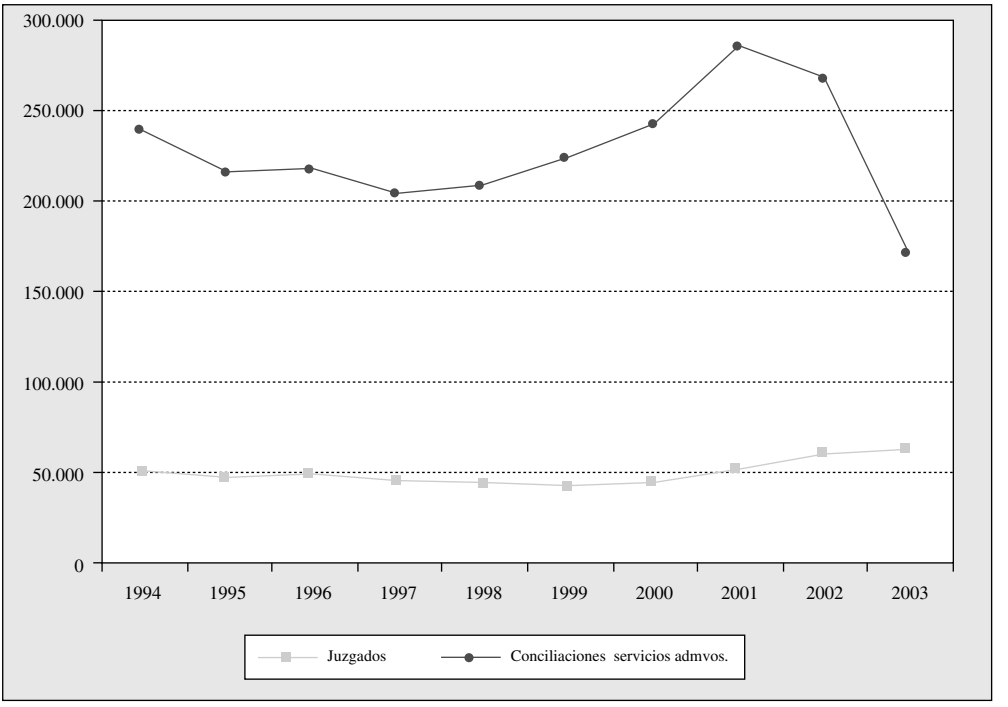
afectados el número de despidos por ERE pactados, y disminuyó en 4.890 el relativo a ERE no pactados.

El origen del descenso en la conciliación se apuntó en el año anterior que podría encontrarse, al menos en parte, en que dejó de ser preceptiva para el acceso a prestaciones por desempleo en la extinción de la relación laboral por despido desde la entrada en vigor de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre. Pero, si se confirma, las conciliaciones pronto dejarán de ser la vía de despido más frecuente, sin que (y de nuevo es sobre todo un problema estadístico) se haya previsto algún medio alternativo para informar —siquiera de manera aproximada— de la incidencia de los despidos individuales en el sistema español de relaciones laborales.

GRÁFICO II-15

DESPIDOS: JUZGADOS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, 1994-2003

(Asuntos resueltos en despidos. Totales anuales en cada vía)



Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales.*

2. POLÍTICAS DE EMPLEO

En el Consejo Europeo de Lisboa (marzo de 2000) la UE definió una estrategia global para el crecimiento económico a largo plazo, el pleno empleo, la cohesión social y el desarrollo sostenible en una sociedad basada en el conocimiento. Desde entonces, se ha reconocido el papel de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) como instrumento de apoyo de la Agenda de Lisboa en la Unión Europea ampliada.

Asimismo, tras las sucesivas revisiones de esta Estrategia, se ha generalizado la opinión de la complejidad de las directrices de empleo, y la necesidad de ofrecer enfoques y orientaciones más generales, con una determinación de las acciones prioritarias y responsabilidades claramente definidas.

En este contexto, a lo largo de este capítulo se presta especial atención al diseño de las nuevas Directrices trienales de empleo, para el período 2003-2005, así como a las políticas activas de empleo en España, articuladas a través del Plan Nacional de Acción para el Empleo 2003, al papel de la formación continua y ocupacional, para terminar con el análisis de la evolución en este año de la protección por desempleo. Y ello, sin olvidar el papel central de la nueva Ley de Empleo, aprobada en diciembre de 2003, en la que, tal y como había apuntado el CES, se desarrolla un concepto integral de política de empleo, tanto material, contemplando políticas activas y pasivas, como formal, a través de la articulación de las competencias de las diferentes Administraciones Públicas y del papel de los agentes sociales.

2.1. Las Directrices de empleo 2003-2005

Las Directrices de empleo para 2002 fueron las últimas del ciclo quinquenal acordado en el Consejo Europeo extraordinario de Luxemburgo sobre el empleo, celebrado en noviembre de 1997. El balance de estos cinco años de aplicación[15] concluyó en la necesidad de fijar objetivos concretos que permitan una mejor evaluación de los resultados obtenidos en la aplicación de las medidas adoptadas, centradas en una más clara definición de las prioridades y objetivos estratégicos. En este sentido, los Consejos Europeos de Barcelona (marzo de 2002) y Bruselas (marzo de 2003) insistieron en la necesidad de un proceso reforzado, simplificado y mejor gestionado, mediante el establecimiento de metas y objetivos coherentes con las orientaciones generales de política económica y las de la propia Estrategia Europea de Empleo, susceptibles de evaluación, en una nueva perspectiva trienal[16].

Como medida de transición para la coordinación de las políticas económicas y de empleo, la presentación de las orientaciones y recomendaciones de empleo se aplazó para después del Consejo Europeo de primavera de 2003. Así, el Consejo Europeo de Salónica (junio de 2003) aprobó una nueva serie de Directrices para las

[15] COM (2002) 416, de 17 de julio.

[16] En este contexto se enmarca la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre *«el futuro de la Estrategia Europea de Empleo: una estrategia para el pleno empleo y mejores puestos de trabajo para todos»*. COM (2003) 6 final.

CUADRO II-18
DIRECTRICES DE EMPLEO, 2003-2005

1. Introducir o reforzar medidas activas y preventivas destinadas a los desempleados y las personas inactivas.
2. Potenciar el espíritu de empresa y promover la creación de empleo.
3. Abordar los cambios y promover la adaptabilidad en el trabajo.
4. Promover el desarrollo de los recursos humanos y del aprendizaje permanente.
5. Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa.
6. Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
7. Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto.
8. Hacer que trabajar sea más rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo.
9. Regularizar el trabajo no declarado.
10. Corregir las disparidades regionales en materia de empleo.

políticas de empleo[17], en las que se abarca un período de tres años, con las que se pretende abordar tres objetivos generales interrelacionados entre sí: el pleno empleo, la promoción de la calidad y la productividad del trabajo, y el refuerzo de la cohesión y la inclusión social. Para la consecución de estos objetivos, se formularon diez directrices específicas (cuadro II-18), que configuran las prioridades de actuación de las políticas de empleo en el próximo trienio.

Asimismo, se ha prestado mayor atención a mejorar la puesta en práctica y gestión de la EEE, poniéndose de manifiesto que su integración en las políticas nacionales, regionales y locales requiere una implicación más estrecha de los Parlamentos nacionales, los agentes locales y la sociedad civil, así como un compromiso más intenso de los interlocutores sociales. En esta línea cabe subrayar la necesidad de servicios de empleo modernos, para una aplicación correcta de las medidas activas y preventivas, de una cooperación estrecha entre los servicios sociales y de empleo, y de asegurar una adecuada asignación de recursos financieros a las distintas Directrices.

Las políticas de mercado de trabajo se han intensificado durante el año 2003, pero aún parecen insuficientes para alcanzar todos los objetivos fijados en la Unión Europea, para el año 2010, en materia de empleo. Por ello, debe potenciarse la creación de empleo y la

[17] Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003 relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.

incorporación al trabajo de más mujeres, jóvenes y trabajadores de mayor edad.

A este respecto, el Informe Conjunto sobre el Empleo 2003-2004[18] ha apuntado la necesidad de seguir aplicando políticas laborales a través de las líneas prioritarias establecidas en la Estrategia Europea de Empleo, especialmente aquellas dirigidas a acelerar el crecimiento del empleo y la productividad. Particularmente, se considera imprescindible el crecimiento de la productividad laboral, en aras de un crecimiento económico continuado, para lo que se subraya la importancia de invertir en la cualificación y adaptabilidad de los recursos humanos. Asimismo, se reconoce que la necesidad de flexibilidad en el mercado de trabajo, para su adaptación al cambio económico, debe equilibrarse con la seguridad de los trabajadores en términos de calidad de los puestos de trabajo, continuidad en el empleo o conciliación entre la vida laboral y familiar.

Por último, debe destacarse el Informe «Crear más empleo en Europa», desarrollado en el año 2003 por el Grupo Europeo de Empleo, anunciado en el Consejo de Bruselas (marzo de 2003). Sus conclusiones, presentadas en noviembre de ese año, están llamadas a definir las políticas prácticas que puedan incidir del modo más directo e inmediato en la aplicación por los Estados miembros de la estrategia de empleo revisada. Entre sus principales observaciones se subraya la necesidad de acelerar la aplicación de las políticas de empleo, a fin de afrontar desafíos tales como la transformación económica mundial y las consecuencias del envejecimiento de la población. Asimismo, el Informe considera que la mejora de la situación del empleo y la productividad en la Unión Europea pasa por el cumplimiento de cuatro requisitos fundamentales:

— Incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas.

— Atraer más personas al mercado de trabajo.

— Lograr que la inversión en capital humano sea cada vez mayor y más eficaz.

— Asegurar la aplicación efectiva de las políticas mediante una mejor gestión.

[18] Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo 2003-2004 [COM (2004) 24].

2.2. Políticas de empleo en España

2.2.1. **El Plan Nacional de Acción para el Empleo 2003**

El Consejo Europeo emitió una Recomendación[19] sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros que, en lo que afecta a España, hacía referencia a: la alta tasa de desempleo, especialmente la femenina, la baja tasa de empleo en relación con la media de la UE, la lenta mejora de la productividad, la alta proporción de contratos de duración determinada y el escaso uso del contrato a tiempo parcial, y la persistencia de grandes desequilibrios entre las tasas de empleo regionales. Asimismo, se constaba la limitada movilidad laboral geográfica, debido a obstáculos estructurales como el mal funcionamiento del mercado de la vivienda, y la necesidad de modernización y coordinación entre los servicios públicos de empleo.

En un plano más concreto, el Consejo formuló las siguientes recomendaciones a la política de empleo española:

1. Abordar el cambio y promover la adaptabilidad, a través de: mejorar, en consulta con los interlocutores sociales, la organización del trabajo y la participación en el aprendizaje permanente para aumentar la productividad y la calidad del trabajo. Asimismo, se recomendaba revisar el marco regulador, haciendo hincapié en la reducción de la alta proporción de contratos de empleo de duración determinada y en el aumento de contratos a tiempo parcial.

2. Promover la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la adopción de medidas eficaces para incrementar la tasa de empleo global y reducir las diferencias de empleo y desempleo entre hombres y mujeres, así como a través de la mejora de la oferta de servicio de cuidado de niños y otras personas dependientes.

3. Promover la movilidad. Para ello se aconsejó mejorar las condiciones favorables a la creación de empleo en las regiones que registran peores resultados en este terreno y eliminar los obstáculos a la movilidad laboral geográfica. A este respecto,

[19] Recomendación del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros [COM (2003) 177 final].

se debería reforzar la coordinación entre los diferentes servicios regionales de empleo, con objeto de reducir las diferencias de empleo y desempleo regionales.

4. Completar la modernización de los servicios públicos de empleo para aumentar su eficiencia y su capacidad de mediación en el mercado de trabajo. En esta línea, debería asimismo finalizarse el sistema de seguimiento estadístico.

En este contexto de cambio de la Estrategia Europea de Empleo, el Gobierno español elaboró el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España-2003 (PNAE 2003), con el que se pretende dar respuesta a las citadas Directrices de empleo y a las orientaciones dadas a España por el Consejo Europeo (cuadro II-19).

CUADRO II-19
PRINCIPALES ACCIONES DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO 2003

Directriz 1. Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y las personas inactivas
Durante 2003, el Plan contemplaba la participación de 1.510.000 desempleados en acciones de inserción, y considerando que algunos de ellos lo harían en más de una acción, el montante total de acciones previstas se situaba en 2.114.723, con un presupuesto estimado en 2.765 millones de euros, lo que supone un 6,6 por 100 más que en 2002. Las acciones a desarrollar se identificaban con las de años anteriores, destinándose más del 70 por 100 del presupuesto a formación profesional, empleo-formación o empleo de interés social. En respuesta a la Recomendación de Empleo 4.ª, y como parte de un programa de Objetivos INEM-CCAA, de mejora de la eficiencia en la actuación de los servicios públicos de empleo en la gestión y control de las políticas activas y pasivas de empleo, se preveía la incorporación de 5.000 personas adicionales a los citados servicios públicos de empleo.
Directriz 2. Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa
Las propuestas del Plan no han ofrecido novedades significativas a las ya contempladas en anteriores Planes de Empleo. Así, se mantienen ciertas iniciativas ya aplicadas en años anteriores, como son el Programa de Ventanilla Única Empresarial, la línea de crédito del Instituto de Crédito Oficial o las medidas de fomento del autoempleo.
Directriz 3. Facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad
Con relación a las acciones encaminadas al fomento de adaptación a los cambios de trabajadores y empresas en un contexto que tenga presente la necesidad de combinar flexibilidad y seguridad, el Plan de Acción se sustenta en los frutos del diálogo social, y en particular del desarrollo del Acuerdo sobre Prevención de Riesgos Laborales, del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y en especial de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, en los que, de manera expresa, los agentes sociales apelan a que los negociadores de convenios incorporen en su texto cláusulas de fomento de la contratación indefinida, gestión más flexible del tiempo de trabajo, adecuación de las estructuras salariales y los sistemas de clasificación profesional y desarrollo de la formación continua.

CUADRO II-19 *(Continuación)*

PRINCIPALES ACCIONES DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO 2003

Directriz 4. Desarrollo del capital humano y la educación permanente
Los ejes de actuación del Plan en esta materia se concretan en el desarrollo de la Ley Orgánica 10/2002, de Calidad de la Educación (LOCE), de la Ley Orgánica 5/2002, de Cualificaciones y Formación Profesional y, en lo que atañe a la formación de ocupados, en la implementación del nuevo modelo de formación continua previsto en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto.
Directriz 5. Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa
Las medidas que el Plan recoge en esta Directriz inciden en la promoción de la permanencia en el empleo de los trabajadores mayores, incentivando a los trabajadores para continuar ocupados, y a los empresarios para mantenerles en sus puestos de trabajo. Las líneas de actuación del PNAE-2003 continúan desarrollando iniciativas normativas aprobadas en ejercicios anteriores: jubilación flexible, bonificación de cuotas a la Seguridad Social de los nuevos contratos indefinidos con personas mayores de 45 años, bonificación de cuotas de los trabajadores que permanezcan en la empresa más allá de los 60 años y penalización de prejubilaciones.
Directriz 6. Igualdad entre hombres y mujeres
Se prevé continuar con las acciones abordadas en Planes anteriores: promoción de la igualdad retributiva; mantenimiento de la preferencia de las mujeres en las acciones de mejora de la ocupabilidad de los Servicios Públicos de Empleo; Programas de formación y apoyo para la creación y desarrollo empresarial y apoyo financiero para la inserción laboral de las mujeres por cuenta propia; y promoción de los servicios educativos y de cuidados a la infancia. Como novedad, se preveía el desarrollo del Proyecto Comunitario ISOS, dirigido a la igualdad salarial entre mujeres y hombres y la valoración de puestos de trabajo.
Directriz 7. Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto
Las acciones a favor de la integración de las personas desfavorecidas se conectan con el II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, 2003-2005, que desarrolla una multiplicidad de actuaciones tanto para impulsar una política global e integradora para todas las personas como para el establecimiento de medidas activas y preventivas para personas desempleadas, inactivas y en situación o riesgo de exclusión social.
Directriz 8. Hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo
Las medidas contempladas en esta Directriz se fundamentan en los cambios normativos producidos en el ordenamiento tributario y en la Ley 45/2002 que de, una parte, tienden a disminuir la carga fiscal de los trabajadores y el establecimiento de bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social, y de otra, se plantea un nuevo marco de la protección de desempleo.
Directriz 9. Regularizar el trabajo no declarado
El PNAE-2003 centra esta Directriz en la intensificación de las labores de la Inspección de Trabajo sobre el incumplimiento de las obligaciones de afiliación a la Seguridad Social en aquellos sectores en los que el fraude tiene una mayor incidencia.
Directriz 10. Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo
En relación con esta Directriz, el Plan contempla la potenciación de la creación de empleo en el ámbito local, incentivos regionales y el fomento de la economía social, así como la regulación de nuevas ayudas a la movilidad para demandantes de empleo.

En este marco, las medidas señaladas han sido, a su vez, desarrolladas o complementadas por otros programas o acciones aprobadas por las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias, tal y como se recoge en el Anexo del propio Plan Nacional de Empleo.

Como ya se ha señalado, uno de los aspectos en los que se ha puesto mayor énfasis desde las instancias europeas ha sido el de la mejora de la gestión de la EEE y la necesidad de un compromiso más intenso de los interlocutores sociales. Desde este punto de vista, y en la medida que se carece de una información adecuada que permita efectuar su evaluación, el análisis del PNAE 2003 se centrará en las opiniones manifestadas por los agentes sociales (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME).

Con carácter general, las organizaciones empresariales han valorado positivamente la estrategia coordinada de empleo, en la medida que, por una parte, ha permitido realizar una evaluación transnacional de las políticas de empleo, y, por otro, reunir todas las acciones en un único Plan, sirviendo para dotarles de una mayor coherencia.

Por lo que se refiere al sexto Plan Nacional de Empleo, tanto las organizaciones sindicales como las empresariales consideraron que continuaba respondiendo más a la mera acumulación de programas y actuaciones de diferentes organismos que a una estrategia global coordinada. En otro orden de ideas, también consideran importante seguir avanzando en el análisis cualitativo de las medidas emprendidas, de forma que el seguimiento de las acciones permita examinar no sólo aspectos cuantitativos, sino también su eficacia o impacto.

Para los sindicatos CCOO y UGT, el PNAE 2003 no ha atendido a los problemas del mercado laboral español. Para CEOE y CEPYME, el tratamiento financiero de las políticas de empleo y de las contribuciones sociales no permite adoptar una verdadera política de incentivación del nuevo empleo, mediante la reducción de las cargas que agravan el factor trabajo, pese a ser una medida recomendable y financieramente asumible.

Con relación a las medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y las personas inactivas (Directriz 1.ª), para UGT y CCOO es necesario ampliar el número de desempleados que parti-

cipen en las acciones de inserción, fundamentalmente en relación con los jóvenes que llevan más de seis meses en desempleo y adultos que llevan menos de doce meses. Para las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, es conveniente evaluar, desde una perspectiva cualitativa, la eficacia de las acciones de las medidas adoptadas.

Respecto a las acciones referidas a la creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa (Directriz 2.ª), resulta especialmente llamativa la falta de contenido del Plan en relación con la promoción del espíritu empresarial. En este sentido, CEOE y CEPYME echan en falta el tratamiento de las cargas que gravan el factor trabajo, insistiendo en la necesidad de reducir progresivamente la presión fiscal sobre el trabajo y los costes laborales no salariales, punto, a su juicio, determinante para la creación de un entorno favorable a la actividad empresarial y al espíritu de empresa.

En cuanto a las acciones encaminadas al fomento de adaptación a los cambios de trabajadores y empresas en un contexto que tenga presente la necesidad de combinar flexibilidad y seguridad (Directriz 3.ª), en opinión de CCOO y UGT, el Plan carece de propuestas que, realmente, puedan reducir significativamente las actuales tasas de temporalidad, mediante la adopción de medidas que combinen la información a las empresas con el control del fraude, a través de la actuación coordinada de la Autoridad Laboral, de los Servicios Públicos de Empleo y de la Inspección de Trabajo, así como la realización de un seguimiento selectivo en aquellos sectores y empresas con mayor nivel de temporalidad.

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME apuestan por continuar en la línea iniciada por los Acuerdos suscritos por los interlocutores sociales en 1997 y por los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de los años 2002 y 2003, apuntando, por otra parte, la necesidad de analizar las causas sobre el escaso uso de la contratación a tiempo parcial, figura especialmente idónea para conciliar la vida laboral y profesional y atender a las necesidades productivas de las empresas.

Por lo que se refiere a Desarrollo del capital humano y la educación permanente (Directriz 4.ª), los agentes sociales han valorado positivamente el nuevo diseño planteado por la Ley de Cualifica-

ciones y Formación Profesional, en la promoción de un marco para el aprendizaje permanente, albergando dudas en el desarrollo del nuevo modelo de formación continua, principalmente en lo que se refiere al tratamiento territorial de la misma y a la ruptura de su carácter tripartito. En todo caso, se insiste en la necesidad de aumentar las inversiones en I+D y en la sociedad de la información, a fin de alcanzar los niveles de gasto del conjunto de los países de la Unión Europea.

En materia de igualdad entre hombres y mujeres (Directriz 6.ª), deben subrayarse asimismo los compromisos de los agentes sociales recogidos en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva 2002 y 2003, relativos al fomento de la igualdad de oportunidades y eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género, a cuya formulación obedece su documento sobre «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva»[20]. Con este mismo objetivo, también puede destacarse el Informe 2/2003 del CES, de 22 de octubre, sobre la Negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres (cuadro II-20).

CUADRO II-20

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En opinión del Consejo Económico y Social, los interlocutores sociales deben favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva, garantizar la igualdad de trato en el empleo y promover iniciativas tendentes a evitar o eliminar las discriminaciones laborales.

La negociación colectiva, como marco singular de regulación de las relaciones de trabajo, presenta numerosas potencialidades que hacen de ella un campo de actuación especialmente idóneo para la difusión de la igualdad de oportunidades. Como fuente del Derecho Laboral, el procedimiento de renovación periódica de los convenios colectivos les confiere, con respecto a la ley, una mayor capacidad de adaptación y aproximación a la realidad sectorial y de empresa, y de atención a las particularidades, singularidades y diversidad de los trabajadores. Desde este punto de vista, el CES ha recomendado la introducción de contenidos en los convenios colectivos, en materia de acceso al empleo, promoción y formación profesional, clasificación profesional y sistemas retributivos, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención de riesgos laborales, acoso sexual, e instrumentos de promoción de la igualdad que, en definitiva, favorezcan la adaptación del sistema de relaciones laborales a la transformación social que ha supuesto la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

[20] Aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva-2003, en su reunión de 17 de febrero de 2003.

En todo caso, para CEOE y CEPYME los objetivos que se incluyen en el sexto Plan de Empleo, relativos a nuevos créditos para cofinanciar gastos de inversión en la creación de nuevas plazas de atención a menores de tres años, o a deducciones fiscales, son positivos, si bien insisten en la necesidad de concretar más los resultados y el alcance de algunas de estas medidas. Las organizaciones sindicales, por su parte, inciden en las carencias que se detectan en el Plan, y que afectan a la previsión de objetivos de servicios de guardería y escolarización infantil.

Por lo que respecta a la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo (Directriz 7.ª), las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME insisten en la importancia de mantener un enfoque activo e integral que tenga en cuenta los diversos elementos que obstaculizan su inserción social y laboral, así como la participación de los agentes sociales, además de las organizaciones representativas del sector, en el diseño de las políticas dirigidas a estos colectivos.

Para las organizaciones sindicales CCOO y UGT, debe incidirse en la especialización de los servicios de empleo en esta problemática, el control administrativo del cumplimiento de la cuota legal de reserva de empleos y el fortalecimiento de la legislación en materia de accesibilidad.

En el año 2003, el Consejo Económico y Social también se pronunció a favor de esta integración laboral. Así, en su Informe 4/2003 sobre *La situación de las personas con discapacidad en España*, entre otros muchos aspectos, el CES mostró su preocupación por la trascendencia del problema social derivado de la deficiente integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, y por la necesidad de progresar en la consecución de un entorno social accesible a todos y en todas sus dimensiones[21].

Finalmente, en materia de participación y gestión, tanto las organizaciones sindicales como las empresariales manifestaron su desacuerdo por el nivel de participación dado a los interlocutores sociales en la elaboración del PNAE-2003. En este sentido, dicha

[21] Véase el capítulo III, epígrafe 2.3 de esta Memoria sobre recomendaciones y propuestas del CES sobre La situación de las personas con discapacidad en España.

participación se limitó a su última fase de elaboración, sin que hubiese habido información previa sobre el nivel de desarrollo y evaluación de las medidas contenidas en el anterior Plan.

En este orden de ideas, parece necesario institucionalizar un método de trabajo estable y periódico, que permita la implicación y participación de los interlocutores sociales en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes de empleo.

2.2.2. **La Ley de Empleo**

En el mes de diciembre de 2003 fue publicada la Ley 56/2003, Ley de Empleo (en adelante, LE). Finalizaba así la tramitación de un texto legislativo cuyas bases fueron anunciadas en el mes de abril de 2002[22], y cuyo Anteproyecto fue objeto del Dictamen del CES 7/2002, de 22 de junio (cuadro II-21).

La LE ha derogado la Ley 51/1980, Básica de Empleo, norma que, pese a las sucesivas derogaciones parciales que ha sufrido a lo

CUADRO II-21
EL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE EMPLEO

En su Dictamen, el CES subrayó la existencia de un amplio consenso sobre la necesidad de abordar esta reforma legislativa, desarrollando una nueva Ley que regulase las condiciones básicas de la política de empleo, adaptada a las nuevas realidades del empleo y el desempleo y a las exigencias de su gestión por las Administraciones Públicas, organismos y entidades, públicas o privadas, que la ponen en práctica. A este respecto, consideró positiva la definición y articulación de un Sistema Nacional de Empleo, así como el desarrollo y modernización de los Servicios Públicos de Empleo. No obstante, también apuntó la necesidad de un esfuerzo de interlocución por parte de las distintas Administraciones Públicas, a fin de minimizar los riesgos de conflictos competenciales, dado el avanzado proceso de transferencias de gestión de estas políticas a las Comunidades Autónomas. El Consejo formuló distintas observaciones particulares al articulado del Anteproyecto, pudiendo destacarse la referida a la insuficiencia de su contenido y objetivos, en tanto que una concepción integral de la política de empleo exigía la inclusión de la protección por desempleo en el ámbito de esta Ley.

[22] El 17 de abril de ese año, el Gobierno ofreció a los agentes sociales un documento sobre «Medidas para la Reforma de la Protección por Desempleo y de la Ley Básica de Empleo», en la que se presentaban las bases de lo que iba a ser una próxima modificación de su régimen jurídico. Si la primera tuvo lugar, con carácter inmediato, e incluso sorpresivo, a través del RDL 5/2002, de 24 de mayo (véase en la Memoria del CES 2002 el contenido y trascendencia de esta reforma), la modificación de la LBE ha esperado, sin embargo, hasta diciembre de 2003.

largo de su vigencia, aún establecía las bases jurídicas de las políticas públicas orientadas a la consecución del objetivo del pleno empleo, previsto en el artículo 40.1 CE. Desde entonces, los cambios sobrevenidos en el mercado de trabajo y en el mapa institucional del Estado, con circunstancias tan notables como la diversificación de la gestión de las políticas de intermediación laboral y de fomento del empleo, o los compromisos adquiridos con la Estrategia Europea de Empleo, justificaban claramente la necesidad de esta nueva Ley.

Un concepto integral de política de empleo

En este contexto, la LE desarrolla un concepto integral de política de empleo, entendida como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad del empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, y, en línea con lo apuntado por el CES, a la reducción y debida protección en las situaciones de desempleo. A este respecto, se regulan las competencias de ambas Administraciones en su diseño y ejecución, sin olvidar el papel de las Corporaciones Locales en el desarrollo de las políticas activas, y se reconoce expresamente la importancia de los planes nacionales de acción para el empleo como instrumentos esenciales de planificación, y la participación en su elaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, quienes participarán, asimismo, en los diferentes servicios públicos de empleo.

No obstante, cabe subrayar que, si con carácter general las atribuciones en materia de empleo son compartidas por la Administración estatal y las autonómicas, en su correspondiente ámbito territorial, en el caso de la gestión y control de las prestaciones económicas por desempleo la LE atribuye la competencia exclusiva al Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y, concretamente, del Servicio Público de Empleo Estatal.

El Sistema Nacional de Empleo

Para la promoción y desarrollo de la política de empleo se configura el Sistema Nacional de Empleo (SNE), basado en un modelo de descentralización territorial y coordinación funcional, y destinado, entre otros fines, a: incrementar progresivamente las tasas de intermediación laboral, garantizar la aplicación de las políticas activas de empleo y de la acción protectora por desempleo, así como asegurar la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio español, su

integración en el mercado único europeo y la libre circulación de los trabajadores. En aras de la consecución de estos fines se prevé la evaluación periódica del Sistema y su adaptación a las necesidades reales del mercado.

Los órganos de este Sistema son la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, llamada a ser el instrumento de colaboración, coordinación y cooperación en materia de política de empleo de las Administraciones estatal y autonómicas, y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, concebido como el órgano consultivo de participación institucional en esta materia. En cuanto a la coordinación del Sistema, se prevé su articulación a través del Plan nacional de acción para el empleo, del Programa anual de Trabajo del SNE y del Sistema de información de los servicios públicos de empleo.

El SNE está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. El primero se articula como un organismo autónomo de la Administración General del Estado, encargado de la ordenación, desarrollo y seguimiento de la política de empleo[23]. Los Servicios autonómicos, son aquellos órganos o entidades de las Comunidades Autónomas a los que se encomienden, en su correspondiente ámbito territorial, la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo[24]. En ambos casos, la LE contempla la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con carácter tripartito y paritario, en los órganos de representación de carácter consultivo de estos Servicios. Además, a fin de dotar de una mayor transparencia al mercado de trabajo, se determinan ciertos principios comunes de actuación, entre los que cabe destacar la integración, compatibilidad y coordinación de los sistemas de información, así como la existencia de un sitio común en red telemática que posibilite el conocimiento de las ofertas y demandas de empleo y oportunidades de formación en todo el territorio del Estado.

[23] Conforme a la Disposición Adicional Primera de la LE, el Servicio Público de Empleo Estatal quedaría subrogado en la posición jurídica del Instituto Nacional de Empleo (INEM).

[24] No obstante, conforme a la Disposición Transitoria Segunda de la LE, la gestión de las políticas activas de empleo relativas a intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento del empleo en el ámbito estatal y formación profesional y continua seguirá siendo competencia del Servicio Público de Empleo Estatal, mientras que la misma no haya sido transferida a las Comunidades Autónomas.

El Título II de la LE define y articula los instrumentos de la política de empleo, a saber: la intermediación laboral, las políticas activas de empleo, y la coordinación entre políticas activas y la protección económica frente al desempleo.

La intermediación laboral

En cuanto a la intermediación laboral, hasta ahora, ni la Ley Básica de Empleo ni el RD 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación y los servicios integrados para el empleo, habían establecido el concepto de esta actividad. Es por ello que la Exposición de Motivos de la LE afirma que uno de sus objetivos esenciales es la definición de esta intermediación, a la que se considera un instrumento básico de la política de empleo, en la que cabe la colaboración de la sociedad civil con respeto a los principios constitucionales y de acuerdo a criterios de objetividad y eficacia. Así, se determina que la intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo con el fin de proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

La intermediación laboral se realizará, fundamentalmente, a través de los servicios públicos de empleo, por sí mismos o mediante entidades colaboradoras, y por las agencias de colocación debidamente autorizadas. Asimismo, cabe que, por vía reglamentaria, se determinen otros servicios para los trabajadores en el extranjero. De este modo, se consolida un modelo de colocación caracterizado por la coexistencia de sujetos públicos y privados[25] y por la descentralización de la intermediación.

En todo caso, en su actividad, deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, y garantizar la transparencia en su funcionamiento; además, en el caso de los servicios públicos de empleo y entidades colaboradoras, la LE establece la gratuidad de la intermediación[26]. Además, con el fin de

[25] No obstante, debe llamarse la atención sobre el hecho de que la LE no contempla otras técnicas o instrumentos que, en la actualidad, están interviniendo en el mercado de trabajo, como son las agencias de *outplacement*, *head-hunters* o de intermediación virtual.

[26] No así las agencias de colocación que, en virtud de su normativa reguladora, estarían habilitadas para cobrar, del empresario o del trabajador, los gastos ocasionados por los servicios prestados.

asegurar el cumplimiento de estos principios, los servicios públicos de empleo deben garantizar que el proceso de selección y casación entre oferta y demanda corresponde, con carácter general, a estos servicios públicos y a las agencias de colocación debidamente autorizadas.

Las políticas activas de empleo

Por lo que respecta a las políticas activas de empleo, se conciben como el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social. Asimismo, se prevé la complementariedad de estas políticas con las prestaciones económicas por desempleo, contributivas y asistenciales, en el campo de la acción protectora por desempleo.

En definitiva, se opta por un concepto amplio de política de empleo, que englobaría múltiples y variados programas y acciones. No obstante, dado su carácter de Ley marco, la LE remite su ordenación a la correspondiente normativa reguladora, limitándose a señalar los objetivos que deben perseguir estas políticas (cuadro II-22).

En cuanto a su diseño, de acuerdo a las Directrices de la Estrategia Europea de Empleo, deberá atenderse, especialmente, al enfoque preventivo de las situaciones de desempleo de larga duración, a cuyo efecto se determina que la articulación de estas políticas se ordenará en torno a los itinerarios de inserción laboral suscritos por los traba-

CUADRO II-22
OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- Informar y orientar hacia la búsqueda activa de empleo.
- Desarrollar programas de formación profesional ocupacional y continua y cualificar para el trabajo.
- Facilitar la práctica profesional.
- Crear y fomentar el empleo, especialmente el estable y de calidad.
- Fomentar el autoempleo, la economía social y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.
- Promover la creación de actividad que genere empleo.
- Facilitar la movilidad geográfica.
- Promover políticas destinadas a inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación.

jadores demandantes de empleo[27]. Asimismo, se prevé la adopción de programas específicos destinados a fomentar el empleo de ciertos colectivos prioritarios, especialmente jóvenes, mujeres, parados de larga duración mayores de 45 años, personas discapacitadas y trabajadores inmigrantes[28].

Finalmente, por lo que respecta a la coordinación entre políticas activas y la protección económica frente al desempleo, la LE establece determinadas previsiones en cuanto a la participación de beneficiarios de prestaciones de desempleo en las políticas activas de empleo, así como en cuanto a la cooperación y colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo en estas materias.

2.3. El papel de la formación continua y ocupacional

Fruto de la Estrategia de Lisboa, este año el Consejo de Educación estableció cinco niveles europeos de referencia que, según los últimos informes[29] de seguimiento, parecen difíciles de alcanzar para el 2010. Uno de éstos hace referencia expresa sobre la necesidad de aumentar al 12,5 por 100 el índice de participación de los adultos en la formación continua. España es el cuarto país con menor participación de la población adulta en la formación, por lo que todavía se encuentra muy lejos de alcanzar dicho objetivo (cuadro II-23). Situación que se asemeja a la de los jóvenes españoles, pues sólo un 7 por 100 compagina estudios y empleo, y la mayoría, o sólo estudia o sólo trabaja, mientras que entre los jóvenes europeos el 16 por 100

[27] La reforma de la protección por desempleo en el año 2002 optó por un modelo de desempleo activo. Entre las obligaciones de los trabajadores desempleados (art. 231 LGSS) se estableció la obligación de suscribir un compromiso de actividad, en el que se plasma su voluntad de buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad y aceptar una colocación adecuada conforme a un itinerario de inserción.

[28] A este respecto, en su Dictamen, el CES ya mostró su preocupación por la circunstancia de que no se aluda también, con carácter expreso, a aquellas actuaciones enfocadas a promover procesos integrales de inserción laboral de personas en situación o en riesgo de exclusión social.

[29] Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicación de la Comisión «Educación y formación 2010» urgen las reformas para coronar con éxito la Estrategia de Lisboa (proyecto de informe intermedio conjunto sobre la ejecución del programa de trabajo detallado relativo al seguimiento de los objetivos de los sistemas de educación y formación en Europa. Bruselas, 11 de noviembre de 2003 [COM (2003) 685 final. SEC (2003) 1250].

CUADRO II-23
PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN EN LA FORMACIÓN PERMANENTE, 2002
(Porcentaje de la población con edad comprendida entre 25 y 64 años que había participado en actividades de educación o formación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta)

Países	Total	Mujeres	Hombres
UE-15	8,5	9,2	7,9
Alemania	5,9	5,6	6,2
Austria	7,5	7,4	7,6
Bélgica	6,5	6,3	6,8
Dinamarca	18,4	20,7	16,1
España	5,01	5,4	4,5
Finlandia	18,9	21,4	16,5
Francia	2,7	3	2,4
Grecia	1,2	1,1	1,2
Holanda	16,4	15,9	16,9
Irlanda	7,7	8,8	6,5
Italia	4,6	4,7	4,5
Luxemburgo	7,8	6,6	9,1
Portugal	2,9	3,3	2,4
Reino Unido	22,9	26,8	19,3
Suecia	18,4	21,2	15,6

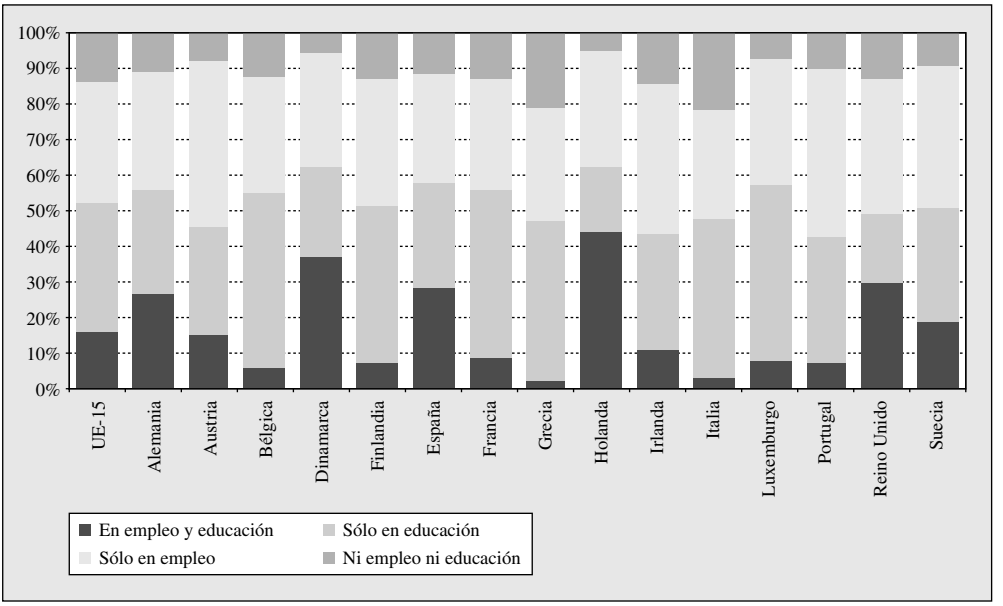
Fuente: Eurostat, *Encuesta de Población Activa de la Unión Europea*.

compatibiliza ambas facetas y en algunos países, como Holanda, Dinamarca o Reino Unido, esta proporción es superior al 30 por 100 (gráfico II-16).

Por otro lado, en España los indicadores de volumen y económicos de las ayudas para la formación continua de la convocatoria 2003 señalan un aumento importante de los planes de formación, aunque no así de la financiación de los mismos. En cuanto al perfil sociodemográfico del alumnado de FPO, así como el de las casas de oficio, escuelas taller y programas de formación-empleo, éste continúa prácticamente invariable, sin embargo, después de tres años de empeoramiento de la inserción de los alumnos de FPO, ha mejorado ligeramente este año.

Respecto al desarrollo normativo, en 2003 se ha avanzado bastante en la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, que preveía la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (art. 7), al regularse el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). También se ha desarrollado una nueva regulación del subsistema de formación profesio-

GRÁFICO II-16
POBLACIÓN DE ENTRE 18 Y 24 AÑOS POR ACTIVIDAD, 2001
(Porcentaje)



Fuente: Eurostat, «*The social situation in the European Union, 2003*».

nal continua, y cuestiones que aún estaban pendientes de normativas anteriores[30], como las directrices para la obtención de los certificados de profesionalidad en el caso de la formación profesional ocupacional y en el caso de la formación reglada inicial, la determinación de las condiciones básicas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica.

La formación continua en España

Para analizar los indicadores de volumen y económicos (cuadro II-24) debe recordarse que la demanda de formación continua se ordena en Planes de Formación, que el III Acuerdo Nacional de Formación Continua estructura en dos tipos, de demanda (adaptada a las necesidades concretas de las empresas) y de oferta (formación transversal

[30] Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción profesional (*BOE* núm. 106, 4 de mayo de 1993).

Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional (*BOE* núm. 106, 7 de mayo de 1993).

CUADRO II-24

INDICADORES DE ACTIVIDAD DE LAS CONVOCATORIAS DE AYUDAS PARA PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA, 2002 Y 2003

Tipo de Planes	Indicadores de volumen				Indicadores Económicos			
	Planes Socilitados		Planes Aprobados		Financiación Solicitada		Financiación Aprobada	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Total	**7.509**	**9.251**	**6.443**	**7.796**	**11.817.686,9**	**22.303.961,2**	**638.032,8**	**642.744,1**
Plan de Empresa	2.109	2.084	1.958	1.989	308.553,2	322.877,7	82.140,5	83.713,6
Plan de Grupo de Empresas	928	979	863	957	180.625,5	226.975,7	53.273,9	61.111,9
Plan Agrupado	2.059	2.707	1.704	2.424	2.154.515,7	3.976.036,3	241.686,0	274.264,1
Plan de Economía Social	15	17	12	14	24.510,9	26.610,2	1.376,4	1.259,7
Plan de Oferta General	2.274	3.358	1.818	2.332	8.828.677,8	17.502.903,3	173.579,9	165.950,3
Plan de Oferta Intersectorial	112	106	76	80	294.108,4	248.558,0	83.180,1	83.444,6
Plan de Oferta (BOE 15/01/03)	12		12		26.695,4		2.795,9	

Fuente: Fundación Tripartita para el Empleo. Datos provisionales.

que beneficia al conjunto del sistema productivo), a los que hay que añadir la consideración específica de planes de formación para la economía social.

En la convocatoria del 2003 se aprobaron 7.796 planes de formación, lo que supone un incremento respecto a la convocatoria anterior del 21 por 100, pero la financiación de estos planes no ha experimentado un crecimiento comparable (1 por 100). En 2003 se han aprobado ayudas por un importe de 642.744,13 miles de euros, de los cuales el 65,4 por 100 irá destinado a planes de formación de demanda y el resto a planes de oferta, lo que supone un importante incremento de los primeros respecto a la convocatoria 2002, más si se tiene en cuenta que la distribución de los planes aprobados por ambos tipos permanece invariable entre ambas convocatorias.

Respecto a la financiación por tipología de los Planes de Formación correspondientes a la convocatoria 2003, hay que destacar que en contraposición a las dos anteriores y como consecuencia del importante incremento de la financiación de los modelos de plan agrupados, se observa un predominio de este modelo (42,7 por 100) frente al 38,8 por 100 de los planes de oferta y el 22,5 por 100 de los planes de empresa y grupos de empresas. Sin embargo, y a pesar de su disminución, respecto al número de planes, la mayoría siguen siendo de empresa y grupos de empresas (37,8 por 100), siendo los planes de oferta los únicos que se han incrementado en el período considerado.

Finalmente, al no haberse terminado el proceso de certificación de la convocatoria de ayudas para planes de formación continua tanto del año 2002 como del 2003, no se dispone de datos sobre las acciones formativas, ni sobre el perfil de las personas participantes en esas acciones. Además, ambas convocatorias han sido objeto de nuevos pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional[31], que, en consonancia con las STC 95/2002 y STC 190/2002, estima parcialmente el conflicto positivo de competencia respecto a los artículos de las resoluciones de ambas convocatorias referentes a la adopción de las medidas de ejecución de los planes y de la gestión de los fondos destinados a la formación continua.

Formación Profesional Ocupacional

Por lo que se refiere a la Formación Profesional Ocupacional, durante el año 2003 se han seguido desarrollando las actuaciones específicas en el marco del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, que este año se ha visto ligeramente modificado en su gestión[32] al ampliar a la totalidad de la cuantía de la subvención los anticipos de las mismas.

Otros colectivos analizados son aquellos que tienen especiales dificultades de inserción laboral, como el alumnado que asiste a los Programas de Garantía Social, dirigidos a jóvenes entre 16 y 21 años que no han alcanzado los objetivos mínimos de enseñanza obligatoria, ni poseen titulación alguna de Formación Profesional; los que acuden a las Escuelas Taller y Casas de Oficio, y el alumnado del Programa de Talleres de Empleo.

El número de alumnos de Formación Profesional Ocupacional de desempleados formados a través de las acciones del INEM está experimentando una gradual disminución en los últimos años debido al traspaso de sus anteriores competencias de gestión en esta materia a las Comunidades Autónomas. En el año 2003 sólo 17.817 alumnos han sido formados por el INEM[33], mientras que en 2001 y 2002 formó a 31.598 y 21.896 alumnos, respectivamente.

---

[31] STC 230/2003 y STC 228/2003, de 18 de diciembre.

[32] Orden TAS/1495/2003, de 31 de marzo, por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

[33] Fuente: INEM, *Estadísticas de Formación Ocupacional*, diciembre de 2001 y 2002.

Continúa prácticamente invariable el perfil sociodemográfico del alumnado de FPO

Respecto al perfil del alumnado desempleado que ha recibido formación en el año 2002 (cuadro II-25), éste continúa siendo mayoritariamente femenino (62 por 100) y joven (el 60 por 100 del total de alumnado formado en 2002 tenía entre 18 y 29 años), representando los mayores de 44 años sólo el 8 por 100 de los formados. Respecto al nivel de estudios alcanzado por los alumnos formados debe apuntarse que éste es ligeramente inferior al del año pasado. El 43,4 por 100 de los desempleados formados tenía estudios iguales o inferiores al Graduado Escolar/EGB o Bachiller Elemental, el 22,2 por 100 tenía estudios de BUP, Bachiller Superior o COU, el 13,8 por 100 formación profesional de primer y segundo grado y el 20,7 por 100 universitaria. Por sectores, el 82 por 100 de los alumnos/as se formó en el sector

CUADRO II-25

ALUMNOS PARADOS FORMADOS Y COLOCADOS, POR SEXO, EDAD Y NIVEL ACADÉMICO, 2002-2003

	Inserción 2002			Inserción 2003		
Características sociodemográficas	**Formados en 2001**	**Contratados 2002**	**Tasa de Inserción**	**Formados en 2002**	**Contratados 2003 (primer contrato)**	**Tasa de Inserción**
Sexo						
Hombre	104.234	72.311	69,4	95.175	67.705	71,1
Mujer	175.878	110.197	62,7	155.054	98.435	63,5
Edad						
< 18 años	11.708	6.897	58,9	9.388	5.649	60,2
18 a 24 años	102.777	73.337	71,4	86.686	63.414	73,2
25 a 29 años	68.831	49.671	72,2	63.221	46.946	74,3
30 a 39 años	59.380	36.035	60,7	54.761	34.050	62,2
40 a 44 años	17.882	9.112	51,0	16.328	8.541	52,3
> 44 años	19.534	7.456	38,2	19.947	7.543	37,8
Nivel Académico						
Sin estudios	669	161	24,1	838	315	37,6
Estudios primarios	1.827	810	44,3	2.354	1.098	46,6
Certificado escolaridad	23.080	13.543	58,7	22.768	13.589	59,7
FP 1	8.127	5.405	66,5	6.944	4.518	65,1
EGB/Bachiller Elemental/Graduado Escolar	91.155	59.353	65,1	82.611	54.426	65,9
FP 2	30.936	22.549	72,9	27.542	20.590	74,8
BUP/Bachiller superior/COU	64.234	39.483	61,5	55.529	35.368	63,7
Título de grado medio	26.345	18.696	71,0	22.995	16.573	72,1
Título de grado superior	33.739	22.508	66,7	28.750	19.666	68,4
Total	**280.112**	**182.508**	**65,2**	**250.331**	**166.143**	**66,4**

Fuente: INEM. Instituto de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal. Datos proporcionados por la Subdirección General de Servicios Técnicos. *Observatorio Ocupacional. Datawarehouse*, fecha de extracción de los datos de 2003, febrero.

servicios, seguido lejanamente por la industria (11 por 100), la construcción (3,1 por 100) y el sector agrario (1,2 por 100).

Sin embargo, hay que destacar que este perfil no coincide con el del demandante de empleo, pues aunque éste es predominantemente femenino (59,5 por 100) es bastante menos joven (sólo el 30,7 por 100 tenía entre 16 y 29 años, y el 31,3 es mayor de 45 años) y con menor nivel educativo, pues a pesar de que las categorías no son del todo comparables, por ejemplo, sólo un 9,4 por 100 es analfabeto o sólo posee estudios primarios incompletos, un 73 por 100 tan sólo ha alcanzado un nivel de educación general y el 10 por 100 tenía estudios universitarios.

Después de tres años de empeoramiento, la inserción de los alumnos de FPO aumenta ligeramente este año

En relación con el seguimiento de los alumnos formados en 2002 tanto en el territorio gestionado por el INEM como por las Comunidades Autónomas, encontraron empleo en el año 2003 aproximadamente el 66,4 por 100 de los mismos. Proporción ligeramente superior a la del año pasado (65,2 por 100), aunque inferior que en años precedentes (en 2001 la tasa de inserción fue del 67,4 por 100 y en el 2000 del 69,12 por 100[34]). También aumenta el diferencial entre géneros respecto a las tasas de inserción, siempre más favorable a los hombres, a pesar de que el 62 por 100 de los alumnos eran mujeres. Por otro lado, el grupo de alumnos mayoritario (18 a 29 años) comprende los grupos etarios que nuevamente consiguieron mayor inserción en el 2003 (73,2 —de 18 a 24 años— y 74,3 por 100 —de 25 a 29 años—). Atendiendo al nivel académico, la inserción es muy reducida en los niveles educativos más bajos, aunque, como vimos antes, cuatro de cada 10 de los alumnos que siguieron alguno de los cursos de formación ocupacional poseían una titulación igual o inferiores al Graduado Escolar/EGB o Bachiller Elemental, siendo la inserción de los que poseían estudios de EGB/Bachiller Elemental o Graduado Escolar, y FP1 muy cercana a la media. Las mayores tasas de inserción las consiguieron aquellos alumnos que tenía un nivel formativo de FP2, seguido de los titulados universitarios de grado medio y superiores.

Por sectores, la industria y la construcción fueron los que presentaron mejores resultados, si bien el sector servicios fue donde más alumnos se formaron. Respecto al año anterior, menos familias profesionales obtuvieron tasas de inserción entre el 80 y 90 por 100 (sólo transportes y comunicaciones, automoción, industria pesada y cons-

[34] Véanse, Memoria del CES 2000, 2001 y 2002.

trucciones metálicas y automoción) y son más las ramas en las que la inserción oscila entre un 40 y un 60 por 100 (artesanía, industrias textiles, piel y cuero, e industria de la madera y corcho, industrias manufactureras diversas y formación complementaria). Sin embargo, hay más familias en las que ha aumentado la inserción respecto al año anterior: Administración y oficinas, Comercio, Docencia e Investigación, Información y manifestaciones artísticas, Turismo y hostelería, Industrias gráficas, Industria pesada y construcciones metálicas, Industrias químicas, Industrias de la madera y el corcho, Montaje e instalaciones y Producción, transformación y distribución de energía y agua (cuadro II-26).

Formación de colectivos con dificultades de inserción laboral

El alumnado de los Programas de Garantía Social ha disminuido su número de alumnos en un 3,5 por 100, habiéndose pasado de 45.116 alumnos en el curso 2001/2002 a 43.548 en el curso 2002/2003, perteneciendo el 70,2 por 100 de estos últimos a centros públicos[35]. Se estima que el número de alumnos del curso 2003/2004 pueda llegar a 43.893[36].

En relación con las Escuelas-Taller y Casas de Oficios, con datos del cuarto trimestre de 2003[37] había funcionando 771 centros y 24.737 alumnos-trabajadores, que recibían formación teórico-práctica en alguna de las 640 Escuelas-Taller (el 87,7 por 100 de los alumnos) o en una de las 131 Casas de Oficio (el 12,3 por 100). El perfil del alumnado es joven (71,8 por 100 es menor de 20 años), varón (62,2 por 100), con un nivel académico no superior a la EGB/ESO (92,8 por 100) y que cursan estudios de las familias profesionales de edificación y obras públicas (44,7 por 100), madera y corcho (12 por 100) y agraria (13,2 por 100).

Respecto al Programa de Talleres de Empleo, con datos del cuarto trimestre de 2003 había 757 talleres funcionando, con 16.402 participantes y el perfil del alumnado[38] es una persona de mediana edad (55,8 por 100 tiene entre 30 y 44 años), mujer (67,4 por 100),

[35] Fuente: MEC, *Estadística de la Enseñanza en España. Datos Avance 2002-2003.*

[36] Fuente: MEC, *Datos y Cifras Curso Escolar 2003-2004.*

[37] Datos del INEM publicados en red www.inem.es/ciudadano/etco/estadisti.html. No se incluyen datos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (con la gestión transferida desde 1998). Durante los seis primeros meses de formación no se requiere contratación de los alumnos.

[38] INEM. Datos de la Subdirección General de Informática y Estadística. Elaboración del Observatorio Ocupacional.

CUADRO II-26

ALUMNOS PARADOS FORMADOS Y COLOCADOS POR FAMILIA PROFESIONAL, 2002-2003

(Número de alumnos anual y porcentaje de los colocados en el año siguiente)

Sector/Familia Profesional	Inserción 2002			Inserción 2003		
	Formados en 2001	Contratados 2002	Tasa de Inserción	Formados en 2002	Contratado 2003 (primer contrato)	Tasa de Inserción
Servicios	**231.091**	**148.641**	**64,3**	**205.258**	**134.553**	**65,6**
Administración y oficinas	59.556	37.720	63,3	37.689	24.863	66,0
Comercio	11.613	8.529	73,4	10.165	7.805	76,8
Docencia e investigación	6.138	4.177	68,1	7.692	5.460	71,0
Información y manifestaciones artísticas	2.521	1.679	66,6	2.436	1.676	68,8
Sanidad	14.216	9.193	64,7	12.617	8.100	64,2
Seguros y finanzas	3.613	2.385	66,0	4.455	2.950	66,2
Servicios a la comunidad y personales	12.870	8.280	64,3	11.859	7.742	65,3
Servicio a las empresas	99.573	61.599	61,9	99.769	61.958	62,1
Transportes y comunicaciones	9.155	7.323	80,0	9.623	7.645	79,4
Turismo y hostelería	11.836	7.756	65,5	8.953	6.354	71,0
Industria	**33.393**	**23.942**	**71,7**	**27.543**	**20.172**	**73,2**
Artesanía	1.689	697	41,3	1.568	656	41,8
Automoción	3.389	2.742	80,9	2.569	2.076	80,8
Industrias alimentarias	2.309	1.667	72,2	2.518	1.796	71,3
Fabricación de equipos mecánicos	2.829	2.179	77,0	—	—	—
Industria de fabricación equipos electricos	—	—	—	2.659	2.091	78,6
Industrias gráficas	1.342	864	64,4	612	413	67,5
Industria pesada y construcciones metálicas	6.267	5.283	84,3	5.449	4.715	86,5
Industrias químicas	1.427	1.001	70,2	987	735	74,5
Industrias textiles, piel y cuero	2.552	1.466	57,5	1.869	1.036	55,4
Industrias de la madera y el corcho	2.273	1.208	53,2	1.789	1.052	58,8
Industrias manufactureras diversas	105	69	65,7	19	10	52,6
Minería y primeras transformaciones	57	55	96,5			
Montaje e instalaciones	5.150	3.749	72,8	4.189	3.096	73,9
Mantenimiento y reparación	3.591	2.667	74,3	2.561	1.923	75,1
Producción, transformación y distribución de energía y agua	413	295	71,4	754	573	76,0
Construcción	**7.513**	**5.552**	**73,9**	**7.866**	**5.776**	**73,4**
Edificación y Obras Públicas	7.513	5.552	73,9	7.866	5.776	73,4
Agrario	**3.693**	**2.215**	**60,0**	**2.880**	**1.691**	**58,7**
Agraria	3.572	2.118	59,3	2.793	1.631	58,4
Pesca y acuicultura	121	97	80,2	87	60	69,0
Otro						
Formación complementaria	—	—	—	6.784	3.951	58,2
Total	**280.112**	**182.508**	**65,2**	**250.331**	**166.143**	**66,4**

Fuente: INEM. Instituto de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal. Datos proporcionados por la Subdirección General de Servicios Técnicos. *Observatorio Ocupacional. Datawarehouse*, fecha de extracción de los datos de 2003, febrero.

con un nivel académico no superior a la EGB/ESO (80,3 por 100) y que cursan estudios de las familias profesionales de edificación y obras públicas (33,8 por 100), servicios a la comunidad y personales (13,4 por 100) y agraria (18 por 100).

Avances en la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional

En el terreno normativo, este año se ha avanzado bastante en la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, al regularse a través del RD 1128/2003 el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)[39], eje institucional del sistema que ordena las cualificaciones profesionales[40], susceptibles de reconocimiento y acreditación, y que incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados en el Catálogo Modular de Formación Profesional. Este Catálogo introduce una importante flexibilización, por su potencialidad para el desarrollo de sistemas de créditos y de esquemas individualizados de formación en el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida, y crea además un marco para la integración de los tres subsistemas, tratando de reforzar las relaciones entre las políticas de formación profesional y las educativas en cualquiera de los niveles, y de atender a las situaciones en las que se encuentren las personas demandantes de formación. Por ello, el Catálogo determina también el marco para establecer los Títulos de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad, cuyas directrices y condiciones han sido objeto de desarrollo normativo también este año.

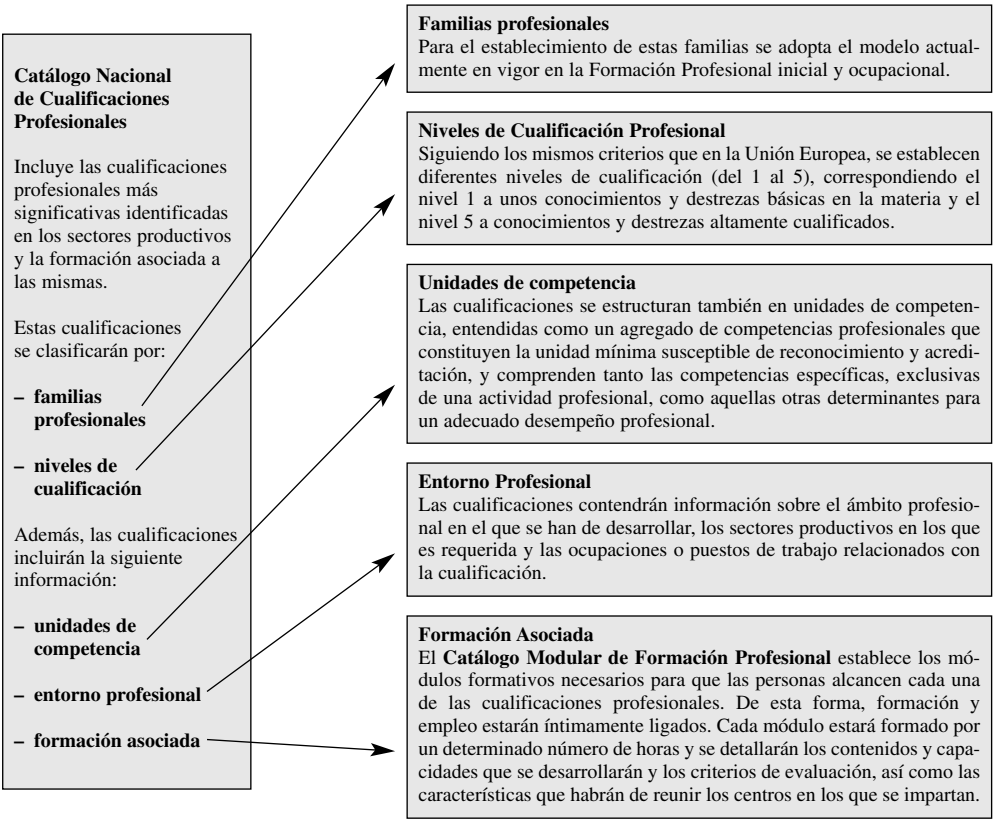
La organización de las cualificaciones en el Catálogo (cuadro II-27) se realiza por familias profesionales[41] atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional. A su vez, las cualificaciones del CNCP

[39] Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (*BOE* núm. 223, 17 de septiembre de 2003).

[40] Noción básica, el concepto técnico de cualificación profesional entendida como el conjunto de competencias con significación para el empleo, adquiridas a través de un proceso formativo formal e incluso no formal, objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación.

[41] Las familias profesionales son: Agraria; Marítimo-Pesquera; Industrias Alimentarias; Química; Imagen personal; Sanidad; Seguridad y Medio Ambiente; Fabricación mecánica; Electricidad y Electrónica; Instalación y Mantenimiento; Transporte y Mantenimiento de vehículos; Edificación y Obra civil; Vidrio y Cerámica; Madera, Mueble y Corcho; Textil, Confección y Piel; Artes gráficas; Imagen y Sonido; Informática y Comunicaciones; Administración y Gestión; Comercio y Marketing; Servicios socioculturales a la Comunidad; Hostelería y Turismo; Actividades físicas y deportivas; Energía y Agua; Industrias extractivas; Artesanías.

CUADRO II-27
ESTRUCTURA DEL CATÁLOGO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

se estructuran en unidades de competencia y la formación asociada, que formará parte del Catálogo Modular, se estructura en módulos formativos que toman como referencia las unidades de competencia y constituyen el agregado mínimo para establecer la formación conducente a títulos y certificados de profesionalidad.

Por último, este Real Decreto establece el procedimiento para la elaboración y actualización del CNCP, en el que el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) contará con la participación y colaboración de las diferentes Administraciones Públicas y los interlocutores sociales[42], así como con los sectores productivos corres-

[42] Convenio Marco entre CEOE-MECD para dinamizar la Formación Profesional.

pondientes, convirtiéndose en un elemento integrador de las distintas administraciones educativas y laborales.

Condiciones básicas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de FP Específica

Por otro lado, en virtud de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (art. 8) y de la LOCE, se establece que el sistema educativo garantizará que las personas adultas puedan adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos para el desarrollo personal y profesional (art. 7.6) y determina, además, que las Administraciones educativas organizarán las pruebas necesarias para obtener los títulos de formación profesional (art. 54.5). Pues bien, el Real Decreto 942/2003[43] viene a determinar las condiciones básicas (los requisitos de acceso y la acreditación de las unidades de competencia) que deben reunir las pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica, siendo la expedición de dichos títulos o de la acreditación parcial de las competencias profesionales asociadas a los mismos competencia del MECD o de Órgano competente de la Comunidad Autónoma, aunque tendrán validez en todo el territorio nacional.

Además, durante este año, se han aprobado los Reales Decretos por los que se establecen tres nuevos títulos de FP de Grado Medio[44] y sus correspondientes currículos, y se ha incorporado al ordenamiento jurídico español la Directiva 1999/42/CEE[45] que el CES tuvo la ocasión de dictaminar[46] que regula el derecho al establecimiento y a la libre prestación de servicios de aquellos titulares que se pro-

[43] Real Decreto 942/2003, de 18 de julio, por el que se determinan las condiciones básicas que deben reunir las pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica (*BOE* núm. 182, 31 de julio de 2003).

[44] Técnico de Atención Sociosanitaria, Técnico en Explotación de Sistemas Informáticos y Técnico en Joyería.

[45] Real Decreto 253/2003, de 28 de febrero, por el que se incorpora al ordenamiento español la Directiva 1999/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de junio de 1999, por la que se establece un mecanismo de reconocimiento de títulos respecto a las actividades profesionales a que se refieren las Directivas de liberalización y de medidas transitorias (*BOE* núm. 52, 1 de marzo de 2003).

[46] Dictamen 8/2002 sobre el Proyecto de Real Decreto sobre Transposición de la Directiva 1999/42/CE, por la que se establece un mecanismo de reconocimiento de títulos respecto de las actividades profesionales a que se refieren las Directivas de Liberalización y de medidas transitorias y por el que se modifica el Real Decreto 1063/1986, de 9 de mayo, el Real Decreto 1665/1991, de 25 de octubre, y el Real Decreto 1396/1995, de 4 de agosto.

pongan ejercer en España, por cuenta propia o ajena, distintas actividades profesionales en determinados sectores productivos.

Nuevas directrices de los certificados de profesionalidad

Conforme al nuevo SNCP, este año también se han establecido las directrices de los certificados de profesionalidad[47], que permitirán acreditar oficialmente las competencias adquiridas mediante distintas vías relacionadas con la formación profesional[48], aunque, tanto para los títulos de Formación Profesional como para los certificados de profesionalidad, hasta que no se incluya en el CNCP la correspondiente cualificación profesional, la evaluación de las competencias profesionales adquiridas a través de aprendizajes no formales o de experiencia laboral, se efectuará atendiendo a las unidades de competencia establecidas en estos dos desarrollos reglamentarios.

El reconocimiento de las competencias profesionales así evaluadas, cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún certificado de profesionalidad, se realizará a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente certificado, y como novedad se establece que será condición necesaria para su expedición que los solicitantes hayan superado las correspondientes pruebas de acceso. Sin embargo, los certificados de profesionalidad correspondientes a cada ocupación se regularán por Real Decreto, con validez en todo el territorio nacional y carácter oficial, definiendo las competencias profesionales características de cada ocupación y los contenidos mínimos asociados a las mismas.

Nueva regulación de la formación continua

Finalmente, en el año 2003 se ha desarrollado una nueva regulación del subsistema de formación profesional continua, a través del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto. Con esta norma se pretende avanzar en un modelo de formación continua más eficaz, a la vez que ajustado a la doctrina constitucional[49], al Reglamento Europeo

[47] Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad (*BOE* núm. 302, 18 de diciembre de 2003).

[48] Entre ellas se encuentran: la formación profesional ocupacional, incluida en el Plan Nacional de Inserción Profesional (Plan FIP) y la de las Comunidades Autónomas no incluidas en el Plan; las acciones de formación continua; los programas de formación y empleo; los contratos de aprendizaje y para la formación; la experiencia laboral; y otras vías no formales de formación.

[49] Véase en la Memoria del CES 2002 el alcance de las SSTC 95/2002, de 25 de abril, y 190/2002, de 17 de octubre.

de ayudas de Estado para la formación y al nuevo marco establecido por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

De este modo, se establecen las distintas iniciativas de formación que constituyen el subsistema de formación continua, el régimen de funcionamiento y su financiación, así como la estructura organizativa y de participación en el subsistema. Entre sus principios generales se enuncian: la unidad de caja de la cuota de formación profesional, sin perjuicio de otras fuentes de financiación; el protagonismo de los agentes sociales en el desarrollo de este subsistema; la importancia de los acuerdos que al respecto se alcancen en la negociación colectiva; la unidad de mercado y la incorporación a la gestión de las Comunidades Autónomas.

Las acciones de formación continua en las empresas se conciben como aquellas planificadas, organizadas y gestionadas para sus trabajadores, incluyendo, asimismo, los permisos individuales de formación. Para la financiación de estas acciones, se articula un crédito de formación continua para cada empresa, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de cuota de FP durante el año anterior un porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, de tal forma que cuanto menor sea su tamaño mayor será dicho porcentaje. En todo caso, para las empresas de uno a cinco trabajadores, se garantiza un crédito de bonificación por empresa, en lugar de un porcentaje. Además, se contempla prestar un especial apoyo y asistencia técnica en esta materia a las pequeñas y medianas empresas.

Por otra parte, es interesante la previsión de sometimiento de las acciones formativas a información de la representación legal de los trabajadores, estableciéndose, incluso, un sistema para la mediación y resolución de las discrepancias que pudieran surgir respecto al contenido o ejecución de esas acciones.

Mediante los contratos-programas para la formación de trabajadores, se prevé la concesión de ayudas para el desarrollo de planes de formación por las confederaciones empresariales y/o sindicales más representativas, a nivel estatal por las confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales con notable

implantación en el ámbito estatal, o bien por asociaciones de trabajadores autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación. Asimismo, cabe la suscripción de estos contratos para el desarrollo de acciones formativas amparadas en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal. Estos contratos-programas deberán afectar a más de una Comunidad Autónoma. Cuando se destinen a financiar acciones de ámbito exclusivo de una Comunidad Autónoma, serán de aplicación los mecanismos de distribución establecidos en el artículo 153 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria.

Por último, por lo que se refiere a su estructura organizativa, se prevé la creación de una Comisión Estatal de Formación Continua, formada por el Ministerio de Trabajo, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las Comunidades Autónomas, encargada, entre otras funciones, de velar por el cumplimiento y eficacia de la normativa reguladora de la formación continua y, en general, efectuar el seguimiento y análisis de la planificación, ejecución y evaluación. Asimismo, se opta por la constitución de una Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, manteniéndose las Comisiones Paritarias tanto sectoriales como territoriales.

2.4. La protección social al desempleo

Se analiza en este epígrafe la evolución de las prestaciones que protegen las situaciones legales de desempleo de nivel contributivo, asistencial y de renta activa de inserción. Con el primer nivel se protege a los trabajadores que se encuentran en esa situación por la extinción o suspensión del contrato de trabajo, o reducción de la jornada laboral, siempre que cuenten con una previa cotización a la Seguridad Social por esta contingencia, en los términos previstos legalmente.

El nivel asistencial, o subsidio de desempleo, se destina a paliar la ausencia de empleo y la carencia de rentas de los trabajadores desempleados. En este nivel se amparan diferentes situaciones, entre las que se encuentran el agotamiento de las prestaciones contributivas, la no cotización mínima para causar derecho a esas prestaciones o los emigrantes retornados, así como los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

En la renta activa de inserción, dirigida a desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, se combina la percepción de una renta con la participación en acciones de política activa de empleo. El Real Decreto 945/2003, de 18 de julio, por el que se regula para el año 2003 el programa de renta activa de inserción[50], concretó los siguientes colectivos como posibles beneficiarios de este programa: mayores de 45 años, parados de larga duración, o emigrantes retornados, o por ser desempleados de cualquier edad discapacitados o víctimas de violencia doméstica[51].

Ligero crecimiento en la media anual de beneficiarios

Pues bien, en 2003 la media anual de beneficiarios de prestaciones de desempleo, en su conjunto, ascendió a 1.206.700 perceptores, en torno a un 1 por 100 más que el año anterior. Por niveles de prestación (gráfico II-17), el contributivo acogió algo más de la mitad de estos beneficiarios, mientras que un 46,4 por 100 se registró en el nivel asistencial y un 1,4 por 100 participó en el programa de renta activa de inserción. Desde un punto de vista más concreto, es llamativo el importante descenso experimentado en el número de beneficiarios del subsidio de los trabajadores eventuales agrarios, un 11 por 100 menos que en el año 2002, lo que obedecería claramente a la reforma operada en este régimen por el Real Decreto 5/2002, de 24 de mayo[52], así como la notable disminución de beneficiarios de la renta activa de inserción, que pasaron de una media de 50.800 perceptores en 2002 a 16.300 en 2003.

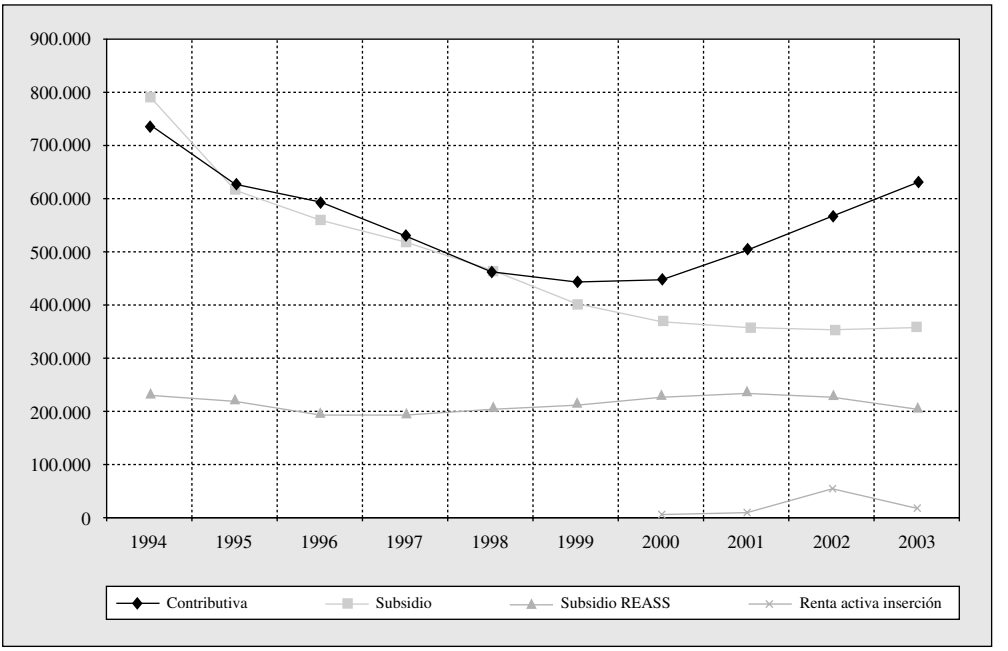
Atendiendo al sector de actividad de procedencia de los beneficiarios de prestaciones por desempleo, como en años anteriores, el

[50] A diferencia de programas anteriores, que habían requerido de habilitaciones específicas, debe recordarse que la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, incorporó al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social una habilitación al Gobierno, con carácter indefinido, para que dentro de la acción protectora por desempleo pueda regular el establecimiento de la renta activa de inserción.

[51] Para las víctimas de violencia doméstica, la norma prevé una ayuda suplementaria de tres meses de renta activa de inserción, en el supuesto de que por dicha circunstancia se vieran obligadas a cambiar de residencia.

[52] Véase en la Memoria del CES 2002 el análisis de la reforma del sistema de protección por desempleo, así como, específicamente, el alcance de las modificaciones operadas en la protección de los trabajadores eventuales agrarios.

GRÁFICO II-17
BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO, 1994-2003
(Según tipo de prestación)



Nota: Beneficiarios «estadísticos», inclusive desempleo parcial en el nivel contributivo. Media anual.

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales.*

mayor número de perceptores se registró en el sector servicios, que representaron un 67 por 100, en el nivel contributivo, y un 57 por 100 de los subsidios de desempleo, seguidos, en ambos niveles, de un 18 por 100 que procedían del sector industria.

Cobertura de la protección por desempleo

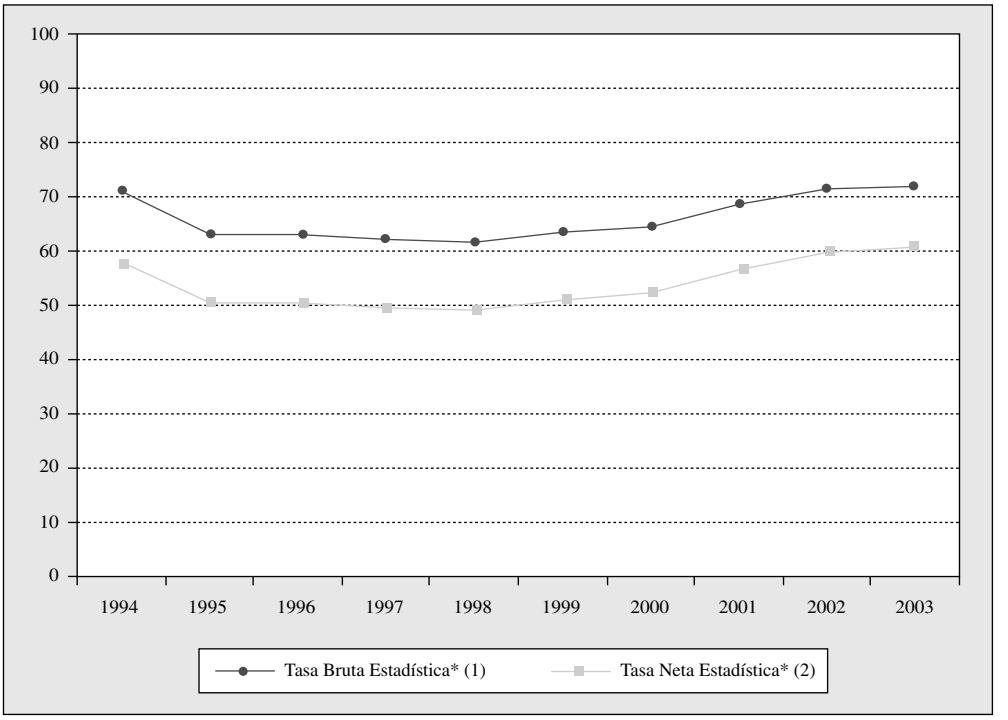
La cobertura de la protección por desempleo en el año 2003 (gráfico II-18), obtuvo porcentajes ligeramente superiores a los del año anterior, alcanzándose el 60,6 por 100 de tasa bruta y el 71,9 por 100 de tasa neta[53].

[53] La tasa bruta representa la proporción existente entre el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo (excluidos los de desempleo parcial y los del subsidio de los trabajadores eventuales agrarios) y el paro registrado. La tasa neta excluye en dicha proporción los beneficiarios agrícolas fijos y el paro agrario.

GRÁFICO II-18

TASAS DE COBERTURA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, 1994-2003

(Porcentaje media anual)



Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales.*

Incremento del paro registrado

En 2003 el paro registrado ascendió a una media anual de 1.657.600 trabajadores demandantes de empleo, un 2,2 por 100 más que en el año 2002 (cuadro II-28). Según sector de actividad, el paro registrado afectó especialmente al sector servicios, con un 56,8 por 100, con lo que no sólo se confirma la tendencia alcista que se viene observando desde 2001, sino que, además, se alcanzan cifras similares a las registradas en el año 1998. Asimismo, puede subrayarse el aumento de un 6,1 por 100, respecto al año anterior, de las demandas de empleo referidas a la construcción. Por el contrario, como viene sucediendo en los últimos diez años, en 2003 descendió nuevamente el paro registrado en el sector agrario, un 5,7 por 100 menos que en el año 2002. En otro orden de ideas, un 14,3 por 100 de los demandantes de empleo no contaban con un empleo anterior.

CUADRO II-28

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO, POR SEXO, EDAD Y TIPO DE PRESTACIÓN

(Miles de personas, promedio anual, 2000-2003)

Beneficiarios	Total				Nivel contributivo				Nivel asistencial												*Pro memoria*			
									Total				Subsidio				Subsidio trabajadores eventuales agrarios				Paro registrado			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Varones																								
Total	543,2	556,4	580,9	602,8	247,5	273,3	310,3	344,0	295,7	283,1	270,6	258,8	197,8	184,3	177,5	175,1	97,9	98,8	93,1	83,7	615,9	601,5	656,4	672,3
De 16 a 19 años	5	5,8	5,8	6,2	1,7	2,3	2,6	2,9	3,3	3,5	3,2	3,3	1,4	1,4	1,3	1,5	1,9	2,1	1,9	1,8	30,2	30,8	38,3	40,1
De 20 a 24 años	36,4	41	43,3	44,1	20,6	26,1	30,2	33,4	15,8	14,9	13,1	10,7	7,4	6,9	6,2	5,7	8,4	8,0	6,9	5,0	63,1	61,1	72,9	76,9
De 25 a 54 años	333,5	344,8	362,5	376,4	167,2	187,5	215,0	240,2	166,3	157,3	147,5	136,2	101,5	92,5	87,1	82,0	64,8	64,8	60,4	54,2	402,2	392,7	421,7	426,6
De 55 años y más	168,4	164,8	168,8	177,1	58	57,4	62,0	67,5	110,4	107,4	106,8	109,6	87,6	83,5	82,9	85,9	22,8	23,9	23,9	23,7	120,4	116,9	123,6	128,8
Mujeres																								
Total	495,5	535,4	563,8	587,5	199,2	228	255,6	286,4	296,3	307,4	308,2	301,1	170,0	172,7	176,6	182,8	126,3	134,7	131,6	118,3	941,6	928,4	965,1	985,3
De 16 a 19 años	4,8	5	4,6	4,7	1,2	1,4	1,5	1,5	3,6	3,6	3,1	3,2	1,8	1,8	1,6	1,6	1,8	1,8	1,5	1,6	42,4	37,5	36,4	36,6
De 20 a 24 años	40,4	43,6	43,9	43,4	18,5	21,8	23,6	25,9	21,9	21,8	20,3	17,5	13,2	12,7	11,9	11,3	8,7	9,1	8,4	6,2	132,6	125,3	115,2	109,5
De 25 a 54 años	370,1	400,2	423,3	441,2	163	187,2	211,4	237,1	207,1	213	211,9	204,1	122,7	123,2	124,6	126,4	84,4	89,8	87,3	77,7	700,3	649,1	727,4	739,1
De 55 años y más	80,2	86,7	91,9	99,1	16,4	17,6	19,1	21,9	63,8	69,1	72,8	77,2	32,4	35,1	38,5	43,4	31,4	34,0	34,3	33,8	66,2	71,5	86,2	100,0

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Por otra parte, debe señalarse que el porcentaje de mujeres fue muy superior al de hombres, representando casi un 60 por 100 de las personas registradas en los servicios públicos de empleo. Sin embargo, en términos de protección por desempleo, dicha proporción se invierte, habiendo sido mayor el porcentaje de hombres, un 54,6 por 100, entre los beneficiarios de prestaciones del nivel contributivo, frente a un 45,4 por 100 de mujeres; por el contrario, en el nivel asistencial, el porcentaje de mujeres fue 2,2 puntos porcentuales mayor que el de los hombres, lo que podría obedecer bien a menores períodos cotizados al desempleo, bien al agotamiento de prestaciones contributivas y permanencia durante un mayor tiempo en situación de desempleo.

Por edad, el mayor número de demandas de empleo registradas, un 70 por 100, se refirió a desempleados entre los 25 y los 54 años. Cabe destacar, por otra parte, el notable incremento experimentado en las demandas de empleo de trabajadores mayores de 55 años, que aumentaron un 9,1 por 100 respecto a las registradas en el año 2002, si bien, en cuanto a protección por desempleo y según sexo, la cobertura de los hombres, en este tramo de edad, triplicó a las mujeres en el nivel contributivo, y casi la duplicó en el nivel asistencial (subsidio).

Causas de acceso a las prestaciones contributivas de desempleo

Atendiendo específicamente a los niveles de protección, la finalización de contrato justificó el acceso de un 52 por 100 de los beneficiarios a las prestaciones contributivas. Como segunda causa de acceso a estas prestaciones se encuentra el cese de la relación laboral por despido, con un 40 por 100 de los beneficiarios, reconocido en acta de conciliación, sentencia del Juzgado de lo Social u «otras» causas de despido.

Entre estas últimas, mención aparte merece el notable incremento de las catalogadas como «otras causas». En este sentido, si tradicionalmente, se englobaban como tal las prestaciones que traían su origen de despido objetivo o de la no superación del período de prueba, tras el reconocimiento de la automaticidad del despido como causa legal de desempleo, por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, se incluye también en este epígrafe la extinción de la relación laboral por despido. Pues bien, sólo ello puede justificar el aumento de estas otras causas, que hasta ese momento habían motivado las prestaciones de unos 30.000 beneficiarios, de media anual, frente a los 166.900 registrados en 2003;

paralelamente, debe subrayarse la significativa disminución de la incidencia en estas prestaciones de los despidos reconocidos en conciliación o sentencia.

Períodos reconocidos y consumidos

En cuanto a la duración e importe de las prestaciones contributivas, el período medio de derecho reconocido fue de 15,1 meses (14,9 en 2002), siendo ligeramente superior el período reconocido a los hombres (15,6 meses) que a las mujeres (14,6 meses). No obstante, el período medio consumido se situó entre 6 y 8 meses de percepción de la prestación. Por lo que se refiere a la cuantía media diaria bruta de estas prestaciones, su importe alcanzó la cifra de 22,03 euros/día, un 2,1 por 100 más que en 2002, si bien se observan, asimismo, diferencias por sexo, ya que en el caso de las mujeres esa cuantía se situó en 19,5 euros, esto es, 4,6 euros diarios menos que los hombres.

Causas de acceso al nivel asistencial

En lo que respecta al nivel asistencial, sin incluir a los trabajadores eventuales agrarios, la principal causa de acceso fue el subsidio de los mayores de 52 años, en el que se concentró un 41,5 por 100 de los beneficiarios de este nivel. Como segunda causa, se encuentra el agotamiento de prestaciones contributivas, que justificó un 28,2 por 100 de los subsidios abonados. En otro orden de ideas, cabe destacar el nuevo descenso registrado en los subsidios originados por cotizaciones inferiores al mínimo para acceder a las prestaciones contributivas, liberados de prisión, o emigrantes retornados, caso este último en el que el número de beneficiarios se redujo en un 37,5 por 100 respecto al año 2002. En cuanto al período medio consumido, se situó entre los 18 y 21 meses de cobro del subsidio de desempleo reconocido.

Gasto público en protección por desempleo

Por último, desde el punto de vista financiero, el presupuesto de gastos del INEM para prestaciones a los desempleados ascendió en el año 2003 a 11.472,3 millones de euros, lo que significó un incremento de un 2,5 por 100 respecto a 2002, distribuidos en los epígrafes que se indican en el siguiente cuadro (cuadro II-29).

A 31 de diciembre de 2003, este presupuesto se había ejecutado en un 97,1 por 100, siendo los epígrafes relativos a prestaciones contributivas por desempleo y cuotas de beneficiarios de estas prestaciones los que justificaron mayores niveles de gasto. Llama la atención, por otra parte, que, a dicha fecha, tan sólo se hubiera ejecutado una cuarta parte del presupuesto destinado al programa de renta activa de inserción (RAI).

CUADRO II-29

GASTO TOTAL EN DESEMPLEO, 2003

(Liquidación Provisional del Presupuesto de Gastos del INEM.
Prestaciones a los desempleados —Programa 312 A—. Miles de euros)

Clasificación Gasto[1]	Presupuesto			Gasto		Ejecución	
	Inicial	Modificación	Actualizado	Compromiso	% Ppto.	Ob. Rcdas.	% Ppto.
Prestaciones Contributivas	5.345,3	535,0	5.880,3	5.835,4	99,2	5.835,4	99,2
Subsidio	1.461,2	79,0	1.540,2	1.539,8	99,9	1.539,8	99,9
Subsidio REASS	925,7		925,7	887,2	95,8	887,2	95,8
Cuotas Beneficiario contributivos	2.192,2	331,0	2.523,2	2.504,3	99,2	2.504,3	99,2
Cuotas Beneficiario subsidio	282,4	20,0	302,4	299,6	99,1	299,6	99,1
RAI	300,5		300,5	72,7	24,2	72,7	24,2
Total	10.507,3	965,0	11.472,3	11.139,1	97,1	11.139,1	97,1

[1] Las distintas partidas incluyen obligaciones de ejercicios anteriores.

Fuente: Subdirección General de Servicios Técnicos del INEM. Datos a 31 de diciembre de 2003.

3. DIÁLOGO SOCIAL

3.1. DIÁLOGO SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

El panorama del diálogo social europeo ha estado marcado, en primer lugar, por la creación y puesta en marcha de una instancia de diálogo y concertación tripartitos al máximo nivel, entre la Presidencia del Consejo y los Interlocutores Sociales europeos. La creación, en marzo de 2003, de la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo[54] nace, así, con la finalidad principal de vigorizar la contribución de las organizaciones sindicales y empresariales europeas a la consecución de los objetivos de modernización económica y social formulados en el Consejo Europeo de Lisboa, en marzo de 2000.

Por otra parte, se está asistiendo, en esta etapa, al esfuerzo de los interlocutores sociales por impulsar y profundizar el diálogo social bipartito y autónomo que ha venido dando relevantes frutos en años anteriores, estructurando y programando acciones conjuntas en ámbitos destacados de las relaciones laborales y el empleo. Así, en 2003 han comenzado a llevar a la práctica el Programa Conjunto de Trabajo 2003-2005 acordado en la cumbre de diálogo social que se cele-

[54] Decisión del Consejo 2003/174, de 6 de marzo de 2003 (*DOCE* L 70, de 14 de marzo de 2003).

bró en noviembre de 2002, y del que ya se daba cuenta en la anterior edición de esta Memoria. Dicho Programa, como se recordará, se compone de un conjunto de actividades de diverso alcance, en el terreno del empleo, la ampliación y la movilidad. Si bien predominan las actividades de estudio, debate y aproximación de posturas a través de la organización de encuentros y seminarios, en algunos casos incorporan también el propósito de decidir un marco de actuaciones o de identificar orientaciones conjuntas, como, por ejemplo, en materia de igualdad de oportunidades y de consecuencias sociales de las reestructuraciones. Este género de acciones permite que se puedan producir ulteriores avances en un proceso gradual de aproximación a resultados concretos que cabe calificar de importante, como, de hecho, se produjo con la adopción a finales de año de una posición común sobre gestión del cambio y consecuencias sociales de las reestructuraciones.

No obstante lo anterior, no cabe reseñar en 2003 la conclusión de nuevos acuerdos de regulación de aspectos específicos en materia de empleo, relaciones laborales o condiciones de trabajo en el nivel interprofesional, después de la firma, el año anterior, del Acuerdo sobre el Teletrabajo. Alguna excepción, como la citada posición común en materia de reestructuraciones y sus consecuencias sociales, no constituye un acuerdo con vocación de regular tales materias, sino que supone una aproximación conjunta de naturaleza ejemplificadora en relación con un problema complejo a través de la difusión de experiencias y buenas prácticas. Mención aparte merece el diálogo social sectorial, en el que se firmaron varios documentos de diversa naturaleza que señalan la creciente relevancia de este nivel de diálogo.

La Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo

La creación de la Cumbre Social Tripartita, con la finalidad de servir de marco de concertación permanente a tres bandas, entre el Consejo y los interlocutores sociales, tiene lugar en un contexto marcado por la ralentización económica y el estancamiento del empleo en Europa que hacen peligrar la consecución de los objetivos planteados en la Estrategia de Lisboa. Ante esta situación, se estima que el diálogo y la concertación social, a todos los niveles y en todos los ámbitos, constituye un instrumento de enorme eficacia para contribuir a los objetivos planteados de modernización económica y social[55].

[55] Comunicación de la Comisión «El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio». [COM (2002) 341 final].

A partir del extraordinario avance que supuso la adopción del Acuerdo sobre la Política Social, anexo al Tratado de la Unión Europea, y su inclusión posterior en el Tratado CE, para el reconocimiento del papel y la eficacia del diálogo y la concertación bipartitos entre los interlocutores sociales, aquéllos se han incorporado progresivamente al desarrollo coordinado de las políticas económica, social y de empleo, mediante la instauración de un diálogo macroeconómico y la participación en el método abierto de coordinación de la Estrategia Europea de Empleo y de la protección social. La institucionalización de una Cumbre Social, que habrá de reunirse al menos una vez al año con carácter previo al Consejo Europeo de Primavera[56], supone un paso más de importancia cualitativa, pues constituye el canal de participación de los interlocutores sociales en todos los componentes de la Estrategia económica y social iniciada en Lisboa, como estrategia global que pretende integrar, en el marco de la coordinación de las políticas económicas de los Estados miembros, las reformas estructurales, la Estrategia Europea de Empleo, la protección social y las políticas macroeconómicas.

La iniciativa de formalizar y de dar carácter de permanencia a las Cumbres Sociales, que ya se venían celebrando en años anteriores, tiene el valor añadido de que parte de una petición de los propios interlocutores sociales dirigida al Consejo Europeo de Laeken, en diciembre de 2001, posteriormente respaldada por la Comisión. Los interlocutores sociales, en la posición común que dirigieron al Consejo de Laeken, expresaron su voluntad y su deseo de desarrollar y de articular mejor la concertación sobre los diferentes aspectos de la Estrategia de Lisboa, objetivo para el que según ellos se había revelado insuficiente e inadecuado el marco del Comité Permanente de Empleo, instancia que resulta suprimida.

La Cumbre celebró su primera reunión formal el 20 de marzo, y en ella los representantes de trabajadores y empresarios expusieron las iniciativas llevadas a cabo para contribuir al impulso de los objetivos de Lisboa, en áreas tales como la negociación colectiva, salarios, mejora de la productividad, nuevas tecnologías, organización

[56] En la CST se reúnen los representantes de máximo nivel de la Presidencia en ejercicio del Consejo y de las dos siguientes, de la Comisión y de los Interlocutores sociales, así como los Ministros de Trabajo de dichas Presidencias y el Comisario de Empleo. En función de los temas tratados, podrán asimismo tomar parte los Ministros y los Comisarios de otras áreas.

del trabajo y formación permanente. Asimismo, presentaron un primer informe anual de ejecución del Marco de acciones conjuntas para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones, firmado en febrero de 2002. Por último, expusieron los avances en el desarrollo del Programa de Trabajo que han adoptado conjuntamente para el período 2003-2005.

La evolución, a lo largo del año, de la situación general de la economía en la Unión Europea unida a los datos de empleo y paro, que llevaron a aplazar sucesivas veces la recuperación anunciada tiempo atrás, motivaron una convocatoria extraordinaria de la Cumbre Tripartita en el mes de diciembre, bajo Presidencia italiana de la Unión Europea, ante la preocupación mostrada por Gobiernos e instituciones comunitarias de que, con el actual rumbo de la economía y la creación de empleo, no sería posible cumplir los objetivos estratégicos adoptados de cara a 2010. En una Declaración Conjunta previa a la Cumbre, los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales europeas expresaron idéntica preocupación de que la tónica de bajo crecimiento económico en Europa y el aumento del paro están poniendo en serias dificultades la consecución de aquellos objetivos, por lo que valoraron positivamente la propuesta de Iniciativa Europea de Crecimiento presentada por la Comisión Europea, así como el Informe del Grupo de Trabajo de Alto Nivel, presidido por el antiguo primer ministro holandés Wim Kok, sobre las medidas necesarias para crear más empleo en Europa.

Diálogo bipartito. Documento conjunto sobre consecuencias sociales de las reestructuraciones

En el terreno ya de los resultados del diálogo social bipartito, y como desarrollo concreto del Programa de Trabajo adoptado conjuntamente por los interlocutores sociales europeos para los años 2003-2005, del que la mayor parte son acciones en el campo del empleo, representantes de las organizaciones sindicales y empresariales CES, UNICE, UEAPME y CEEP negociaron, a mediados de 2003, un texto conjunto sobre orientaciones de referencia para la gestión de las reestructuraciones empresariales y sus consecuencias sociales. Dicho texto respondía a la consulta lanzada inicialmente sobre esta materia por la Comisión Europea sobre la base del artículo 138 del Tratado CE. Las partes sociales, tras dejar la Comisión en suspenso el segundo período de consultas previsto en el Tratado, elaboraron una posición conjunta que contiene un abanico de recomendaciones dirigidas a las empresas que entran en procesos de reestructuración con consecuencias para la plantilla de trabajadores, elaborada a partir del estudio de un conjunto de casos.

No se está, así pues, ante un acuerdo interprofesional de carácter vinculante dirigido a regular los procesos de reestructuración, mediante los mecanismos de aplicación correspondientes, sino que los interlocutores sociales se adentran en el terreno de las orientaciones comunes y la difusión de buenas prácticas. Se parte de la necesidad de asumir la adaptación al cambio como un fenómeno constante en la vida de las empresas y de los trabajadores. Se considera, sin embargo, que la mayoría de estas adaptaciones no traen consigo pérdidas de empleo, aunque se afirma que en ocasiones pueden ser necesarias reestructuraciones de largo alcance. En este sentido, «la existencia de un diálogo social de calidad en un clima de confianza y una actitud positiva de cara al cambio son factores importantes para evitar o limitar las consecuencias sociales negativas».

El texto conjunto, a partir de los casos estudiados, destaca el papel que juega la información en tiempo útil a los trabajadores y sus representantes, mediante los canales o procedimientos existentes, así como que ésta puede tener que desarrollarse en diferentes niveles, si bien la existencia de órganos o procedimientos de ámbito europeo constituyen el nivel adecuado cuando las decisiones de reestructuración poseen efectos transnacionales. Asimismo, se hace hincapié en la importancia que reviste mantener y desarrollar las competencias y cualificaciones de los trabajadores para facilitar su movilidad y empleabilidad. Se llama la atención, igualmente, sobre las consecuencias territoriales de los cambios socioeconómicos, y la necesidad de emprender acciones coordinadas entre los actores privados y autoridades públicas cuando se ven afectadas regiones o municipios enteros. También se analizan las repercusiones específicas para las pequeñas y medianas empresas, los problemas que surgen durante la negociación de planes sociales, y las posibles alternativas a los despidos colectivos.

El tratamiento conjunto de este tema que han llevado a cabo, por vez primera, los interlocutores sociales europeos, con el propósito de identificar orientaciones que puedan servir de referencia para ayudar a gestionar el cambio y sus consecuencias sociales, constituye un avance que cabe valorar como importante en una materia en que las posiciones de partida de empresarios y sindicatos se revelan a menudo muy divergentes, y en la cual puede resultar aconsejable avanzar hacia aproximaciones comunes a partir de acciones de estudio, seminarios, etc., que permitan difundir las mejores experiencias e identificar elementos de acuerdo.

Posición común sobre la racionalización del método abierto de coordinación en el ámbito de la protección social

En idéntico terreno de las opiniones conjuntas de los interlocutores sociales, cabe reseñar asimismo la posición común que emitieron en el mes de septiembre en relación con la propuesta presentada en 2003 por la Comisión dirigida a mejorar la coordinación a nivel europeo de las políticas de protección social de los Estados miembros. En efecto, en su Comunicación de mayo de 2003 sobre racionalización del método abierto de coordinación en el ámbito de la protección social, la Comisión presentó una serie de propuestas cuya finalidad es hacer más eficaz la coordinación de las políticas nacionales en materia de pensiones, inclusión social y lucha contra la pobreza, atención sanitaria y a las personas mayores, y sistemas de protección que alienten la dedicación al trabajo, para contribuir a la modernización de los sistemas de protección social y reforzar así la dimensión social de la Estrategia de Lisboa[57].

En relación con esta propuesta, las organizaciones interprofesionales europeas de empresarios y trabajadores valoraron muy positivamente los objetivos de racionalización y simplificación que persigue, así como la sincronización que pretende lograr con los procesos de coordinación de las políticas económicas y de la estrategia de empleo, a fin de lograr una mejor articulación entre estos tres pilares de la Estrategia de Lisboa. Sin embargo, al mismo tiempo expresaban su preocupación por la posibilidad, entre otros aspectos, de que la unificación de los informes nacionales singulares para cada área de la protección social en un único documento pudiera contribuir a debilitar las políticas específicas en los diversos ámbitos.

Consultas de la Comisión a los interlocutores sociales: transferencia de derechos de pensiones ocupacionales y tiempo de trabajo

Por otra parte, en cumplimiento de las atribuciones que le confiere el Tratado CE de «fomentar la consulta a los interlocutores sociales a nivel comunitario y adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo» (art. 137.1), la Comisión ha lanzado en los últimos meses procesos de consultas en relación con diversas materias. Cabe destacar, así, el segundo período de consultas abierto sobre el posible contenido de una acción a nivel comunitario en materia de transferencia de derechos de planes de pensiones ocupacionales, en el mes de septiembre, y, más recientemente, en enero de 2004, el primer período de consultas sobre el tiempo de trabajo en relación con una eventual revisión de la Directiva de 1993.

[57] Comunicación de la Comisión «Refuerzo de la dimensión social de la Estrategia de Lisboa: racionalización del método abierto de coordinación en el ámbito de la protección social», [COM (2003) 261]. Sobre este tema véase, más extensamente, *infra* capítulo III, epígrafe 2.

La importancia creciente de la previsión social complementaria en Europa, en particular la basada en planes de pensiones profesionales, sectoriales o de empresa, unida a la movilidad de los trabajadores en el territorio de la Unión, constituyen dos de los factores que más han contribuido a poner de manifiesto la conveniencia de contar con un marco de regulación común europeo que facilite el paso entre planes de pensiones ocupacionales y la transferencia de los derechos generados en situaciones de cambio de empresa por parte de los trabajadores que se ubican en distintos países de la Unión Europea. La situación actual, caracterizada por una pluralidad de ordenamientos aplicables, se considera que dificulta dicho tránsito, y, a la postre, constituye un obstáculo a la movilidad geográfica y a la libertad de circulación[58].

Por ello, esta cuestión podría constituir uno de los puntos relevantes del diálogo en 2004 si, finalmente, las organizaciones sindicales y empresariales europeas, como sería deseable, entablan un proceso de negociación con vistas a alcanzar un acuerdo que proporcione un marco europeo de regulación desde la autonomía colectiva, lo que, además de fortalecer la capacidad del diálogo social bipartito de dar respuesta a importantes cuestiones de alcance europeo, contribuiría en alguna medida al dinamismo de los mercados de trabajo y al refuerzo de la previsión social complementaria de base profesional.

Por último, como se apuntaba, la Comisión ha convocado en enero de 2004 un período de consultas a los interlocutores sociales acerca de la ordenación del tiempo de trabajo, con vistas a una posi-

[58] La Comisión lanzó la primera fase de consultas a mediados de 2002 a fin de determinar la necesidad o no de una acción a nivel comunitario, la forma de la misma, en su caso, y el nivel a que debería plantearse, intersectorial y/o sectorial. En su respuesta, los Interlocutores sociales europeos opinaron a favor de la necesidad de contar con un instrumento comunitario dirigido a facilitar la transferencia de derechos, si bien se pusieron de manifiesto hondas divergencias en cuanto al alcance de dicha regulación. Mientras que, para las organizaciones empresariales, UNICE y UEAPME, un eventual instrumento a escala comunitaria debería limitarse a la transferencia de derechos en los casos de movilidad transnacional, para las organizaciones sindicales, CES, CEC y EUROCADRES resulta necesario un marco de regulación europeo, preferentemente mediante una Directiva que podría ser determinada en sus contenidos a través de la negociación de los Interlocutores sociales. Tras ello, en septiembre de 2003, la Comisión se dirigió de nuevo a éstos solicitándoles su opinión sobre el posible contenido y ámbito que debería tener una actuación comunitaria en este terreno.

ble revisión de la Directiva 93/104[59]. En la base de esta consulta está la intención de analizar cómo se ha venido utilizando la posibilidad que ésta deja abierta de no aplicar, bajo ciertos requisitos, el límite máximo de duración de la jornada de trabajo en cómputo semanal, fijado en 48 horas *(opt-out),* así como la posibilidad de «derogaciones» de los períodos de referencia dentro de los cuales se calcula y computa el tiempo de trabajo. Asimismo, la consulta ha venido en parte motivada por recientes pronunciamientos del Tribunal de Luxemburgo sobre la definición del tiempo de trabajo y la calificación, como trabajo o descanso, del tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición de la empresa *(on call).* La apertura de esta consulta convierte la ordenación del tiempo de trabajo en otra cuestión que podría tener un lugar destacado en la agenda del diálogo social en 2004, y en la que la autonomía colectiva podría avanzar en la definición de determinadas reglas básicas a nivel europeo que tocan directamente el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en las relaciones de trabajo.

Diálogo social europeo de ámbito sectorial

Para completar este panorama del diálogo social europeo conviene hacer mención, siquiera de forma breve, de los resultados registrados por éste en el nivel sectorial (cuadro II-30). Desde 1998 hasta la actualidad se han constituido alrededor de treinta comités de diálogo social sectorial, auspiciados por la Comisión en su papel de promoción del diálogo a escala europea[60]. Dichos comités han venido produciendo un buen número de textos conjuntos de diverso alcance y naturaleza, desde acuerdos como tales a orientaciones y declaraciones conjuntas, códigos de conducta, etc., que lo sitúan como un nivel con un gran potencial de impulso de medidas y soluciones en ámbitos clásicos, como el empleo, las relaciones de trabajo o la formación permanente, y en materias de surgimiento más reciente, como la responsabilidad social de las empresas.

---

[59] Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. La regulación del tiempo de trabajo a nivel europeo contenida, fundamentalmente, en esta norma fue objeto, como se sabe, de una importante modificación en el año 2000 (Directiva 2000/34, de 22 de junio), principalmente para incluir en su ámbito de aplicación a una serie de sectores que habían quedado excluidos en 1993. Dicha regulación ha sido después «codificada» mediante la aprobación de la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre (*DOCE* L 299, de 18 de noviembre de 2003), que sustituye a las anteriores.

[60] El último de estos Comités se constituyó en septiembre de 2003 en el sector de la construcción naval.

CUADRO II-30
DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL EUROPEO EN 2003: PRINCIPALES RESULTADOS

Sector	Documento	Contenido principal
Ferrocarril	Acuerdo (octubre 2003)	Licencia europea común para los maquinistas ferroviarios y condiciones mínimas de trabajo.
Química	Posición conjunta (noviembre 2003)	Evolución del sector a la luz del futuro Reglamento de Registro, Evaluación y Autorización de Industrias Químicas (REACH). Consecuencias para el empleo, la innovación y la competitividad. Acciones para una política productiva en el sector.
Comercio	Declaración conjunta	Responsabilidad social de las empresas.
Azúcar	Código de conducta (febrero 2003)	Responsabilidad social de las empresas.
Seguridad Privada	Código de conducta (julio 2003)	Elevación de los standards básicos de calidad del servicio y garantía de un alto nivel de ética profesional en el sector.

3.2. DIÁLOGO SOCIAL EN ESPAÑA

En un contexto marcado por la incertidumbre acerca de la recuperación económica, una reducción en el ritmo de creación de empleo, especialmente en el sector industrial, y una inflación a finales de 2002 bastante más elevada que el objetivo inicial, a comienzos de 2003 parecía consolidarse una recuperación del clima y de la dinámica de diálogo social, que habían quedado seriamente dañados con ocasión de la reforma de la protección por desempleo y la contestación a dicha reforma, materializada en la convocatoria de la huelga general del 20 de junio de 2002.

La progresiva recomposición del diálogo a lo largo de los meses finales de 2002 dio como primer resultado el acuerdo alcanzado en la Mesa Tripartita sobre prevención de riesgos laborales, en el mes de diciembre[61], a raíz de la preocupación comúnmente expresada por la evolución de los datos de siniestralidad laboral, acuerdo que sirvió de base para la posterior reforma del marco normativo de la prevención materializado en la Ley 54/2003, de la que se da cuenta en el apartado correspondiente de esta Memoria[62]. Asimismo, los trabajos lleva-

[61] «Propuestas de la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales», 30 de diciembre de 2002.

[62] Véase epígrafe 4.3. de este capítulo: «Prevención de riesgos laborales».

dos a cabo en dicha Mesa a lo largo de 2003, dieron lugar a nuevos resultados de desarrollo de aquella normativa, concretamente en el aspecto de la coordinación de las actividades preventivas de las empresas que comparten un mismo centro de trabajo.

Más allá de los buenos resultados conseguidos en relación con la regulación de la prevención de riesgos laborales, resultados que abren nuevas perspectivas de cara a la operatividad y la eficacia de los instrumentos de que se dispone para combatir las todavía altas cifras de siniestralidad, durante 2003 no parecen haberse registrado desarrollos nuevos en otros terrenos en los que habían venido funcionando mesas o comisiones de seguimiento, en el marco de un diálogo social tripartito entre Gobierno e interlocutores sociales. Así, por ejemplo, en materia de protección social, ámbito en el que los firmantes del Acuerdo de 2001 para la Mejora y Desarrollo del Sistema pactaron una serie de medidas de aplicación y desarrollo en años sucesivos, han instituido una Comisión de Seguimiento para impulsar la puesta en práctica de determinadas acciones. No obstante lo anterior, sí cabe mencionar en el año algunos otros elementos relevantes como los contactos y consultas llevados a cabo de manera bilateral por el Gobierno con las organizaciones sindicales y empresariales, respectivamente, de cara a la elaboración de la Ley de Empleo.

El proceso de total restablecimiento de unas condiciones favorables para el diálogo y la negociación en diferentes temas aún tendría que superar un último episodio de la ruptura producida con ocasión de la reforma de la protección por desempleo, manifestada en el anuncio por las centrales sindicales UGT y CCOO de convocatoria de una huelga en el campo andaluz y extremeño en el mes de febrero para protestar contra los contenidos de aquella reforma en relación con el subsidio agrario, huelga que finalmente sería desconvocada tras plantear el Ministerio de Trabajo una propuesta de regulación de la renta agraria que los sindicatos estimaron asumible[63].

[63] Dicha propuesta se materializó en el RD 426/2003, de 11 de abril (*BOE* de 12 de abril), por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura. Véase el epígrafe 2.4. de este capítulo; «La protección social al desempleo».

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003: relevancia y significado

Por fin, en el proceso de progresiva recuperación de un mejor clima de confianza, tuvo lugar el resultado más relevante del año con la firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003), entre las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME, de un lado, y los sindicatos UGT y CCOO, de otro. Con la firma del ANC 2003[64], dirigido de manera principal, aunque no constituyen su única finalidad ni su único significado, a ofrecer un conjunto de recomendaciones y orientaciones a las partes negociadoras de los convenios colectivos para el año en curso, los interlocutores sociales renuevan su apuesta por contribuir a la superación de las dificultades generadas por la coyuntura económica y del empleo mediante el ejercicio de responsabilidad que supone pactar una serie de criterios y de medidas que se consideran deseables en el terreno de la fijación de los salarios, el empleo y las relaciones entre flexibilidad y seguridad, entre otras materias.

La exposición de los principales contenidos del ANC 2003, especialmente los dirigidos de manera expresa a orientar la negociación de los convenios colectivos mediante criterios y recomendaciones generales (Capítulos IV a IX), tiene lugar en el apartado correspondiente de esta Memoria[65], sin perjuicio de que, en este punto, parezca oportuno hacer algunas consideraciones más generales acerca de su alcance y significado en relación con la evolución reciente del diálogo social en España.

El ANC 2003, y su precedente de 2002, del que supone un afinamiento y una mejora, constituyen hitos importantes en el desarrollo del diálogo social en España en los últimos años, no sólo porque los mismos muestran la capacidad, una vez más, de los agentes sociales de reaccionar ante coyunturas desfavorables anticipándose a dinámicas de deterioro más profundo de una situación negativa, o contribuyendo a adelantar los efectos de una recuperación largo tiempo anunciada pero no concretada todavía, sino asimismo por la voluntad que muestran de consolidar un diálogo social autónomo, en su iniciativa y en sus planteamientos como principal instrumento para impulsar un desarrollo más eficaz de la ordenación de importantes aspectos del mercado y de las relaciones de trabajo.

[64] BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2003.

[65] Véase *infra,* el epígrafe 4 de este capítulo: «Relaciones laborales y negociación colectiva».

El fortalecimiento de la autonomía del diálogo bipartito representa sin duda una señal importante de cara a la posible contribución de las organizaciones de empresarios y trabajadores a los objetivos estratégicos en materia de empleo y de modernización productiva, ya que puede permitir avanzar de manera más clara en la formulación de medidas desde la convergencia de posiciones que con anterioridad se expresaban sin tener tan en cuenta la existencia de posibles intereses compartidos.

Tal sucede, en las previsiones del ANC, en el terreno fundamental del equilibrio entre flexibilidad, como necesidad dirigida a permitir la adaptación continua de las empresas a las nuevas exigencias y cambios del mercado y la competencia, y la seguridad de los trabajadores en el empleo, cuando los firmantes, reconociendo la necesidad de adaptarse con celeridad a un escenario de cambios permanentes, coinciden en que resulta necesario «articular mecanismos de flexibilidad, entre ellos las nuevas formas de organización del trabajo, y tener en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo. En este contexto debe seguir siendo un objetivo conseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores»[66].

En este sentido, otro valor del Acuerdo que resulta importante destacar, en relación con la contribución de los agentes sociales a la consecución de aquellos objetivos, lo constituyen las valoraciones conjuntas de los firmantes del Acuerdo en relación con la modernización del sistema productivo y con la urgencia de que España mantenga sus opciones como país dotado de un alto nivel de investigación, desarrollo e innovación, y de extensión del uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Así, los firmantes llaman la atención sobre el progresivo debilitamiento de la inversión en bienes de equipo, «lo que resulta especialmente preocupante, pues es el principal impulsor de la renovación y el cambio tecnológico y, en consecuencia, de la mejora de la productividad y situación competitiva de las empresas»[67].

De esta manera, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo, a partir de la coincidencia en la necesidad

[66] Capítulo V: «Criterios en materia de empleo, flexibilidad interna, cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo».

[67] Capítulo III. 5 del Acuerdo.

de que el aparato productivo español se inscriba dentro de un «modelo de competencia moderno» que esté en condiciones de competir a partir de la mejora del valor añadido, y no exclusivamente mediante el ajuste de costes, hacen «una llamada de atención a los poderes públicos y a la sociedad española sobre la necesidad de redoblar el esfuerzo en actividades de investigación, desarrollo e innovación». Por tanto, el ANC, más allá del carácter coyuntural de sus orientaciones a los negociadores de los convenios colectivos, expresa una importante advertencia sobre las posibilidades y las condiciones de crecimiento a largo plazo, sobre la sostenibilidad misma del crecimiento, que resulta de enorme importancia de cara al futuro.

El ANC instituye una Comisión de Seguimiento, compuesta por tres representantes de cada una de las organizaciones firmantes del Acuerdo, cuya actividad a lo largo de la vigencia de aquél viene a suponer una suerte de «diálogo continuo» sobre un conjunto de temas específicos respecto de los cuales se estima posible y deseable avanzar de manera conjunta a través del diálogo y la participación de los agentes sociales y de éstos con el Gobierno. Tal es el caso de las tareas que se le encomiendan con el fin de impulsar el empleo de las personas con discapacidad y, particularmente, la misión de «instar al Gobierno para que impulse el diálogo en esta materia con las organizaciones empresariales y sindicales», contexto en el que debe mencionarse la Declaración conjunta que llevaron a cabo los firmantes del ANC en relación con el Año Europeo de la Discapacidad. Asimismo, se le encomienda la misión de difundir el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, a través de debates, seminarios, etc., lo que pone de manifiesto la importancia de la colaboración entre el diálogo social de nivel europeo y el que tiene lugar en el ámbito nacional de los Estados. La Comisión de Seguimiento del ANC deberá, así, promover la adaptación y desarrollo del contenido del Acuerdo a nuestra realidad de manera que se impulse una mayor y adecuada utilización del teletrabajo que resulte favorable tanto a las empresas como a los trabajadores.

Otras dos importantes tareas de promoción que se le asignan son la de elaborar una relación de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades que puedan servir de orientación a la negociación colectiva, así como favorecer la promoción de observatorios sec-

toriales estatales, instancias éstas que se consideran importantes instrumentos estables para mejorar la capacidad de gestionar anticipadamente los cambios, y de los que las organizaciones firmantes lamentan la escasa receptividad que ha mostrado hasta ahora la negociación colectiva para su puesta en práctica. Por último, la Comisión tiene encomendadas tareas de análisis en relación con la posible persistencia de vacíos de negociación y los medios para su cobertura, y la incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales.

Documento común sobre buenas prácticas para promover la igualdad de oportunidades

El desarrollo de las actividades de la Comisión de Seguimiento, a través de la puesta en marcha de varios grupos de trabajo temáticos, ha constituido así uno de los elementos del diálogo social en 2003. De esos trabajos, entre ellos los realizados en las materias de igualdad de oportunidades y de la aplicación de las nuevas tecnologías, cabe hacer mención, como uno de los resultados más claros de dicho proceso, al documento común sobre buenas prácticas en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, aprobado por la Comisión de Seguimiento del ANC en el mes de febrero[68].

La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de todas las formas de discriminación directa e indirecta en relación con el empleo, debe constituir una de las prioridades de cualquier política legislativa en este terreno, y la misma tiene además en la negociación colectiva, en sus distintos niveles y ámbitos, un instrumento especialmente idóneo para avanzar en la efectiva superación de desigualdades y situaciones discriminatorias, mediante un tratamiento integral de todas las cuestiones relacionadas con la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, como prevé la Directiva 2002/73/CE, sobre igualdad de trato en el empleo[69]. Los interlocutores sociales decidieron, así, impulsar un mejor y más intenso tratamiento de estas cuestiones en los conve-

[68] Comisión de Seguimiento del ANC: «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», 17 de febrero de 2003.

[69] Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (*DOCE* L 269, de 5 de octubre), que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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.

nios colectivos, expresando un consenso básico acerca de una serie de medidas que consideran que pueden resultar adecuadas y eficaces para tal fin[70], en forma de ejemplos de buenas prácticas, y confiriendo una amplia difusión a las mismas, lo que muestra una apuesta inequívoca de las organizaciones empresariales y sindicales por un modelo de relaciones laborales que integre la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios de la organización de la empresa[71].

En resumen, el camino emprendido por los agentes sociales en España con la firma de los ANC 2002 y 2003 representa una nueva etapa, con algún antecedente importante en años anteriores, en la consolidación y maduración de un diálogo social autónomo que está en plena sintonía con el fortalecimiento del diálogo y la concertación bipartitos que se viene registrando asimismo en el ámbito de la Unión Europea. Con independencia de que, en el futuro, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de aquéllos recurran a éste u otro modelo de acuerdos, lo realmente importante es la voluntad que acreditan de impulsar concertadamente, mediante una diversidad de cauces y de instrumentos, medidas y acciones que redunden en la mejora del mercado de trabajo, la calidad del empleo y la modernización del sistema productivo que aporte las bases para un crecimiento más sostenible. Es de desear, pues, que las organizaciones de los agentes sociales sigan profundizando en la dirección emprendida, y, tras acordar la prórroga para 2004 del ANC, continúen incorporando en años posteriores nuevos temas y nuevos compromisos que permitan afrontar el cambio permanente, mediante un mejor equilibrio entre medidas de flexibilidad y seguridad, contribuyendo en mayor medida a los objetivos económicos y de empleo.

[70] Las medidas se presentan como ejemplos de cláusulas convencionales que abarcan los principales aspectos donde se estima preciso fomentar una mayor igualdad y no discriminación, y comprenden: cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación, cláusulas en relación con el acceso al empleo, promoción y formación profesional, clasificación profesional y sistemas retributivos, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención de riesgos laborales, acoso sexual, y órganos de promoción de la igualdad, como atribución de competencias en la materia a las comisiones paritarias, o la creación de comisiones específicas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

[71] Véase, en este sentido, el Informe 2/2003 del CES sobre *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, págs. 67 y ss.

Diálogo y concertación social en las Comunidades Autónomas

Otro ámbito de diálogo al que debe hacerse referencia específica lo constituyen las Comunidades Autónomas, en las que se ha venido consolidando en el transcurso de los últimos años la firma de acuerdos de concertación entre la Administración y los agentes sociales y que, hoy día, presenta un carácter generalizado. La tradición concertadora en España, la estructura políticamente descentralizada del Estado y la presencia del nivel territorial en la estructura organizativa de los agentes económicos y sociales, constituyen algunos de los principales factores que explicarían la generalización y continuidad de este tipo de acuerdos. El resultado es la vigencia, en la actualidad, de un amplio conjunto de pactos de diverso alcance y extensión en cuanto al ámbito de materias negociadas. Ello implica que, prácticamente en todas las Comunidades Autónomas, exista algún acuerdo en vigor de esta naturaleza, y, asimismo, que la mayoría de las Comunidades pueda presentar un acervo más o menos amplio en esta materia (cuadro II-31). Conviene, pues, exponer los rasgos básicos comunes de esta experiencia concertadora, acotando el ámbito de acuerdos tomados en consideración a aquellos que han tenido vigencia en 2003 o la han comenzado con posterioridad.

Un elemento característico fundamental viene dado por la relevancia del diálogo y la concertación tripartitos, dando muestra de una fuerte apuesta de los Gobiernos autonómicos por el fomento e impulso de este tipo de acuerdos. Los objetivos perseguidos a través de esta concertación, vinculados en no pocos casos a una programación regional de finalidad estratégica, junto con otros factores como la programación y ejecución de políticas activas en materia de empleo, serían algunas de las razones que explicarían la importancia otorgada por los Gobiernos de las Comunidades Autónomas al acuerdo con los agentes sociales como un elemento esencial a la hora de llevar a la práctica sus programas.

En cuanto al ámbito de materias que se recogen en los últimos acuerdos firmados, se observa en los mismos una importante diversidad, si bien cabe destacar, por su relevancia y su frecuencia, los acuerdos dirigidos exclusiva o primordialmente al fomento del empleo, como en los casos, entre otros, de las dos Castillas, Cataluña[72], Extre-

[72] En Cataluña, donde se abrió tempranamente y se ha venido manteniendo una concertación principalmente en el ámbito del empleo, existe en la actualidad en proceso de negociación un «Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana».

madura, Murcia o Navarra, y, junto con ellos, otro tipo de pactos de más amplio alcance que abarcan materias diversas como el desarrollo económico y empresarial, las relaciones laborales, el empleo o la protección social, todo ello dentro del marco propio de competencias estatutarias, como, por ejemplo, en Andalucía, Valencia, Aragón, Asturias, Cantabria y La Rioja. Al mismo tiempo, cabe reseñar, junto a aquella concertación en materia específica de empleo o esta otra de ámbito material más extenso, el acompañamiento en algunas Comunidades Autónomas de diversos instrumentos sectoriales como planes tecnológicos, de industria, etc., que suelen ser producto, a su vez, de la concertación entre los Gobiernos y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Pactos autonómicos de empleo

La concertación social de ámbito de Comunidad Autónoma, en materia de fomento del empleo, bien en forma de pactos exclusivamente de empleo, bien en el marco de acuerdos más amplios, ha venido cobrando una relevancia cada vez mayor a partir de un contexto marcado, en la segundad mitad de los años noventa, por la concertación social en el ámbito estatal representada, en su día, por el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE, 1997) y la entonces naciente Estrategia Europea de Empleo, con su corolario en los planes de acción nacionales[73].

Dicha concertación autonómica, posteriormente, ha venido impulsada de manera especial por el proceso de transferencia de funciones y servicios en materia de empleo desde la Administración central a las Comunidades, lo que ha supuesto la asunción efectiva, por parte de aquéllas, de las competencias en el terreno de la gestión del empleo y las políticas activas. Al mismo tiempo, dentro de los procesos de transferencias, los acuerdos de concertación han sido el vehículo, en muchos casos, para la creación y puesta en marcha de los servicios públicos de empleo regionales y de otras estructuras institucionales de naturaleza instrumental en relación con la situación y evolución del mercado de trabajo, el empleo y las cualificaciones en cada región.

En este contexto, una constante en la acción de los Gobiernos autonómicos durante estos años ha sido la concertación de las polí-

[73] Cabría citar, como algunos de los ejemplos de pactos autonómicos de empleo pioneros en la materia, entre otros, el Acuerdo Valenciano por el Empleo y la Formación (AVEF), de 1996, el Acuerdo Marco para la Calidad y la Estabilidad del Empleo de Madrid (1997), o el Pacto para el Empleo en Cataluña (1998).

ticas activas de empleo y mercado de trabajo, propiciando el acuerdo con los agentes sociales más representativos a fin de poner en marcha una diversidad de políticas integradas en el terreno de la gestión de la oferta y demanda de empleo, la formación y la orientación profesional, el fomento del empleo, en especial en relación con los colectivos más desfavorecidos, etc., atendiendo a las particularidades que presenta el mercado de trabajo en el territorio de las distintas Comunidades, y progresivamente dentro de la necesaria coordinación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Acuerdos de desarrollo económico y social

Junto a la concertación social en materia de empleo, se vienen produciendo, en buen número de Comunidades, otro tipo de acuerdos que se caracterizan, fundamentalmente, por una extraordinaria amplitud y diversidad en cuanto al ámbito de materias tratadas, desbordando el más tradicional conjunto de aspectos vinculados a las relaciones laborales y el empleo (cuadro II-31). Se trata de acuerdos que abarcan, en algunos casos, la práctica totalidad de las políticas de los Gobiernos regionales de naturaleza socioeconómica y laboral, incluyendo el desarrollo económico de la región, las políticas sectoriales, o las políticas de bienestar social como la sanidad, vivienda, educación, etc.

La concertación social, en la mayoría de estos casos, se concibe como el instrumento necesario para reforzar las bases de legitimidad y eficacia de una planificación estratégica de la región que, partiendo de un diagnóstico compartido del contexto económico y de los cambios sociales y demográficos que tienen lugar en el ámbito internacional, europeo y español, establece los grandes ejes de prioridad política para el desarrollo económico y la cohesión social en el territorio de la Comunidad Autónoma. Por esta razón, este tipo de acuerdos suelen tener una vigencia temporal bastante amplia, en algunos casos abarcando el período de toda una legislatura, viniendo así a constituir auténticos acuerdos programáticos en los que se recoge el consenso en torno a una parte sustancial de la futura acción de gobierno, y que, necesariamente, deben concretarse año a año en el marco de cada ejercicio presupuestario.

Como consecuencia de ello, los acuerdos de concertación, así concluidos, presentan por lo general una batería muy heterogénea de instrumentos entre los que cabe observar, junto a medidas de acción muy concretas en cuanto a contenido, calendario y medios, de res-

CUADRO II-31

PRINCIPALES ACUERDOS AUTONÓMICOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL CON VIGENCIA EN 2003 O POSTERIOR

Comunidades Autónomas	Denominación	Vigencia	Firmantes	Materias
Andalucía	*V Acuerdo de Concertación Social*	2001-2004	Junta de Andalucía, CEA (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	- Políticas activas de empleo y mercado de trabajo. - Políticas de fomento y mejora de la actividad y el entorno empresarial. - Impulso y difusión de las NTIC en el sistema productivo y la sociedad; I+D+i. - Planificación económica (Plan Económico «Andalucía Siglo XXI») y políticas sectoriales. - Relaciones laborales (negociación colectiva, solución extrajudicial de conflictos, prevención de riesgos laborales) y participación institucional de los agentes sociales.
Aragón	*Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (AESPA)*	2004-2007	Gobierno de Aragón, CREA (CEOE), CEPYME, CCOO, UGT	- Políticas activas de empleo y mercado de trabajo. - Relaciones laborales y participación institucional de los agentes sociales. - Seguridad y salud laboral. - Políticas sociales (compromiso de establecer un nuevo marco legal de servicios sociales en la Legislatura). - Inmigración (desarrollo del Plan Integral). - Políticas de fomento y mejora de la actividad y el entorno empresarial; impulso e incorporación de las NTIC en el tejido productivo; responsabilidad social de las empresas. - Desarrollo sostenible.
Asturias	*Acuerdo para el Desarrollo Económico, la Competitividad y el Empleo*	2004-2007	Gobierno del Principado, FADE (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	- Políticas de promoción de la actividad económica y apoyo de la actividad empresarial (infraestructuras, I+D+I, internacionalización). - Políticas activas de empleo y mercado de trabajo. - Salud laboral y prevención de riesgos (compromiso de elaboración de un Plan Estratégico de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral). - Actuaciones para garantizar la cohesión social en materia de vivienda y salario social básico. - Desarrollo del Sistema Educativo; defensa y sostenibilidad del Sistema Sanitario de Asturias (Anexos del Acuerdo).
Baleares	*Pacto por el Empleo, la Cohesión Social y el Fomento de la Economía Productiva en Baleares*	2000-2003	Gobierno Balear, CAEB (CEOE), PIMEB (CEPYME), CCOO, UGT	- Plan de Ocupación y de Inserción Laboral (medidas y programas de fomento de la ocupación, Servicio Balear de Ocupación, formación profesional, medidas de lucha contra la economía sumergida, fomento de la economía social). - Políticas de fomento de la economía productiva (desarrollo sectorial, infraestructuras, medio ambiente, vivienda). - Sistema público de protección social.
Canarias	*IV Acuerdo de Concertación Social*	2003-2006	Gobierno de Canarias, CCE, CEOE Tenerife, CCOO, UGT,	- Política de empleo; Nuevo Plan Estratégico de Empleo de Canarias. - Participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales. - Prevención de riesgos laborales (Plan de Reducción de la Siniestralidad Laboral). - Actuaciones para la regularización de la economía sumergida. - Tribunal Laboral Canario y Consejo Canario de Relaciones Laborales. - Políticas de inclusión social. - Apertura de mesas técnicas para el fomento y apoyo de la actividad empresarial.

CUADRO II-31 *(Continuación)*

PRINCIPALES ACUERDOS AUTONÓMICOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL CON VIGENCIA EN 2003 O POSTERIOR

Comunidades Autónomas	Denominación	Vigencia	Firmantes	Materias
Cantabria	*Acuerdo de Bases para un Pacto Social de Legislatura* *Acuerdo de Concertación Social 2004*	2004-2007	Gobierno de Cantabria, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	- Participación institucional de los agentes sociales. - Medidas de apoyo a la industria (infraestructuras de suelo, tecnológicas, inversión industrial, medio ambiente). - Políticas activas de empleo (Plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria, Programa Regional de Formación Ocupacional, incentivos a la contratación, incorporación de la mujer al mercado de trabajo). - Política social (Plan de prestaciones y programas de acción social). - Políticas y planes sectoriales, y papel de la Administración regional.
Castilla y Leon	*Plan Regional de Empleo*	2004-2006	Junta de Castilla y León, CECALE (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	- Políticas activas de empleo y mercado de trabajo (formación, orientación e intermediación laboral, incentivos a la contratación en empresas y entidades locales, autoempleo, economía social, igualdad de oportunidades).
Castilla-La Mancha	*II Acuerdo Regional por el Empleo*	2000-2003	Junta de Comunidades, CECAM (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	- Políticas activas de empleo y mercado de trabajo (fomento del empleo y la igualdad de oportunidades, formación y orientación, Plan de Formación Profesional Integral, Servicio Público de Empleo de Castilla–La Mancha). - Políticas de apoyo financiero, promoción económica y fomento empresarial (pymes, autoempleo, economía social).
Cataluña	*Pacto para la Ocupación Juvenil en Cataluña*	2001-2003	Generalitat de Cataluña, FTN (CEOE), PIMEC-SEFES (CEPYME), CONC (CCOO), UGT, y diversas organizaciones sociales y económicas	- Políticas activas de fomento del empleo y mercado de trabajo (fomento de la ocupación y del empleo estable, medidas de fomento y facilitación de la creación de empresas, formación profesional ocupacional, oferta formativa, información y orientación para la inserción laboral, Plan de orientación profesional inicial, fomento de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, medidas dirigidas a jóvenes en riesgo de exclusión sociolaboral, inmigrantes).
Comunidad Valenciana	*Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo (PAVACE)*	2001-2006	Generalitat Valenciana, CIERVAL (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	- Estrategias y acciones de fomento del desarrollo económico y de la actividad empresarial (programa de incentivos económicos, desarrollo local, acciones de mejora de la competitividad en el ámbito local–clusters). - Estrategias de potenciación de la I+D+I en el tejido productivo, estrategias de innovación, Plan Valenciano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación. - Políticas activas de empleo y de mercado de trabajo (pactos territoriales de empleo, incentivos y ayudas de fomento del empleo para emprendedores, promoción del empleo a través de empresas innovadoras y nuevos yacimientos de empleo, Plan de Inserción de Inmigrantes, Plan Valenciano de Formación Profesional). - Fomento del cooperativismo y la economía social. - Estrategias y políticas de modernización y mejora de la competitividad de los sectores productivos: política industrial, política agraria y pesquera, política comercial y apoyo a la internacionalización, turismo. - Políticas de bienestar social (sanidad, vivienda, medio ambiente, Plan Autonómico para la Inclusión Social, Plan para la Integración de las Personas Inmigrantes).

CUADRO II-31 *(Continuación)*

PRINCIPALES ACUERDOS AUTONÓMICOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL CON VIGENCIA EN 2003 O POSTERIOR

Comunidades Autónomas	Denominación	Vigencia	Firmantes	Materias
Extremadura	*V Plan de Empleo de Extremadura*	2004-2007	Junta de Extremadura, CREEX (CEOE), FEMPEX (CEPYME), CCOO, UGT	- Políticas activas de empleo y mercado de trabajo (modernización y mejora de procedimientos, Servicio Extremeño Público de Empleo, orientación profesional, Centros de apoyo a iniciativas de generación de nuevo empleo y asesoramiento a emprendedores, autoempleo y economía social, formación para el empleo y mejora de cualificaciones, fomento de la estabilidad en el empleo, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención de riesgos laborales).
Murcia	*Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia*	2003-2006	Gobierno regional, CROEM (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	- Compromisos de la Administración en la esfera de la contratación pública (subrogación y estabilidad en el empleo, cumplimiento de normas, subcontratación). - Políticas activas de empleo y mercado de trabajo (creación del Servicio Regional de Empleo y Formación, Plan de Formación Profesional de la Región de Murcia, fomento del empleo, promoción de una mayor integración laboral de las mujeres y de la igualdad de oportunidades, inserción laboral de colectivos en situación de exclusión social y laboral, Plan para la Integración Social de los Inmigrantes, fomento de la economía social). - Relaciones laborales (resolución extrajudicial de conflictos, fomento de la negociación colectiva, seguridad y salud laboral, participación institucional).
Navarra	*Plan de Empleo de Navarra*	2002-2004	Gobierno Foral de Navarra, CEN (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	- Políticas activas de empleo y mercado de trabajo (Servicio Navarro de Empleo, formación y orientación, formación ocupacional y continua, programas específicos de formación para inmigrantes, fomento del empleo, en especial de mujeres, jóvenes y colectivos desfavorecidos, mejora de la estabilidad laboral, acciones de desarrollo empresarial y apoyo a la pequeña y mediana empresa, autónomos y empresas de economía social, desarrollo local y actividades económicas emergentes, prevención de riesgos laborales, Plan global de formación preventiva, fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación al empleo, apoyo a colectivos desfavorecidos en relación al mercado de trabajo.
País Vasco	*Acuerdo sobre el Empleo*	1999-indefinida	Gobierno vasco, CONFEBASK, ELA-STV, CCOO, UGT, LAB	- Tiempo de trabajo como elemento de creación de empleo. - Supresión de las horas extraordinarias. - Sustitución y renovación de plantillas. - Empresas de trabajo temporal y empresas de servicios.
La Rioja	*Acuerdo Social y Económico de La Rioja (ASER)*	2001-indefinida	Gobierno de La Rioja, Federación de Empresarios de La Rioja (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	- Desarrollo económico y apoyo a la actividad empresarial y comercial (apoyo a la internacionalización, Plan Riojano de I+D+I), políticas de infraestructuras y sectoriales, Plan Estratégico para la Sociedad del Conocimiento. - Políticas activas de empleo y mercado de trabajo. - Relaciones laborales y seguridad y salud laboral. - Políticas sociales (integración social, igualdad de oportunidades, educación, vivienda).

ponsabilidad, bien del Gobierno regional, bien de los agentes sociales, otros compromisos menos perfilados, y, en otros casos, materias en las que se recoge poco más que una manifestación de intenciones. En todo caso, la amplitud de los compromisos contenidos en acuerdos de esta naturaleza requieren de un desarrollo y concreción a lo largo de todo el período de vigencia del acuerdo, lo que abre una dinámica de diálogo social permanente.

En suma, todos estos acuerdos de concertación, tanto los que se pueden considerar como más centrados en el ámbito de la promoción del empleo y las políticas activas de mercado de trabajo, como aquellos otros que responden a una dinámica de diálogo y concertación con finalidad de desarrollo estratégico de la región, constituyen instrumentos ciertamente importantes para contribuir al dinamismo de las economías regionales, la mejora de los índices y de la calidad del empleo, y la cohesión social, tanto por la centralidad de los temas negociados como por la implicación efectiva de las organizaciones de los agentes sociales en su desarrollo y seguimiento.

4. RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1. Modificaciones normativas: la nueva legislación concursal

Entre las diferentes iniciativas legislativas promovidas en el año 2003, que inciden en el desarrollo de las relaciones laborales, cabe destacar las referidas al empleo, formación continua o prevención de riesgos laborales, cuyo contenido es objeto de análisis en otros epígrafes de este capítulo, así como la reforma operada en la regulación de las situaciones de crisis económica de la empresa.

La reforma de la normativa concursal, iniciada en septiembre de 2001 y objeto del Dictamen del CES 4/2001, de 7 de noviembre (cuadro II-32), concluyó en 2003 con la aprobación de la Ley Orgánica 8/2003, para la Reforma Concursal, de modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y la Ley 22/2003, Concursal, que, en definitiva, han dotado de una nueva regulación a las situaciones de crisis económicas de las empresas, con la que se pretende garantizar la satisfacción de los derechos de los acreedores y, a su vez, posibilitar la continuidad de las empresas que sean viables.

CUADRO II-32
DICTAMEN DEL CES SOBRE LOS ANTEPROYECTOS DE REFORMA CONCURSAL

Para el Consejo esta iniciativa legislativa respondía a una necesidad manifestada desde hace tiempo, derivada de la actual dispersión normativa y complejidad de los procedimientos concursales. No obstante, en su opinión, el nuevo procedimiento concursal debía conciliarse con la salvaguarda de los derechos reconocidos a los trabajadores en la legislación sustantiva laboral, es por eso que no encontraba justificación para la alteración de determinados derechos laborales. A su vez, se formularon distintas observaciones, generales y particulares, al considerar que el texto sometido a Dictamen admitía distintas mejoras, referidas, particularmente, a cuestiones laborales de índole procesal, contractual y salarial.
Sobre el proceso concursal
Para el CES, el restablecimiento del carácter de juicio universal del procedimiento concursal y la atribución a Juez único de cuestiones, que por razón de la materia corresponderían a otros órdenes jurisdiccionales, exige una correcta y puntual puesta en marcha de los Juzgados de lo Mercantil, prestando especial atención a la idoneidad de estos Jueces y de los medios puestos a su disposición. No obstante, ésta no fue una cuestión pacífica en los debates que se desarrollaron en el CES; así, el Dictamen contó con un Voto Particular, en el que los Consejeros firmantes consideraron que debía ser el Juez de lo Social, como juez natural de trabajadores, empresarios y afiliados a la Seguridad Social, quien conociera estas cuestiones.
Sobre los contratos de trabajo
Sin perjuicio de una eventual revisión judicial, se propuso facultar a los Administradores judiciales para la adopción de medidas de extinción, suspensión y modificación colectiva de los contratos de trabajo. Además, en atención a los perjuicios que se pudieran ocasionar al trabajador, se entendió que debía respetarse el derecho a la extinción del contrato en el supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, circunstancia que el Anteproyecto no contemplaba durante toda la tramitación del concurso.
Sobre los créditos laborales
El proyecto de norma concursal, en aplicación del principio de *par conditio creditorum,* venía a suprimir o limitar los privilegios o preferencias a créditos que gozaban de ellos conforme a la legislación vigente. En este sentido, se estimó que no era acertado el tratamiento y clasificación de esos privilegios, apuntando la necesidad de una mejor articulación e interrelación entre los créditos ordinarios y privilegiados, que redundase en clarificar el sistema de determinación de la masa pasiva, de los créditos que la componen, y del orden de prelación entre ellos. Por otra parte, también se llamó la atención sobre la no previsión de la eventual intervención en el proceso concursal del Fondo de Garantía Salarial.

Fuente: Dictamen del CES 4/2001.

En definitiva, en el tiempo transcurrido desde que se iniciara la tramitación de la reforma hasta la aprobación de la nueva normativa concursal, los temas laborales, en general, y la situación de los trabajadores ante la crisis concursal de la empresa, en particular, han sido protagonistas de un debate político y social de enorme trascendencia e influencia en el texto definitivamente aprobado, pudiendo ilustrarse esta afirmación a través de la importante asunción por estas Leyes de las observaciones formuladas por el CES en su Dictamen.

El proceso concursal

La nueva regulación concursal confirma el carácter de juicio universal del procedimiento concursal, a cuyo fin se prevé la creación de los Juzgados de lo Mercantil, atribuyéndoles el conocimiento de las acciones que se ventilen en ese procedimiento, tanto civiles como sociales.

De este modo, se establece el fuero exclusivo y excluyente del Juez del concurso para conocer determinadas cuestiones, que, hasta ahora, eran competencia de los Juzgados de lo Social. En suma, el proceso concursal se configura como un proceso complejo, en el que se combinan medidas cautelares, elementos propios del proceso declarativo y de la ejecución.

En cuanto a las cuestiones sociales, el Juez del concurso es competente para tramitar y resolver las siguientes materias, si bien para su enjuiciamiento deberá tener en cuenta los principios inspiradores de la normativa estatutaria y del proceso laboral:

— Las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado.

— La suspensión o extinción de los contratos de alta dirección.

— Cualquier ejecución frente a bienes y derechos de contenido patrimonial del concursado, incluso la ordenada por el Juez de lo Social.

— Toda medida cautelar que afecte al patrimonio del deudor.

Declarado el concurso no cabe plantear nuevos procedimientos declarativos ante la jurisdicción social, cuando su materia se integre en la competencia específica del Juez de lo mercantil. En el caso de los procesos sociales pendientes, continuarían su tramitación hasta sentencia, correspondiendo la ejecución de las sentencias sociales o laudos arbitrales al Juez del concurso.

Por otra parte, la reforma ha eliminado el privilegio de ejecución laboral separada, esto es, la posibilidad de llevar a cabo la ejecución de estos créditos ante el Juez de lo social, sin que ésta se vea paralizada o suspendida por el proceso concursal, dados los fines económico-sociales que residen tras los créditos salariales. Pues bien, con la nueva

regulación la situación de concurso impediría el inicio de ejecuciones singulares, judiciales o extrajudiciales[74], de modo que tan sólo podrían continuar las ejecuciones laborales con embargo de bienes, anteriores al concurso, y siempre que estos bienes no sean necesarios para la continuidad de la actividad del deudor. Con ello, se subordina el interés de los trabajadores al interés del conjunto de los acreedores, a fin de mantener la integridad del patrimonio empresarial y favorecer la consecución de un convenio con los acreedores.

En materia de recursos, se prevé un doble sistema de impugnación: por un lado, para las medidas colectivas, la decisión se impugna directamente a través del recurso de suplicación; por otro, en cuanto a medidas individuales, su impugnación pasa por el trámite de los incidentes, y, en su caso, por un posterior recurso de suplicación.

Con todo, debe garantizarse la tutela judicial que hasta ahora vienen recibiendo los trabajadores, respetándose, asimismo, los principios sobre los que se basa el procedimiento laboral. A este respecto, es destacable, tal y como había solicitado el CES, la extensión del beneficio de justicia gratuita al ejercicio de las acciones para la efectividad de los derechos laborales en los procesos concursales. Asimismo, debe subrayarse que se exime a los trabajadores de actuar en el procedimiento concursal representados por procurador y asistidos de letrado, pudiendo actuar, al igual que ocurre en el procedimiento laboral, por sí mismos.

Efectos sobre los contratos de trabajo

La nueva normativa parte de un principio de continuidad de la actividad empresarial. Se confirma así el principio de que la declaración concursal no es causa directa de extinción del contrato de trabajo ni afecta a su vigencia y continuidad.

Para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y la suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales deberá acudirse ante el Juez mercantil, siguiendo los trámites específicos establecidos en la Ley Concursal[75], entre los que se prevé un período

[74] Salvo los acreedores con garantía real, a los que se impone un período de espera de un año desde la declaración del concurso para poder ejecutar sus créditos.

[75] No obstante, contra el auto que resuelva dichos expedientes cabrá la interposición de recurso de suplicación, así como del resto de recursos previstos en la Ley de Procedimiento Laboral, recursos que se tramitarán y resolverán ante los órganos jurisdiccionales del orden social.

de consultas entre los representantes de los trabajadores y la Administración concursal, cuya duración no será superior a 30 días naturales (15, en el caso de empresas con menos de 50 trabajadores). A este respecto, debe tenerse en cuenta la cláusula por la que se prevé la aplicación supletoria de la legislación laboral, en lo no previsto en la Ley Concursal y, especialmente, el mantenimiento de las competencias que aquella legislación atribuye a los representantes de los trabajadores.

Por lo que respecta a la Autoridad Laboral, cuya intervención en los expedientes de regulación de empleo se regula con detenimiento en la normativa laboral, su papel no desaparece por completo en el proceso concursal, estando llamada a emitir un informe que, pese a no ser vinculante, ilustrará al Juez del concurso sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado entre los representantes de los trabajadores y la Administración concursal. Ahora bien, será el auto judicial que acuerde la suspensión o extinción colectiva de los contratos de trabajo, y no la resolución de dicha Autoridad, el que produzca las consecuencias oportunas a efectos del acceso de los trabajadores a la situación legal de desempleo.

Matizando lo previsto en el Anteproyecto, en el supuesto de que se produzcan las modificaciones sustanciales del contrato o se acuerde un traslado colectivo que suponga movilidad geográfica[76], el derecho de rescisión del contrato, reconocido en el Estatuto de los Trabajadores, quedará en suspenso durante un período máximo de un año desde que se hubiera dictado el auto judicial que autorizó dichas medidas, y no durante toda la tramitación del procedimiento, como se había previsto inicialmente.

De otra parte, respecto a la extinción o suspensión de los contratos laborales de alta dirección, podrá acordarse por la Administración del concurso, sin necesidad de que intervenga el Juez de lo mercantil, si bien cabe que éste modere la indemnización pactada con el límite de la establecida en la legislación laboral para el despido colectivo, esto es, a un máximo de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades. Además, en caso

[76] Siempre que el nuevo centro de trabajo se encuentre en la misma provincia y a menos de 60 km del centro de trabajo de origen, salvo que se acredite que el tiempo de desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25 por 100 de la duración de la jornada diaria de trabajo.

de suspensión, el contrato podrá extinguirse por voluntad del alto directivo, con un preaviso de un mes, conservando el derecho a indemnización.

La Ley Concursal también determina los efectos del concurso respecto a los convenios colectivos estatutarios, a cuyo fin establece que su modificación sólo podrá afectar a aquellas materias en que sea admisible conforme a la legislación laboral y, en todo caso, que ello requeriría el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores.

Posición de los créditos laborales en el concurso

La nueva regulación de las preferencias y privilegios de los créditos laborales distingue, por un lado, aquellos que se dirigen contra la masa pasiva, y, por otro, aquellos que se integran en esta masa, o créditos concursales, entre los que se encuentran los créditos laborales con privilegio especial y los créditos laborales con privilegio general (cuadro II-33).

En atención a esta regulación del sistema de prelación de créditos, debe subrayarse la modificación del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, producida en la Disposición Final Décimocuarta de la Ley Concursal. Así, se establece que las garantías salariales recono-

CUADRO II-33
LOS CRÉDITOS LABORALES EN EL CONCURSO

Créditos Laborales contra la masa	– Créditos por salarios de los últimos 30 días de trabajo anteriores a la declaración del concurso, con un tope del doble del SMI. – Los generados por el ejercicio de la actividad del deudor, incluidas indemnizaciones y recargos sobre prestaciones.
Créditos Laborales con privilegio especial	– Créditos de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado (refaccionarios).
Créditos Laborales con privilegio general	– Créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI por el número de días pendientes de pago. – Indemnizaciones por la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del SMI. – Indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional. – Recargos sobre prestaciones.

Fuente: Elaboración propia.

cidas en el Estatuto no serán de aplicación en las situaciones concursales, en las que los créditos laborales se regirán por lo señalado en esa Ley, en cuya virtud desaparece, por tanto, la preferencia de los créditos laborales por los últimos 30 días de trabajo frente a la hipoteca y demás garantías reales. Pero, es más, esta preferencia se limita a los créditos salariales devengados con anterioridad al concurso, pues los posteriores simplemente se encuadran como créditos generales con privilegio general.

Particularmente, cabe destacar, como había solicitado el CES, que entre los créditos con privilegio especial se incluyen los créditos refaccionarios sobre los bienes refaccionados, recogiéndose expresamente la preferencia de cobro de los créditos salariales sobre estos bienes. Respecto a los créditos con privilegio general, asimismo, se han recogido en su número 1.° determinados créditos, devengados con anterioridad a la declaración del concurso, como los créditos salariales que no tengan reconocido privilegio especial y las indemnizaciones por extinción de contrato. También es reseñable que se dota de esta preferencia general a las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional y a los recargos sobre prestaciones por incumplimientos de obligaciones de salud laboral.

Por lo que se refiere al cobro, los créditos contra la masa deben abonarse antes de proceder al pago de los créditos concursales, deduciéndose su importe de la masa activa de bienes y derechos no afectos al pago de créditos con privilegio especial. En cuanto a los créditos concursales, el pago de los créditos con privilegio especial se hará con cargo a los bienes y derechos a que estén afectos. Deducidos de la masa activa el importe de los créditos contra la masa y de los que tuvieran privilegio especial, el remanente se aplicará al pago de otras deudas, atendiendo en primer lugar a los créditos con privilegio general, conforme al orden de prelación establecido en la Ley, y, en su caso, a prorrata dentro de cada tipo.

Un debate abierto

En definitiva, en materia sociolaboral es indudable la repercusión de esta normativa en la posición de los trabajadores ante la declaración de un concurso en su empresa, tanto desde un punto de vista procedimental como sustantivo, hasta el punto de que la nueva regulación concursal supone una ruptura en la forma de abordar las relaciones laborales en las situaciones de insolvencia.

Probablemente ello justifica el período de *vacatio legis* establecido por el legislador, en cuya virtud, esta reforma no entrará en vigor hasta el 1 de septiembre de 2004. Este amplio período debe servir para reflexionar y conocer con detalle el nuevo procedimiento concursal y, en su caso, para complementar o resolver las deficiencias que se aprecien en la nueva regulación de las crisis económicas de las empresas.

4.2. Resumen de la negociación colectiva del año: principales datos, estructura y contenidos

Como viene siendo habitual en anteriores ediciones de esta Memoria, el presente epígrafe ofrece un balance de la negociación colectiva desarrollada en el año acogiendo los más relevantes elementos que la conforman: orientaciones elaboradas por las organizaciones empresariales y sindicales para abordar la negociación colectiva en 2003; análisis de los principales datos relativos, por un lado, al número de convenios registrados y trabajadores y empresas afectadas y, por otra parte, a la estructura de la negociación colectiva en 2003. A estos efectos, se analizan los ámbitos principales de los convenios (ámbitos funcional y distribución sectorial, temporal y territorial), así como el panorama general en torno a la articulación y evolución de las unidades de negociación. Por último, se presenta un análisis de los contenidos de los convenios colectivos referido a las siguientes materias: salario, tiempo de trabajo, contratación y empleo, y cláusulas de igualdad de oportunidades. Para la elaboración de este apartado se utiliza junto con los datos estadísticos que proporcionan el MTAS y el INE, información obtenida mediante el estudio directo de las señaladas cláusulas convencionales a partir de una selección de convenios o muestra. En la confección de la citada muestra se ha tenido en cuenta una serie de consideraciones en relación con la cobertura territorial, presencia sectorial, volumen de colectivos afectados y grado de centralización/descentralización de la negociación colectiva a nivel de ramas de actividad.

4.2.1. **Planteamiento y curso de la negociación colectiva**

Por segundo año consecutivo, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), en representación de las organizaciones empresariales, y la Confederación Sindical de Comisiones Obre-

ras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de las organizaciones sindicales, firmaron un acuerdo conjunto de cara a la negociación colectiva de 2003 (en adelante, ANC 2003), firma que tuvo lugar en la sede del Consejo Económico y Social el 30 de enero de 2003. El ANC 2003, incorpora una evaluación de resultados del Acuerdo del año anterior, en el que advierten de tres aspectos que, de alguna manera, condicionaron la aplicación efectiva del mismo en la negociación colectiva de ese año: la naturaleza obligacional y no normativa del Acuerdo; la propia dinámica global de la negociación colectiva de 2002, en la que sólo una parte de los convenios se sometían a procesos completos de negociación; y el hecho de que el Acuerdo «requería para su plena aplicación un mayor período de maduración, pues cualquier reforma o cambio es de lenta recepción por parte de la negociación colectiva».

No obstante, la evaluación realizada por los firmantes del ANC 2003, sobre los resultados del ANC 2002 es claramente positiva. El Acuerdo colaboró en la mayor resistencia a la desaceleración mostrada hasta la fecha por la economía española, constatando que buena parte de la negociación colectiva siguió los parámetros señalados, alcanzándose un moderado crecimiento de los salarios a la vez que el contenido de los convenios se ha enriquecido con un mejor tratamiento de determinadas materias, sustancialmente las que afectan a clasificación profesional, contratación e igualdad de oportunidades. Asimismo, el ANC 2002, ha podido contribuir a la creación de empleo generada en dicho año.

Se reitera el ANC

En el Acta de firma del ANC 2003 se reitera como objetivo fundamental el dar una señal de confianza que contribuya a alargar el ciclo de crecimiento económico, mantener y crear empleo y promover al igualdad de oportunidades y de trato, así como la competitividad de las empresas. En este sentido de plantean propuestas concretas en determinadas materias.

En materia salarial, el ANC 2003, reitera lo dispuesto en el año anterior, estableciendo como objetivo, el minimizar los efectos negativos del actual ciclo económico que pueden incidir negativamente en el empleo, estableciendo criterios que deben contribuir al control de la inflación, al crecimiento del empleo, al aumento de las inversiones productivas y a la mejora de la situación de las empresas y de la capacidad adquisitiva de los salarios. Para ello, los firmantes del

Acuerdo recomiendan a los negociadores de los convenios colectivos que tomen como primera referencia para la negociación salarial, la inflación prevista para el 2003 (fijada por Gobierno en un 2 por 100). En el caso de que se pacten incrementos salariales superiores a la inflación prevista, se recomienda que dichos incrementos estén dentro de los límites derivados del aumento de la productividad. El tercer eje de referencia de la negociación del incremento salarial lo determina la incorporación de cláusulas de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial.

Salarios y empleo

Junto a ello, se señalan dos criterios más que deben tenerse presentes por los negociadores de los convenios en la concreción del incremento salarial en cada ámbito negocial: de una parte, atender a los costes laborales unitarios, sobre todo en las empresas más abiertas a la competencia internacional y, de otra parte, ponderar las circunstancias concretas de cada sector o empresa, es decir, las circunstancias específicas del ámbito de aplicación del convenio.

Por último, en lo que concierne a la negociación salarial, se propugna la conveniencia de que los convenios colectivos procedan a definir una estructura salarial adecuada a la realidad sectorial o empresarial, que se consideren los nuevos sistemas de organización del trabajo así como los conceptos salariales variables y, se insiste en la necesidad de incluir las llamadas cláusulas de inaplicación del régimen salarial, al formar parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al empresarial.

En materia de empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo, se fijan los siguientes criterios generales:

a) El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre los colectivos de trabajadores y trabajadoras con mayores niveles de desempleo.

b) El fomento de la estabilidad del empleo como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores.

c) El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

d) El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

e) El adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad, estableciendo marcos que permitan a las empresas adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes.

f) La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

g) El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.

Por otra parte, y compartiendo los contenidos de la Declaración Europea sobre el empleo de las personas con discapacidad[77], las organizaciones signatarias del Acuerdo, destacaron su intención de contribuir a la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad, a través de las posibilidades que otorga la negociación colectiva.

Especial dedicación presta el ANC 2003, a la búsqueda del equilibrio entre flexibilidad y estabilidad en el empleo. En cuanto a la estabilidad en el empleo, el ANC 2003 formula una serie de recomendaciones, centradas en evitar la contratación temporal injustificada; promocionar la indefinida; conversión de contratación temporal en fija; adopción de fórmulas que impidan el encadenamiento injustificado de contratos temporales; uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación temporal y fomento del contrato de relevo y de la contratación a tiempo parcial, como fórmulas alternativas a posibles reestructuraciones o realización de horas extraordinarias y contratación temporal, respectivamente. En este contexto se recalca la necesidad de fortalecer los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores.

Al objeto de responder a los requerimientos de las empresas y trabajadores con relación a los cambios del entorno económico median-

[77] Suscrito en Bruselas, el 19 de mayo de 1999 por UNICE, CES y CEEP.

te mecanismos de flexibilidad interna que permitan asegurar mejor el empleo y evitar ajustes traumáticos de plantillas, se sugiere avanzar en cláusulas convencionales dirigidas a: modificación de las estructuras profesionales sobre la base de la configuración de grupos profesionales y cuando proceda en áreas funcionales; consideración de la movilidad funcional como instrumento de adaptación interna; planteamiento de sistemas flexibles de gestión de tiempo de trabajo, redistribución de la jornada y cómputo anual; desarrollo de procesos de formación continua y participación de la representación legal de los trabajadores abriendo cauces de información y, en su caso de consultar a los representantes de los trabajadores. Este conjunto de propuestas debería articularse mediante una adecuada distribución de competencias según el ámbito de aplicación del convenio colectivo en aras a una mejor aplicación y eficacia de lo pactado. En línea con las estipulaciones contenidas en el ANC 2002, se reitera para el 2003 la conveniencia de impulsar observatorios de ámbito sectorial estatal que permitan el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la ampliación de la Unión Europea, el desarrollo tecnológico, el empleo, el medioambiente, las necesidades formativas…

Competencias y cualificaciones

La formación permanente y el desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales, merecen una especial atención en el ANC 2003. Recordando el documento «Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones»[78] presentado con ocasión de la Cumbre Europea de Barcelona de marzo de 2002, los firmantes del Acuerdo consideran que la negociación colectiva puede contribuir a los objetivos planteados en dicho documento en el nivel que corresponda mediante el establecimiento de criterios sobre acciones formativas en relación con iniciativas formativas y colectivos prioritarios, mejora de la calidad de las acciones formativas, desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación, referencias formativas en relación con la clasificación y la movilidad.

Fomento de la igualdad de oportunidades

En línea con el ANC 2002, el Acuerdo de 2003 considera a la promoción de la igualdad de oportunidades por razón de género, como uno de los objetivos básicos de la negociación colectiva en materia de empleo. Al efecto, el ANC 2003 considera a la negocia-

[78] Suscrito por UNICE/UEAPME, CEEP y CES (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros).

ción colectiva no sólo como un instrumento idóneo para combatir las situaciones de discriminación por razón de sexo, sino, en general, para corregir fenómenos de desigualdad mediante el cumplimiento del principio de igualdad de trato establecido en la legislación laboral. Por ello se señala la necesidad de subsanar, en su caso, las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; ayudar a través de los convenios a la promoción de la contratación femenina mediante la inclusión de cláusulas de acción positiva, y a la conciliación de la vida familiar y laboral, un ámbito en el que, dada la modificación legislativa introducida por la Ley 39/1999, los convenios deberían actualizar sus previsiones sobre permisos parentales y protección de la maternidad. En este mismo orden, el Acuerdo recomienda que la evaluación de la aplicación del convenio se realice desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

Asimismo, interesa destacar el compromiso de la Comisión de Seguimiento de difundir un código de buenas prácticas que oriente a los responsables de la negociación colectiva en aspectos relacionados con el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, formación y promoción, clasificación profesional, retribución y conciliación de la vida laboral y familiar, y contribuya a corregir aquellas prácticas que puedan estar siendo un obstáculo para el derecho a la igualdad de oportunidades que establecen las normas legales nacionales y comunitarias[79].

Mejora de la siniestralidad

Dadas las altas tasas de siniestralidad en España, resulta lógico y congruente que el ANC 2003, como ya lo hacía su predecesor, contemple un capítulo específico sobre seguridad y salud en el trabajo. El Acuerdo formula un elenco de recomendaciones para los convenios colectivos, decantándose, incluso, sobre el nivel de negociación más apropiado para la negociación de algunas de las medidas. En este sentido, se recoge el compromiso de promover los principios generales y criterios de aplicación práctica elaborados de común acuerdo por la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de hacer efectiva la vigilancia y control de la salud de los trabajadores en el trabajo. Como recomenda-

[79] En este compromiso se enmarca el documento sobre «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», aprobado por la Comisión de Seguimiento del ANC 2003 en su reunión de 17 de febrero de 2003.

ciones más específicas, se determina la conveniencia de realización de exámenes de salud específica a los trabajadores en consonancia con los puestos de trabajo que desempeñan, acciones formativas orientadas conforme a los riesgos de cada puesto de trabajo y regulación del crédito horario de los Delegados de prevención y de los criterios de cooperación de éstos en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en la empresa y la conveniencia de abordar en los convenios colectivos las cuestiones sobre los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas y planificación de la actividad productiva.

El ANC 2003 dedica su último capítulo, a lo que denomina criterios generales del procedimiento negociador, en el que se alude al deber de negociación, que considera necesario impulsar; a la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos, así como a una aplicación y administración de los convenios lo más fluida posible. En torno a estas cuestiones se formulan recomendaciones diversas, tales como iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios; mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable; formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad, así como acudir a los sistemas de autocomposición de conflictos, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, tan pronto como se constaten diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación[80].

4.2.2. **Estructura de la negociación colectiva y ámbitos de aplicación**

Para la elaboración de este apartado se utiliza la información estadística sobre convenios colectivos proporcionada por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, confeccionada a partir de las hojas estadísticas —nuevo modelo en Orden de 10 de octubre de 1996— que han de ser cumplimentadas por las comisiones nego-

[80] El AINC también contenía recomendaciones similares en relación de la obligación de negociar, a modo de código de buenas prácticas de negociación. Ni dicho acuerdo ni el presente han dado valor normativo a este código de buenas prácticas en el procedimiento negociador.

ciadoras, a la firma del convenio, y que se adjuntan como parte de la documentación laboral exigida para la inscripción y posterior registro de los convenios. Salvo precisiones posteriores, en el análisis se utiliza la información de convenios colectivos con inicio de efectos económicos durante el año 2003 y que han sido registrados hasta el 31 de diciembre. Téngase presente que el registro de la totalidad de convenios firmados durante el año 2003 puede prolongarse varios meses, por ello la información obtenida de los convenios registrados durante el año 2003 es parcial y los resultados obtenidos son por tanto provisionales.

Asimismo, conviene recordar que en la información estadística que se presenta sobre empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva puede existir un solapamiento de cifras, por un lado, porque existen unidades de negociación territoriales e incluso funcionales que se superponen y por otro, por la posibilidad de que una misma empresa pueda estar afectada por más de un convenio, al poder adoptarse éste para una determinada categoría o grupo profesional o para cada centro de trabajo.

Conforme a la información ofrecida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a 31 de diciembre de 2003 se habían registrado 4.364 convenios colectivos con efectos económicos en dicho año, que afectan a 8.147.200 trabajadores y 1.057.300 empresas (cuadro II-34).

CUADRO II-34
CONVENIOS COLECTIVOS, 1996-2003
(Número, empresas y trabajadores)

Convenios registrados a 31 de diciembre de cada año con inicio de sus efectos económicos en el mismo año						
Años	**Convenios**		**Empresas**		**Trabajadores**	
	Número	**Variación (%)**	**Miles**	**Variación (%)**	**Miles**	**Variación (%)**
1996	3.550	–1,4	760,8	7,3	6.120,7	0,4
1997	3.763	6,0	847,5	11,4	7.226,8	18,1
1998	3.776	0,3	814,2	–3,3	6.972,2	–3,5
1999	3.874	2,6	894,8	9,9	7.782,8	11,6
2000	3.945	1,8	977,3	9,2	7.862,8	1,0
2001	4.021	1,9	895,1	–8,4	7.605,9	–3,3
2002	4.217	4,9	924,2	3,3	7.808,1	2,7
2003	4.364	3,5	1.057,3	14,4	8.147,2	4,3

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

En relación con los datos a 31 de diciembre de 2002, se aprecia un incremento en las tres variables consideradas, especialmente en lo que se refiere al número de empresas afectadas. No obstante, debe tenerse en cuenta que los convenios colectivos incorporados a la estadística de negociación colectiva de cada año no son homologables, produciéndose modificaciones al alza o a la baja en el porcentaje de trabajadores y empresas, dependiendo de que convenios en concreto se han incorporado al referido registro, aspecto especialmente significativo en lo que atañe a la negociación colectiva sectorial.

Más convenios y más trabajadores cubiertos

Con datos cerrados a 29 de febrero de 2004, el número de convenios colectivos con efectos económicos en 2003 asciende a 4.737 que afectan a 8.593.600 trabajadores y 1.125.800 empresas cifras muy semejantes a las ofrecidas por la negociación colectiva en el año 2002, en el que a 28 de febrero se habían registrado 4.729 convenios colectivos con efectos económicos en aquel año, afectando a 8.707.324 trabajadores.

A la vista del ritmo de negociación desarrollado hasta la fecha (final de febrero 2004) y del volumen de convenios sectoriales aún pendientes de entrar en el registro[81], cabría considerar que una vez cerrado con carácter definitivo el registro de convenios colectivos de 2003, su número se eleve en torno a 5.400 convenios, que ampararían a más de 9.700.000 trabajadores.

Analizando el número de trabajadores incluidos en la negociación colectiva conforme a la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo y comparándolas con las afiliaciones a la Seguridad Social y con los asalariados estimados por la EPA y, a pesar de las dificultades que conlleva la depuración de datos en la Estadística de Convenios[82], cabría considerar que el grado de cobertura de la negociación colectiva española se situaría en torno al 80-85 por 100 de los asalariados susceptibles de cobertura por la negociación colectiva.

[81] Convenios pendientes, entre otros: Convenio de Centros de Educación Universitaria e Investigación; Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contables; Convenio de Granjas Avícolas y otros animales; Convenio de Oficinas de Farmacia; Convenio de Prensa Diaria; Convenio de Residencias Privadas de Personas Mayores; Convenio de Universidades Privadas.

[82] Dificultades derivadas de sobreestimación o infraestimación de trabajadores en determinadas ramas de actividad y a la falta de actualización de la información sobre el número de trabajadores cubiertos por cada convenio, que remiten las partes negociadoras a la Administración a través de la correspondiente hoja estadística.

CUADRO II-35
TOTAL CONVENIOS SEGÚN AÑO DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS, 1995-2003
(Número, empresas y trabajadores)

Años	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Variación (%)	Miles	Variación (%)	Miles	Variación (%)
1995	4.827	5,1	975,1	2,6	7.605,1	1,4
1996	5.028	4,2	1.027,5	5,4	8.128,2	6,9
1997	5.040	0,2	1.018,3	-1,0	8.365,1	2,9
1998	5.091	1,0	1.077,6	5,8	8.750,6	4,6
1999	5.110	0,4	1.122,6	4,2	9.008,1	2,9
2000	5.252	2,8	1.198,3	6,7	9.230,4	2,5
2001	5.421	3,2	1.293,2	7,9	9.496,0	2,9
2002*	5.427	0,1	1.300,1	0,5	9.677,9	1,9
2003**	4.737	—	1.125,8	—	8.593,6	—

* Datos provisionales, por estar todavía abierto el registro de convenios.
** Convenios registrados hasta el 29 de febrero de 2004.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

En una panorámica general de la evolución temporal de número de convenios, empresas y trabajadores en el período 1995-2003 (cuadro II-35), se observa, como ha venido reiterándose en ediciones anteriores de esta Memoria, una clara tendencia hacia el incremento, tanto en el número de convenios registrados, como en el número de empresas y trabajadores cubiertos por la negociación siendo especialmente relevante el incremento del número de trabajadores afectados en ese período de tiempo, en consonancia con la evolución del empleo operada en los últimos años.

Estructura de la negociación colectiva

Como ya se ha apuntado en anteriores ediciones de esta Memoria, en los últimos años apenas se ha producido evolución en la estructura de la negociación colectiva española. En este sentido, nuestra negociación colectiva sigue caracterizada por un elevado grado de atomización y dispersión de unidades de negociación que, además, refleja un modelo convencional estático y con mínimos cambios en el entramado de las propias unidades de negociación. Así, nuestra negociación colectiva se sigue apoyando, fundamentalmente, en el ámbito provincial sectorial y en los convenios de empresa, en línea con el modelo orientado por la reforma legislativa de 1994, modelo

que el AINC de 1997 pretendió modificar, propugnando un sistema de negociación colectiva articulada, eligiendo a la unidad sectorial de ámbito estatal como unidad principal encargada de soportar la estructura del nuevo sistema convencional mediante un reparto o distribución de materias entre los diferentes niveles de negociación.

A pesar de lo expuesto, cabría señalar dos rasgos que, de alguna manera, introducen alteraciones en la estructura de la negociación colectiva de los últimos años. De una parte, la progresiva aparición de convenios sectoriales de ámbito autonómico. De otra parte, la emersión de unidades de negociación que responderían a las actuales realidades socioeconómicas de la actividad empresarial. En este sentido, el nuevo contexto productivo impulsa una doble tendencia: de un lado, una tendencia hacia la concentración empresarial en grupo de empresas; de otro lado, la extensión de la descentralización productiva y el incremento de los procesos de subcontratación. Esta doble tendencia conlleva la creación de unidades de negociación nuevas. Así, la descentralización productiva está generando nuevos convenios, fundamentalmente de empresa, caracterizados por incluir en su ámbito funcional una gran diversidad de actividades productivas que enmarcarían la organización del trabajo y las condiciones laborales en la red de empresas derivadas de ese proceso de descentralización productiva. Además, aparecen también otras unidades de negociación constituidas por los grupos de empresas, aunque en un porcentaje notablemente inferior al que podría estimarse del número de grupos empresariales existentes en la realidad productiva española.

Realizadas las anteriores consideraciones generales sobre la estructura de la negociación colectiva española, interesa contrastar los datos que, sobre esta materia, presenta la negociación desarrollada en el año 2003.

Ámbitos de aplicación

En cuanto al *ámbito de aplicación funcional* de los convenios, del total de unidades de negociación registrados a 31 de diciembre de 2003, el 74,8 por 100 son de empresa (cuadro II-36). El resto son convenios negociados en ámbitos distintos al empresarial, con predominio de los del sector provincial, que representan al 81,4 por 100 de este tipo de convenios y al 20,5 por 100 sobre el total

CUADRO II-36
CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR ÁMBITO FUNCIONAL, 2003*

Ámbito funcional	Convenios		Trabajadores	
	Núm.	%	Núm.	%
Total	4.364	—	8.147.177	—
Convenios de empresa	3.263	74,8	908.363	11,1
Provincial	2.863	—	454.106	—
Autonómicos	116	—	97.048	—
Interautonómicos	284	—	357.209	—
Convenios de otro ámbito	1.101	25,2	7.238.814	88,9
Grupo de empresas	72	—	65.468	—
Provincial	46	—	12.254	—
Autonómicos	4	—	5.198	—
Interautonómicos	22	—	48.016	—
Sector local-comarcal	12	—	11.011	—
Sector provincial	896	20,5	4.532.352	55,6
Sector interprovincial	56	1,3	823.138	10,1
Autonómicos	56	—	823.138	—
Interautonómicos	—	—	—	—
Sector Nacional	65	1,5	1.806.845	22,2

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

de la negociación colectiva del año. En cuanto a trabajadores cubiertos, los convenios de empresa acogen al 11,1 por 100, con un ligero repunte respecto al año anterior, lo que supone una ruptura de la tendencia decreciente del porcentaje de efectivos afectados por este tipo de convenios, observada en los últimos años. Por otra parte, son, asimismo, los convenios sectoriales provinciales los que agrupan a un mayor número de trabajadores, un 55,6 por 100 del total y un 62,6 por 100 si atendemos únicamente al conjunto de convenios supraempresariales. En cuanto al porcentaje de empresas afectadas, un 69 por 100 del total lo están por convenios de sector provincial.

Los convenios sectoriales de ámbito estatal representaron en 2003 un 1,5 por 100 del total de convenios registrados, vinculando, no obstante, al 22,2 por 100 de trabajadores y al 13,2 por 100 de las empresas (cuadro II-37).

Por su parte, los convenios sectoriales de ámbito autonómico representaron en 2003 un 1,3 por 100 del total, afectando a un 10,1

por 100 de trabajadores. Al respecto cabe significar el constante crecimiento de esta tipología de convenios, así como de la población laboral cubierta por los mismos.

Los convenios de grupo de empresa suponen un 1,6 por 100 del conjunto de convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003, afectando a un 0,8 por 100 de trabajadores.

En definitiva, la estructura de la negociación colectiva española, como se ha comentado anteriormente, apenas ha sufrido, en los últimos años, variaciones significativas. Al respecto, cabría considerar el descenso en la población cubierta por la negociación colectiva sectorial nacional, en beneficio de los convenios colectivos sectoriales autonómicos y, en menor medida, de los de sector de ámbito provincial.

En lo que se refiere a la evolución de los ratios de trabajadores cubiertos por las distintas unidades de negociación, se observa una doble tendencia: en los convenios de empresa las plantillas medias han descendido, debido, a su vez, a un doble fenómeno: de una parte, a la progresiva disminución de las plantillas de grandes empresas con convenio propio, y la aparición de unidades negociación empresarial de tamaño más reducido. De otra parte, a la exclusión de deter-

CUADRO II-37

CONVENIOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL Y NACIONAL, 1995-2003

(Porcentajes sobre el total de convenios y sobre el total de trabajadores)

Años*	Convenios		Trabajadores	
	Ámbito provincial	Ámbito nacional	Ámbito provincial	Ámbito nacional
1994	25,3	1,5	54,7	24,3
1995	24,0	1,6	55,3	27,1
1996	22,8	1,5	51,9	27,4
1997	23,3	1,6	51,9	30,7
1998	24,5	1,7	53,1	31,1
1999	23,9	1,5	51,2	30,8
2000	23,6	1,7	52,3	28,8
2001	22,6	1,6	55,7	24,7
2002	20,8	1,6	53,0	26,5
2003	20,5	1,5	55,6	22,2

* Los datos son de convenios registrados hasta el 31 de diciembre de cada año.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

minados colectivos de trabajadores del ámbito de aplicación personal del convenio[83]. En este sentido, la plantilla media en 1983, en este tipo de convenios, era 452 trabajadores, descendiendo a 348 en 1990, a 302 trabajadores en 1995 y a 278 en 2003.

En los convenios supraempresariales, la tendencia es la contraria, el volumen de trabajadores afectados por estos convenios experimenta un continuo crecimiento debido, a su vez, al incremento de unidades empresariales acogidas a los mismos, así como al crecimiento de las plantillas medias de dichas empresas. Al respecto, en 1983, estos convenios cubrían de media a 4.028 trabajadores, en 1990 a 4.840 trabajadores, en 1995, 4.803 trabajadores y en 2003, 6.574 trabajadores.

Distinguiendo el ámbito funcional dentro de los convenios supraempresariales y con datos de 2003, las ratios de empresas y trabajadores por convenio serían los siguientes: en los convenios estatales, 2.146 empresas y 27.796 trabajadores respectivamente; en los convenios sectoriales autonómicos 3.257 empresas y 14.699 trabajadores y en los provinciales sectoriales, 815 empresas y 5.058 trabajadores.

En cuanto a las plantillas medias de trabajadores de las empresas acogidas a convenios supraempresariales, el nivel más bajo, 4,5 trabajadores, se produce en los convenios sectoriales autonómicos, siendo 6,2 en los sectoriales provinciales y 13 en los sectoriales estatales.

Por *sectores económicos* (cuadro II-38), los datos de convenios registrados a 31 de diciembre de 2003 muestran que el sector agrario y la construcción acumulan, únicamente, algo más del 3 por 100 del total de convenios, mientras que el sector industrial alcanza el 36,5 por 100 y el sector servicios el 60,3 por 100. En este último sector es donde se detectan un mayor número de nuevos convenios que se corresponderían con lo que se podría denominar «nuevas actividades», tales como las relacionadas con el mundo del ocio, las de atención a personas dependientes y servicios a las empresas y las conectadas al campo de las telecomunicaciones.

[83] Exclusión personal de aplicación del convenio colectivo, fundamentada, entre otras razones: por el puesto o función desempeñada por el trabajador (Consejeros, Personal de dirección...); por ser una relación laboral especial, de carácter civil o mercantil o expresamente personal excluido de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores; por efectos de la subcontratación o de la descentralización productiva.

CUADRO II-38

CONVENIOS COLECTIVOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD, 2003*

(Número de convenios, empresas, trabajadores y porcentajes sobre el total en cada caso)

Sectores	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Agrario	88	2,0	207.810	19,7	711.020	8,7
Industria	1.594	36,5	180.127	17,0	2.421.274	29,7
Construcción	51	1,2	85.258	8,1	848.454	10,4
Servicios	2.631	60,3	584.137	55,2	4.166.429	51,1
Total	4.364	100,0	1.057.332	100,0	8.147.177	100,0

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Tomando como referencia el porcentaje de trabajadores cubierto por la negociación, en el sector agrario y en la construcción, los trabajadores afectados por convenios de empresa apenas alcanzan el 0,25 por 100 y el 0,23 por 100, respectivamente, concentrándose en los convenios provinciales la mayor parte de los trabajadores incluidos en los convenios de ambos sectores, si bien en la construcción existe, además, un Acuerdo Marco y un Convenio General de ámbito nacional que marcan la pauta de la negociación sectorial a nivel provincial. En la industria, la negociación supraempresarial acumula el 86,4 por 100 y el 86,2 por 100 en el sector servicios, del colectivo laboral afectado.

Concentración convencional en la industria y los servicios

Como rasgos generales de la negociación colectiva sectorial, interesa destacar la cada vez más importante presencia de los convenios colectivos del sector servicios, con un elevado porcentaje de población laboral cubierta y, a su vez, una preponderancia de los convenios sectoriales en todos los sectores de actividad, destacando los convenios provinciales de sector, mayoritarios en cuanto a trabajadores afectados en agricultura y construcción, y con una presencia significativa en la industria —47 por 100— y en los servicios —66 por 100.

El resultado de la negociación colectiva del año 2003 en las 44 ramas de actividad que a efectos estadísticos, utiliza la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, muestra que el mayor grado de dispersión convencional se da en el de «Industria de alimentos, bebidas y tabaco» con 391 convenios, seguido de «Actividades de saneamiento

CUADRO II-39
DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2003*

Comunidades Autónomas	Convenios	% sobre el total	Trabajadores	% sobre el total
Andalucía	633	14,51	1.167.824	14,33
Aragón	160	3,67	171.448	2,10
Asturias	116	2,66	118.404	1,45
Baleares	70	1,60	118.213	1,45
Canarias	180	4,12	235.800	2,89
Cantabria	106	2,43	52.564	0,65
Castilla-La Mancha	213	4,88	186.460	2,29
Castilla y León	369	8,46	254.103	3,12
Cataluña	571	13,08	1.439.532	17,67
C. Valenciana	315	7,22	595.233	7,31
Extremadura	81	1,86	148.887	1,83
Galicia	298	6,83	303.913	3,73
La Rioja	42	0,96	29.216	0,36
Madrid	303	6,94	675.922	8,30
Murcia	87	1,99	143.247	1,76
Navarra	121	2,77	96.814	1,19
País Vasco	290	6,65	189.136	2,32
Ceuta y Melilla	38	0,87	8.391	0,10
Interautonómicos	371	8,50	2.212.070	27,15
Total	4.364	100,00	8.147.177	100,00

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: Elaboración propia a partir de MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

público» con 355 convenios y actividades asociativas recreativas y culturales con 287. El sector público acumula 430 convenios, bajo el epígrafe «Administración Pública, Defensa, Seguridad Social y Organismos extraterritoriales». En cuanto a volumen de trabajadores acogidos, destaca «Comercio al por menor. Reparaciones domésticas» con 1.345.908 trabajadores, «Otras actividades empresariales» con 797.247 trabajadores, «Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria» con 772.805 trabajadores y «Hostelería» con 611.096 trabajadores.

Si se atiende a la *distribución territorial* de la negociación colectiva, según datos de convenios colectivos registrados a 31 de diciembre de 2003 (cuadro II-39), la Comunidad Autónoma con mayor número de convenios es Andalucía (633), seguida de Cataluña (571), Castilla y León (369), Comunidad Valenciana (315) y Madrid (303), guardando prácticamente el mismo orden que el año anterior, salvo la entrada de Madrid por el País Vasco.

En cuanto al número de trabajadores afectados, es Cataluña la Comunidad Autónoma que ocupa el primer lugar con un 17,7 por 100 del total de los trabajadores afectados por la negociación colectiva del año, seguida de Andalucía con el 14,3 por 100 y Madrid con el 8,3 por 100.

En número medio de trabajadores por convenio, Cataluña encabeza la lista con 2.521 trabajadores por convenio, seguida de Madrid con 2.230 trabajadores por convenio, Comunidad Valenciana con 1.844 trabajadores por convenio, Andalucía con 1.844 trabajadores por convenio y Extremadura con 1.838 trabajadores por convenio.

Analizando el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva según ámbito funcional de convenio (cuadro II-40), se observa una fuerte disparidad según la Comunidad Autónoma de que se trate. Así, los convenios colectivos empresariales acogen a un

CUADRO II-40
PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2003*

Comunidades Autónomas	Convenios de empresa	Convenios de otro ámbito
Andalucía	7,6	92,4
Aragón	16,2	83,8
Asturias	19,5	80,5
Baleares	4,4	95,6
Canarias	7,7	92,3
Cantabria	21,2	78,8
Castilla-La Mancha	9,3	90,7
Castilla y León	15,2	84,8
Cataluña	5,6	94,4
C. Valenciana	4,4	95,6
Extremadura	7,6	92,4
Galicia	14,7	85,3
Madrid	14,2	85,8
Murcia	2,9	97,1
Navarra	15,2	84,8
País Vasco	17,7	82,3
La Rioja	11,2	88,8
Ceuta y Melilla	18,5	81,5

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: Elaboración propia a partir de MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

importante porcentaje de trabajadores en las Comunidades Autónomas de Cantabria (21,2 por 100), Asturias (19,5 por 100), Ceuta y Melilla (18,5 por 100) y País Vasco (17,7 por 100), mientras que estos convenios de empresa reducen su cobertura al 2,9 por 100 en Murcia, 4,4 por 100 en Baleares y Comunidad Valenciana, y al 5,6 por 100 en Cataluña.

Si atendemos al registro de convenios autonómicos, excluidos las Comunidades uniprovinciales, Cataluña aparece en primer lugar con 50 convenios autonómicos, seguida de Andalucía (34), Comunidad Valenciana (25), Galicia (24), Castilla y León (13), Castilla-La Mancha (10) y País Vasco (8).

En cuanto al *ámbito de aplicación temporal* de la negociación colectiva del año 2003, un 66,4 por 100 de los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003, es decir, 2.899, que afectan a 5.482.491 trabajadores, son revisiones de convenios firmados en años anteriores con vigencia superior al año y que son de aplicación durante este período de efectos económicos (cuadro II-41). Los convenios nuevos firmados en 2003 fueron 1.465, afectando a 2.664.686 trabajadores.

CUADRO II-41
CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL, 2003*
(Número de convenios y de trabajadores y porcentajes sobre el total en cada ámbito funcional)

Ámbito funcional y temporal	Convenios		Trabajadores	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Total convenios	4.364		8.147.177	
Firmados por un año	448	10,3	716.637	8,8
Firmados con vigencia superior al año	1.017	23,2	1.948.049	23,9
Revisados	2.899	66,4	5.482.491	67,3
Convenios de empresa	3.263		908.363	
Firmados por un año	329	10,0	39.216	4,3
Firmados con vigencia superior al año	752	23,1	263.508	29,0
Revisados	2.182	66,9	605.639	66,7
Convenios de otro ámbito	1.101		7.238	
Firmados por un año	119	10,8	677.421	9,4
Firmados con vigencia superior al año	265	24,1	1.684.541	23,2
Revisados	717	65,1	4.876.852	67,4

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

CUADRO II-42

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE CONVENIOS FIRMADOS CADA AÑO, SEGÚN SU DURACIÓN Y DEL PORCENTAJE DE TRABAJADORES POR ELLOS AFECTADOS, 1998-2003

Año de firma	% Convenios		% Trabajadores	
	Anual	Plurianual	Anual	Plurianual
1998	42,5	57,5	50,3	49,7
1999	39,2	60,8	29,8	70,2
2000	33,2	66,8	16,9	83,1
2001	33,6	66,4	21,6	78,4
2002	30,5	69,5	28,7	71,3
2003*	30,6	69,4	26,9	73,1

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

El 66 por 100 son revisiones de convenios

Desde el punto de vista del ámbito funcional de los convenios, no existen grandes diferencias entre las revisiones de convenios de empresa, un 66,9 por 100, y la revisión de convenios de ámbito distinto al empresarial, un 65,1 por 100. Comparando los datos con los del año 2002, se aprecia un ligero incremento en las revisiones en ambos ámbitos —un 64,8 por 100 en convenios de empresa y un 61,3 por 100 en convenios de ámbito distinto al empresarial en 2002.

Sin embargo, en cuanto al número de trabajadores afectados por dichas revisiones, se ha producido un descenso de 45.937 efectivos laborales respecto al año 2002.

Por otra parte, en los últimos años se ha consolidado una tendencia de primacía de convenios firmados con una vigencia temporal superior al año (cuadro II-42). En el 2003, un 69,4 por 100 de los convenios nuevos firmados en dicho año tenían una vigencia plurianual, afectando al 73,1 por 100 de los trabajadores cubiertos por esos convenios[84].

Además, se observa en los últimos años un incremento de la regulación de vigencias diferenciadas según materias, dotando con un

[84] Conforme a la Encuesta de Negociación Colectiva 2003, elaborada por CEOE, se cifra la vigencia media de los convenios colectivos en 33 meses, apreciándose una mayor vigencia en los convenios sectoriales estatales (37 meses) y autonómicos (36 meses), que en los sectoriales provinciales (32 meses) y de empresa (30 meses).

mayor ámbito de aplicación temporal a aquellas cláusulas de tenor más estructural; contemplando una revisión anual en materia, fundamentalmente, salarial y referenciando la vigencia a otro tipo de causas —vigencia de los Acuerdos Nacionales en materia de formación continua o establecimiento de calendarios para la supresión del complemento de antigüedad o en procesos de reducción de jornada.

En lo que respecta a la fecha de inicio de los efectos económicos de los convenios, en 2003, un 94,7 por 100 de convenios inició su vigencia con el año natural.

En lo que se refiere al grado de *representación de los sindicatos en las mesas negociadoras* (cuadro II-43) la información que ofrece el Boletín de Estadísticas de Convenios Colectivos se desglosa únicamente para los sindicatos más representativos a nivel estatal, CCOO y UGT. Bajo la denominación «otros sindicatos» se incluye fundamentalmente a los más representativos de Comunidades Autónomas (CIG, ELA-STV), a otros sindicatos de ámbito estatal (USO, CGT) y a sindicatos específicos de sector o de empresa, así como a los cuadros profesionales. Por último, en la casilla «grupo de trabajadores» se encuentran los que han participado en la negociación sin representar a ningún sindicato.

Además, los datos que se presentan existen solapamientos al intervenir, por lo general, varias organizaciones sindicales u otros representantes en la negociación de cada uno de los convenios. Por tanto, el número de representantes de cada organización sindical, y

CUADRO II-43

COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS, POR CONVENIOS, TRABAJADORES Y REPRESENTANTES, 2003*

Afiliación representantes	Total convenios				
	Convenios	Trabajadores		Representantes	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje**
CCOO	2.862	7.803.566	95,78	9.453	39,27
UGT	2.835	7.962.648	97,74	9.181	38,14
Otros Sindicatos	1.329	2.218.054	27,22	3.651	15,17
Grupo de Trabajadores	710	167.107	2,05	1.785	7,42

* Convenios registrados a 31 de diciembre de 2003.

** Porcentaje de representantes de cada grupo negociador respecto al total de representantes en la negociación.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

el peso real de ésta en cada convenio, se tiene que interpretar en relación con el total de representantes en cada ámbito funcional considerado.

La característica básica de la representación sindical en la negociación colectiva de 2003 es, como en años anteriores, la presencia mayoritaria de los sindicatos más representativos a nivel estatal en los correspondientes procesos de negociación. CCOO ha participado en el 65,6 por 100 de las mesas negociadoras que han firmado y registrado sus convenios a 31 de diciembre de 2003 y, en términos muy similares, la participación de UGT ha sido de un 64,9 por 100. El porcentaje de trabajadores afectados por convenios negociados por estos sindicatos, sobre el total del colectivo cubierto por la negociación colectiva del año, se eleva al 97,7 por 100 en el caso de UGT y al 95,8 en el de CCOO.

El grupo de «otros sindicatos» ha representado a sus organizaciones en el 30,5 por 100 del total de convenios registrados. Por último, los representantes del «grupo de trabajadores» han formado parte de las comisiones negociadoras en el 16,3 por 100 del total de convenios registrados en el período de referencia, concentrándose casi en su totalidad en la negociación colectiva empresarial.

Elecciones sindicales

Como es sabido, el apartado 3 del artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores dispone que la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros de comités de empresa, elegidos en los procesos de elecciones sindicales, es de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Para conocer el número de delegados de personal y miembros de comités de empresa, se aplica el método denominado como cómputo dinámico, ya que al celebrarse las elecciones de manera permanente en los centros de trabajo que así corresponda, el proceso de datos es continuado, aunque se debe seguir un determinado trámite y cumplir el requisito de comunicación a la autoridad laboral de la celebración de las mismas.

Seguidamente, en el siguiente cuadro (cuadro II-44) se ofrecen los datos procedentes de las actas de elecciones sindicales a fecha de 31 de diciembre de 2003.

CUADRO II-44
REPRESENTACIÓN SINDICAL SEGÚN ORGANIZACIONES Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS*

Comunidades Autónomas	CCOO	UGT	ELA-STV	CIG	TOTAL
Andalucía	14.594	15.024			29.618
Aragón	3.702	4.224			7.926
Asturias	2.682	2.977			5.659
Baleares	2.066	2.639			4.705
Canarias	5.321	4.353			9.674
Cantabria	1.413	1.703			3.116
Castilla-La Mancha	4.151	2.554			6.705
Castilla y León	5.962	6.021			11.983
Cataluña	22.405	20.521			42.926
C. Valenciana	13.413	12.879			26.292
Extremadura	1.861	2.016			3.877
Galicia	5.228	5.475		4.595	15.298
Madrid	13.573	10.201			23.774
Murcia	2.876	2.922			5.798
Navarra	1.430	1.890	1.279		4.599
País Vasco	3.462	2.478	7.756		13.696
La Rioja	737	1.263			2.000
Ceuta-Melilla	356	406			762
TOTAL	105.232	99.546	9.035	4.595	218.408

* Resultados electorales desde 1 de enero de 2000 a 31 de diciembre de 2003.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos MTAS, Subdirección General de Programación y Actuación Administrativa.

4.2.3. **Contenido de la negociación colectiva**

La información que se recoge en este epígrafe pretende ser una síntesis de cómo las condiciones de trabajo y empleo han sido tratadas en la negociación colectiva de 2003, por ello y, dado las limitaciones derivadas de la concreción de una Memoria Anual de amplio contenido el análisis, necesariamente, no puede tener un carácter exhaustivo, ciñéndose al relato de los datos cuantitativos de mayor relevancia y a las tendencias, de carácter más cualitativo, respecto a determinadas cláusulas convencionales que han conformado el texto de los convenios en el año de referencia.

Como ya se adelantó al inicio del presente epígrafe 4, el análisis de los contenidos de la negociación colectiva que se ofrece en esta edición de la Memoria aborda las siguientes materias: salario, tiempo de trabajo, empleo y contratación laboral y cláusulas de igualdad de oportunidades. Para ello, además de la muestra de convenios ya comentada, también, al inicio del epígrafe, se ha utilizado diversos informes elaborados por los propios agentes sociales sobre esta materia utilizando, además, la estadística de convenios colectivos del MTAS, al objeto de presentar una panorámica general sobre la evolución de las distintas cláusulas convencionales. En una primera y resumida aproximación conclusiva de los datos que seguidamente se relatan cabe apuntar que no se aprecian modificaciones significativas, ni cambios sustanciales respecto del análisis realizado en el año anterior y ello debido a la propia dinámica de la negociación colectiva, con largos períodos de negociación e incluso de vigencia de lo pactado, que dificultan que puedan afianzarse, de un año para otro, tendencias innovadoras que afecten de forma importante al contenido de los convenios.

A. Salario

En primer lugar, se ofrece en este apartado información sobre los incrementos salariales pactados en 2003, analizando en segundo término aquellos aspectos de cariz más cualitativo en lo que afecta al tratamiento convencional de las condiciones económicas.

Incremento salarial pactado

En línea con las recomendaciones del ANC 2003, un elevado porcentaje de convenios colectivos (70 por 100) han optado por referenciar el incremento salarial con la inflación prevista por el Gobierno para ese ejercicio económico. Los convenios que han referenciado el incremento salarial en relación, bien a un porcentaje a tanto alzado, bien sobre la inflación pasada, son minoritarios, alrededor del 15 por 100, en cada caso, sobre el total de la negociación desarrollada en 2003.

El incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos registrados hasta el 31 de diciembre de 2003 fue 3,50 por 100, porcentaje superior en casi medio punto al de los convenios registrados en el año anterior en la misma fecha (3,05 por 100). Con la incorporación de las denominadas cláusulas de salvaguarda, el

CUADRO II-45
AUMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIO, 1990-2003

Años	Aumento Salarial (1) (con cláusula de salvaguarda)	IPC real media anual (2)	IPC previsto diciembre	Ganancia poder adquisitivo (1-2)
1990	8,3	6,7	5,7	1,6
1991	8,0	5,9	5,0	2,1
1992	7,3	5,9	5,0	1,4
1993	5,5	4,6	4,5	0,9
1994	3,6	4,7	3,5	–1,1
1995	3,9	4,7	3,5	–0,8
1996	3,8	3,6	3,5	0,2
1997	2,9	2,0	2,2	0,9
1998	2,6	1,8	2,1	0,8
1999	2,7	2,3	1,8	0,4
2000	3,7	3,4	2,0	0,3
2001	3,7	3,6	2,8	0,1
2002*	3,8	3,5	2,0	0,3
2003**	3,7	3,0	2,0	0,7

* Datos provisionales.
** Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2004.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

incremento salarial medio en los convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2004, y con efectos en 2003, ha alcanzado el 3,67 por 100, ligeramente inferior al alcanzado el año anterior para el mismo período de referencia (cuadro II-45).

El incremento salarial pactado resultante con inclusión de cláusulas de revisión (3,67) es superior al IPC real del año (3 por 100 en media anual), por lo que con los datos provisionales al cerrar esta Memoria, la ganancia de poder adquisitivo de los salarios se eleva a casi siete décimas de punto.

Un 79 por 100 de trabajadores con cláusula de revisión salarial

Conforme al modelo de negociación salarial acordado en el ANC 2003, que preveía la inclusión de cláusulas de salvaguarda o de revisión salarial ante las desviaciones que se produjeran respecto a las previsiones del IPC, en el año 2003 han seguido creciendo los porcentajes de convenios que acogían dicha cláusula, así como el porcentaje de trabajadores afectados por las mismas: un 78,8 por 100 de los trabajadores cubiertos por convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003, frente al 75,2 por 100 en el año 2002 y el 73,4 en 2001. De esta forma, en el año 2003 la existencia de estas cláusulas afecta a 6.416.589 traba-

CUADRO II-46
CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA O REVISIÓN SALARIAL, 2003*

Convenios	Núm. de convenios	% (1)	Núm. de trabajadores	% (1)
Total convenios con cláusula	**2.400**	**55,0**	**6.416.589**	**78,8**
Convenios de empresa	1.623	49,7	525.205	57,8
Convenios de otros ámbitos	777	70,6	5.891.384	81,4
Total convenios registrados	**4.364**		**8.147.177**	

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

(1) Se recoge el porcentaje de convenios y de trabajadores afectados por esos convenios respecto del total en cada ámbito funcional señalado (convenios de empresa/convenios de otros ámbitos).

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

jadores y están presentes en el 55 por 100 de los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003 (cuadro II-46). Como viene siendo habitual, son los convenios sectoriales los que establecen mayoritariamente este tipo de cláusulas, presentes en un 70,6 por 100 de los mismos, frente a un 49,7 en la negociación empresarial.

En cuanto a la formulación de estas cláusulas de salvaguarda, son mayoritarias aquellas que operan en la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, con la finalidad, por tanto, de garantizar la ganancia de poder adquisitivo pactada inicialmente. El valor medio recogido en los convenios de 2003 para la actuación de la cláusula de salvaguardia queda en el 2,45 por 100. En los convenios sectoriales estatales y en los de empresa se establece de forma mayoritaria el carácter retroactivo de estas cláusulas, generando, por consiguiente, el pago de atrasos.

Contrastando los datos de incremento salarial pactado con incorporación de cláusulas de salvaguarda, con la información ofrecida por el *Índice de Costes Laborales* (ICL)[85] elaborado por el INE, que fija en un 3,3 por 100 el aumento del coste salarial en tasa interanual (cuadro II-47), se deduce un deslizamiento salarial negativo en 2003 de cuatro décimas de punto. No obstante, interesa apuntar que los datos estadísticos han de analizarse con cautela, tanto los relativos a la negociación colectiva por infraestimación o sobreestimación del colectivo laboral cubierto según sectores o ramas de actividad o, inclu-

[85] El ICL ha sustituido a partir del primer trimestre de 2001 a la *Encuesta de Salarios en la Industria y Servicios*, introduciendo importantes modificaciones metodológicas y de cobertura. En este sentido se amplían a 54 las ramas de actividad contempladas, introduciendo las secciones de Educación, Sanidad y otras actividades sociales y servicios personales.

CUADRO II-47

COSTE SALARIAL POR TRABAJADOR Y MES, POR SECTORES DE ACTIVIDAD, MEDIA ANUAL, 2003*

Resultados nacionales	Euros	Tasa (1)
Total	**1.599,16**	**3,3**
Industria	1.828,09	3,7
Construcción	1.491,75	5,1
Servicios	1.544,62	3,0

* Cuarto trimestre de 2003.

(1) Porcentaje de variación respecto del año anterior.

Fuente: INE, *Índice de Costes Laborales (ICL)*.

so, por deficiencias del propio Registro Estadístico de Convenios, como por los relativos al crecimiento nominal de los salarios y la propia representatividad del ICL, que no se corresponde con la totalidad de la población asalariada.

Por tramos de aumento salarial pactado, más del 50 por 100 de los trabajadores tienen firmados convenios colectivos con incrementos salariales superiores al 3,00 por 100, crecimiento de los precios en media anual en 2003. Además, para el 31,5 por 100 de los trabajadores, el incremento salarial pactado inicialmente ha sido superior al 4 por 100.

Incremento salarial pactado en convenios nuevos y convenios revisados

Atendiendo al ámbito de vigencia de los convenios (cuadro II-48), se observa que no existen, a diferencia de años anteriores, grandes

CUADRO II-48

CONVENIOS, TRABAJADORES, AUMENTO SALARIAL Y VIGENCIA DEL CONVENIO, 2003*

Ámbito temporal	Aumento salarial (%)	Convenios		Trabajadores	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Total convenios	**3,50**	**4.364**		**8.147.177**	
Revisados	**3,49**	**2.899**	**66,4**	**5.482.491**	**67,3**
Firmados	**3,53**	**1.465**	**33,6**	**2.664.686**	**32,7**
Firmados por un año	4,04	448	10,3	716.637	8,8
Firmados con vigencia superior al año	3,35	1.017	23,3	1.948.049	23,9

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

disparidades entre los incrementos previstos entre los convenios que se revisaron en 2003 y los nuevos que se firmaron en dicho año. En este sentido, el incremento salarial fue del 3,49 por 100 en los convenios revisados y 3,53 por 100 en los firmados durante 2003 y con efectos económicos en ese año. Dentro de estos últimos, el incremento salarial pactado en los convenios con vigencia anual es claramente superior (4,04 por 100) al pactado en los convenios con vigencia plurianual, debido probablemente a unas mayores expectativas del control de la inflación en el futuro.

Incrementos salariales según ámbito funcional de los convenios

Según el ámbito funcional de los convenios, los mayores incrementos salariales se alcanzan entre los convenios de ámbito superior al empresarial (cuadro II-49). Así, y tomando como referencia los convenios colectivos registrados a 31 de diciembre de 2003, los mayores incrementos salariales se pactaron en los convenios sectoriales provinciales (un 3,85 por 100) y en los sectoriales de ámbito autonómico

CUADRO II-49

CONVENIOS, TRABAJADORES AFECTADOS Y AUMENTO SALARIAL PACTADO POR ÁMBITO FUNCIONAL, 2003*

Ámbito funcional y de registro	Convenios	Trabajadores	Aumento salarial (%)
Total	**4.364**	**8.147.177**	**3,50**
Total convenios de empresa y convenios de grupo de empresas	**3.335**	**973.831**	
Convenios de empresa	3.263	908.363	2,66
Provincial	2.863	454.106	2,80
Autonómicos	116	97.048	2,52
Interautonómicos	284	357.209	2,52
Convenios de grupo de empresas	72	65.468	2,52
GE Provincial	46	12.254	3,11
GE Autonómicos	4	5.198	2,27
GE Interautonómicos	22	48.016	2,39
Total Convenios sectoriales	**1.029**	**7.173.346**	
Sector local-comarcal	12	11.011	2,73
Sector Provincial	896	4.532.352	3,85
Sector interprovincial	56	823.138	3,60
SI Autonómicos	56	823.138	3,60
SI Interautonómicos	—	—	—
Sector Nacional	65	1.806.845	3,05

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

(un 3,6 por 100). Los menores incrementos pactados corresponden a los convenios de grupo de empresas de ámbito autonómico e interautonómico (2,27 y 2,39 por 100, respectivamente), y a los de empresa del mismo ámbito (2,52 por 100). Los convenios sectoriales estatales experimentaron, por su parte, un crecimiento salarial de un 3,05 por 100. Estos datos confirman una pauta observada en los últimos años, donde los menores incrementos salariales pactados, se acreditan en el nivel más descentralizado de negociación (empresa y grupo de empresas) y en el más centralizado (sector nacional), mientras que en un nivel intermedio de centralización, como es el caso de los convenios provinciales de sector, es donde se observan los mayores incrementos salariales. Incluso en la negociación empresarial, también se detectan apreciables diferencias según sea el nivel de negociación: provincial, autonómico o interautonómico.

Considerando los convenios de empresa, los mayores incrementos salariales (cuadro II-50) se producen en las empresas de menor plantilla, alcanzando, por el contrario, los menores incrementos salariales los convenios de grandes empresas. Los efectos que pueden desplegar la existencia de convenios sectoriales en el sector o rama de actividad donde opera cada empresa y el nivel salarial alcanzado en cada una de ellas, son elementos que, entre otros, inciden en la negociación salarial empresarial. En este sentido, en los convenios de las empresas de menor tamaño, el incremento salarial pactado suele referenciarse sobre el incremento pactado a nivel sectorial,

CUADRO II-50

CONVENIOS, TRABAJADORES AFECTADOS, JORNADA, DISMINUCIÓN MEDIA Y AUMENTO SALARIAL POR TRAMOS DE NÚMERO DE TRABAJADORES, 2003*

(Convenios de empresa)

Conceptos	Total	Tramos de número de trabajadores						
		Menos de 6	De 6 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	Más de 500
Convenios de empresa	3.263	30	694	613	656	710	312	248
Trabajadores	908.363	121	10.573	23.226	48.600	113.511	110.714	601.618
Jornada media (horas/año)	1.697,31	1.763,01	1.735,76	1.733,14	1.720,46	1.711,06	1.704,37	1.689,47
Disminución media horas/año	7,81	25,94	11,65	10,44	10,46	10,85	9,00	6,63
Aumento salarial en %	2,66	3,95	3,24	3,13	3,17	3,02	3,06	2,45

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

CUADRO II-51

CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS Y AUMENTO SALARIAL PACTADO POR SECTORES DE ACTIVIDAD, 2003*

Sectores de actividad	Convenios	Empresas	Trabajadores	Aumento salarial (%)
Total	**4.364**	**1.057.332**	**8.147.177**	**3,50**
Agrario	88	207.810	711.020	3,59
No Agrario	4.276	849.522	7.436.157	3,50
Industria	1.594	180.127	2.421.274	3,21
Construcción	51	85.258	848.454	4,75
Servicios	2.631	584.137	4.166.429	3,41

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

mientras que en las empresas de mayor dimensión, el incremento salarial se pacta conforme a la situación específica de las compañías, con independencia del incremento que se pacte a nivel sectorial.

Incremento salarial pactado por sectores de actividad

La construcción fue el sector con mayores incrementos salariales pactados en la negociación colectiva de 2003 (un 4,75 por 100)[86], en línea con lo acaecido en años anteriores y en paralelo, asimismo, con el fuerte dinamismo del sector y los incrementos salariales de los convenios sectoriales provinciales que fundamentan la negociación colectiva en el sector (cuadro II-51). En el sector agrario se pactó un incremento salarial de un 3,59 por 100, superior, por tanto, a la media general, mientras que los incrementos salariales descendieron en el sector industrial y los servicios a un 3,21 por 100 y 3,41 por 100, respectivamente.

Por ramas de actividad las diferencias son más acusadas, oscilando desde los máximos de 5,15 por 100 de incremento salarial en la rama «Actividades diversas de servicios personales» y 4,21 por 100 en «Otras actividades empresariales», a los mínimos incrementos salariales pactados en «Instituciones financieras y seguros», un 2,09 por 100, y «Extracción de petróleo, gas, uranio y torio», un 2,18 por 100.

[86] No obstante, interesa señalar que el Acuerdo Nacional del sector fijó en un 2,8 por 100 el incremento salarial para 2003, con cláusula de revisión salarial entre el IPC real y la previsión del Gobierno para dicho año. Asimismo, en el cómputo de crecimiento del 4,75 por 100 se integra el efecto de la cláusula de revisión de 2002.

Incrementos salariales pactados por Comunidades Autónomas

Analizando los incrementos salariales producidos en la negociación colectiva en 2003 en las distintas Comunidades Autónomas, se observa que todas ellas, salvo Cantabria, se sitúan por encima del 3 por 100 de crecimiento del IPC en media anual en 2003. Durante ese año las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, experimentaron el incremento salarial pactado más alto, un 4,45 por 100, seguidas de la Comunidad Autónoma de Canarias, un 4,0 por 100, Cataluña, un 3,96 por 100 y País Vasco con un 3,89 por 100. Por debajo de la media nacional (3,50 por 100) se sitúan siete Comunidades Autónomas en donde el incremento salarial pactado se mueve entre el 2,99 por 100 de Cantabria, hasta el 3,10 por 100 de Baleares y el 3,38 por 100 de Castilla y León y Navarra.

Contenidos específicos en la regulación de las condiciones económicas

La regulación de las condiciones económicas ha estado presente, tradicionalmente, en el contenido de los convenios colectivos. Es más, en el origen de la negociación colectiva la regulación de la materia salarial ha constituido su principal fundamento. Por ello en el 100 por 100 de los convenios analizados el tratamiento de las condiciones económicas tiene un papel especialmente relevante y en muchos casos vertebrador o integrador del conjunto de las condiciones de trabajo y empleo recogidos en cada pacto convencional.

A partir de la reforma laboral de 1994 y de la derogación de la normativa reglamentaria reguladora del salario, se ampliaron los contenidos negociales en torno a la determinación de la estructura salarial y los modelos retributivos. El Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos (AICV) de 1997 sentaba pautas determinadas en torno a la adaptación de las vigentes estructuras salariales y aconsejaba la racionalización de las mismas. El Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (1997) configuraba una forma de articulación de los convenios colectivos atendiendo a su ámbito funcional («el convenio nacional de rama de actividad puede remitir las cuestiones salariales a ámbitos inferiores»), y recomendaba mayor claridad y correcta definición de los conceptos salariales.

Por su parte, tanto en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 como en su versión para 2003 se establece que la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros. A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tenerse en cuenta criterios de objetividad y claridad en su implantación, la delimitación de porcentajes de retribución variables sobre la retribución total, los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa. En el texto de este mismo Acuerdo, también se contempla que la diversidad de situaciones no puede tratarse de manera uniforme, por lo que los negociadores deberán en cada caso tener en cuenta las circunstancias específicas dentro de su ámbito para fijar las condiciones salariales.

Estructura salarial: las resistencias al cambio

A pesar de lo expuesto, los avances en la renovación de los sistemas salariales y su estructura mantiene un ritmo de cierta lentitud, aunque si se detectan algunos que promueven una mayor adaptación del tratamiento de la materia salarial a las nuevas realidades productivas, incorporando criterios y complementos salariales más actuales y racionales.

En cuanto al modelo de cálculo del salario, la pauta más generalizada contempla una fórmula mixta en la que interviene tanto el salario por unidad de tiempo como el salario por unidad de obra o rendimiento, en el que el peso del primero es superior, aunque interesa destacar una creciente tendencia a introducir partidas salariales de carácter variable, relacionadas con los resultados de las empresas o la productividad de los trabajadores.

Igualmente, son claramente mayoritarios los convenios que optan por el modelo de tablas salariales vinculado a los sistemas tradicionales de clasificación profesional, frente al modelo de masa salarial bruta.

Las cláusulas sobre estructura salarial tienen una presencia muy relevante en la negociación colectiva. Con datos del MTAS referidos

a convenios registrados a 31 de diciembre de 2003, el 74,24 por 100 de ellos contenían esta cláusula, afectando a un 72,81 por 100 del total de trabajadores cubiertos. Sin embargo, lo cierto es que una parte importante de esos convenios mantiene una estructura salarial escasamente innovadora, integrada por el salario base de la categoría profesional, los complementos de puesto de trabajo y la antigüedad. A nivel de negociación empresarial si se aprecian algunos intentos renovadores con la incorporación de percepciones económicas, como ya se ha comentado, conectados con los resultados de la empresa y la productividad y rendimiento de los trabajadores. Por otra parte, en la negociación empresarial es cada vez más frecuente encontrar estructuras salariales diseñadas a partir de la articulación de un sistema de valoración de puestos de trabajo y la fijación de niveles salariales diferenciados en consonancia con los criterios empleados en la definición de cada uno de ellos.

Salario mínimo convenio

El establecimiento a través de la negociación colectiva de un salario mínimo de convenio para los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación ha alcanzado un asentamiento en la negociación colectiva desarrollada en los últimos años. En el año 2003 este tipo de cláusulas afecta a 738 convenios (552 de empresa y 186 de sector), un 17 por 100 del total de convenios y a 2.540.202 trabajadores, un 31,2 por 100 del total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva del año, porcentajes muy semejantes a los de 2002. Por sectores de actividad, es el industrial el que acoge con mayor frecuencia este tipo de cláusulas. Esta precisión convencional tiene un efecto positivo en lo que respecta al cumplimiento del principio de no discriminación, extremo que hace recomendable su inclusión en los textos convencionales[87].

En cuanto a los complementos salariales se observa un intento racionalizador, hasta el momento limitado, que presenta una doble faceta: de un lado, la paulatina introducción de los ya comentados complementos variables que priman la mejora de los niveles de productividad, eficacia y calidad en el trabajo, y, de otra parte, la reconfiguración o supresión de determinados complementos salariales y su integración en el salario base o en otros complementos salariales.

[87] Sugerencia recogida en el Informe del CES 2/2003 sobre *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*.

Junto a ello, se acredita que ese intento racionalizador de las partidas retributivas que, en definitiva supone una mayor flexibilidad en los objetivos de política salarial de las empresas en la búsqueda de una mayor competitividad y motivación de los trabajadores, va en paralelo con una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, la renovación de los sistemas de clasificación profesional y la incentivación de la movilidad, tanto geográfica como funcional.

En este sentido los tradicionales complementos de puesto de trabajo (peligrosidad; toxicidad; penosidad; nocturnidad; turnicidad; polivalencia funcional u otros) poco a poco se han ido renovando, alcanzando una relativa importancia en la configuración de la política retributiva de las empresas.

Renovación de los complementos salariales

En cuanto a los complementos vinculados a la cantidad y calidad en el trabajo, es en el ámbito de la negociación colectiva empresarial donde se están produciendo cambios más importantes. En este ámbito negocial, alrededor del 35 por 100 de los convenios analizados contemplan complemento que de alguna forma priman la productividad en el trabajo, porcentaje que desciende al 12 por 100 en la negociación colectiva sectorial. En un análisis más detenido se observa que junto a los tradicionales pluses de asistencia y puntualidad, trabajo en festivo o domingo, o pagas de beneficios sin relación directa con los resultados económicos de la actividad empresarial, aparecen otros incentivos que sí se relacionan directamente con la situación y resultados de las empresas y de la aportación que cada trabajador individual o colectivamente realiza a esos efectos. No obstante, este tipo de complementos salariales no siempre tienen su reflejo en el texto del convenio, articulándose, por el contrario, en pactos o acuerdos de empresa, e incluso en pactos individuales ajenos, por tanto, a la negociación colectiva. Pactos o acuerdos instrumentados a través de los diferentes sistemas de gestión del desempeño, consecución de objetivos, planes operativos, etc., que suelen afectar a los niveles más cualificados de las plantillas de las empresas, algunos de los cuales, incluso, quedan fuera de la cobertura convencional.

El complemento personal de antigüedad tiene una presencia mayoritaria en la negociación colectiva analizada. Cerca del 85 por 100 de esos convenios contienen una cláusula reguladora de este complemento personal.

En cuanto al tratamiento convencional de este complemento, se observa que la negociación colectiva está procediendo a una lenta, pero progresiva, reducción de la relevancia de esta partida salarial. Así, algunos convenios suprimen el complemento de antigüedad pero mantienen como complemento *ad personam* la cuantía que venían percibiendo los trabajadores que tenían derecho a ella. Otros convenios lo mantienen exclusivamente para los trabajadores que ya lo percibían a la entrada en vigor del convenio, o a los trabajadores que tengan el carácter de fijos a una determinada fecha, excluyendo a los de nuevo ingreso. Asimismo, se constata en el tratamiento de la antigüedad, un intento de reducción de los costes de esta partida salarial mediante el establecimiento de topes.

En cuanto a las percepciones extrasalariales no se aprecian cambios significativos respecto a los resultados de años anteriores. El complemento a la prestación de la Seguridad Social por incapacidad temporal continúa siendo el más habitual en su concepción de mejora voluntarial: en torno al 85 por 100 de la negociación colectiva analizada contempla el aumento de la cuantía de la prestación por incapacidad temporal a cargo de la empresa, con mayor intensidad en aquellas situaciones derivadas de contingencias profesionales. En la negociación de ámbito empresarial, son asimismo relevantes porcentualmente los convenios que prevén ayudas para hijos discapacitados (50 por 100 de convenios en este ámbito negocial), seguro colectivo (40 por 100), permiso por jubilación anticipada (38 por 100) y complemento por maternidad (30 por 100).

El artículo 82.3 ET preceptúa la obligación de que todos los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa contengan cláusulas de descuelgue salarial. A su vez, el ANC 2003 también señala que la inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al empresarial y, por tal motivo, consideran necesario que dichos convenios establezcan las condiciones y procedimientos por los que se podría no aplicar el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica podría verse dañada como consecuencia de su aplicación.

El descuelgue salarial

Conforme a la estadística de convenios colectivos del MTAS y en relación a convenios registrados a 31 de diciembre de 2003, únicamente un 50,5 por 100 de convenios colectivos de ámbito distin-

to al empresarial recogían esta cláusula de inaplicación del régimen salarial.

En cuanto a la concreción de la situación económica para poder aplicar la cláusula de descuelgue, la negociación colectiva analizada ofrece diversas fórmulas que delimitan estos supuestos, estableciendo regulaciones referidas a la acreditación por parte de la empresa de situación de déficit o pérdidas, habitualmente durante los dos años anteriores, mediante la aportación de datos de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados. En algunos supuestos se exige la acreditación de adopción por la empresa de medidas tendentes a paliar esas pérdidas o déficit de producción e, incluso, en algunos casos a la adopción de medidas que garanticen el mantenimiento del empleo y la futura viabilidad de la empresa. Los plazos para acogerse al descuelgue, normalmente se fijan en un mes a partir de la fecha de publicación del correspondiente convenio colectivo, concretándose que la comunicación del descuelgue se dirigirá a la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio con la correlativa comunicación a la representación legal de los trabajadores afectados. En todo caso, debe señalarse que un relevante número de convenios prevén la apertura de un período de consultas y negociación con los representantes de los trabajadores, tendentes a adoptar la decisión final. Un importante porcentaje de convenios atribuye a la citada Comisión Mixta o Paritaria la actuación mediadora en caso de desacuerdo y la fijación de las condiciones económicas a aplicar durante la separación del incremento salarial previsto. Algunos convenios prevén la intervención de un árbitro para el caso de que surjan discrepancias en la propia Comisión Mixta del Convenio, con facultades para dictar un laudo arbitral de carácter vinculante.

Por lo que respecta al alcance de la operatividad de la cláusula de descuelgue, lo más frecuente es no aplicar total o parcialmente el porcentaje del incremento salarial pactado, aunque también se encuentran regulaciones convencionales que se limitan a señalar la no aplicación de los incrementos salariales previstos en el convenio.

Por último, una serie de convenios proceden a establecer límites temporales a la efectividad del descuelgue o limitaciones a su uso reiterado.

CUADRO II-52
JORNADA PACTADA EN CONVENIOS COLECTIVOS, 1994-2003

Años	Jornada anual	Variación núm. horas
1994	1.763,4	—
1995	1.765,9	2,5
1996	1.767,5	1,6
1997	1.767,8	0,3
1998	1.766,6	–1,2
1999	1.765,0	–1,6
2000	1.761,3	–3,7
2001	1.758,7	–3,0
2002*	1.756,3	–2,4
2003**	1.753,2	–3,0

* Datos provisionales.

** Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2004.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

B. Tiempo de trabajo

La jornada media pactada en 2003, según los datos de convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003, con efectos económicos en dicho año[88], ha sido de 1.756,44 horas/año, equivalente a 38 horas con 28 minutos a la semana[89]. La jornada media pactada en los convenios nuevos firmados en 2003 se iguala a la del conjunto de los convenios revisados. Así, el total de horas al año en los textos de nueva vigencia es de 1.756,20 horas al año, y la recogida en los convenios revisados supone 1.756,56 horas.

En los últimos diez años (cuadro II-52), la jornada media pactada ha descendido en diez horas.

3 horas menos/año que en 2002

Como viene siendo habitual, la jornada media pactada en cómputo anual es inferior en los convenios de empresa (1.697,31 horas/año) respecto de los convenios de otro ámbito (1.763,86 horas/año). Considerando las variables de ámbito funcional y temporal de los convenios (cuadro II-53), encontramos que los convenios con jornadas pactadas más elevadas en 2003 son los de ámbito distinto al empresarial con

[88] Con datos de convenios registrados a 31 de marzo de 2004 y con efectos económicos en 2003, la jornada media anual desciende a 1.753,2 horas al año.

[89] Se obtiene multiplicando la jornada anual por días laborables de la semana y dividiendo por los días laborables al año (274).

CUADRO II-53
CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO TEMPORAL, 2003*

Ámbito funcional y temporal	Jornada media pactada	Convenios		Trabajadores	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Total convenios	**1756,44**	**4.364**		**8.147.177**	
Firmados por un año	1759,02	448	10,3	716.637	8,8
Firmados con vigencia superior al año	1755,16	1.017	23,3	1.948.049	23,9
Revisados	1756,56	2.899	66,4	5.482.491	67,3
Convenio de empresa	**1697,31**	**3.263**		**908.363**	
Firmados por un año	1717,63	329	10,1	39.216	4,3
Firmados con vigencia superior al año	1683,07	752	23,0	263.508	29,0
Revisados	1702,18	2.182	66,9	605.639	66,7
Convenios de otro ámbito	**1763,86**	**1.101**		**7.238.841**	
Firmados por un año	1761,42	119	10,8	677.421	9,4
Firmados con vigencia superior al año	1766,44	265	24,1	1.684.541	23,3
Revisados	1763,31	717	65,1	4.876.852	67,4

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

vigencia superior al año (1.766,44 horas/año), mientras que los convenios que contabilizan una menor jornada media pactada son los convenios de empresa con vigencia, también, superior al año.

En 2003 todos los sectores, menos los servicios, reducen la jornada media pactada respecto al año anterior (cuadro II-54). En el sector agrario la jornada media pactada, 1.773,19 horas/año, se ha reducido en 2,70 horas respecto a 2002. En el sector industrial la jornada media pactada, 1.758,37 horas/año, se ha reducido en 1,94

CUADRO II-54
TRABAJADORES AFECTADOS Y JORNADA MEDIA, POR SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD. TOTAL CONVENIOS, 2003*

Sectores y ramas de actividad	Total trabajadores	Jornada media por trabajador (horas/año)
Total	**8.147.177**	**1.756,44**
Agrario	711.020	1.773,19
No Agrario	7.436.157	1.754,84
Industria	2.421.274	1.758,37
Construcción	848.454	1.751,22
Servicios	4.166.429	1.753,52

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

horas, y en la construcción, 1.751,22 horas/año, en 5,38 horas. Por el contrario, en el sector servicios, que registró en 2003 una jornada media pactada de 1.753,52 horas/año, se ha producido un crecimiento horario de 1,88 horas. En 2003 ha continuado la tendencia observada en años anteriores de disminución de la dispersión horaria entre sectores que, excluyendo el sector agrario, se sitúa en 7,15 horas.

Por ramas de actividad, las jornadas más elevadas, como viene siendo habitual, se registran en: «hogares que emplean personal doméstico» (1.823,54 horas/año); «industria del cuero y del calzado» (1.798,92 horas/año); «hostelería» (1.798,25 horas/año) y «comercio al por menor. Reparaciones domésticas» (1.790,81 horas/año). Las jornadas más reducidas se computan en «educación» (1.416,35 horas/año); «administración pública. Defensa. Seguridad Social y Organismos Extraterritoriales» (1.595,86 horas/año) y «actividades asociativas recreativas y culturales» (1.623,42 horas/año).

El 37 por 100 de los trabajadores pactan reducción de jornada

Por tramos de jornada (cuadro II-55), el 68 por 100 de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva de 2003 tienen una jornada pactada por encima de la media, 1.756,44 horas/año, dato muy similar al de años anteriores. En el tramo de jornada máxima legal de 1.826 horas se encuentran el 7,7 por 100 de trabajadores. De otra parte, un 37 por 100 de trabajadores han pactado reducciones de jornada, en una amplia franja de tramos que alcanza un máximo de 203,4 horas/año en 4 convenios sectoriales que afectan a 6.315 trabajadores.

CUADRO II-55

CONVENIOS, EMPRESAS, TRABAJADORES AFECTADOS Y JORNADA SEGÚN TRAMOS DE JORNADA PACTADA, 2003*

Conceptos	Tramos de jornada pactada (horas/año)					
	Total	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1.826 y más
Convenios	1.364	1.199	895	1.309	312	649
Empresas	1.057.332	27.612	157.760	602.283	122.449	147.228
Trabajadores	8.147.177	931.863	1.808.287	4.179.208	604.606	623.213
Jornada media (horas/año)	1.756,44	1.588,17	1.746,10	1.779,98	1.812,33	1.826,00
Aumento salarial en %	3,50	2,69	3,88	3,47	3,49	3,84

*Convenios registrados hasta 31 de diciembre de 2003.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

CUADRO II-56
JORNADA MEDIA EFECTIVA POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA, 1998-2003
(Horas/año)

Años	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
1998	1.671,7	1.770,1	987,4
1999	1.674,3	1.772,5	997,0
2000	1.675,2	1.775,3	978,0
2001	1.669,5	1.768,5	1.008,3
2002	1.664,9	1.767,5	1.026,5
2003	1.652,8	1.758,5	1.023,9

Fuente: MTAS, *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales. Encuesta de Coyuntura Laboral*.

Por otra parte, conforme a la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL)[90], la jornada media efectiva para trabajadores a jornada completa en cómputo anual[91] en 2003 ha sido de 1.758,5 horas/año, nueve horas menos que en 2002, con un descenso especialmente acusado en la construcción, trece horas menos que en 2002 y en el sector industrial, 11 horas. A su vez, esa jornada media efectiva por trabajador a tiempo completo supone casi dos horas más que la jornada pactada en la negociación colectiva 2003. Asimismo, es destacable la notable diferencia entre jornadas efectivas según tamaño de las empresas. En este sentido, las empresas de entre 1 y 10 trabajadores realizan una jornada media efectiva (a tiempo completo), de 1.805 horas/año, mientras que en las de más de 250 trabajadores, desciende a 1.701,9 horas/año.

Crece la jornada a tiempo parcial

En cuanto a la jornada media efectiva según tipo de jornada a tiempo completo/tiempo parcial (cuadro II-56), se constata un crecimiento leve pero constante de las jornadas de trabajo a tiempo parcial, probablemente debido al efecto de las últimas reformas normativas de la

[90] Esta encuesta se elabora trimestralmente por el MTAS desde 1990. En 1997 se modificó el ámbito y se incluyen también los centros de trabajo con menos de 5 trabajadores. El ámbito sectorial comprende la Industria, la Construcción y los Servicios, excluyéndose de este último ámbito la Administración Pública, Defensa, Seguridad Social obligatoria, Organismos extraterritoriales y las Organizaciones religiosas.

[91] Para el cálculo de la jornada media efectiva se tienen en cuenta las horas anuales pactadas (por convenio colectivo o acuerdo empresa-trabajador) o jornada que teóricamente está previsto trabajar y horas extraordinarias realizadas, restándose las no trabajadas por diferentes motivos, excepto las no realizadas por motivos técnicos.

contratación a tiempo parcial. No obstante, ha de tenerse en cuenta que la ECL no incluye al sector agrario, por lo que no se computan las horas trabajadas de los fijos discontinuos de este sector.

Regulaciones específicas en materia de tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo es uno de los contenidos tradicionales en la negociación colectiva; en este sentido el 100 por 100 de los convenios analizados recogen algún tipo de regulación sobre esta materia.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores remite a la negociación colectiva la fijación de aspectos relevantes en la determinación de la jornada de trabajo, tales como su duración, su distribución irregular o la propia determinación del tiempo de trabajo diario.

El ANC 2003 recoge como aspectos a tratar por los convenios colectivos la gestión del tiempo de trabajo, la duración y distribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible, al considerar que son elementos que pueden contribuir a una mejor evolución del empleo y a incrementar la productividad del trabajo y el grado de utilización del equipamiento productivo; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias y la utilización de sistemas flexibles de jornada que deben ir acompañados de las condiciones para su realización, con el objetivo de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

Sobre esta temática y del análisis de la muestra de convenios, cabe apuntar, como más significativas, las siguientes cuestiones:

La anualización del cómputo de la jornada es la fórmula mayoritariamente utilizada en la negociación colectiva analizada. Entre los convenios que establecen la jornada en cómputo anual, son, a su vez, mayoría los que fijan exclusivamente un número de horas anuales a realizar. Esta formulación es más frecuente en los convenios sectoriales estatales y la que permite una gestión más flexible del tiempo de trabajo. Otros convenios, optan por un cómputo mixto estableciendo que el máximo de horas a realizar anualmente será el promedio resultante del número de horas realizadas semanalmente.

Se anualiza el cómputo de la jornada laboral

En lo que afecta a la incorporación en la negociación colectiva de cláusulas de distribución irregular de la jornada es un aspecto que se va consolidando en los últimos años. A estos efectos, casi la mitad de los convenios analizados tienen prevista la distribución irregular de la jornada. Por lo general, los convenios no contienen precisiones justificativas para establecer la distribución irregular, limitándose a señalar la «adecuación de la jornada a las necesidades de la empresa». Si abundan, por el contrario, previsiones de limitación para la aplicación de la jornada irregular a través de topes de horas a realizar diariamente (10 horas), semanalmente (50 horas) o estableciendo un límite mensual. Esas previsiones suelen venir acompañadas de la obligación de preaviso a los trabajadores. Por otra parte, la atribución directamente a la Dirección de la empresa de la distribución irregular de la jornada, es la práctica convencional más generalizada.

Junto a estas previsiones de distribución irregular de la jornada inicialmente reconocidas en el texto de los convenios, aparecen otras cláusulas que posibilitan la modificación de la jornada y de la distribución previamente pactada, en razón a las variaciones de las circunstancias productivas en las empresas y como fórmula alternativa a la realización de horas extraordinarias o el recurso a la modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos, normalmente, se regula un procedimiento específico, con intervención de la representación legal de los trabajadores.

Prima la jornada continuada

En lo que respecta a la tipología de las jornadas, un alto porcentaje de los convenios de empresa analizados (sobre un 70 por 100) han previsto una jornada continuada, bien durante todo el año o para la temporada de verano, porcentaje que desciende al 30 por 100 en los convenios de ámbito distinto al empresarial, si bien en los convenios sectoriales nacionales ese porcentaje se eleva al 45 por 100.

En cuanto al sistema de horarios, el sistema más generalizado es el de horario rígido, no obstante, y principalmente en los convenios de empresa, con relativa frecuencia se prevé cierta flexibilidad en la entrada y/o salida durante la jornada diaria que se combina con un horario de coincidencia obligatoria. Dentro de estos convenios es habitual encontrar indicaciones en el sentido de hacer depender la flexibilidad horaria de las necesidades organizativas

del trabajo, así como de la intervención de los representantes de los trabajadores.

Las posibilidades de acogimiento a jornadas reducidas mejorando las previsiones estatutarias o la posibilidad de solicitar cambios de jornada o turnos de trabajo, en caso de cuidado de hijos o familiares y por cursar estudios, está escasamente contemplada en la negociación colectiva analizada.

Las previsiones convencionales relativas a las horas extraordinarias se recogen en un 70 por 100 de los convenios que integran la muestra analizada. Más de la mitad de esos convenios prevén la compensación de la realización de horas extraordinarias con abono dinerario, y de ellos, un 45 por 100 establecen un valor a la hora extraordinaria, superior al de la ordinaria. La compensación de las horas extraordinarias con descanso, está prevista en el 45 por 100 de los convenios, siendo escasos los convenios —17 por 100— que establecen una mayor o mejor distribución del tiempo de descanso compensatorio (cuadro II-57).

CUADRO II-57
CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS PACTADAS EN CONVENIOS, 2003*

Cláusulas Especiales	Convenios		Trabajadores	
	Número	Porcentaje (1)	Número	Porcentaje (1)
Total	4.364	100,00	8.147.177	100,00
Total con cláusula horas extraordinarias	3.189	73,08	6.183.053	75,89
Eliminación de horas extraordinarias	434	9,95	1.222.380	15,00
– Reducción respecto al año anterior	102	2,34	88.604	1,09
– Reducción respecto al tope máximo legal	190	4,35	633.197	7,77
– Otras no contenidas en apartados anteriores	910	20,85	2.185.121	26,82
Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	2.527	57,91	4.654.624	57,13
– Con valor superior a la hora ordinaria	2.159	49,47	3.756.163	46,10
Compensación de horas extraordinarias con descanso	1.773	40,63	3.645.205	44,74
– Con acumulación y disfrute en períodos superiores a los legales	667	15,28	1.467.963	18,02
Obligatoriedad realización horas extraordinarias	438	10,04	618.139	7,59

* Convenios registrados a 31 de diciembre de 2003.

(1) Porcentaje de convenios y trabajadores afectados por los convenios que incluyen las cláusulas señaladas respecto del total de convenios.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

En cuanto a la eliminación de horas extraordinarias, según datos del MTAS de convenios registrados a 31 de diciembre de 2003, un 10 por 100 de convenios, que afectan a un 15 por 100 del colectivo laboral cubierto por la negociación colectiva del año, prevén la eliminación de las horas extraordinarias, no motivadas por fuerza mayor.

El período de descanso por bocadillo se contempla en un 40 por 100 de los convenios analizados, con mayor frecuencia en la negociación colectiva empresarial —60 por 100—. El conjunto de este descanso como tiempo de trabajo efectivo está previsto en un 30 por 100 de convenios, con mayor frecuencia, igualmente, en la negociación empresarial. De otra parte, un importante número de convenios mejora la normativa legal al permitir el descanso para los trabajadores a jornada partida.

Por su parte, el descanso mínimo semanal se encuentra regulado en un 50 por 100 de los convenios analizados, con previsiones superiores al día y medio (art. 37 ET), en un 20 por 100 de dichos convenios. Algunos convenios vinculan el derecho a este descanso a ser un trabajador a tiempo completo.

Las posibilidades reguladoras que ofrece la ley a la negociación colectiva en la configuración del régimen jurídico del período anual de descanso obligatorio (vacaciones) encuentra respuesta en una mayoría de los convenios analizados —el 85 por 100—. Estos convenios, en su mayor parte, referencian las vacaciones en días naturales —30 días habitualmente. A su vez, la tendencia más generalizada es el establecimiento de disfrute continuado de las vacaciones, aunque se constata un crecimiento de las formulaciones que establecen posibilidades de fraccionar dicho período vacacional.

La regulación convencional ofrece una gran variedad en cuanto a la tipología de cláusulas en esta materia: así y con carácter mayoritario se encuentran regulaciones convencionales que prevén el disfrute vacacional de todos los trabajadores en un determinado período del año (normalmente los meses de julio, agosto y septiembre). Otros convenios priman y aumentan los días de descanso a aquellos trabajadores que los disfrutan fuera de los períodos generales, y, por último, otros convenios seleccionan el disfrute vacacional según la adscripción del trabajador a determinadas secciones o departamen-

tos de la empresa. La intervención de la representación de los trabajadores en la fijación del calendario de vacaciones es habitual en los convenios que contemplan esta materia.

C. El empleo en la negociación colectiva

La preocupación por los desequilibrios que aquejan el mercado de trabajo español en términos de comparación con el conjunto de países de la Unión Europea y que se manifiestan, de una parte, en la elevada tasa de desempleo, y, de otra, en las importantes cotas de temporalidad alcanzadas en España, han provocado que entre los objetivos de la política económica laboral se incorpore, con carácter prioritario, el logro de una mayor estabilidad en el empleo.

Preocupación por el empleo: más y de mejor calidad

En este sentido, en los últimos años, los poderes públicos han desarrollado medidas encaminadas al aumento de los niveles de empleo, al impulso de una mayor estabilidad en las plantillas de las empresas, a la adecuación de la formación a las nuevas exigencias del sistema productivo y a facilitar la colocación de colectivos con especiales dificultades para la inserción en el mercado de trabajo.

Por otra parte, en el marco del diálogo social desarrollado en 1997, dos importantes Acuerdos incidían en la problemática del empleo ofreciendo fórmulas para su mejora. El AIEE recogía el compromiso de los agentes sociales de incrementar la contratación indefinida, así como delimitar los supuestos de contratación temporal al objeto de facilitar una mayor estabilidad y una menor rotación en el conjunto del sistema de contratación. El segundo de los Acuerdos, el AINC, mostraba la preocupación de los interlocutores sociales por el mantenimiento y creación de empleo estable y de calidad y fomentaba la traslación a los convenios de los principios y medidas previstos en el AIEE.

En los años 2002 y 2003, los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC 2002 y 2003) señalaron como objetivos prioritarios el mantenimiento y, en su caso, creación de empleo, el fomento de su estabilidad y el contribuir a evitar ajustes traumáticos. Asimismo, reiteraron la potencialidad de la negociación colectiva para adaptar las diferentes modalidades contractuales a las nece-

sidades que se plantean en las empresas, atendiendo a la adecuada utilización de las mismas conforme a su regulación.

En este contexto, las partes implicadas en la negociación colectiva han ido incorporando progresivamente el tratamiento de cuestiones relacionadas, más o menos directamente, con el empleo y su calidad. Incorporación en el clausulado de los convenios colectivos de estipulaciones sobre esta materia, impulsadas por la reforma legislativa de 1994 que propuso abundantes remisiones de la legislación a la negociación colectiva, bien dispositivizando determinados preceptos legales a los efectos de la negociación, bien reclamando de la negociación, la integración o concreción de determinados mandatos legales.

El papel de la negociación colectiva en políticas de empleo reviste una especial importancia como instrumento canalizador y complementario a las iniciativas de los poderes públicos orientadas a la creación de más empleo y a la mejora de su calidad. El ámbito convencional es singularmente adecuado para implementar, en su campo de aplicación, aquellas actuaciones que impulsen medidas de mantenimiento y generación de empleo, atendiendo, a su vez, a los requerimientos de incremento de productividad y competitividad empresarial.

En este sentido, y como se ha señalado, en los últimos años se constata una progresiva incorporación en los convenios colectivos de cláusulas en materia de empleo y contratación. A pesar de ello, y quizás por la todavía escasa tradición de estas cláusulas en la práctica negocial española, la introducción de estas cláusulas en los convenios adolece de una escasa sistematización en el texto convencional. Son muy pocos los convenios colectivos que proceden, bajo un epígrafe común, a recoger el elenco de estipulaciones que tienen que ver con esta materia, siendo lo más habitual que los convenios colectivos establezcan una variedad de cláusulas sobre aspectos concretos que, de alguna forma, inciden en la política de empleo con una ubicación dispersa a lo largo del contenido del convenio sin ningún tipo de sistematización.

Estadísticamente, la presencia de cláusulas relativas al empleo tienen una importante y mayoritaria presencia en la negociación colectiva más reciente. Con datos del MTAS referidos a convenios colectivos registrados a 31 de diciembre de 2003 y con efectos económicos en

CUADRO II-58
CLÁUSULAS RELATIVAS AL EMPLEO, 2003*

Tipología de cláusulas	Convenios		Trabajadores	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Total	4.364	100,00	8.147.177	100,00
Cláusulas relativas al empleo	1.886	43,22	4.596.659	56,42
Creación neta de empleo	155	3,55	500.027	6,14
Creación de empleo por jubilación parcial (contrato de relevo)	561	12,86	1.974.625	24,24
Mantenimiento del empleo	364	8,34	659.928	8,10
Conversión de empleo temporal en fijo	585	13,41	1.821.198	22,35
Otras cláusulas relativas al empleo	327	7,49	805.177	9,88
Jubilación obligatoria	466	10,68	1.848.400	22,69
Estímulos a la jubilación voluntaria	1.381	31,65	1.830.320	22,47
Número máximo de contratos temporales	147	3,37	624.963	7,67
Utilización de servicios de ETTS	426	9,76	1.614.434	19,82

* Convenios colectivos registrados a 31 de diciembre de 2003.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

dicho año, el 56,4 por 100 de los trabajadores están afectados por convenios que recogen cláusulas relativas al empleo (cuadro II-58). Estos datos no computan los acuerdos o pactos de empresa que prevén compromisos de creación y/o mantenimiento de puestos de trabajo, relativamente frecuentes, fundamentalmente, en las grandes empresas.

A partir de este dato, y analizando la incidencia de estas cláusulas según ámbito funcional de los convenios se deduce una mayor frecuencia de la presencia de estas cláusulas en los convenios de empresa, posiblemente debido a un mayor conocimiento de las necesidades y expectativas de empleo, en este ámbito de negociación. Al respecto, un 43,7 por 100 de convenios de empresa acogen cláusulas relativas al empleo, porcentaje que se eleva al 70,8 por 100 si consideramos el porcentaje de trabajadores afectados en este tipo de convenios.

En la negociación supraempresarial, las cláusulas sobre empleo se encuentran en un 41,9 por 100 de convenios, que afectan a un 54,6 por 100 de trabajadores amparados por estas unidades convencionales.

En todo caso, cabría apuntar una mayor concreción y grado de compromiso en las cláusulas sobre empleo contenidas en la negociación empresarial, que en la supraempresarial, ámbito en el que estas cláusulas adolecen de un excesivo carácter programático.

Atendiendo a la tipología de cláusulas sobre empleo en razón a los objetivos que persiguen, en términos generales, cabría realizar una doble clasificación:

Aquellas cláusulas convencionales que proponen una mejora de la calidad del empleo dotándole, principalmente, de una mayor estabilidad.

Y aquellas otras en las que su finalidad sería el crear empleo o mantener el empleo ya existente.

Respecto a las primeras, a su vez, cabría distinguir las siguientes formulaciones:

Cláusulas de conversión de trabajadores temporales en fijos y de fijación de un número máximo de contratos temporales

Estas cláusulas tienen como finalidad la promoción de medidas que fomenten la contratación indefinida dotando de mayor estabilidad a los contratos vigentes, así como el incremento del porcentaje de contratación indefinida mediante la disminución del ratio de contratación temporal.

A diciembre de 2003, con datos del MTAS, el porcentaje de trabajadores incluidos en convenios que acogían este tipo de cláusulas se ha incrementado en un punto con respecto al año anterior. En dicho año, 553.823 contratos temporales se han convertido en contratos indefinidos. De ellos más del 80 por 100 se han convertido en contratos indefinidos a tiempo completo.

Limitaciones a la temporalidad

Los pactos de conversión de empleo temporal en indefinido son más frecuentes en los convenios sectoriales y dentro de ellos en los del sector nacional y autonómico[92], con remisiones, en cuanto a su implementación, al ámbito empresarial o a la comisión paritaria. En conjunto, estos pactos se encuentran en el 13,4 por 100 de la negociación colectiva desarrollada en 2003, afectando a un 22,3 por 100 de trabajadores cubiertos por dicha negociación. De otra parte, no es infre-

[92] Así, encontramos este tipo de pactos en el Convenio estatal de entrega domiciliaria (*BOE* de 29/11/2001), Convenio estatal para las industrias cárnicas (*BOE* de 25/08/1999), Convenio estatal de perfumería y afines (*BOE* de 18/06/2002) o en el Convenio estatal para la fabricación de helados (*BOE* de 22/03/2000).

cuente que estas cláusulas de conversión vengan acompañadas de algún compromiso convencional que tenga que ver con la aplicación de criterios de flexibilidad interna en las empresas, principalmente en materia de tiempo de trabajo y su distribución y movilidad, tanto funcional como geográfica. La conversión, se fomenta, en mayor medida, respecto de los contratos eventuales.

En relación con las cláusulas que fijan un porcentaje máximo de contratos temporales, en relación con la contratación fija, tienen un carácter complementario de las anteriores. Se trata, sin embargo, de pactos o compromisos con presencia muy marginal, pues únicamente están previstas en convenios que afectan al 7,7 por 100 de los trabajadores amparados por la negociación colectiva del año. La mayor presencia se encuentra en los convenios de sector nacional[93]. Por ramas de actividad, se recoge con más asiduidad en aquellas actividades donde tradicionalmente se detectan mayores índices de temporalidad, caso del sector agropecuario y la hostelería. A su vez, es cada vez más frecuente que estos pactos se formulen mediante el establecimiento de un porcentaje de empleo fijo que habrá de alcanzarse o mantenerse durante la vigencia del convenio[94].

Junto a estos pactos que establecen un porcentaje máximo de empleo temporal en relación con el volumen de empleo fijo, están alcanzando un cierto grado de implantación aquellos otros compromisos que tienen como finalidad la reducción de la temporalidad.

Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal-subcontratación

La creciente tendencia a la externalización de actividades en el proceso de cambio de la organización productiva de las empresas y las consecuencias que ello conlleva en la fijación de las condiciones

[93] Convenio estatal de fabricación de alimentos compuestos para animales (*BOE* de 19/08/2003) o el Convenio estatal para el sector de agencias de viaje (*BOE* de 08/07/2003).

[94] Convenio estatal de comercio de flores y plantas (*BOE* de 28/07/2003), Convenio estatal de fabricación de conservas vegetales (*BOE* de 12/02/2003), Convenio estatal de comercio de papel y artes gráficas (*BOE* de 25/10/2000). A nivel provincial, Convenio de hostelería de Álava (*BOTHA* de 30/07/2003), Convenio de los centros de la Tercera Edad de Vizcaya (*BOP* de 11/07/2003).

de trabajo de la mano de obra afectada, ha motivado el interés de los negociadores de los convenios en la incorporación de pactos sobre esta materia.

ETT y subcontratación

En su mayor parte, son pactos relativos a la utilización de servicio de empresas de trabajo temporal y tienen como característica más destacada su naturaleza restrictiva. Estos pactos sobre utilización de ETT se encuentran en un 9,8 por 100 de los convenios registrados a 31 de diciembre de 2003, afectando a un 19,8 por 100 de los trabajadores, siendo más frecuentes en la negociación sectorial estatal y autonómica y más reducida en la negociación sectorial provincial.

Las estipulaciones más habituales en cuanto a la utilización de ETT hacen referencia a las siguientes cuestiones:

— Cláusulas que tienen como finalidad la prohibición o la restricción de los supuestos que habilitan el uso empresarial de esta forma de contratación: prohibición de su uso para cubrir vacantes producidas por despidos o finalización de contratos temporales; restricción de su uso a cobertura de vacantes por incapacidad temporal, vacaciones o maternidad; limitación de su uso, únicamente en aquellos supuestos en que no sea factible la cobertura del puesto de trabajo mediante otra modalidad de contratación o estableciendo porcentajes máximos de trabajadores puestos a disposición, en relación al volumen total de trabajadores de la empresa[95].

— La presencia de cláusulas que establece la prohibición del uso de este tipo de empresas en sectores o actividades consideradas potencialmente peligrosas, es muy escasa en los convenios analizados, posiblemente debido a la existencia de una normativa reglamentaria que ya contempla dicha prohibición.

[95] Ejemplos de estas cláusulas se encuentran en el Convenio general de la industria textil y de la confección (*BOE* de 14/08/2003), Convenio estatal de perfumería y afines (*BOE* de 18/06/2002), o en el Convenio estatal de empresas organizadoras del juego del bingo (*BOE* de 30/01/2001). En el ámbito provincial, en el Convenio de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (*BOP* de 08/09/2003), o en el Convenio de manipulado y envasado de tomate fresco de Murcia (*BORM* de 01/04/2003).

— Si es más frecuente encontrar declaraciones genéricas que garantizan la igualdad de derechos laborales y retributivos para los trabajadores puestos a disposición[96], en línea con el Convenio Colectivo de ETT que ya prevé la equiparación salarial y la aplicación del convenio de la empresa usuaria a los trabajadores de la ETT.

— En algún convenio se da preferencia a los trabajadores puestos a disposición para cubrir puestos vacantes en la empresa usuaria.

— Igualmente, algunos convenios proceden a ampliar los derechos de información de los representantes sindicales en relación al personal procedente de ETT, o se crean comisiones específicas de evaluación y seguimiento de la contratación de este colectivo laboral[97].

En cuanto a la subcontratación, su regulación en los convenios colectivos es realmente escasa, de manera especial en la negociación empresarial en la que apenas se encuentran referencias sobre esta materia.

La regulación de la subcontratación en la negociación colectiva tiene una doble faceta. De un lado, aquellos convenios de aplicación a empresas inmersas en un proceso de descentralización de determinados servicios. De otro, los convenios de aplicación a empresas contratistas que operan en el mercado como empresas auxiliares. En el primer supuesto, las estipulaciones convencionales, bien se limitan a formular una restricción genérica a la utilización de la subcontratación, en términos semejantes a los de utilización de ETT, o bien proceden a introducir garantías respecto a su utilización. En el segundo de los supuestos las cláusulas convencionales tienen como objetivo garantizar la estabilidad

[96] En este sentido, el Convenio estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para la peletería (*BOE* de 23/07/2001), el Convenio estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (*BOE* de 12/08/2003), o el Convenio provincial de distribución de prensa y revistas de Madrid (*BOCM* de 02/05/2003).

[97] Convenio general de la industria química (*BOE* de 26/06/2001), Convenio estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (*BOE* de 25/10/2000), el Convenio estatal para el sector de agencias de viaje (*BOE* de 08/07/2003), o el Convenio provincial de la industria textil de Navarra (*BON* de 30/05/2003).

en el empleo de los trabajadores al servicio de las empresas auxiliares, utilizándose como fórmula más habitual la subrogación empresarial.

En los convenios colectivos de empresas que han desarrollado o piensan desarrollar procesos de descentralización o externalización de servicios, los pactos más habituales recogen derechos de información de los representantes de los trabajadores en términos casi idénticos a las previsiones legales al respecto, o establecen, en otros casos, previsiones sobre seguridad y salud de los trabajadores afectados por los procesos de subcontratación.

Las cláusulas subrogatorias previstas en los convenios colectivos analizados regulan los supuestos de cambio de titularidad de empresas concesionarias de servicios, garantizando a los trabajadores afectados la estabilidad en el empleo, mediante la absorción, por parte de la empresa a la que se adjudica el servicio, del personal de la empresa cedente, subrogándose el nuevo empresario en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Estas estipulaciones se encuentran principalmente en convenios colectivos sectoriales de sectores o actividades productivas en los que habitualmente se produce la sucesión de contratos o concesiones administrativas de servicios, tales como los servicios de limpieza, hostelería, vigilancia y seguridad o servicios auxiliares[98].

Cláusulas que tienen como finalidad el crear empleo o mantener el existente

Entre estas cláusulas, cabría diferenciar las siguientes estipulaciones convencionales:

Cláusulas de creación neta de empleo: el objetivo de estas cláusulas es el establecimiento de condiciones que permitan la creación neta de empleo, adoptando compromisos al respecto. Estas cláusulas

[98] Por ejemplo, el Convenio general del sector de la construcción (*BOE* de 10/08/2002), el Convenio estatal de entrega domiciliaria (*BOE* de 29/11/2001), el Convenio provincial de limpieza de edificios y locales de Lérida (*DOGC* de 01/08/2003) o el Convenio provincial de hostelería de Álava (*BOTHA* de 30/07/2003).

tienen una presencia poco significativa en la negociación colectiva desarrollada en 2003, afectando a un 3,5 por 100 de los convenios firmados en el año que acogen a un 6,1 por 100 de trabajadores, cláusulas en su mayor parte recogidas en la negociación colectiva empresarial. Por otra parte, algunos convenios incorporan compromisos de impulsar la contratación de determinados colectivos, especialmente el de las personas con discapacidad en base a la reserva de un 2 por 100 prevista reglamentariamente para las empresas con más de 50 trabajadores.

Cláusulas de garantía de empleo, dirigidas a preservar los niveles de empleo existente. Al igual que las cláusulas de creación de empleo neto, tienen una minoritaria presencia en la negociación colectiva. En 2003 un 8,3 por 100 de convenios colectivos recogían este tipo de cláusulas, afectando a un 8,1 por 100 del total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva anual. Los compromisos sobre esta materia se articulan, fundamentalmente, a través del establecimiento de una plantilla mínima de trabajadores, la prohibición de realizar expedientes de regulación de empleo durante la vigencia del convenio y mediante la cobertura obligatoria de las vacantes que se produzcan en la empresa. En algunos casos, se prevé la creación de una comisión paritaria específica de seguimiento del empleo y la contratación[99].

Un 5 por 100 de los convenios analizados contienen cláusulas que limitan el poder de contratación de la empresa, mediante la prohibición de contratar a personal pluriempleado y, en menor medida a personal jubilado. Cláusulas que, en principio, tienen como finalidad el fomento del empleo. Estos pactos convencionales tienen mayor incidencia en la negociación colectiva sectorial. En este sentido, se prevén compromisos relativos a la no contratación de personas que estuvieron ya contratadas a jornada completa en otra empresa, controlando a tal efecto los boletines de cotización a la Seguridad Social.

[99] Convenio estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para la peletería (*BOE* de 23/07/2001), Convenio general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (*BOE* de 21/03/2001), Convenio estatal para la fabricación de helados (*BOE* de 22/03/2000), o el Convenio provincial de la industria textil de Navarra (*BON* de 30/05/2003).

Cláusulas sobre jubilación: los aspectos relativos a la jubilación forzosa o anticipada tienen una dilatada tradición en la práctica negocial española. En el conjunto de compromisos sobre empleo, el tema de la jubilación es el más habitual en los textos de los convenios colectivos analizados. Así, un 18 por 100 de esos convenios recogen pactos al respecto, siendo mayor su incidencia en cuanto a trabajadores afectados por esos pactos —en torno a un 25 por 100—. Por niveles de negociación, es la negociación sectorial la que con mayor frecuencia recoge estas cláusulas.

Como justificación de las mismas, se alegan medidas de flexibilización de las plantillas, en unos casos, o impulso a la creación de empleo, en otros supuestos.

Las jubilaciones

En el tratamiento de la jubilación, los convenios distinguen una doble tipología: cláusulas sobre jubilación forzosa y cláusulas relativas a la jubilación anticipada.

Las cláusulas relativas a la jubilación forzosa, a los 65 años, se enmarcan con carácter general como medida de fomento del empleo en base a la ya derogada Disposición Adicional Décima del ET, aunque no es difícil encontrar cláusulas convencionales que regulan la jubilación forzosa sin ningún tipo de referencia a la política de empleo. Esta previsión de jubilación forzosa se condiciona a que los trabajadores hayan completado el período mínimo exigible para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social e incluso, en algunos convenios, a que el trabajador tenga derecho a la prestación del 100 por 100 de su base reguladora.

Respecto a estas cláusulas de jubilación forzosa a una determinada edad, normalmente 65 años, el Tribunal Supremo en dos sentencias[100] dictadas el 9 de marzo de 2004, en recursos de casación para la unificación de doctrina, ha declarado anulables dichas cláusulas en aquellos convenios que se pactaron con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo. En sus Fun-

[100] Sentencia dictada el 9 de marzo de 2004 (RJ 2004/873) en recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 765/2003 y Sentencia de 9 de marzo de 2004 (RJ 2004/841) en recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2319/2003.

damentos de Derecho el Tribunal Supremo esgrime varias razones para justificar la prohibición de pactar en convenios jubilaciones forzosas: en primer lugar, porque en ausencia de una ley que autorice a la negociación colectiva la limitación del derecho al trabajo y el desconocimiento del principio de igualdad de todos los españoles por razones justificadas y razonables, prevalece el derecho fundamental de que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento..., o cualquier otra circunstancia o condición personal o social. En segundo término, el Tribunal Supremo considera que han desaparecido las causas que, en su día, justificaron la autorización a los convenios de que pudieran limitar la edad de jubilación en aras de una política de fomento de la ocupación. En tercer lugar, el Tribunal Supremo invoca el Pacto de Toledo y su clara apuesta por la prolongación de la vida laboral de todos los trabajadores que libremente lo deseen. Por último, se alega la Directiva Comunitaria 78/2000, que recoge la recomendación a los Estados miembros de declarar nulas aquellas disposiciones contrarias a la igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos.

Junto a estas cláusulas de jubilación forzosa, un significativo número de convenios regulan mecanismos de jubilación incentivada y de jubilación anticipada. Las medidas para incentivar la jubilación anticipada consisten, normalmente, en una compensación económica al trabajador, referenciada, bien a una cantidad a tanto alzado, bien a un determinado número de mensualidades de su salario, variando la cuantía según la edad del trabajador. En todos los supuestos, se condiciona el acceso a esta jubilación anticipada-incentivada a que el trabajador reúna los requisitos legales establecidos para poder jubilarse voluntariamente. Con independencia de lo anterior, un importante número de convenios articulan la anticipación de la edad de jubilación en consonancia con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio que posibilita la jubilación anticipada a los 64 años, siempre que las empresas sustituyan al trabajador jubilado por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo, mediante un contrato de trabajo (sea cual sea la modalidad utilizada, salvo el contrato a tiempo parcial y el contrato eventual) que tenga como mínimo una duración de un año[101].

[101] Convenio estatal para las industrias cárnicas (*BOE* de 25/08/1999), Convenio estatal de mataderos de aves y conejos (*BOE* de 17/11/2000). A nivel

Por último, y con menor intensidad que las cláusulas anteriores, algunos convenios recogen compromisos de creación de empleo por la vía de la sustitución a través del contrato de relevo[102], cláusula con escasa incidencia práctica a la vista de los datos de contratos suscritos bajo esta modalidad.

D. Contratación laboral

El AINC 2003 destacaba la potencialidad de la negociación colectiva para concretar y adaptar las diferentes modalidades de contratación a las circunstancias de las empresas, así como recomendaba el uso adecuado de dichas modalidades contractuales de forma que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, con contratos temporales, al tiempo que se fomenta el uso de los contratos formativos como vía de inserción laboral y cualificación de trabajadores y trabajadoras.

El análisis de la negociación colectiva más reciente permite constatar una tendencia creciente de regulaciones de las distintas modalidades contractuales, así como una mayor riqueza de contenidos en su tratamiento.

En consonancia con las habilitaciones que la ley hace a la negociación colectiva, son mayoritariamente los convenios sectoriales,

---

provincial, Convenio de la industrial textil de Navarra (*BON* de 30/05/2003), Convenio del comercio en general de Ciudad Real (*BOP* de 23/06/2003), Convenio de establecimientos sanitarios y clínicas privadas de Granada (*BOP* de 28/07/2003), Convenio de las industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (*BOP* de 04/06/2002), Convenio de autoescuelas de Guipúzcoa (*BOP* de 25/03/2003).

[102] Por ejemplo, el Convenio estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para la peletería (*BOE* de 23/07/2001), el Convenio general de la industria química (*BOE* de 26/06/2001) o el Convenio estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (*BOE* de 24/11/2003). A nivel provincial se encuentran varios desarrollos en la materia: Convenio de las confiterías, pastelerías y venta de dulces de Zaragoza (*BOP* de 05/06/2003), Convenio de los centros de la tercera edad de Vizcaya (*BOP* de 11/07/2003), Convenio de la industria siderometalúrgica de Alicante (*BOP* de 22/07/2003), Convenio de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (*BOP* de 08/09/2003), entre otros.

principalmente de ámbito estatal, los que más acogen cláusulas sobre esta materia: un 62,6 por 100 de los convenios sectoriales y de grupo de empresas contienen cláusulas sobre contratación, afectando a más de un 80 por 100 del colectivo laboral amparado por este tipo de convenios, frente a un 31,3 por 100 en los convenios de empresa, y un 55,3 por 100 de trabajadores en este ámbito negocial (cuadro II-59).

Cada vez son más los convenios que establecen un período de prueba específico, al margen del establecido de forma supletoria por el artículo 14 del ET o por el artículo 11.1.*d)* de dicho texto legal en relación al contrato en prácticas. En este sentido, los convenios proceden a fijar el plazo del período de prueba atendiendo a distintos criterios: cualificación profesional del trabajador, diversificando la duración del período de prueba según grupos, categorías o niveles profesionales; otros convenios se limitan a diferenciar entre técnicos titulados y resto de personal; y, por último, aquellos convenios que estipulan una cláusula general común para todo tipo de trabajadores.

La tónica general es regular períodos de prueba que oscilan entre seis meses para las categorías y puestos de trabajo de mayor cualificación profesional y quince días para los de inferior categoría.

CUADRO II-59
CLÁUSULAS RELATIVAS A CONTRATACIÓN, 2003*

Tipo de cláusulas	Convenios		Trabajadores	
	Número	Porcentaje (1)	Número	Porcentaje (1)
Total	**4.364**	**100,0**	**8.147.177**	**100,0**
Total con cláusulas relativas a contratación	1.712	39,2	6.302.499	77,4
Duración máxima del periodo de prueba	661	15,2	3.339.596	50,0
Puestos de trabajo que pueden cubrirse con contrato de obra o servicio	466	10,7	2.181.831	26,8
Duración máxima de los contratos eventuales	402	9,2	3.712.308	45,6
Cláusulas relativas al cto. de trabajo en prácticas	485	11,1	2.379.367	29,2
Cláusulas relativas al cto. para la formación	497	11,4	3.724.936	45,7
Cláusulas relativas al cto. de trabajo a tiempo parcial	345	7,9	2.076.341	25,5
– Número de horas mínimo de prestación de servicios	86	2,0	672.452	8,3

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003.

(1) Porcentaje de convenios y trabajadores afectados por los convenios que incluyen cláusulas señaladas respecto del total de cada ámbito funcional considerado.

Fuente: MTAS, *Estadística de convenios colectivos*.

El resto de estipulaciones negociales sobre el período de prueba, por lo general, se remiten a lo establecido en el artículo 14 del ET, salvo alguna incidencia regulatoria respecto a la interrupción o no de dicho período de prueba en situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción.

Contratación temporal estructural

En los contratos temporales denominados estructurales (contrato eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas, contrato por obra o servicio determinado e interinidad), la negociación colectiva analizada, en un alto porcentaje, se limita a reproducir los términos legales. En algunos convenios, se avanza en un doble intento de restringir y flexibilizar la utilización de estas modalidades de contratación, bien identificando y limitando las causas objeto de cada una de estas modalidades, bien ampliando las duraciones o distribución de los referidos contratos.

Es relativamente frecuente el establecimiento de un derecho a indemnización por la finalización del contrato estructural, fijado, habitualmente, en 12 días de salario por año de servicio. Asimismo, es usual el encontrar regulaciones convencionales que prevén, en el supuesto de incorporación del trabajador temporal como fijo en la empresa, el cómputo del tiempo de prestación de servicios temporales a efectos de antigüedad.

En todo caso, debe señalarse que son los convenios colectivos sectoriales los que con mayor intensidad abordan la materia de contratación temporal, y dentro de esos convenios los sectoriales estatales. En los convenios colectivos de empresa, por el contrario, las pautas más generalizadas son la remisión reguladora, bien a la ley, bien al convenio colectivo sectorial.

Contrato por obra o servicio determinado

Partiendo de la definición legal de esta modalidad contractual y de su régimen jurídico (art. 15 ET), la negociación colectiva ha procedido a desarrollar y concretar una serie de aspectos que, funda-

mentalmente, atienden a la identificación de aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa o del sector; al establecimiento de garantías de igualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos; a la información a los trabajadores temporales sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes; a la incorporación de mecanismos para evitar los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal y a la previsión de medidas de control de la misma.

Identificación de trabajos o tareas con sustantividad propia

Respecto a la identificación de trabajos o tareas con sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos por obra o servicio determinado, está recogida en algo más del 10 por 100 de la negociación colectiva desarrollada en 2003, afectando a un 27 por 100 de trabajadores cubiertos. Estas estipulaciones se concentran, de forma mayoritaria, en la negociación colectiva sectorial y en aquellos sectores en los que con más asiduidad se recurre a este tipo de contratación. En muchos casos, los convenios se limitan a reproducir la disposición legal, remitiendo al ámbito empresarial la facultad de identificar dicha tareas o trabajos.

Si bien no se aprecian variaciones sensibles, ni en el volumen de convenios que acogen cláusulas sobre esta materia, ni en los contenidos de los mismos, sí conviene apuntar que algunos convenios, procediendo a una aplicación flexible de los requisitos legales, llegan a difuminar la naturaleza del contrato, haciendo difícil su distinción con respecto al contrato eventual. Entre estos supuestos se encontrarían aquellas regulaciones que considerarían contrato por obra o servicio, la realización de tareas derivadas del incremento del volumen del proceso productivo de la empresa.

En algunos convenios de empresas auxiliares o contratistas, se contempla como susceptible de acogida en esta modalidad contractual, la contrata o subcontrata de obras o servicios.

Entre otras, se identifican como tareas o trabajos con sustantividad propia las relacionadas con la realización de promociones o ventas especiales, campañas específicas y actividades de publicidad, investigación o desarrollo.

Como especificidades sectoriales, en el sector de la construcción y también en el de la ferralla y derivados del cemento se uti-

liza el contrato fijo de obra que tiene alguna singularidad referida a la posibilidad de prestación de servicios para la misma empresa en distintas obras o fijación de períodos máximos de contratación[103].

Contratación eventual

Duración de la eventualidad

Entre las facultades que otorga la legislación [art. 15.1.*b)* ET] a la negociación colectiva para la regulación de esta modalidad contractual, son la modificación de la duración máxima del contrato y el período de referencia dentro del cual se puede realizar en atención al carácter estacional de la actividad, las que tienen una mayor acogida en los convenios colectivos analizados. Al respecto, la regulación más frecuente asume las duraciones máximas permitidas legalmente, fijando igualmente en 18 meses el período de referencia señalado. No obstante, excepcionalmente, algún convenio colectivo sigue fijando la duración del contrato conforme a la normativa anterior a la entrada en vigor del RDL 5/2001. También se ha detectado algún convenio de empresa que procede a regular esta temática, a pesar de que la habilitación legal únicamente faculta a los convenios colectivos sectoriales. Por otra parte, son escasos los convenios que incorporan alguna prescripción en relación a la determinación de las actividades susceptibles de ser cubiertas por esta modalidad contractual.

Por último, tímidamente se van incorporando criterios relativos al número de contratos eventuales y la plantilla total de la empresa, como medida tendente a limitar la utilización de estos contratos, aspecto regulado, con alguna presencia, en la negociación sectorial y en la de empresas con un importante colectivo de trabajadores[104].

[103] Regulación contenida en el Convenio general del sector de la construcción (*BOE* de 10/08/2002) y reproducida a nivel provincial en convenios como el de la construcción y obras públicas de Burgos (*BOP* de 12/08/2003), el Convenio de la construcción de La Coruña (*BOP* de 22/09/2003) o el Convenio de construcción y obras públicas de Sevilla (*BOP* de 17/09/2003), entre otros.

[104] Convenio estatal de la industria del calzado (*BOE* de 29/08/2002), Convenio estatal para el sector de las agencias de viaje (*BOE* de 08/07/2003), Convenio estatal de comercio de papel y artes gráficas (*BOE* de 25/10/2000), Convenio estatal de fabricación de conservas vegetales (*BOE* de 12/02/2003).

Contrato de interinidad

Las referencias convencionales al contrato de interinidad son muy escasas, limitándose los convenios que abordan tal materia a reiterar las cuestiones que son fijadas por la norma estatal. La cláusula más habitual atiende a la cobertura de puestos de trabajo que durante un determinado período de tiempo estén vacantes por encontrarse su titular en situación de suspensión del contrato de trabajo, especialmente por incapacidad temporal.

Contrato de trabajadores fijos discontinuos

Con carácter general, la modalidad del contrato fijo discontinuo es escasa en la negociación colectiva analizada. Únicamente en aquellos sectores o actividades en los que estos contratos tradicionalmente han tendido hacia una mayor implantación se constatan regulaciones sobre estos contratos. Sectores y actividades especialmente relacionado con el sector agrario, alimentación, enseñanza y, en menor medida, en el sector industrial[105]. Las cuestiones tratadas por estos convenios tienen que ver con los siguientes aspectos:

— Régimen, requisitos y criterios de llamamiento: normalmente por antigüedad, fijándose el inicio de la campaña o ciclo productivo.

— Criterios para la adquisición de la condición de fijo discontinuo.

— Tiempo de ocupación o límites, máximo o mínimos de jornada anual.

— Preaviso al trabajador al finalizar la campaña.

— Garantías de empleo del personal fijo discontinuo en relación con otros trabajadores temporales.

[105] En este sentido, Convenio estatal para las industrias cárnicas (*BOE* de 25/08/1999), Convenio estatal para las industrias de elaboración del arroz (*BOE* de 17/08/2000), Convenio estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (*BOE* de 12/08/2003), Convenio estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para la peletería (*BOE* de 23/07/2001), Convenio estatal de la industria del calzado (*BOE* de 29/08/2002). A nivel provincial, Convenio de las industrias de derivados de los agrios de Valencia (*BOP* de 15/09/2003), Convenio de empaquetado de plátanos de Las Palmas (*BOP* de 05/02/2003), Convenio de manipulado y envasado de tomate fresco de Murcia (*BORM* de 01/04/2003) o Convenio del campo de Albacete (*BOP* de 19/09/2003).

Contrato a tiempo parcial

Modificaciones del régimen legal

Las cláusulas convencionales relativas al contrato a tiempo parcial están experimentando, en los últimos años, un auge apreciable. Según datos del MTAS, estas cláusulas afectan, en el año 2003, a un 25,5 por 100 de trabajadores amparados por la negociación colectiva del año. El contenido de estas cláusulas es, en algún caso, discordante debido a las sucesivas reformas que ha sufrido esta modalidad contractual, detectándose un significativo número de convenios que mantienen regulaciones formuladas en base al régimen jurídico del contrato anterior a la reforma operada por el RDL 5/2001 y Ley 12/2001, de 9 de julio. En todo caso, se observa que los convenios que sí han adecuado el régimen jurídico del contrato a la nueva normativa, no presentan, apenas, innovaciones con respecto al texto legal, limitándose a transcribir su redactado (art. 12 ET).

La mayor implantación convencional de cláusulas sobre este contrato la encontramos en las actividades de comercio, hostelería, intermediación financiera y algunas actividades industriales, sectores en los que la utilización de estos contratos tiene una relativa importancia[106]. Por el contrario, es llamativa la escasa atención que los convenios de sector agrícola o la construcción prestan a esta modalidad contractual.

En cuanto a los contenidos de las cláusulas sobre este contrato, en algunos casos son meras reproducciones de normativa vigente, en otros sí se desarrollan las habilitaciones concedidas a la negociación colectiva en esta materia. Las cláusulas más habituales son las siguientes:

— Ampliación del porcentaje máximo de horas complementarias, estipulación especialmente recogida en los convenios sectoriales de ámbito estatal.

— Establecimiento de un derecho preferente de los trabajadores a tiempo parcial para ocupar puestos de trabajo vacantes a tiempo completo.

[106] Por ejemplo, Convenio estatal de cadenas de tienda de conveniencia (*BOE* de 18/06/2002), Convenio estatal de comercio de papel y artes gráficas (*BOE* de 25/10/2000), Convenio estatal de prensa diaria (*BOE* de 20/09/2001), Convenio estatal de comercio de flores y plantas (*BOE* de 28/07/2003), Convenio estatal de perfumería y afines (*BOE* de 18/06/2002), Convenio estatal de la industria del calzado (*BOE* de 29/08/2002), Convenio general de la industria química (*BOE* de 26/06/2001).

— Explicitación del principio de igualdad respecto a los trabajadores a tiempo completo, conforme a criterios de proporcionalidad.

— Prohibición de realizar horas extraordinarias para el personal sujeto a contrato a tiempo parcial.

La consideración del contrato a tiempo parcial como una fórmula para conciliar la vida familiar y profesional está escasamente presente en la negociación colectiva analizada. Por el contrario, este contrato se concibe como una vía alternativa a la realización de horas extraordinarias o para cubrir demandas puntuales de la empresa.

Contratos formativos

La utilización de las remisiones o llamamientos de la legislación a la negociación colectiva para adecuar la regulación de los contratos formativos a la realidad del sector o de la empresa, no ha experimentado, en los últimos años, variaciones significativas, manteniéndose en niveles próximos al 11 por 100 sobre el total de convenios, tanto en lo que respecta a cláusulas convencionales sobre el contrato en prácticas, como al contrato para la formación. La presencia de estas cláusulas es bastante más importante en los convenios de sector, básicamente porque las remisiones legislativas se dirigen principalmente a este ámbito funcional.

Por sectores de actividad, estas cláusulas tienen una presencia importante en la construcción, el comercio, la hostelería y las actividades sanitarias. En el extremo opuesto, es difícil encontrar referencias al respecto en los convenios del sector agrario, la pesca y la ganadería.

Con respecto al contrato para la formación, los convenios sectoriales nacionales o sectoriales de ámbito inferior (únicos habilitados legalmente para ello) dedican una escasa atención a la identificación de los puestos de trabajo en los que puede utilizarse este contrato. Identificación que unas veces la realizan en positivo, determinando las categorías o grupos profesionales susceptibles de ser cubiertos por contratos para la formación, y otras veces en negativo, identifi-

cando los puestos, categorías o grupos profesionales exceptuados del recurso a esta modalidad contractual[107].

La posibilidad que abre el artículo 11.2.*b)* del ET de establecer a través de los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto, de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, un número máximo de contratos para la formación en función de la dimensión de la plantilla de la empresa, tiene una mínima acogida en la negociación colectiva analizada. Análisis que es extensible a la negociación empresarial que cuenta también con habilitación legal en este punto, si la empresa cuenta con un plan formativo empresarial específico.

Los dos aspectos relativos a este contrato que tienen una mayor presencia en la negociación colectiva, son los que afectan a la retribución de los trabajadores contratados para la formación y la duración y prorroga del correspondiente contrato. Respecto a la primera cuestión, la mayor parte de los convenios establecen la retribución del trabajador en formación en relación con el salario mínimo interprofesional o con los niveles salariales del convenio de aplicación, siendo pauta generalizada la elevación de la retribución a partir del segundo año de contrato[108]. Respecto a la duración del contrato y sus prorrogas, la regulación mayoritaria se ciñe a la previsión legal. Los convenios que alteran dicha regulación proponen una ampliación de

[107] En este sentido, Convenio estatal para las industrias cárnicas (*BOE* de 25/08/1999), Convenio general del sector de la construcción (*BOE* de 10/08/2002), Convenio estatal de fabricación de alimentos compuestos para animales (*BOE* de 19/08/2003), Convenio estatal de granjas avícolas y otros animales (*BOE* de 01/03/2001), Convenio estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (*BOE* de 18/06/2002), Convenio estatal de pastas alimenticias (*BOE* de 18/02/2003). A nivel provincial, Convenio de la construcción de La Coruña (*BOP* de 22/09/2003), Convenio del comercio en general de Albacete (*BOP* de 13/10/2003), Convenio de las industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (*BOP* de 04/06/2002), Convenio de los centros de la tercera edad de Vizcaya (*BOP* de 11/07/2003).

[108] Convenio general del sector de la construcción (*BOE* de 10/08/2002), Convenio estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (*BOE* de 24/11/2003), Convenio estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (*BOE* de 12/08/2003), Convenio estatal de la industria del calzado (*BOE* de 29/08/2002), Convenio estatal para las industrias cárnicas (*BOE* de 25/08/1999), Convenio estatal para la fabricación de helados (*BOE* de 22/03/2000). A nivel provincial, Convenio del comercio en general de Ciudad Real (*BOP* de 23/06/2003), Convenio de las industrias de fabricación y venta de productos de confitería, pastelería, repostería y bollería de Córdoba (*BOP* de 04/06/2003), Convenio de clínicas privadas de Jaén (*BOP* de 28/06/2003), Convenio del campo de Albacete (*BOP* de 19/09/2003).

la duración del contrato hasta el tope de tres años o cuatro en el caso de trabajadores discapacitados, ampliando, asimismo, el número de prórrogas que el precepto reglamentario permite.

En relación a la edad para ser contratado para la formación, la gran mayoría de los convenios mantienen los límites legales (art. 11.2 ET).

En cuanto al contrato de trabajo en prácticas, las cláusulas convencionales más habituales son las relativas a la determinación de las categorías o grupos profesionales que, o bien pueden ser asignados a los contratos en prácticas, o bien están excluidos de ser cubiertos por esta modalidad contractual. En lo que respecta a la retribución del trabajador en prácticas, se fija según la antigüedad del contrato, por lo general superior a la estipulada por la norma.

Por sectores de actividad, las regulaciones más numerosas del contrato en prácticas se encuentran en actividades sanitarias, hostelerías, comercio e industria manufacturera[109].

E. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva 2002 y 2003 prestaron especial atención a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, considerando a la negociación colectiva como un instrumento idóneo para contribuir al establecimiento de un marco equitativo en el desarrollo de las condiciones de trabajo de ambos sexos. Asimismo, la aprobación por la Comisión de Seguimiento del ANC 2002, en febrero de 2003, de un documento de «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», corroboró la apuesta decidida de los agentes sociales por un modelo de relaciones

[109] Por ejemplo, Convenio estatal de comercio de flores y plantas (*BOE* de 28/07/2003), Convenio estatal de comercio de papel y artes gráficas (*BOE* de 25/10/2000), Convenio estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para la peletería (*BOE* de 23/07/2001), Convenio general para la industria química (*BOE* de 26/06/2001), Convenio estatal de perfumería y afines (*BOE* de 18/06/2002). A nivel provincial, Convenio de clínicas privadas de Jaén (*BOP* de 28/06/2003), Convenio de establecimientos sanitarios y clínicas privadas de Granada (*BOP* de 28/07/2003), Convenio de hostelería de Álava (*BOTHA* de 30/07/2003).

laborales que integre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como uno de los principios de la organización de la empresa.

En este marco, este Consejo ha elaborado un Informe[110] al objeto de contribuir, desde un enfoque constructivo a reforzar positivamente el incipiente tratamiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva.

El ANC 2003 proporciona una serie de criterios generales para el tratamiento de esta materia en la negociación colectiva relativos, entre otros aspectos, a la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias; la adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente; la inclusión de cláusulas de acción positiva; la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional y la evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de igualdad de oportunidades.

Del análisis de la muestra de convenios se desprende una mayor receptividad de los convenios sectoriales de ámbito estatal a las orientaciones en materia de igualdad de oportunidades recogidas en el ANC 2003. Es en este ámbito donde aparecen con mayor frecuencia cláusulas antidiscriminatorias y se refuerza una mayor adecuación a las modificaciones legislativas. En la negociación empresarial y sectorial provincial, los avances en el tratamiento de esta materia son todavía escasos.

En una síntesis de los contenidos de los convenios en esta materia cabría apuntar los siguientes aspectos:

— *Fomento de la igualdad y de la no discriminación*

Todavía son mayoritarios los convenios que no introducen ninguna cláusula para el fomento de la igualdad y la no discriminación. Son muy pocos los convenios que hacen aportación concreta en este campo, bien remitiéndose en este tema a lo regulado por la ley, o bien reiterando lo establecido en la Ley vigente, mediante una declaración explícita de respeto al principio de igualdad de acceso a todos

[110] Informe 2/2003, *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, aprobado en sesión ordinaria del Pleno de 22 de octubre de 2003.

los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación por sexo.

Otros convenios introducen alguna mejora respecto a lo regulado y suponen un avance con respecto de los anteriores. Lo hacen de diversas formas: utilizando fórmulas expresas de compromiso, promoviendo la no discriminación en todos los aspectos de la relación laboral, salarios, acceso a los puestos de trabajo, promoción, formación, etc. Otros convenios introducen mejoras, condiciones especiales superiores a las legales en temas de accidentes, enfermedades profesionales, excedencias por maternidad, cuidado de familiares... En general, se puede hablar de un mayor compromiso y una mejora de la calidad de las condiciones de trabajo de la mujer.

En un tercer grupo de convenios, siguiendo la escala de mejoras, nos encontraríamos aquellos que introducen alguna forma de acción positiva para la mujer. Este grupo es el más minoritario de todos, pero resulta interesante y nos puede dar una idea de en qué línea se están produciendo los avances y qué aspectos se están mejorando. En general, se trata de favorecer la contratación de mujeres en el caso de igualdad de condiciones y méritos.

— *Compatibilización de la vida laboral y familiar*

Alrededor del 60 por 100 de los convenios estatales presentan algún tipo de regulación de la vida laboral y familiar. Los aspectos más tratados a este respecto son las licencias, permisos, excedencias por maternidad y lactancia, excedencias para el cuidado de familiares... aunque también hay cláusulas para la regulación y flexibilización de los tiempos de trabajo. A nivel de negociación empresarial y de sector provincial las referencias a este tema son menos frecuentes.

Del total de convenios que contemplan esta materia, la mayor parte se limitan a remitir o declarar explícitamente lo regulado legalmente, pero no suponen ninguna mejora respecto a la misma. El resto, introduce alguna acción positiva o mejora. Estos avances vienen en términos de posibilidad de reducción o ajuste de la jornada laboral, preferencia para permanecer en su puesto en el caso de que existan traslados, ampliación de las edades máximas de los hijos para pedir excedencias, facilidades de reincorporación al puesto de trabajo una vez concluido el período de excedencia...

— *Prevención de riesgos laborales*

Las previsiones convencionales relativas a la protección de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente sigue teniendo una escasa presencia en la negociación colectiva analizada.

De entre los convenios que sí tratan este asunto, lo hacen, o bien remitiéndose a la normativa vigente, o bien declarando explícitamente lo allí regulado. Un mínimo porcentaje de convenios introducen alguna mejora con respecto a la legislación. Entre estas mejoras destaca el derecho de las trabajadoras en situación de baja por maternidad a percibir la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real, la posibilidad de someterse a una exploración ginecológica dentro del reconocimiento médico anual a cargo de la empresa; la adecuación o el cambio de puesto de trabajo en caso de embarazo compatible con tal situación y la suspensión del contrato de trabajo en tal circunstancia.

— *Acoso sexual*

Progresivamente se van incorporando al texto de los convenios regulaciones relativas al acoso sexual conforme a las previsiones del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De entre los convenios que contemplan el tema del acoso sexual, algo más de la mitad de ellos no aporta ninguna definición del término, sino que únicamente se limita a considerarlo y calificarlo como falta (grave o, más frecuentemente, muy grave).

El resto de los convenios enmarca también el acoso sexual dentro de las faltas muy graves (casi siempre) y, además, ofrece una definición más o menos elaborada del concepto. En muy pocos convenios se especifica si se ve agravado o no en el caso de producirse prevaliéndose de una posición jerárquica.

— *Acceso al empleo; formación y promoción; clasificación profesional y retribución*

Progresivamente, los textos de los convenios colectivos están incorporando alguna referencia genérica al trato igualitario y la no discriminación por cuestión de género en el acceso al empleo, la

formación, promoción, la clasificación por categorías y retribuciones salariales de los trabadores y trabajadoras.

- *Acceso al empleo*

Al igual que en el tratamiento del resto de los temas, entre los convenios que hacen referencia al trato igualitario y no discriminatorio por razones de género destacan dos grandes grupos. Por un lado, están aquellos (más de dos tercios) que se remiten a la legislación vigente para estas cuestiones o simplemente hacen una declaración explícita de lo allí expuesto. El resto de los convenios que tratan este tema introducen alguna mejora. Las mejoras introducidas (indirectas en algunos casos) suelen venir en términos de favorecer la contratación de trabajadoras que han prestado anteriormente sus servicios a la empresa, o favorecer el acceso a trabajos a tiempo completo o contratos indefinidos de aquellas personas que trabajan a tiempo parcial en la empresa... También aparecen fórmulas de un mayor compromiso para velar por el cumplimiento de las condiciones de igualdad y no discriminación e incluso (esto aparece de manera muy puntual) algunos convenios introducen acciones positivas que promueven, en igualdad de condiciones y méritos, favorecer el acceso al trabajo al género menos representado.

- *Formación y promoción*

Las tendencias son las mismas que en el caso del acceso al empleo. Tal vez lo más característico en este punto son las acciones positivas que se introducen en el campo de la formación específica para mujeres. Se trata básicamente de fomentar la formación profesional específica para la mujer y crear dispositivos de control de los planes de formación. Hay que tener en cuenta que una formación específica para la mujer puede ayudar a fomentar la igualdad en otros aspectos, tales como la promoción, la igualdad de retribuciones salariales, etc.

- *Clasificación profesional y retribución*

El origen de las diferencias retributivas entre trabajadores y trabajadoras se encuentra fundamentalmente en la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, derivada de los sistemas de clasificación profesional. Así, se observa la concentración en un

mismo grupo profesional, categoría laboral o en concretos puestos de trabajo, de un importante número de trabajadores del mismo sexo, constatándose que los puestos donde existe una mayoría de mujeres suelen estar menos valorados y, por tanto, peor remunerados.

Los sistemas de clasificación profesional basados en categorías profesionales y su reflejo en el sistema retributivo en gran medida han provocado diferencias salariales entre hombres y mujeres. La renovación de estos sistemas de clasificación profesional y su sustitución por otros basados en la definición del grupo profesional, de alguna forma, contribuyen a superar esa situación discriminatoria.

En algún convenio y en línea con lo establecido en la modificación del artículo 28 del ET llevado a cabo por la Ley 33/2002, se introducen precisiones del principio de no discriminación retributiva.

Por otra parte, los sistemas de valoración de puestos de trabajo desempeñan un papel importante en la prevención de discriminaciones al permitir concretar el significado de lo que son «Trabajos de igual valor». En este sentido se van abriendo paso regulaciones convencionales que configuran sistemas de valoración de puestos de trabajo neutros desde la perspectiva de género, incorporando factores de encuadramiento más favorables que los tradicionales de cara a la prevención de la discriminación.

Por último, y como ya se ha señalado al comentar las cláusulas sobre el salario, el establecimiento de un salario mínimo de sector, o bien un salario mínimo de grupo profesional, sirve para amortiguar la brecha salarial, todavía existente, entre hombres y mujeres.

— *Comisiones de estudio*

La creación de comisiones de estudio o grupos de trabajo encargados de analizar la problemática específica de las mujeres afectadas por cada convenio colectivo, tiene una mínima presencia en la negociación colectiva analizada, encontrándose alguna referencia en los convenios sectoriales de diferente ámbito. En general, los cometidos asignados a estas comisiones o grupos de trabajo, se concretan en analizar las posibles desigualdades o discriminaciones que se puedan dar en el ámbito de aplicación del convenio, asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades o impulsar la igualdad real.

4.3. Prevención de riesgos laborales

El año 2003 ha presenciado la continuación del desarrollo de iniciativas adoptadas en años anteriores, tanto en el plano comunitario como en España. En el primer caso, la siniestralidad en el trabajo es un problema presente en mayor o menor medida en todos los países, constituyendo su reducción, en el marco de la estrategia europea de seguridad y salud en el trabajo y en conexión con la estrategia europea de empleo, un objetivo vinculado a la mejora de la calidad del empleo. En España, buena parte de las iniciativas abordadas durante el año para combatir la siniestralidad en el trabajo responden a la aplicación del Acuerdo adoptado en la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales a finales de 2002.

4.3.1. **Política comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo**

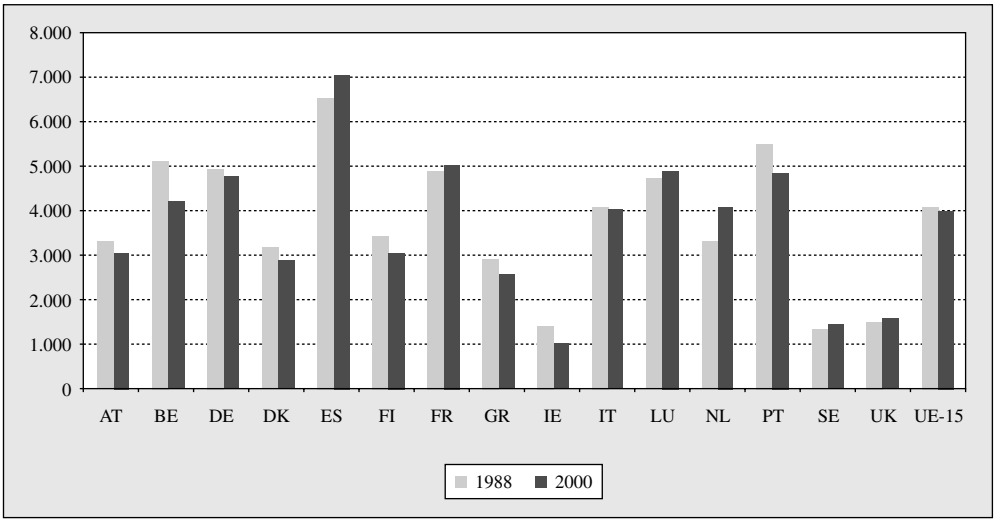
El año 2003 ha sido el segundo de la aplicación de la nueva política comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo 2002-2006[111]. En coherencia con la misma, las Directrices de empleo para 2003 instaron a los Estados miembros a adoptar las medidas oportunas para mejorar la salud y la seguridad y obtener una reducción sustancial de la tasa de incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Pese a la tendencia a la disminución de la siniestralidad experimentada entre 1994 y 2000, en ese último año se registraron en la Unión Europea casi cinco millones de accidentes con más de tres días de interrupción del trabajo. Ello representaba una tasa media de incidencia por 100.000 trabajadores, de 4.016 accidentes en el año 2000, frente a 4.539 en 1994. España, Suecia e Irlanda fueron los únicos países que permanecieron al margen de dicha tendencia a la reducción de los accidentes de trabajo, si bien hay que señalar que —al margen de las conocidas limitaciones en cuanto a la comparabilidad de las estadísticas comunitarias sobre siniestralidad en el trabajo— en España comenzó a apreciarse esa misma pauta de disminución de la incidencia de accidentes de trabajo en el año 2001, tendencia que se ha confirmado en años posteriores, como se verá en el siguiente epígrafe.

[111] [COM (2002) 118], «Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)».

GRÁFICO II-19

INCIDENCIA DE ACCIDENTES LABORALES EN LA UE-15, 1998 Y 2000

(Número de accidentes por 100.000 trabajadores y tendencia)



Fuente: Eurostat, *Estadísticas Europeas de Accidentes de Trabajo (EEAT)* en COM (2003) 728 final: *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Anexo 2: Indicadores de la calidad del trabajo.*

En total, según Eurostat, los accidentes de trabajo registrados en 2000 en la UE implicaron la pérdida de 158 millones de días de trabajo (unos 20 días por accidente), 350.000 trabajadores tuvieron que cambiar de empleo como consecuencia de un accidente; casi 300.000 trabajadores sufren diversos grados de incapacidad permanente y otros 15.000 han quedado totalmente excluidos del mercado de trabajo. Hasta el momento, en respuesta a las Directrices de empleo para 2003, cinco Estados miembros (Dinamarca, Grecia, Francia, Portugal y Reino Unido) han establecido objetivos cuantitativos para la reducción del número de accidentes.

Respecto a las enfermedades profesionales y dolencias relacionadas con el trabajo, se ha observado durante la década 1990-2000 un aumento del porcentaje de población activa que sufre problemas de salud relacionados con el trabajo, entre los cuales los más frecuentes son los trastornos musculoesqueléticos (50 por 100 de la población activa), seguidos por el estrés, depresión y ansiedad

(22 por 100) y trastornos pulmonares (7 por 100)[112]. Unido a lo anterior, cabe destacar la creciente exposición a otras condiciones de trabajo adversas para la salud que también como ruido intenso (29 por 100), posiciones penosas o fatigosas (47 por 100) o transporte de carga pesada (37 por 100)[113]. En cambio, se ha observado una mejoría respecto a la exposición a otro tipo de condiciones desfavorables, como el frío (5 por 100), inhalación de vapores (9 por 100) y vibraciones. Además, tan sólo entre 1995 y 2000 el uso de equipos de protección individual ha aumentado del 16 por 100 al 21 por 100. En este ámbito, durante 2003 se ha producido un avance reseñable, con la aprobación de la Recomendación de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales. La revisión de la lista europea de enfermedades profesionales tiene especial interés para España, dado que uno de los aspectos pendientes de desarrollo, contemplado en el Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social, es la actualización de la lista de enfermedades profesionales y, en general, el sistema de información sobre las mismas.

4.3.2. **Evolución de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales**

Por segundo año consecutivo, en 2003 se ha producido una reducción del volumen total de accidentes de trabajo registrado, que confirma la tendencia a la mejoría de la situación que ya venía apuntando el indicador de incidencia de accidentes de trabajo. Además, a diferencia del año anterior, esta reducción de los accidentes de trabajo se ha podido apreciar tanto en los accidentes en jornada de trabajo sin baja como en los accidentes con baja, así como en todos los niveles de gravedad de los accidentes, incluyendo también los siniestros de carácter mortal. Solamente los accidentes «in itinere» han continuado aumentando (cuadro II-60).

Por Comunidades Autónomas, en términos absolutos únicamente La Rioja, Castilla-La Mancha y Madrid han experimentado un ligero incremento de los accidentes de trabajo (cuadro II-61).

---

[112] Eurostat, Módulo *ad hoc* de salud en el trabajo de la *Encuesta de Población Activa*, 1999.

[113] Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, *Third European Survey on Working Conditions*.

CUADRO II-60

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA, 1999-2003

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja	Número					Increm. %	
	1999	2000	2001	2002	2003	2002-2001	2003-2002
Accidentes con baja	930.151	1.004.454	1.032.278	1.024.402	977.013	–0,8	
* En jornada de trabajo	867.772	935.274	958.493	948.896	899.737	–1,0	–5,2
– Leves	854.923	922.785	945.480	936.071	887.309	–1,0	–5,2
– Graves	11.739	11.359	11.992	11.721	11.395	–2,3	–2,8
– Mortales	1.110	1.130	1.021	1.104	1.033	8,1	–6,4
* *In itinere*	62.379	69.180	73.785	75.506	77.276	2,3	6,1
– Leves	59.339	66.059	70.713	72.477	n.d.	2,5	
– Graves	2.578	2.676	2.625	2.576	n.d.	–1,9	
– Mortales	462	445	447	453	452	1,3	–0,2
Enfermedades profesionales con baja	14.119	17.261	20.281	22.292	23.803	9,9	6,8
– Leves	13.928	17.090	20.103	22.129	n.d.	10,1	
– Graves	190	169	177	161	n.d.	–9,0	
– Mortales	1	2	1	2	n.d.	100,0	

Fuente: MTAS, *Estadística de accidentes de trabajo, 2002* y *Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 2003*.

CUADRO II-61

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 1993-2003

Comunidades Autónomas	1999	2000	2001	2002	2003	Inc.% 2003-2002
Andalucía	124.844	138.738	145.913	151.905	141.442	–6,9
Aragón	21.953	22.860	22.098	21.499	20.808	–3,2
Asturias	23.997	23.586	24.030	22.309	20.723	–7,1
Baleares	27.005	30.003	30.643	28.805	25.532	–11,4
Canarias	42.226	45.894	47.252	48.000	44.591	–7,1
Cantabria	9.356	10.186	10.522	10.275	10.057	–2,1
Castilla-La Mancha	32.210	35.657	36.869	38.109	38.416	0,8
Castilla y León	38.222	41.684	43.120	43.690	42.559	–2,6
Cataluña	171.532	183.427	188.922	183.850	169.589	–7,8
C. Valenciana	113.075	118.200	114.579	106.786	99.416	–6,9
Extremadura	14.616	14.975	15.257	16.072	14.360	–10,7
Galicia	41.403	43.590	46.384	47.593	46.190	–2,9
Madrid	108.675	121.155	129.660	130.915	132.000	0,8
Murcia	31.878	32.304	29.172	26.788	24.871	–7,2
Navarra	13.629	14.647	14.794	13.559	12.888	–4,9
País Vasco	46.263	50.585	51.652	51.266	48.912	–4,6
La Rioja	5.528	6.246	6.149	5.849	6.046	3,4
Ceuta y Melilla	1.360	1.537	1.477	1.626	1.337	–17,8

Fuente: MTAS, *Estadística de accidentes de trabajo, 2002* y *Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 2003*.

La reducción de la siniestralidad registrada en términos absolutos se ha vivido en todos los sectores (cuadro II-62) y actividades productivas, a excepción, entre estas últimas, de las industrias extractivas del petróleo.

La mejoría es también visible en términos de incidencia relativa, que ha experimentado un acusado descenso tanto respecto al conjunto de los accidentes en jornada de trabajo con baja por cada 1.000 trabajadores expuestos, como a los accidentes mortales por 100.000 trabajadores. Se confirma así la tendencia a la disminución que se atisbaba desde el año 2001. Estos resultados parecen indicar que comienza a dar fruto el esfuerzo en la implantación de la cultura de la prevención que se está llevando a cabo desde la aprobación en 1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (gráfico II-20).

4.3.3. **Avances normativos e iniciativas de acción**

La positiva tendencia de la evolución de la siniestralidad que apuntan los datos del avance estadístico oficial se ha acompañado de un refuerzo de las iniciativas adoptadas en el marco de la prevención de riesgos laborales, impulsadas fundamentalmente por el Acuerdo suscrito a finales de 2002 por el Gobierno y los agentes sociales en

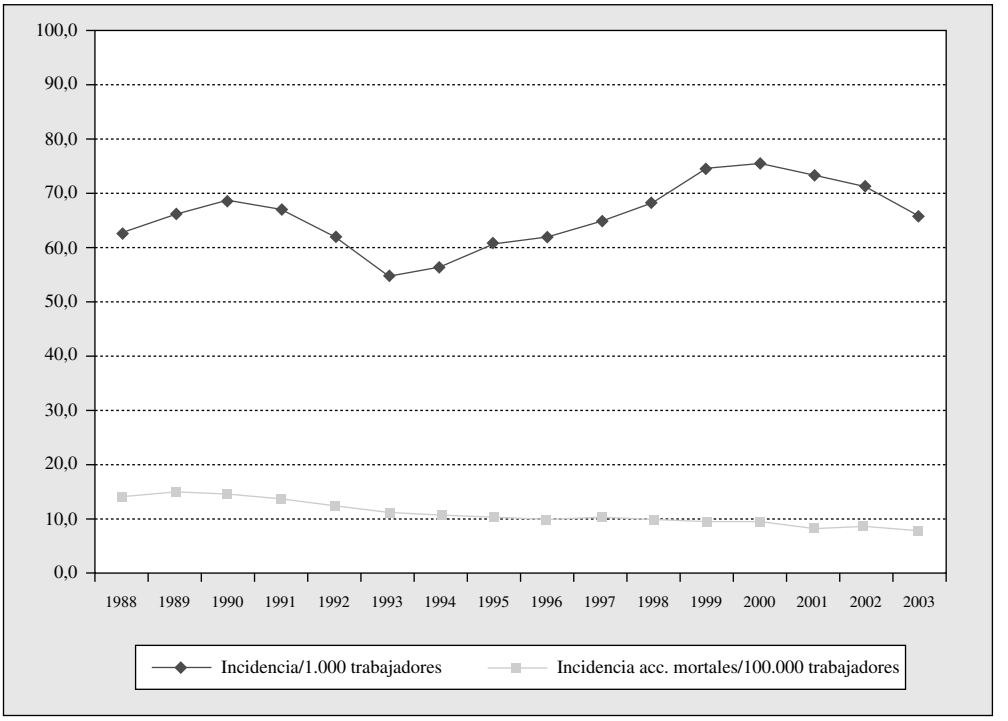
CUADRO II-62
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, 1993-2003

Años	Total	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
1993	537.848	31.885	209.071	99.124	197.768
1994	537.625	35.578	199.464	102.250	200.333
1995	589.661	38.491	215.533	117.490	218.147
1996	616.237	40.057	214.216	123.447	238.517
1997	676.644	44.575	226.142	137.068	268.859
1998	752.882	47.073	241.029	165.520	299.260
1999	867.772	47.152	265.054	207.673	347.893
2000	935.274	44.055	273.760	232.092	385.367
2001	958.493	41.084	268.537	243.841	405.031
2002	948.896	38.769	253.204	245.176	411.747
2003	899.737	33.911	234.851	231.801	399.174

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales.*

GRÁFICO II-20

EVOLUCIÓN DE LA INCIDENCIA DE ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA, 1988-2003



Fuente: Elaboración propia a partir de MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

el marco de la Mesa de Diálogo Social en Prevención de Riesgos Laborales. Se ha llevado a cabo una reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y se han aprobado varios Reales Decretos de desarrollo reglamentario. El Plan de actividades preventivas de las Mutuas incorpora este año novedades de interés, como su extensión al sector agrícola y, sobre todo, la aprobación de un Plan de Formación que será gestionado por estas entidades. Las actividades en materia de formación son también foco de buena parte de las actividades de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Mientras tanto, la negociación colectiva refleja pocos cambios en cuanto a la presencia de cláusulas específicas de salud laboral. Por su parte, la Inspección de Trabajo ha intensificado sus actuaciones, habiéndose aprobado además cambios importantes para la actividad de este cuerpo en la reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, el principal catalizador de las iniciativas abordadas en el año 2003 para la mejora de la prevención de riesgos laborales ha sido el Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales suscrito entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 30 de diciembre de 2002, refrendado por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 29 de enero de 2003. El acuerdo contemplaba el compromiso del Gobierno de abordar o estudiar determinadas modificaciones normativas, así como la puesta en marcha de nuevas iniciativas que afectarían a diversos aspectos de Seguridad Social, a la actuación de la Inspección de Trabajo y al sistema de información vigente.

La reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales afecta, fundamentalmente, a la obligación de integración de la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa, a la adaptación de la regulación de las infracciones y sanciones a la norma sustantiva y al reforzamiento de la función de vigilancia y control en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Para ello, la Ley modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (operando sobre la redacción de los arts. 9, 14.2, 16, 23, 31 y 43 de la misma, a la que incorpora además un nuevo artículo y una disposición adicional), y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El CES se pronunció sobre esta reforma en su Dictamen 7/2003, sobre el Anteproyecto de Ley de Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa

Respecto a las modificaciones orientadas a reforzar la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, la Ley, en la mayoría de los casos, no hace sino elevar a rango legal una serie de obligaciones ya previstas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, reforzando determinados requisitos y la exigencia de su cumplimiento. Es el caso de la obligación de integración de la actividad preventiva en la empresa y de la elaboración de un plan de prevención de riesgos, establecidas ya en los artículos 1 y 2 del RD 39/1997 y que la Ley 54/2003 incorpora a la LPRL (arts. 14.2 y 16), identifi-

cando la obligación de integración de la prevención en la gestión como la primera de las obligaciones comprendidas dentro del deber de prevención empresarial e introduce la implantación del plan de prevención de riesgos laborales en el texto legal como instrumento fundamental para la puesta en práctica de dicha integración. Los empresarios que no lo hayan hecho ya, dispondrán de seis meses para formalizar por escrito dicho plan de prevención.

Como elemento innovador con respecto a la LPRL y al propio RD 39/1997, la Ley 54/2003 subraya el carácter dinámico que debe tener tanto la evaluación de riesgos como la planificación preventiva, con reiteradas alusiones a la «acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva» con el fin de perfeccionar «de manera continua» las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes. Se especifica, además, la obligación de elaborar y conservar el plan de prevención de riesgos laborales, entre la documentación que deberá tener el empresario a disposición de la autoridad laboral (nueva redacción del art. 23 LPRL).

La reforma operada por la Ley 54/2003 actuó además sobre otros dos elementos centrales de la prevención de riesgos laborales: el reforzamiento de la vigilancia y del control del cumplimiento de la normativa —fundamentalmente a través de la intensificación de la colaboración de los funcionarios técnicos de las Administraciones autonómicas— y la adaptación de las infracciones y sanciones previstas en la LISOS a las modificaciones realizadas a la normativa sustantiva.

En cuanto al primer aspecto, se introducen diversas modificaciones en los artículos 9, 43 y nueva Disposición Adicional Decimoquinta de la LPRL y en los artículos 50, 52 y 53 de la LISOS. La principal novedad en este ámbito —y a la vez uno de los aspectos más controvertidos de esta norma[114]— es que se pretende potenciar la efi-

[114] De hecho, la crítica a esta modificación dio origen al voto particular presentado por el Grupo Segundo del Consejo Económico y Social al Dictamen 7/2003 sobre el Anteproyecto de Ley de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, «al entender que estas facultades excedían ampliamente la propuesta aprobada en la Mesa de prevención de riesgos laborales, siendo generadoras de inseguridad jurídica para el administrado, por lo que deberían ser un medio más de prueba que requiere la verificación de la Inspección de Trabajo».

cacia de la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de los funcionarios técnicos de dependencia autonómica que ya disponían de cometidos de comprobación en las empresas, dotando de presunción de certeza al relato de hechos contenido en su informe, que se incorporará al acta de infracción practicada por la Inspección como consecuencia del mismo (art. 17 de la Ley 54/2003, dando nueva redacción al art. 53.5 de la LPRL). Unido a lo anterior, se tipifican las acciones u omisiones que signifiquen una obstrucción a los funcionarios públicos que realicen actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 15 de la Ley, modificando el art. 50.2 de la LISOS).

En cuanto a las modificaciones incorporadas al capítulo de infracciones y sanciones, cabe destacar la mención específica de los empresarios titulares de centros de trabajo y a los promotores entre los posibles sujetos responsables de las infracciones a la normativa sobre prevención de riesgos laborales (párrafo 8 del art. 2 de la LISOS). Asimismo, se adapta la tipificación de las infracciones graves y muy graves a los objetivos pretendidos por la reforma, incluyendo entre las primeras, a título de ejemplo, la falta de implantación y aplicación de un plan de prevención (art. 12.1 LISOS); no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas o la propia falta de presencia de los recursos preventivos cuando sea preceptivo (art. 12.15). En caso de tratarse de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas, la no adopción de las medidas necesarias para garantizar la recepción de información e instrucciones adecuadas sobre riesgos por parte de las personas que desarrollen actividades en el centro de trabajo, así como la falta de presencia de los recursos preventivos, se consideran infracciones muy graves (art. 13.8 LISOS).

En materia de responsabilidad empresarial, se tipifica como infracción muy grave la suscripción de pactos que tengan por objeto eludir, en fraude de ley, las responsabilidades establecidas en el artículo 42.3 de la LISOS. El artículo decimocuarto de la Ley 54/2003 establece, además, la nulidad de este tipo de pactos, dirigidos a eludir la responsabilidad solidaria de la empresa principal con los contratistas y subcontratistas durante el período de la contrata de las obligaciones impuestas por la LPRL en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal.

En el ámbito de las empresas de trabajo temporal, se tipifica como infracción grave de la empresa usuaria el permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constatación documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas de prevención, que poseen la formación específica necesaria y que se encuentran en un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar [art. 19.2.*f*) LISOS].

Desarrollo del deber de coordinación de las empresas concurrentes

Recién entrado el año 2004, con 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 se dio cumplimiento a una de las previsiones contempladas por la Ley 54/2003. En realidad, el desarrollo de este Real Decreto tiene su origen en una de las propuestas de la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales, en la que los agentes sociales habían acordado iniciar un proceso de diálogo sobre esta materia, habiendo aportado al Gobierno el pasado mes de julio un conjunto de criterios comunes sobre los aspectos que debería abordar dicho desarrollo.

El Reglamento concreta, entre otros aspectos, la definición de varios elementos contemplados en la LPRL a efectos de su clarificación y mejor aplicación al ámbito de la coordinación de actividades, como el concepto de «centro de trabajo» y las distintas figuras concurrentes: el «empresario titular del centro de trabajo» y el «empresario principal». Se especifica el alcance del deber de cooperación entre empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, así como de las medidas de información e instrucciones que debe adoptar el empresario titular, y del deber de vigilancia del empresario principal. Se incluye una relación no exhaustiva de medios de coordinación y los criterios para su determinación. La norma es de aplicación a todos los supuestos en que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, regulándose el deber de cooperación entre ellas y sus principales implicaciones: el deber de vigilancia, de cooperación, de información, así como de establecer los medios de coordinación para la prevención de riesgos. Se regula la participación de los representantes de los trabajadores en las situaciones de concurrencia de actividades, incluyendo la posibilidad de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud. Se contiene asimismo una disposición adicional espe-

cífica relativa a su aplicación a las obras de construcción, actividad que, no obstante, se seguirá rigiendo por su normativa específica. Por último, se destaca el papel de la negociación colectiva en la coordinación de actividades empresariales.

En definitiva, tanto la Ley 54/2003 como el Real Decreto que desarrolla el artículo 24 de la LPRL, vienen a complementar el marco normativo preexistente, reforzando una serie de elementos del sistema de prevención ya contemplados con anterioridad por la normativa. Con todo, siguen existiendo numerosos aspectos de la regulación legal susceptibles de mejora, a tenor de la conflictividad que siguen generando, entre los que destaca la complejidad de los mecanismos procesales de sanción y reparación del daño en materia de prevención de riesgos laborales, con los problemas que genera la atribución de competencias para conocer estos casos distintos órdenes jurisdiccionales.

Otro aspecto en el que no se ha profundizado lo suficiente es en la necesidad de reforzar la concienciación y cooperación de los trabajadores en el cumplimiento del deber de prevención empresarial, no sólo desde el punto de la necesaria formación específica, sino de la asunción de responsabilidad prevista en el artículo 49 de la LPRL, así como del estímulo público a la investigación, adquisición, utilización y renovación de técnicas, instrumental y maquinaria que favorezcan la prevención de riesgos laborales y favorezcan dicha cooperación.

Entretanto, no se han producido avances en el desarrollo del sistema *bonus-malus,* otra de las grandes apuestas en prevención de riesgos laborales contenida en el Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales. El primer paso para la implantación de este sistema deberá ser la revisión de la tarifa de accidentes de trabajo. Unido a lo anterior, según el Acuerdo de la Mesa Sectorial, debería elaborarse una normativa reglamentaria sobre actividades o trabajos peligrosos que, en atención a los cambios en el sistema productivo, dejará de referirse a la peligrosidad potencial de los sectores para determinar las faenas peligrosas.

Plan de actividades preventivas de las Mutuas: Plan de Formación

Según la Encuesta de Coyuntura Laboral, en 2003 el 54,3 por 100 de los trabajadores se encuadraba en empresas que habían optado por los Servicios de Prevención Ajenos (bien de carácter mercantil, bien Mutuas de Accidentes de Trabajo) como fórmula de organización de la actividad preventiva, mientras que en 2002 la proporción

era del 51 por 100. En total, en diciembre de 2003 se encontraban acreditados 549 Servicios de Prevención Ajenos (frente a 451 en 2002) y 29 Mutuas (la misma cifra que en 2002).

En agosto de 2003 entró en vigor el Plan General de Actividades Preventivas que desarrollarán las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social durante el período 2003-2005 y al que se destinarán 591,76 miles de euros. Como novedades destacables, cabe señalar que el Plan incorpora por primera vez a los trabajadores por cuenta propia de los Regímenes Especiales de autónomos y agrario que opten por formalizar la cobertura de contingencias profesionales. El Plan va dirigido prioritariamente a las Pymes y, además, contempla un programa específico para empresas de especial accidentalidad de entre 50 y 249 trabajadores que hayan sobrepasado en un 30 por 100 el índice de accidentalidad de su rama de actividad. Comprende también un programa de colaboración con la Inspección de Trabajo para la prevención del riesgo de caída en altura en el sector de la construcción, así como un programa de formación dirigido a empresarios, trabajadores, delegados de prevención y trabajadores designados por la empresa para gestionar la prevención. El ámbito de actuación del Plan comprende unas 786.736 empresas, con 5.774.777 trabajadores dependientes de ellas.

Actividad de la Inspección de Trabajo

Un tercio de la actividad de la Inspección de Trabajo durante el año 2003 se desplegó en el área de seguridad y salud laboral, considerando el número de actuaciones llevadas a cabo. También otros resultados derivados de las funciones propias de este Cuerpo —como el número de infracciones detectadas en actas de infracción, el importe de las sanciones propuestas o de requerimientos de subsanación— informan del carácter preferente otorgado a esta materia en comparación con otras áreas (cuadro II-63).

Actividad de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

En respuesta a la convocatoria de asignación de recursos gestionados por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales para el año 2003 se registraron 170 solicitudes para la financiación de acciones, por un importe global de 15.311.631,50 euros. Un total de 113 acciones (el 66,47 por 100 de las acciones solicitadas) fueron aprobadas, entre acciones territoriales indirectas presentadas por los órganos tripartitos territoriales análogos a la Fundación (92), acciones indirectas sectoriales presentadas por fundaciones sectoriales de ámbito estatal, organizaciones firmantes de convenios colectivos

CUADRO II-63
ACTIVIDAD REALIZADA POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2003
(Total Nacional)

Área	Núm. de actuaciones	Núm. de infracciones en actas de infracción	Importe sanciones propuestas (euros)	Núm. de trabajadores afectados por infracciones	Núm. de requerimientos de subsanación	Núm. de paralizaciones de trabajos
Relaciones laborales	100.454	4.819	9.750.788,91	80.736	7.357	—
Seguridad y salud laboral	464.138	46.505	111.519.581,80	452.334	161.668	3.066
Empleo y colocación	32.380	421	644.474,56	13.691	915	—
Contratación	37.273	584	376.562,91	761	138	—
Extranjería y migración	30.409	10.152	60.532.870,56	10.152	26	—
Seguridad Social	687.744	55.764	27.581.429,84	124.530	1.794	—
Otras actuaciones	44.268	6.081	7.494.329,26	21.771	—	—
Total	**1.396.666**	**124.326**	**217.900.037,84**	**703.975**	**171.898**	**3.066**

Fuente: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

de ámbito estatal y asociaciones empresariales y federaciones sindicales sectoriales de ámbito estatal (16) y acciones directas presentadas por los patronos de la Fundación (5).

4.4. CONFLICTIVIDAD LABORAL

Se analiza en este apartado la conflictividad laboral desarrollada en el año 2003 y materializada, bien en huelgas, bien en conflictos laborales seguidos ante los organismos administrativos de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MAC) o ante la jurisdicción social.

Mención aparte merece el análisis de la actividad desarrollada por los diferentes organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, que, con un nuevo incremento en su actividad en el año 2003, confirman la progresiva asunción de los respectivos Acuerdos Interconfederales de los que traen causa por los agentes económicos y sociales, y su configuración como instrumentos dinamizadores de las relaciones laborales y de solución de las controversias colectivas.

4.4.1. **Huelgas, cierres patronales y conflictos colectivos**

Huelgas

En el año 2003 se desarrollaron 674 huelgas, 10 menos que las registradas en el ejercicio anterior. Además, si se atiende a sus prin-

CUADRO II-64
PRINCIPALES INDICADORES DE HUELGA, 1994-2003

Años	Número de huelgas	Participantes		Jornadas no trabajadas		
		Total (miles)	Media por huelga	Total (miles)	Media por huelga	Media participante
1994(1)	890	5.428	6.099	6.255	7.028	1,2
1995	866	570	658	1.443	1.666	2,5
1996	807	1.078	1.336	1.553	1.924	1,4
1997	709	631	890	1.790	2.525	2,8
1998	618	672	1.087	1.264	2.044	1,8
1999	739	1.125	1.522	1.477	1.999	1,3
2000	727	2.061	2.835	3.577	4.921	1,7
2001	729	1.242	1.704	1.917	2.630	1,5
2002(1)	684	4.528	6.620	4.938	7.220	1,1
2003	674	728	1.081	789	1.171	1,1

Nota: (1) Los indicadores de 1994 y 2002 incluyen las huelgas generales de ámbito estatal.

Fuente: MTAS. *Boletín de Estadísticas Laborales,* abril de 2004.

cipales indicadores (cuadro II-64), fue menor la intensidad de estos conflictos laborales frente a períodos anteriores.

Así, el número de participantes (728.481) refleja cifras de participación, inferiores al millón de trabajadores implicados[115], que no se registraban desde 1998. Con todo, donde se observa claramente la reducción de la conflictividad es en la significativa disminución de las jornadas no trabajadas (789.043), que presenta la incidencia más baja de los últimos diez años.

Por lo que se refiere a los centros de trabajo afectados por estas convocatorias, en 2003 estuvieron implicados un total de 276.187 centros de trabajos, que representaban una plantilla de 2,5 millones de trabajadores, lo que supuso un 55 por 100 de las plantillas y un 47 por 100 de los centros convocados[116].

[115] El número de participantes computa el número de trabajadores de los centros implicados en la convocatoria de huelga que realmente participan en ella, suspendiendo su trabajo, total o parcialmente, durante el tiempo del conflicto.

[116] Se entiende por plantilla y centros de trabajo convocados, aquellos que pertenecen al ámbito de convocatoria de la huelga, sin perjuicio de su participación o no. En las plantillas y centros implicados se contabilizan el número de centros que han secundado la convocatoria de huelga y el número total de trabajadores de esos centros, con independencia de su intensidad y duración.

En cuanto a la repercusión sectorial de las huelgas, el mayor número de jornadas no trabajadas se contabilizó en la industria, donde se registró un 58,2 por 100 del total de estas jornadas, seguidas del sector servicios, con un 28,3 por 100 de las jornadas no trabajadas. En términos de participación, fueron las huelgas generales[117] las que sumaron un mayor número de trabajadores participantes, un 67,3 por 100. Por sectores concretos de actividad, industria y servicios registraron los mayores niveles de participación, con un 20,8 y un 11,7 por 100, respectivamente, sobre el total de trabajadores que secundaron estos conflictos. Desde un punto de vista más concreto, según ramas de actividad, cabe destacar la incidencia de las huelgas desarrolladas en la metalurgia, en las que se concentraron un 38 por 100 de las jornadas no trabajadas y un 12 por 100 de los trabajadores participantes en el total de huelgas.

Atendiendo a su motivación, la mayoría de los trabajadores que secundaron una huelga en 2003, un 80 por 100, lo hicieron por motivos estrictamente laborales; otro 19,5 por 100 participó por causas derivadas específicamente de la negociación colectiva, y el 0,5 por 100 restante por otras motivaciones sociales. No obstante, esta proporción se invierte en términos de jornadas no trabajadas, pues fue mayor su incidencia en las huelgas derivadas de la negociación colectiva, un 62,7 por 100, que en aquellas ajenas a esta negociación.

Al abordar el análisis desde una perspectiva geográfica, la principal parte de las huelgas, un 92,7 por 100, se circunscribió al ámbito de una provincia, afectando, además, a este ámbito la mayoría de las jornadas no trabajadas. No obstante, en cuanto a la participación, esta fue mayor en los conflictos de ámbito nacional o supraautonómico, que reunieron al 73 por 100 de los trabajadores participantes. De forma concreta, pueden subrayarse los conflictos ocurridos en Guipúzcoa o Vizcaya, que supusieron casi el 38 por 100 del total de jornadas perdidas por este motivo, y en Barcelona o Jaén, donde se contabilizaron, respectivamente, un 19,8 y un 18,5 por 100 de aquellos trabajadores.

Finalmente, en lo que respecta a la terminación de las huelgas, se mantienen las mismas tendencias que en años anteriores, habiendo

[117] Se considera huelga general aquella, de cualquier ámbito territorial, cuya incidencia afecta a varias agrupaciones de interés económico.

CUADRO II–65
CONCILIACIONES COLECTIVAS TERMINADAS POR TIPO DE SOLUCIÓN

	Total Anual					Enero-Noviembre	
	1998	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2002**	**2003**
Total Conciliaciones	1.596	1.306	1.070	839	815	739	716
Con avenencia	155	149	122	75	61	58	72
Sin avenencia	1.042	859	669	554	517	467	445
Sin efecto	245	193	172	132	165	149	127
Otras (1)	154	105	107	78	72	65	72

Nota: (1) Tenidas por no presentadas, desistidas y otros motivos.
Fuente: MTAS. *Boletín de Estadísticas Laborales*, abril de 2004.

concluido prácticamente el 98 por 100 de los conflictos en el período de referencia fijado en su convocatoria.

Conflictos en MAC

En otro orden de ideas, pese a que aún no se ha cerrado la estadística anual, los conflictos colectivos tramitados ante la Dirección General de Trabajo y en los órganos administrativos de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MAC) de las Comunidades Autónomas habrían experimentado en 2003 un nuevo descenso en el número de asuntos tramitados (cuadro II-65). Ello mantendría la tendencia que se viene observando desde 1998, y guardaría conexión, especialmente, con el progresivo incremento de la actividad de los diferentes sistemas de solución extrajudicial de conflictos, como se analizará posteriormente.

En el período comprendido entre los meses de enero y noviembre de 2003 los órganos administrativos de MAC intervinieron en un total de 716 conciliaciones colectivas[118], lo que significa un retroceso de un 3,1 por 100 respecto a los asuntos tramitados en el mismo período de 2002. Estas conciliaciones afectaron en torno a 1,5 millones de trabajadores y a unas 13.700 empresas.

Desde un punto de vista territorial, destaca el número de conciliaciones colectivas terminadas en Barcelona y en Madrid, que supusieron un 32,5 y un 16,5 por 100, respectivamente, del total de asuntos tramitados. Asimismo, debe subrayarse la notable incidencia de las conciliaciones interautonómicas, que significaron casi un 19 por

[118] Se considera conciliación colectiva el intento de solución de conflictos laborales colectivos, previo a la vía jurisdiccional, que afecta a los intereses generales de los trabajadores y susceptible de una solución global que afecte a todo el colectivo implicado en el procedimiento.

100 de ese total, y afectaron a 1,3 millones de trabajadores y 13.000 empresas.

En cuanto a los resultados obtenidos, un 10,1 por 100 de las conciliaciones colectivas concluyó con acuerdo entre las partes, lo que representa un aumento de un 2,2 por 100 respecto a las avenencias registradas en el mismo período de 2002. Asimismo, habría descendido el porcentaje de asuntos concluidos sin acuerdo o intentados sin efecto.

Asuntos judiciales sociales

Conforme a los últimos datos disponibles, referidos al tercer trimestre de 2003[119], los órganos de la jurisdicción social habían resuelto un total de 210.372 asuntos, lo que supone un incremento de un 3,3 por 100 con relación al mismo período de 2002.

Atendiendo al tipo de procedimiento, se observan las mismas tendencias que en ejercicios anteriores: predominan los conflictos individuales, que suponen en torno a un 70 por 100 del total de asuntos, seguidos de un 29 por 100 de acciones relativas a Seguridad Social, y de un 1 por 100 de conflictos colectivos.

En cuanto a su incidencia territorial, prácticamente la mitad de estos procedimientos laborales afectaron a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Madrid y Cataluña, que supusieron un 17,2, un 16,1 y un 15,6 por 100, respectivamente, del total de asuntos resueltos.

Por lo que respecta a la clase de resolución, se mantienen asimismo los porcentajes de años anteriores: alrededor de un 37 por 100 de los procedimientos concluyó con una resolución favorable, total o parcialmente, al trabajador, mientras que en el 20 por 100 de los casos la conclusión fue desfavorable a sus intereses. Igualmente, se observan cifras similares a las de otros años en conciliaciones o desistimientos, que representarían un 12 y un 17,4 por 100, respectivamente, de los asuntos planteados en 2003.

4.4.2. **Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales**

Como ya hicieran en el año 2002, las Confederaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Acuerdo Interconfederal para la

[119] MTAS: *Boletín de Estadísticas Laborales*, abril de 2004.

Negociación Colectiva 2003 reiteraron su voluntad de favorecer la negociación, aplicación y administración de los convenios colectivos, así como de impulsar la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos, tanto de carácter estatal como de Comunidad Autónoma.

Concretamente, los firmantes de este Acuerdo recomendaron acudir sin dilación a los sistemas de autocomposición de conflictos laborales cuando existan diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación, así como fomentar la utilización de estos servicios para la solución de las discrepancias surgidas en los períodos de consultas en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contratos y despidos colectivos (arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores).

Asimismo, en aras de conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva, acordaron fomentar la adhesión de sectores y empresas a los diferentes acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. En este sentido, como se verá, las estadísticas muestran una progresiva implantación de estos sistemas en el desarrollo de las relaciones laborales en el conjunto del país.

Balance del Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II)

Pues bien, en el año 2003 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje —SIMA—, órgano gestor del ASEC II, conoció un total de 182 conflictos, un 19 por 100 más que en 2002, que afectaron en torno a 632.000 trabajadores. Desde un punto de vista comparativo, cabe destacar el aumento constante de la actividad de este servicio desde su creación, con un incremento anual medio del 20 por 100 (cuadro II-66).

Respecto a su *ámbito,* predominan claramente los conflictos de empresas (95 por 100), que registraron un importante incremento con relación a ejercicios anteriores, siendo, por el contrario, poco significativa la conflictividad de ámbito sectorial tramitada por el SIMA, conflictos que se redujeron prácticamente a la mitad respec-

CUADRO II-66
EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA POR EL SIMA

	1998		1999		2000		2001		2002		2003	
Total conflictos	49		97		121		125		153		182	
Ámbito	**Núm.**	**%**	**Núm.**	**%**	**Núm.**	**%**	**Núm.**	**%**	**Núm.**	**%**	**Núm.**	**%**
Empresa	41	84	91	94	106	88	111	89	131	86	172	95
Sector	8	16	6	6	15	12	14	11	22	14	10	5
Tipo conflicto												
Interpretación y Aplicación	39	80	77	79	85	70	94	75	118	77	149	81
Bloqueo de Negociación	2	4	2	2	3	2	0	0	1	1	5	3
Huelga	8	16	18	19	33	27	30	24	33	21	27	15
Periodo de Consultas	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Controversias Com. Paritarias	—	—	—	—	—	—	0	0	0	0	0	0
Tipo Procedimiento												
Mediación	47	96	94	97	115	95	125	100	149	97	172	95
Arbitraje	2	4	3	3	6	5	0	0	4	3	10	5
Resultado	**%**		**%**		**%**		**%**		**%**		**%**	
1. Conflictos solucionados	29		39		29		25		28		34	
1.1. Acuerdos en mediación	25		36		25		25		25		29	
1.2. Laudos arbitrales	4		3		4		0		3		5	
2. Sin Acuerdo	51		44		56		65		63		57	
3. Otros resultados	20		17		15		10		9		9	
3.1. Intentado sin efecto	14		13		9		9		8		5	
3.2. Archivados	6		4		6		1		1		1	
3.3. En trámite	0		0		0		0		0		3	

Fuente: Fundación SIMA (marzo de 2004).

to al año 2002. No obstante, la incidencia relativa de esta última fue notablemente superior, pues mientras que los conflictos de sector afectaron a una media de 21.477 trabajadores, en el caso de los conflictos empresariales esa cifra se situó en 2.430 trabajadores.

En cuanto a la incidencia sectorial, el mayor número de conflictos de empresa se registró en los ámbitos de la industria química, la industria eléctrica, el metal, los grandes almacenes, la alimentación, bebidas y tabacos, o el telemarketing. En el caso de los conflictos de sector, grandes almacenes y madera concentraron el 50 por 100 de estos procedimientos.

Por lo que se refiere al *tipo de conflicto*, se mantiene una fuerte presencia de los de interpretación y aplicación (149), generalmente

relacionados con la interpretación de un convenio colectivo, observándose, además, un importante incremento con relación a 2003. Esta circunstancia podría explicar, por otra parte, la existencia de un mayor número de conflictos de empresa que de sector, por cuanto es mayor el número de convenios colectivos de empresa de ámbito superior a una Comunidad Autónoma (ámbito propio del ASEC) respecto al número de convenios sectoriales, e incluso, respecto a estos últimos, también debe considerarse el hecho de que sectores como banca o cajas de ahorro aún no se han adherido a este sistema de solución extrajudicial de conflictos.

El segundo número en importancia de los conflictos estuvo en los relacionados con la convocatoria de una huelga, que justificaron 27 procedimientos. Asimismo, probablemente como consecuencia de la recomendación del ANC 2003, cabe destacar el incremento en el año 2003 de los conflictos ocasionados por situaciones de bloqueo de la negociación, que afectaron a cerca de 65.000 trabajadores. Por otra parte, pese a ser una de las novedades incorporadas en el ASEC II, aún sigue sin registrarse ningún procedimiento debido a controversias colectivas surgidas en el seno de las Comisiones Paritarias, quizás porque éstas se registren, en último término, como conflictos de aplicación e interpretación de convenios colectivos o, en su caso, en procedimientos por huelga.

En atención a la distribución de estos *conflictos por materias* durante el año 2003, como en años anteriores, el mayor número de conflictos interpretativos se debió a cuestiones salariales (39), apreciándose, por otra parte, un importante aumento de los procedimientos referidos a tiempo de trabajo (33) y sistemas de clasificación profesional (21), aspectos muy vinculados a las condiciones de prestación del trabajo y con una clara incidencia económica. Por el contrario, el SIMA apenas intervino en otras cuestiones especialmente sensibles desde el punto de vista laboral y social, como son los relativos a discriminación, despidos colectivos, prevención de riesgos laborales, movilidad geográfica o sucesión de empresas.

En cuanto a los conflictos que dieron lugar a la convocatoria de una huelga, un 40 por 100 de estos procedimientos se originó ante situaciones de regulación de empleo, seguidos de un 33 por 100 derivados de presiones ejercidas durante el proceso de negociación colectiva.

Con relación a los *tipos de procedimientos*, la mediación conserva una presencia predominante, al representar un 95 por 100 de los conflictos y el 91 por 100 de los trabajadores afectados. Con ello se mantiene el importante, y casi exclusivo, papel de las mediaciones, si bien debe destacarse, asimismo, el incremento de los arbitrajes en el año 2003, que se elevaron a 10 procedimientos, cifra jamás alcanzada desde que el SIMA diera comienzo a sus actuaciones en el año 1998.

Finalmente, en cuanto a los resultados de las mediaciones, el acuerdo se obtuvo en un tercio de las actuaciones, manteniéndose una dinámica positiva de los procedimientos seguidos ante el SIMA. No obstante, desde el punto de vista de los trabajadores afectados por la solución del conflicto, el porcentaje se reduce a un 19 por 100.

En función del tipo de conflicto, el porcentaje de acuerdo fue superior en el caso de los conflictos de interpretación y aplicación, en los que la avenencia se produjo en un 35 por 100 de los procedimientos; en el caso de las huelgas, el total de conflictos solucionados ascendió a un 26 por 100.

Respecto a los conflictos finalizados sin acuerdo, esta situación se produjo en un 57 por 100 de los procedimientos, seis puntos por debajo del porcentaje de 2002. En cuanto a las otras formas de terminación, cabe destacar la constante reducción del número de conflictos concluidos sin efecto, esto es, la imposibilidad del mediador de desarrollar su actuación por la incomparecencia de alguna de las partes, lo que ocurrió en un 5 por 100 de los casos, tres puntos por debajo respecto al año 2002, y ocho puntos menos que en 1999, primer año completo de actividad del SIMA, circunstancia detrás de la cual podría estar el mayor interés de las partes en apostar por la solución autónoma de los conflictos laborales.

Balance de los Acuerdos Autonómicos

Tanto el conjunto de la actividad como los resultados en el año 2003 de los Sistemas de solución autónoma de conflictos permiten observar la consolidación de la confianza de los agentes económicos y sociales en estos organismos, para la negociación y resolución de sus conflictos colectivos y, en algunas Comunidades, incluso para la solución de conflictos individuales.

CUADRO II-67

ACTIVIDAD DESARROLLADA POR LOS ÓRGANOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, AÑO 2003

Comunidad Autónoma	Número Conflictos	Conciliación Mediación	Arbitraje	Trabajadores afectados	Empresas afectadas
Andalucía (SERCLA)	609	606	3	647.540	95.419
Aragón (SAMA)	96	96	0	n.d.	n.d.
Baleares (TAMIB)	55	55	0	n.d.	n.d.
Canarias (TLC)	133	133	0	73.033	n.d.
Cantabria (ORECLA)	125	118	7	55.912	4.909
Castilla y León (SERLA)	184	181	3	60.764	2.273
C.-Mancha (J. ARBITRAL)	138	136	2	20.705	643
Cataluña (TLC)	698	643	55	152.085	2.440
Extremadura (SERMAE)	67	67	0	4.014	126
Galicia (CRL-AGA)	34	23	11	35.807	7.741
Madrid (Instituto Laboral)	534	531	3	209.087	4.355
Murcia (ORCL)	41	41	0	25.401	98
Navarra (TLN)	54	48	6	n.d.	n.d.
P. Vasco (CRL-PRECO)	377	364	13	140.121	n.d.
La Rioja (TLR)	16	14	2	1.343	16
C. Valenciana (TAL)	408	398	10	165.023	10.780
Total	3.569	3.454	115	1.590.835	128.800

n.d.: no disponible.

Fuente: Elaboración propia, a partir de las estadísticas de los distintos órganos gestores.

En efecto, conforme a los datos disponibles, aportados por los órganos gestores de los diferentes acuerdos autonómicos (cuadro II-67), se aprecia una notable tendencia al crecimiento de la actividad de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales. No obstante, debe aclararse que ello no obedecería a un aumento de la conflictividad en las diferentes Comunidades Autónomas, sino a la progresiva asunción de estos acuerdos por los agentes económicos y sociales, como instrumentos dinamizadores de las relaciones laborales y de solución de las controversias colectivas.

Así, en el año 2003, estos sistemas habrían conocido más de 3.500 conflictos colectivos, que afectarían en torno a 1,6 millones de trabajadores y 130.000 empresas. Atendiendo al tipo de procedimiento, continúan predominado las conciliaciones-mediaciones, aunque también debe subrayarse el importante ascenso de los arbitrajes, que experimentaron un incremento superior al 25 por 100 respecto al año 2002.

Siendo general el incremento de la actividad de estos órganos gestores, desde un punto de vista territorial puede destacarse, por el

CUADRO II-68

RESULTADOS DE LAS CONCILIACIONES-MEDIACIONES COLECTIVAS ANTE LOS ÓRGANOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS, AÑO 2003

Comunidad Autónoma	Con Acuerdo		Sin Acuerdo	Otras (1)
	Número	% (2)		
Andalucía (SERCLA)	261	56,5	201	144
Aragón (SAMA)	47	52,2	43	6
Baleares (TAMIB)	24	48,0	26	5
Canarias (TLC)	37	36,6	64	32
Cantabria (ORECLA)	35	37,6	58	25
Castilla y León (SERLA)	82	51,6	78	21
C.-Mancha (J. ARBITRAL)	69	70,4	29	38
Cataluña (TLC)	307	55,6	245	91
Extremadura (SERMAE)	49	80,3	11	7
Galicia (CRL-AGA)	9	75,0	3	11
Madrid (Instituto Laboral)	200	46,5	230	101
Murcia (ORCL)	20	58,8	14	7
Navarra (TLN)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
P. Vasco (CRL-PRECO)	109	38,1	177	78
La Rioja (TLR)	4	28,6	10	0
C. Valenciana (TAL)	110	35,9	196	92
Total	1.363	49,6	1.385	658

(1) Se incluyen: pendientes, desistidas, archivadas y sin efecto.

(2) Porcentaje obtenido sobre los expedientes que han tenido tramitación completa y efectiva.

Fuente: Elaboración propia, a partir de las estadísticas de los distintos órganos gestores.

importante número de conflictos tramitados, las Comunidades de Cataluña, Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana o País Vasco. Por otra parte, no debe olvidarse que, tras la implantación y progresivo crecimiento de la actividad de estos Acuerdos Interconfederales, se encuentran dos aspectos de gran relevancia: por un lado, la asunción de competencias administrativas para la solución extrajudicial de conflictos por parte de determinados órganos autonómicos, como es el caso de Cantabria; y, por otro, la inclusión de los conflictos individuales en el ámbito objetivo de un importante número de Acuerdos, lo que se tradujo, en el año 2003, en la tramitación de un significativo volumen de conflictividad individual, como sucedió en Islas Baleares (4.075 conflictos individuales) Aragón (4.022), Cantabria (1.857) o La Rioja (255).

Conforme a las memorias de actuaciones de los diferentes sistemas, cabe destacar que, en su conjunto, se aprecia que el mayor número de procedimientos tramitados obedeció a controversias deri-

vadas de la aplicación, interpretación o negociación de un convenio colectivo, predominando los conflictos de empresa sobre los conflictos de sector. En cuanto a su incidencia sectorial, el mayor volumen de conflictos se registró en los sectores de metal y servicios.

Por último, el resultado de las conciliaciones-mediaciones desarrolladas en 2003 (cuadro II-68) confirma la tendencia de resolución del conflicto en casi la mitad de los procedimientos. A modo de ejemplo, cabe ilustrar la importancia de estos acuerdos con la información proporcionada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana o el Tribunal Laboral de Cataluña: su actividad mediadora logró la desconvocatoria de 117, 44 y 26 huelgas, respectivamente, que habrían implicado la pérdida de 3,5 millones de horas de trabajo en su conjunto, y una notable pérdida económica, tanto para las empresas como para los trabajadores, que, en el caso de la Comunidad Valenciana, se estimaba en más de 21 millones de euros.

Además, considerando el progresivo crecimiento del número de asuntos, debe destacarse, respecto al año anterior, que se observa una mayor proporción de casos efectivamente tramitados, debido, fundamentalmente, a la reducción de los procedimientos sin efecto, esto es, de aquellos en los que no compareció la parte demandada.

ANEXO AL CAPÍTULO II

LISTADO DE LA MUESTRA DE CONVENIOS

1. Convenios colectivos de ámbito estatal

1. XIII Cc General de la Industria Química.
2. Cc de Perfumería y afines.
3. Cc General del Sector de la Construcción 2002-2006.
4. II Cc del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados 2003-2007.
5. Cc Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de arcilla cocida.
6. Cc Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.
7. Cc de la Industria del Calzado.
8. Cc General de la Industria Textil y de la Confección.
9. Cc Estatal para las Industrias del Curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.
10. Cc básico, de ámbito estatal, para las Industrias Cárnicas.
11. Cc Estatal para la Fabricación de Helados.
12. Cc Nacional de Mataderos de aves y conejos para el período 2003-2005.
13. II Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería.
14. Cc Estatal para el Sector de Agencias de Viaje.
15. Cc General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.
16. Cc de Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado.
17. Cc de Fabricación de Alimentos compuestos para animales.
18. Cc de Pastas alimenticias.
19. Cc de Industrias de elaboración de arroz.
20. Cc de Industria de Granjas Avícolas y otros animales.
21. Cc de Empresas organizadoras del juego del bingo.
22. Cc de Cadenas de Tiendas de Conveniencia.
23. Cc de Comercio de Distribuidores de Especialidades y productos farmacéuticos.
24. Cc de Comercio de Flores y Plantas.
25. Cc de Comercio de Papel y Artes gráficas.
26. Cc de Fabricación de Conservas vegetales.
27. Cc de Contratos ferroviarios.
28. Cc del Corcho.
29. Cc de Autoescuelas.
30. Cc de Centros de Asistencia y educación infantil.
31. Cc de Centros de Educación Universitaria e Investigación.
32. Cc de Escuelas de Turismo.
33. Cc de Entrega domiciliaria.
34. Cc de Conservación y mantenimiento de instalaciones acuáticas.
35. Cc de Harinas Panificadoras y Sémolas.
36. Cc de Pesca marítima en buques bacaladeros.
37. Cc de Prensa Diaria.
38. Cc de Prensa no Diaria.
39. Cc de Industria Salinera.

ANEXO AL CAPÍTULO II *(Continuación)*

LISTADO DE LA MUESTRA DE CONVENIOS

2. Convenios colectivos de empresa/grupo de empresas

1. XIII Cc Interprovincial de «Ford España, Sociedad Anónima».
2. XXIV Cc de la empresa «Fiat Auto España, S.A.».
3. V Cc de la empresa «Renault España Comercial, Sociedad Anónima».
4. Cc de la empresa «Neumáticos Michelín, Sociedad Anónima».
5. Cc de la empresa «Pirelli Neumáticos, S.A.».
6. Cc de las empresas «Zardoya Otis, S.A.» y «Ascensores Eguren, S.A. (AESA)».
7. Cc de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada»; «Praxair Producción España, Sociedad Limitada»; «Praxair Soldadura, Sociedad Limitada» y «Praxair Euroholding».
8. Cc de la empresa «Nexans Iberia, S.L.».
9. Cc de la empresa «3M España, S.A.»
10. XXII Cc de la empresa «Philips Ibérica, S.A.».
11. Cc de las empresas «Al Air Liquide España, S.A.», «Air Liquide Medicinal, S.L.U.» y «Air Liquide Producción, S.L.U.».
12. VIII Cc de la empresa «Repsol Química, S.A.».
13. VI Cc de la empresa «Repsol Petróleo, S.A.».
14. XII Cc de la empresa «Petróleos del Norte, S.A. (Petronor)».
15. Cc de la empresa «Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA)».
16. XV Cc para el personal laboral del Canal de Isabel II.
17. IX Cc de la «Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda».
18. Cc para el personal laboral de la Agencia Tributaria.
19. XIV Cc de «RENFE».
20. Cc entre la empresa «Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de tierra».
21. Cc de la empresa «Logo Almacenaje y Distribución, S.A.».
22. Cc de la empresa «Leroy Merlin, S.A.».
23. V Cc de la empresa «Schweppes, S.A.».
24. Cc de la empresa «Danone, S.A.».
25. Cc de la empresa «Bimbo, S.A.».
26. Cc del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; BancoVitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Grupo Generali España AIE, Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, S.A. (DESAINSA) y «Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales».
27. Cc de la empresa «Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.».
28. Cc de la empresa «Servicios Securitas».
29. Cc de la empresa «Servimax Servicios Generales, S.A.»
30. Cc de la empresa «Radio Popular, S.A.-COPE».
31. XVI Cc de la empresa «Diario El País, S.L.».
32. XII Cc de la «ONCE» y su personal.
33. VI Cc de la empresa «Antena 3 de Televisión, S.A.».
34. Cc del Consejo General del Poder Judicial.
35. Cc del «Grupo Ortiz».
36. Cc de la empresa «Gallina Blanca, S.A.».
37. Cc de la empresa «Caja de Ahorros del Mediterráneo».

ANEXO AL CAPÍTULO II *(Continuación)*

LISTADO DE LA MUESTRA DE CONVENIOS

3. Convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico

1. Cc de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana.
2. Cc de Industrias Siderometalúrgicas de Madrid.
3. Cc de Madera y corcho de Madrid.
4. Cc de Sector de la Pizarra de Galicia (Interprovincial Orense y Lugo).
5. Cc de Químicas (industrias) de Cantabria.
6. Cc de Industrias de Panadería y Pastelería de las Islas Baleares.
7. Cc de Comercio de Cataluña.
8. Cc de Comercio del Metal de Madrid.
9. Cc de Comercio Textil de Madrid.
10. Cc de Hostelería de las Islas Baleares.
11. Cc de Hostelería y Turismo de Cataluña.
12. Cc de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana.

4. Convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial

1. Cc de Hostelería de Álava (BOTHA 30/07/2003).
2. Cc del Campo de Albacete (BOP 19/09/2003).
3. Cc del Comercio en General de Albacete (BOP 13/10/2003).
4. Cc del Comercio del Metal de Alicante (BOP 18/07/2003).
5. Cc de la Industria Siderometalúrgica de Alicante (BOP 22/07/2003).
6. Cc de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP 08/09/2003).
7. Cc de Minas de caolín y hornos de calcinación de Asturias (BOPA 12/06/2003).
8. Cc del Comercio de Alimentación de Badajoz (DOE 10/07/2003).
9. Cc de Oficinas y Despachos de las Islas Baleares (BOIB 14/10/2003).
10. Cc del Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (DOGC 20/06/2003).
11. Cc de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona (DOGC 11/07/2003).
12. Cc de Mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona (DOGC 24/07/2003).
13. Cc de Construcción y Obras Públicas de Burgos (BOP 12/08/2003).
14. Cc de los Espárragos (Producción y Recogida) de Cáceres (BOP 11/05/1993).
15. Cc de la Viticultura de Cádiz (BOP 29/07/2003).
16. Cc de las Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano de Cantabria (BOC 13/03/2003).
17. Cc de las Industrias de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (BOP 04/06/2002); (Revisión Salarial BOP 13/02/2003).
18. Cc del Comercio en General de Ciudad Real (BOP 23/06/2003).
19. Cc de las Industrias de Fabricación y Venta de Productos de Confitería, pastelería, repostería y bollería de Córdoba (BOP 04/06/2003).
20. Cc de las Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito de La Coruña (BOP 16/09/2003).
21. Cc de la Construcción de La Coruña (BOP 22/09/2003).
22. Cc de Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de Granada (BOP 28/07/2003).
23. Cc de Autoescuelas de Guipúzcoa (BOP 25/03/2003); (Corrección de errores BOP 30/04/2003) (Interpretación BOP 11/08/2003).

ANEXO AL CAPÍTULO II *(Continuación)*

LISTADO DE LA MUESTRA DE CONVENIOS

24. Cc del Campo de Huelva (BOP 08/05/2003).
25. Cc de Clínicas Privadas de Jaén (BOP 28/06/2003).
26. Cc de Limpieza de edificios y locales de Lérida (DOGC 01/08/2003).
27. Cc de Distribución de prensa y revistas de Madrid (BOCM 02/05/2003).
28. Cc de las Universidades Públicas de Madrid, Personal Docente e Investigador (BOCM 12/07/2003).
29. Cc de Hostelería de Málaga (BOP 16/08/2002); (Corrección de errores BOP 04/02/2003); (Revisión salarial BOP 25/04/2003); (Revisión salarial BOP 19/03/2003).
30. Cc de Manipulado y envasado de tomate fresco de Murcia (BORM 01/04/2003).
31. Cc de la Industria Textil de Navarra (BON 30/05/2003).
32. Cc de Empaquetado de plátanos de Las Palmas (BOP 19/02/2003).
33. Cc de Industrias Vinícolas y Alcoholeras de La Rioja (BOLR 24/07/2003).
34. Cc de Tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropa de Salamanca (BOP 07/04/2003).
35. Cc de Construcción y Obras Públicas de Sevilla (BOP 17/09/2003).
36. Cc de Transportes Interurbanos de viajeros en autobuses de Sevilla (BOP 15/10/2003).
37. Cc de las Industrias de derivados de los agrios de Valencia (BOP 15/09/2003).
38. Cc de la Ayuda a Domicilio de Valladolid (Acta BOP 25/02/2002).
39. Cc de los Centros de la Tercera Edad de Vizcaya (BOP 11/07/2003).
40. Cc de las Confiterías, pastelerías y venta de dulces de Zaragoza (BOP 05/06/2003).