CAPÍTULO II

MERCADO DE TRABAJO, POLÍTICAS DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

El mercado de trabajo español volvió a ofrecer en 2005, sustentado en el mayor ritmo de crecimiento económico, el mejor resultado en creación de empleo de la Unión Europea y uno de los mejores en reducción del paro. Pero, cada vez más, preocupan los límites de este «modelo español». Límites que asoman, en el terreno del empleo, en el mayor dinamismo de actividades con menor potencial para el crecimiento de la productividad, y en la estrecha relación que guarda ese dinamismo, aunque no en todas ellas, con el nuevo repunte de la excesiva temporalidad que soporta el mercado de trabajo y con la fuerza creciente de la mano de obra inmigrante.

Es difícil exagerar la importancia de este último aspecto, porque la inmigración es, sin duda, un factor central en el cambio sustantivo que se observa en el panorama del mercado de trabajo español en el último quinquenio. Y es obligado destacar, a tal respecto, el balance del denominado proceso de normalización extraordinaria de trabajadores extranjeros que tuvo lugar en 2005. Las cifras obtenidas, que arrojan más de medio millón de entradas en la afiliación, permiten calificar de positivo ese proceso. Pero se trata de un balance a corto plazo, que habrá que revisar con mayor perspectiva porque, como indicó el Informe del CES 2/2004, *Inmigración y mercado de trabajo en España,* y como se recogió en el proceso de diálogo social que culminó en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la inmigración requiere un tratamiento integral y a largo plazo donde no sólo se dé solución a situaciones excepcionales de irregu-

laridad sino donde, sobre todo, se fomenten y se ordenen los flujos regulares de trabajadores extranjeros en atención a las necesidades del mercado de trabajo.

La preocupación por esos límites y problemas en el modelo de crecimiento configura con nitidez el fomento de la innovación y la mejora de la formación del capital humano como los elementos básicos para el impulso de la productividad y la competitividad de la economía. Y obliga a examinar, con esta luz, las políticas activas llevadas a cabo, naturalmente, además, en el marco reformado de la Estrategia de Lisboa y en el nuevo instrumento diseñado para su relanzamiento, el Programa Nacional de Reformas. Aunque hay pocas novedades en cuanto a los resultados, en 2005 se han impulsado algunas iniciativas en el terreno institucional —en no pocos casos procedentes del diálogo social— que conviene reseñar para seguir, en futuras ediciones de esta Memoria, los datos que vayan dando cuenta de sus efectos reales. Un avance en este campo es el que cabe esperar a partir de la implantación en 2005 del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, no sólo de cara a superar las carencias de información sobre los movimientos en el mercado de trabajo ocasionadas por la descentralización de la intermediación laboral pública, sino, asimismo, como oportunidad para impulsar una evaluación continuada y sistemática de los efectos de las políticas activas, que representa una asignatura pendiente.

No puede olvidarse, por otra parte, que el mercado de trabajo español discurre, desde una perspectiva institucional, dentro del marco básico representado por el Estatuto de los Trabajadores, de cuya aprobación se cumplieron veinticinco años en marzo de 2005. Las numerosas reformas acometidas en el texto del Estatuto en estos años, que han alcanzado prácticamente a todas las instituciones por él reguladas, no han impedido que cumpla un importante papel de primera referencia normativa para las relaciones individuales y colectivas de trabajo que, en sus líneas esenciales, ha dotado a las mismas de un marco de estabilidad. En el plano de la relación laboral individual, específicamente, la norma estatutaria ha constituido una ley básica del contrato de trabajo que, a partir de sucesivas adaptaciones a una cambiante realidad, desde la óptica cada vez más protagonista del empleo, ha tratado de dar cabida a nuevas y complejas tendencias en las formas de organizar la prestación de trabajo por cuenta y dependencia ajenas.

Precisamente, la necesidad de adoptar medidas que refuercen la creación de empleo de los últimos años y que afronten algunos de los principales problemas que arrastra aquél, como la alta temporalidad, ha conferido un importante protagonismo al diálogo social, como instrumento de legitimidad y eficacia social de las reformas, desde la firma de la Declaración para el Diálogo Social en julio de 2004. La importancia de los objetivos planteados y el compromiso de los agentes sociales y del Gobierno llevaron a la firma, en el mes de mayo de 2006, tras muchos meses de negociación, del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, que, al igual que la reforma acometida en 1997, asimismo por amplio consenso, busca la consecución de importantes resultados en términos de creación de empleo estable. La relevancia que ha adquirido el diálogo social quedó de manifiesto, anteriormente, en la firma del Acuerdo para crear un sistema de atención a las situaciones de dependencia, aspecto crucial para progresar en objetivos de desarrollo y cohesión social.

Asimismo, el diálogo social bipartito llevado a cabo por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal, CCOO y UGT, y CEOE y CEPYME, había dado un nuevo paso como instrumento para contribuir a que, desde la negociación colectiva, se impulse la mejora del empleo y de la competitividad empresarial, aportando una señal de estabilidad y confianza. En este contexto, los convenios colectivos continuaron un año más una pauta de moderación salarial, dentro de las orientaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005.

A los diez años de ser aprobada la Ley de Prevención de riesgos laborales, el mercado de trabajo sigue presentando una elevada siniestralidad, pese a la mejora relativa registrada en los últimos años. La Ley supuso una indudable modernización del marco de instrumentos, derechos y obligaciones, necesario para acometer una política eficaz de lucha contra esta realidad. A lo largo de sus diez años de vigencia, en los que se han desarrollado sus principales reglamentos de aplicación y en los que ha experimentado importantes reformas y adaptaciones, se ha avanzado en la incorporación de la cultura preventiva en las empresas, y se ha profundizado, desde el diálogo social, en medidas e instrumentos para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, de lo que son muestra los acuerdos alcanzados en la mesa de diálogo sobre prevención de riesgos laborales en los últimos años. Con todo, la siniestralidad

laboral, especialmente en sus formas más graves, continúa siendo una de las principales asignaturas pendientes, que seguirá demandando en los próximos años un importante esfuerzo de las instituciones, los agentes sociales, las empresas y los trabajadores, en la aplicación de las normas y de planes estratégicos de actuación en distintos ámbitos.

1. MERCADO DE TRABAJO

Antes de iniciar el estudio del empleo en el año 2005 es necesario, de nuevo, atender a la presencia de toda una serie de cambios introducidos en las principales fuentes estadísticas que sustentan su cuantificación. A tal fin se dedicará el primer apartado de este epígrafe, del que cabe adelantar varias conclusiones.

En primer lugar, las modificaciones introducidas en la Encuesta de Población Activa (EPA) en 2004 y en 2005 contribuyen a que ésta refleje mejor la realidad del mercado de trabajo español; pero, dado el cambio en su metodología, las cifras concretas sobre su evolución entre 2004 y 2005 deben tomarse como aproximaciones.

La inmigración, factor de cambio

En segundo lugar, es preciso subrayar que la inmigración está en el origen de algunos de los principales cambios en los datos. La inmigración ha cambiado sustancialmente el panorama del mercado de trabajo español en el último quinquenio, primero en la realidad y ahora ya también en las cifras; pero, además, en la medida en que la población inmigrante muestre mayor movilidad en ese mercado, tales cifras variarán más acusadamente a corto plazo, y habrá que interpretar de otra forma datos que en el pasado podían expresar el inicio de un cambio de tendencia de uno u otro signo.

En tercer lugar, hay que recordar que en 2005 tuvo lugar la implantación del denominado Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). La descentralización de la intermediación laboral pública había provocado una carencia notable de información ajustada sobre los movimientos en el mercado de trabajo, y es de esperar que el SISPE suponga la superación efectiva de esa carencia. Pero también aquí hay razones para aconsejar cierta cautela a la hora de interpretar las primeras cifras que ya está ofreciendo.

Una vez discutido el efecto de todos esos cambios, los siguientes epígrafes se dedicarán, como es habitual, al estudio del mercado de trabajo en 2005, procurando ofrecer referencias comparativas con la Unión Europea y atendiendo a los distintos perfiles territoriales, sectoriales, profesionales y personales que muestran el empleo y el paro. Entre esos últimos, se introduce definitivamente la nacionalidad, pues la inmigración constituye ya un grupo tan básico como el sexo o la edad a la hora de caracterizar los perfiles personales de la población activa en España.

Finalmente, y como es también habitual, se estudiarán, fundamentalmente a través de la información sobre contratación registrada, los flujos laborales en 2005, pero reservando la discusión sobre los resultados de la política de fomento de contratación indefinida al capítulo II-2, en el marco general de las políticas de empleo.

1.1. Cambios en los datos

En 2005 se efectuó un triple cambio (recuadro II-1) en la EPA, principal fuente de datos sobre el mercado de trabajo en España. El primero, extensamente tratado en la anterior edición de esta Memoria, consistió en acomodar la Encuesta a las nuevas proyecciones de la población española que se derivaban tanto del Censo de 2001 como de los datos que del último quinquenio venía arrojando el Padrón continuo. Fruto de ello fue una serie retrospectiva con los nuevos resultados detallados de la EPA para el periodo 1996-2004, que cambiaron sustancialmente la lectura de la evolución del mercado de trabajo entre esos años. Los otros dos cambios, que se sumaban al anterior pero sólo afectarían a los datos a partir del primer trimestre de 2005, consistían en un nuevo cuestionario (en el que se recogían seis nuevas variables en cumplimiento de la normativa comunitaria y se modificaban muchas otras para una mayor neutralidad de los resultados) y un nuevo sistema de recogida de la información en los hogares de la muestra. Asimismo, la propia muestra recoge a partir de entonces la actualización derivada de la base poblacional según la estructura de población aportada por el Censo de 2001.

Repercusiones de la nueva EPA

Para ajustar el efecto de estos dos últimos cambios, el Instituto Nacional de Estadística (INE) realizó en el primer trimestre de 2005

RECUADRO II-1

CAMBIOS EN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA 2005

MOTIVOS

1. **Adecuarse a nueva realidad demográfica y laboral**
   Debida especialmente al aumento en el volumen de población extranjera residente

2. **Nueva normativa. Eurostat. Reglamento 2257/2003, del Parlamento y del Consejo**
   Seis nuevas variables para: mejorar definición de ocupado y características empleo principal, aumentar capacidad evaluación sobre los SPE, mejorar información sobre conciliación vida laboral y familiar.

3. **Mejorar recogida de información**
   Reducir tasas de no respuesta.
   Asegurar captación de situaciones especiales (empleos de muy corta duración/de jornada muy reducida). Evitar preguntas interpretables y/o con posible «efecto entrevistador».

CAMBIOS

1. **Actualización base poblacional. Con Censo 2001 y Padrón Continuo**
   Revisión cifras de población: retrospectiva 1996-2004 y aplicación desde 2004.
   Cambio en factores de elevación: mejor reflejo peso específico extranjeros en algunos sectores, profesiones, territorios...

2. **Nuevas variables y sistema de submuestras**
   Nuevas variables Eurostat:
   a. Si en su empleo principal supervisa las tareas de otros trabajadores.
   b. Si tiene un contrato con una ETT (ya lo incluía la EPA española).
   c. Papel de los SPE en la obtención de su trabajo principal actual.
   d. Caracterización horas extraordinarias y si son o no pagadas.
   e. Existencia o carencia de servicios de cuidado a personas dependientes.
   f. Percepción o no del salario en caso de ausencia prolongada del trabajo.
   (pregunta opcional adicional: cuantía del salario en caso trabajador por cuenta ajena)
   Sistema de submuestras:
   Las familias permanecen 6 trimestres en la muestra y las entrevistas son excesivamente largas.
   Para reducir su duración se dividen las preguntas en «núcleo» (en todos los trimestres) y «estructurales» (anualmente). «núcleo» + «estructurales» = cuestionario extenso. Sólo se aplica en la primera entrevista a la familia.
   «núcleo» = cuestionario reducido. Se aplica en las cinco ulteriores entrevistas.

3. **Modernización método recogida información**
   Cambios en el cuestionario:
   Preguntas más fácilmente comprensibles por el entrevistado (reducen variabilidad aportada por los entrevistadores). Más preguntas (nuevas variables y transformación una pregunta compleja en varias simples).
   Estandarización del método de entrevistas con sistema CATI *(computer assisted telephone interview):*
   Actualmente la segunda y sucesivas entrevistas ya se realizan en la mayoría de los casos por teléfono. El nuevo sistema permite seguir las entrevistas cuando se están haciendo, valorando la manera en que se realizan. Base de datos de hogares asignados a cada entrevistador (con preferencias de cada hogar sobre horas/tipo entrevistas/etc.) para programar trabajo de campo y reducir incidencias.
   Primera entrevista seguirá siendo mediante visita. Sucesivas, por teléfono (salvo hogar prefiera visita/no tenga teléfono).

Fuente: Elaboración propia a partir de INE, *Encuesta de Población Activa 2005, Cifras INE* 1/2005, marzo 2005 [www.ine.es/revistas/cifraine/0105.pdf].

una «encuesta testigo» en paralelo a la nueva EPA, con el cuestionario y el procedimiento de recogida de información antiguos, de forma que fuese posible calcular la diferencia entre los resultados procedentes de la nueva encuesta y los de la «testigo» correspondientes a dicho trimestre y aislar, así, la repercusión del cambio estadístico de la variación originada por el mercado de trabajo.

De nuevo el cambio estadístico resultó tener un efecto muy considerable. Con las mejoras introducidas, la EPA dibuja una estructura diferente del empleo en algunos aspectos (cuadro II-1) y, en especial, en dos de ellos: el peso del trabajo a tiempo parcial y la tasa de temporalidad. La tasa de temporalidad en el primer trimestre de 2005 habría sido, con la nueva encuesta, un 31,9 por 100, 0,2 puntos más que en el primer trimestre de 2004, mientras que con la encuesta «testigo» habría sido un 32,8 por 100. De igual forma, la comparación entre los datos nuevos y los de la encuesta «testigo» en el primer trimestre de 2005 arrojaría 380.000 personas más en el volumen de empleo a tiempo parcial en España. Y así, este tipo de jornada

CUADRO II-1

EFECTO DE LA IMPLANTACIÓN DE LA EPA 2005 EN ALGUNAS VARIABLES BÁSICAS (Primer trimestre, miles de personas)

VARIABLES	EPA Publicada	EPA Testigo	Diferencia
Empleo total	**18.492,7**	**18.360,7**	**132,0**
Ocupados por sexo			
Varones	11.162,9	11.123,8	39,1
Mujeres	7.329,8	7.236,8	92,9
Ocupados por situación profesional			
Trabajadores por cuenta propia	3.485,8	3.238,2	247,6
Asalariados	14.977,0	15.053,8	–76,8
— Con contrato indefinido	10.202,7	10.122,4	80,3
— Con contrato temporal	4.774,2	4.931,4	–157,2
Otros	29,9	68,7	–38,8
Ocupados por tipo de jornada			
Empleo a tiempo completo	16.066,2	16.314,6	–248,4
Varones	10.630,4	10.707,1	–76,7
Mujeres	5.435,8	5.607,4	–171,6
Empleo a tiempo parcial	2.426,4	2.046,1	380,4
Varones	532,5	416,7	115,8
Mujeres	1.894,0	1.629,4	264,6
Desempleo total	**2.099,5**	**2.177,4**	**–77,8**
Parados por sexo			
Varones	940,9	961,9	–21,1
Mujeres	1.158,7	1.215,5	–56,8

Fuente: INE, «Análisis de la repercusión de los cambios EPA-2005», *Encuesta de Población Activa 2005* [www.ine.es/inebase].

supondría un 13,1 por 100 en el total, en lugar del 11,1 por 100 que señalaba (siempre en el primer trimestre del año) la encuesta «testigo». Son apreciables además, entre otras, las diferencias en el trabajo por cuenta propia, en el volumen total de empleo femenino y en el desempleo.

El curso completo del año 2005 muestra, en la comparación de algunos datos (gráfico II-1), comportamientos muy llamativos por la alta variabilidad de los resultados (singularmente en el caso de la temporalidad, pero incluso también en el desempleo, sobre todo en el femenino), o por la mayor brecha entre la encuesta antigua y la «testigo» que entre esta última y la nueva (tal es el caso del tiempo parcial). Además del conocido efecto que pueden tener los cambios de cuestionario en el momento de su implantación, que podría explicar esa mayor variabilidad en los datos, no pueden olvidarse dos circunstancias: que uno de los aspectos centrales de la nueva metodología es la definición de ocupado, modificada para recoger mejor el subempleo, pero precisamente por eso capaz de mostrar cambios mucho más abultados en el volumen total de empleo en plazos muy breves; y que la mejor recogida de la población inmigrante puede también conducir a una mayor variabilidad en los datos, si se asume que su asentamiento en el empleo —e incluso en el territorio— es más bajo. Habrá que esperar un tiempo todavía para calibrar estos tres aspectos y, en su caso, tratar como un cambio de escala no sólo los mayores volúmenes de población activa, sino también los mayores movimientos de ésta, en cada momento, entre distintas situaciones con respecto al empleo.

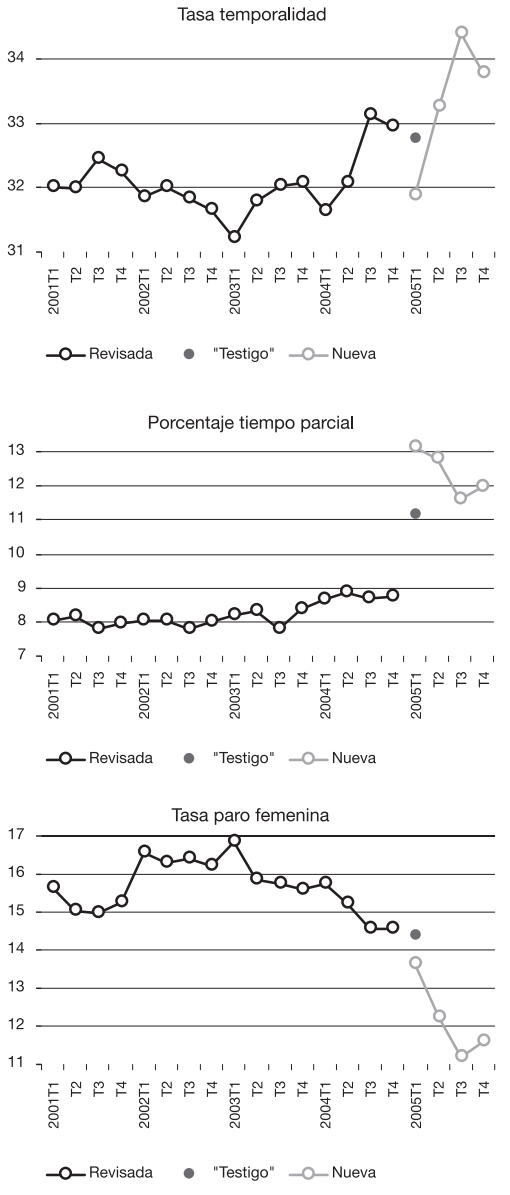
En suma, parece que la nueva EPA refleja mejor la realidad del mercado de trabajo español y, en la medida en que así sea, es preferible usarla para conocer la estructura de éste; pero los datos concretos de la evolución entre 2004 y 2005 deben tomarse como aproximaciones, porque los resultados de la encuesta «testigo» no parecen suficientes para aislar el efecto del cambio estadístico del correspondiente a la variación real del mercado de trabajo, y porque otro de los efectos de la nueva encuesta parece ser una mayor variabilidad de los datos trimestre a trimestre.

Implantación del SISPE

Además de la nueva EPA, en mayo de 2005 entró en funcionamiento el SISPE, nuevo sistema de gestión de la información relativa a las políticas activas de empleo y a las prestaciones por

GRÁFICO II-1

TEMPORALIDAD, TIEMPO PARCIAL Y PARO FEMENINO EN LA EPA, 2001-2005 (Porcentajes, trimestres)



Fuentes: INE, *Encuesta de Población Activa 2005:* «Serie revisada 1996-2004»; «Serie desde primer trimestre 2005»; «Análisis de la repercusión de los cambios EPA-2005» [www.ine.es/inebase].

desempleo que llevan a cabo los Servicios Públicos de Empleo estatal y autonómicos. Ello comportó, básicamente, una mucho mejor recogida de la información, que dio lugar a una fuerte alza —por este motivo— en la cifra de parados registrados. En abril de 2005, la diferencia entre la cifra nueva y la antigua fue de 460.671 personas. La ruptura en la serie se ha resuelto ofreciendo estimaciones retrospectivas (por ahora desde febrero de 2001) de los datos antiguos conforme al SISPE, que muestran claramente cómo ha supuesto un cambio de nivel, pero no de tendencia (gráfico II-2).

Sin duda, las cifras del nuevo SISPE tienen una calidad estadística muy superior a las antiguas, lo cual viene a reforzar el valor del paro registrado como indicador coyuntural sobre desempleo complementario a la EPA. Pero como la implantación y aplicación de un nuevo sistema de gestión (sobre todo con la amplitud y complejidad del SISPE, y su traslación informática) podría requerir algún tiempo de adaptación, de «rodaje», es posible que las nuevas cifras de paro registrado muestren a corto plazo variaciones debidas, en parte, a esta circunstancia[1], por lo que también aquí habrá que adoptar cierta cautela a la hora de leer su contenido económico.

También el INE ha procedido recientemente a reestimar las series de desempleo para el periodo 1976-2000 que, como se explicó en las anteriores ediciones de esta Memoria, no podían compararse directamente con las de 2001 en adelante tras el cambio en la definición de desempleado que introdujo el Reglamento CE 1897/2000. Esta reestimación, junto con la del paro registrado, pueden contribuir a aclarar el examen retrospectivo de la evolución del mercado de trabajo español, excesivamente lastrada por cambios metodológicos diversos en el último quinquenio[2].

Ahora bien, aunque el enlace se refiere sólo a las principales series de paro (sexo y edad menor de 25 años ó 25 años y más) a nivel

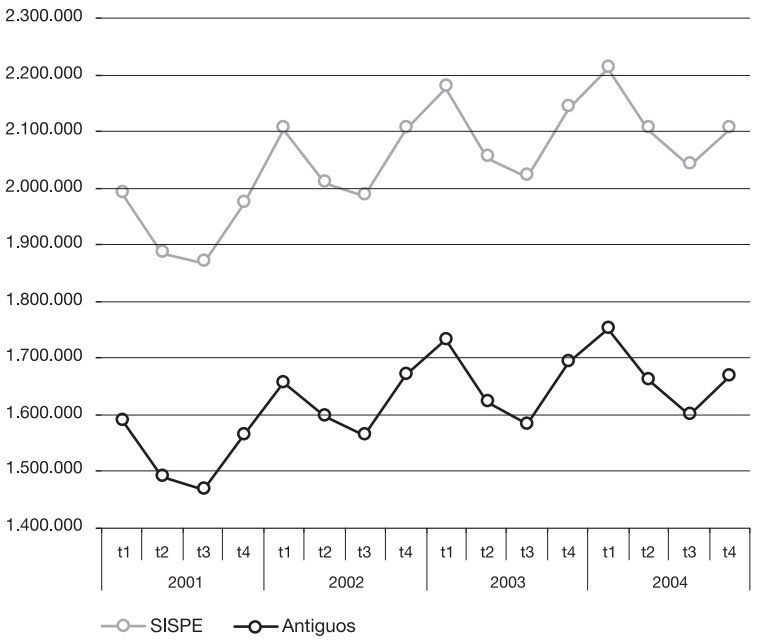
[1] Véase al respecto: Luis Toharia y Miguel Ángel Malo, *Influencia de la implantación SISPE en el paro registrado.* Publicación en línea [www.inem.es/inicial/sispe].

[2] De hecho, el origen de la reestimación es el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos sobre mejoras en la transparencia en el ámbito de la información económica y estadística proporcionada por el Gobierno, según el cual el INE debía proceder al enlace histórico de todas las series cuya base metodológica haya cambiado, con el fin de preservar la información histórica.

GRÁFICO II-2

PARO REGISTRADO: DATOS ORIGINALES Y REESTIMADOS, 2001-2004

(Número medio trimestral)



Fuente: SPEE, «Nueva estadística de empleo» [www.inem.es/inicial/sispe].

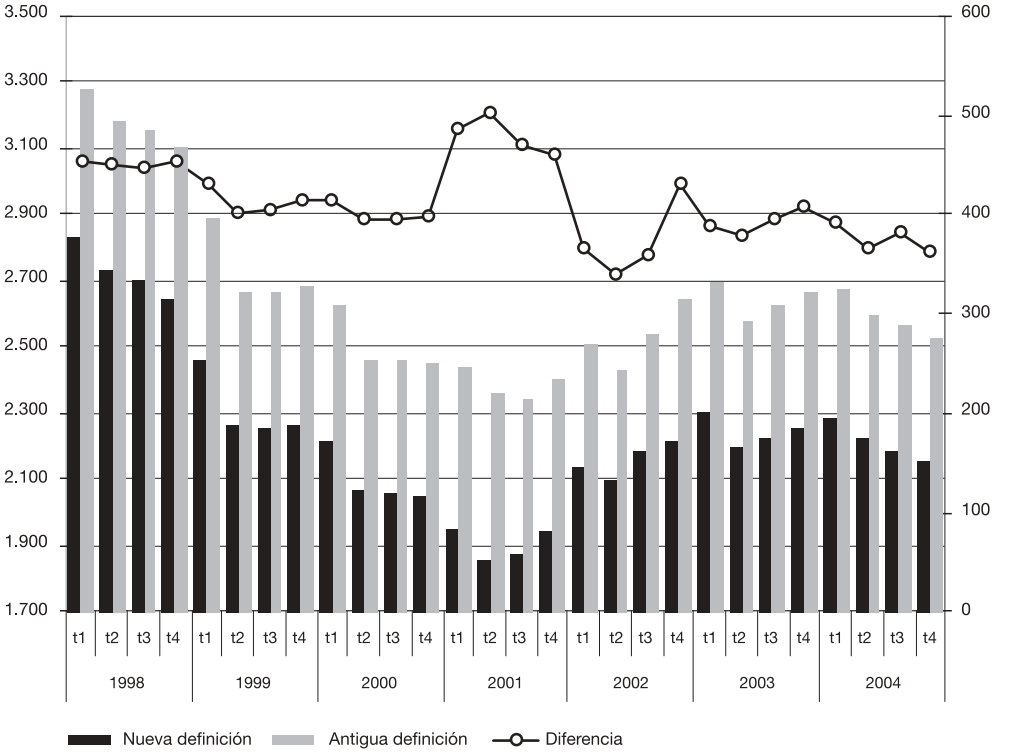
nacional y por comunidades autónomas, permite apreciar cómo la nueva definición no supuso sólo un cambio de nivel en el volumen de desempleados, dada la importante variabilidad que muestra la diferencia entre la nueva serie y la antigua, sobre todo en el periodo inmediatamente posterior a la implantación de aquélla (gráfico II-3). Esto dificulta la interpretación cabal de las cifras desde un punto de vista estrictamente económico, sobre todo en el corto plazo. Y viene a reforzar la conclusión que se recogió en la Memoria del CES del año 2001: con la nueva definición, el paro en la EPA varía más a corto plazo, pero en esa mayor variabilidad intervienen motivos ajenos a la coyuntura económica e incluso a la mayor o menor empleabilidad de cada sujeto[3].

[3] Véase Memoria CES 2001, capítulo II.2.1.

GRÁFICO II-3

PARO EPA: DIFERENCIA ENTRE DEFINICIONES, 1998-2004

(Miles de personas, trimestres)



Fuente: INE, «Reestimación de las series de paro 1976-2000 según la definición EPA-2002» [www.ine.es/inebase].

Normalización de trabajadores extranjeros: repercusiones en la afiliación

A todo este panorama viene a sumarse la conclusión del proceso de regularización extraordinaria de trabajadores extranjeros, cuyo balance, a 30 de diciembre de 2005, arrojaba 550.136 altas en el fichero general de afiliación con posterioridad a la autorización derivada de ese proceso. Las estadísticas mensuales de afiliados extranjeros en alta han ido indicando desde octubre de ese año la cifra correspondiente a quienes estaban en esa situación como consecuencia de dicho proceso ya que, al tratarse de un flujo de movimientos (altas y bajas) en la afiliación de estos trabajadores regularizados, no se puede establecer una cifra constante a descontar en el cálculo de las variaciones de la afiliación para el estudio de la evolución del empleo en 2005. Pero tampoco parece muy correcto seguir descon-

tando los sucesivos movimientos en el empleo y en la afiliación de estos trabajadores extranjeros, pues una vez regularizados dependerán de la dinámica del mercado.

Prudencia en la interpretación de los resultados del año

De todas estas circunstancias pueden extraerse dos conclusiones. Por una parte, la inmigración ha cambiado radicalmente el panorama del mercado de trabajo español, primero en la realidad y ahora ya también en las cifras; en la medida en que la población inmigrante muestre mayor movilidad en ese mercado, las cifras variarán más acusadamente a corto plazo, y habrá que interpretar de otra forma variaciones que en el pasado podían expresar el inicio de un cambio de tendencia de uno u otro signo. Por otra parte, la descentralización de la intermediación laboral pública había provocado una carencia notable de información ajustada sobre los movimientos en el mercado de trabajo, y es de esperar que el SISPE suponga la superación efectiva de esa carencia: no puede olvidarse que su información es la base para ajustar los colectivos que eventualmente se constituirán en objetivos de las políticas de empleo. Pero hasta su completo «rodaje», habrá que mostrar cierta cautela a la hora de interpretar las cifras.

El corolario de estas dos conclusiones, por lo que hace a este estudio, es claro. De nuevo es preferible optar, como ya se hizo en la anterior edición de esta Memoria, por reducir el análisis coyuntural de los volúmenes de empleo, actividad y paro, y prestar a cambio mayor atención a las más que notables diferencias que muestran los distintos indicadores básicos de razón (como son las tasas de empleo y paro) cuando se atiende a algunos de los principales rasgos sociodemográficos que caracterizan al conjunto de la población en edad de trabajar, como son, entre otros, su sexo, su edad, su nacionalidad, su nivel de estudios, y su lugar de residencia.

A efectos prácticos, aun tratándolos como aproximación, caben dos alternativas: ofrecer los resultados de 2005 en la EPA en comparación con 2004 descontando el efecto estadístico establecido a través de la diferencia entre la encuesta «testigo» y la revisada en el primer trimestre, lo cual no es posible más que en grandes variables, o adoptar los datos nuevos y asumir en los comentarios la presencia de ese efecto pero sin cuantificarla. En estas páginas se ha optado por lo segundo, pero sin dejar de aportar, cuando ha sido posible, el dato resultante de descontar el citado efecto.

1.2. Crecimiento sostenido del empleo

Según la nueva EPA, la tasa de empleo (porcentaje de ocupados sobre la población de 16 y más años) en 2005 se situó, en promedio, en un 52,1 por 100[4], con un crecimiento real que cabe estimar en torno a 1,6 puntos; es decir, ligeramente más elevado que el recogido en 2004. El número medio de personas trabajando fue de 18.973.000. A su vez, la tasa de paro, que representa la proporción de desempleados en la población activa, se situó, en media anual, en un 9,2 por 100, de manera que, descontando el efecto estadístico que recoge la encuesta «testigo», la reducción real del desempleo habría sido de 1,4 puntos, sustancialmente mayor que la recogida en 2004. El volumen medio de desempleo fue, conforme con la nueva encuesta, de 1.913.000 personas. De nuevo la tasa de actividad creció sólo de forma moderada (en torno a 0,8 puntos, descontado el efecto estadístico), circunstancia que sin duda contribuyó a ese mejor comportamiento del mercado de trabajo en la reducción del paro. Pero la frecuencia del desempleo en el conjunto de la población mayor de 16 años (o «tasa absoluta de paro», es decir, el porcentaje de desempleados sobre la población de 16 y más años, que se ve menos influido que la tasa de paro por el mayor o menor crecimiento de la población activa), se redujo de manera muy apreciable, nada menos que 0,7 puntos una vez descontado el cambio en la EPA, lo que habla bien a las claras de un comportamiento mucho mejor del desempleo (cuadro II-2).

Más cerca de los objetivos, pero con problemas de productividad

Puede afirmarse, así, que los principales indicadores del mercado de trabajo prosiguieron en su trayectoria de mejora sostenida. Atendiendo al gran objetivo trazado para el empleo a medio plazo en el Programa Nacional de Reformas (un 66 por 100 de ocupados en la

[4] No debe confundirse este indicador general de evolución del mercado de trabajo con los objetivos de empleo fijados en la Estrategia de Lisboa. Allí se trata de cuantificar objetivos en proporción a una base común (15-64 años) que descuente, al menos en parte, las diferencias que existen entre los estados miembros tanto en sus entramados institucionales (donde se fijan, entre otros, las edades mínimas de trabajo y retiro) como en sus estructuras poblacionales atendiendo a la edad. Aquí se trata de presentar la evolución del empleo en relación con el potencial máximo de fuerza de trabajo en un país. Hay que recordar, por otra parte, que los datos de Eurostat se refieren al segundo trimestre de cada año, mientras que en este panorama general se viene utilizando siempre el promedio de los cuatro trimestres del año, por entender que, por una parte, suavizan el conocido problema de la estacionalidad y, por otra, se ajustan mejor al propio concepto de población activa en el año.

CUADRO II-2

TASAS DE ACTIVIDAD EMPLEO Y PARO, 2000-2005

(Series revisadas. Promedios anuales)

Tasas	Promedios anuales						Variaciones anuales				
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001*	2002	2003	2004	2005**
Actividad (% población 16 y más años)	53,6	53,0	54,3	55,5	56,4	57,4	0,6	1,3	1,2	0,9	0,8
Empleo (% población 16 y más años)	46,2	47,4	48,0	49,1	50,2	52,1	0,6	0,6	1,1	1,1	1,6
Paro (% población activa)	13,9	10,6	11,5	11,5	11,0	9,2	–1,4	0,9	0,0	–0,5	–1,4
Paro absoluta (% población 16 y más años)	7,4	5,6	6,2	6,4	6,2	5,3	–0,6	0,6	0,1	–0,2	–0,7

* Descontado el efecto del cambio en la definición de desempleado.
** Descontada la diferencia con la EPA testigo en el primer trimestre.
Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

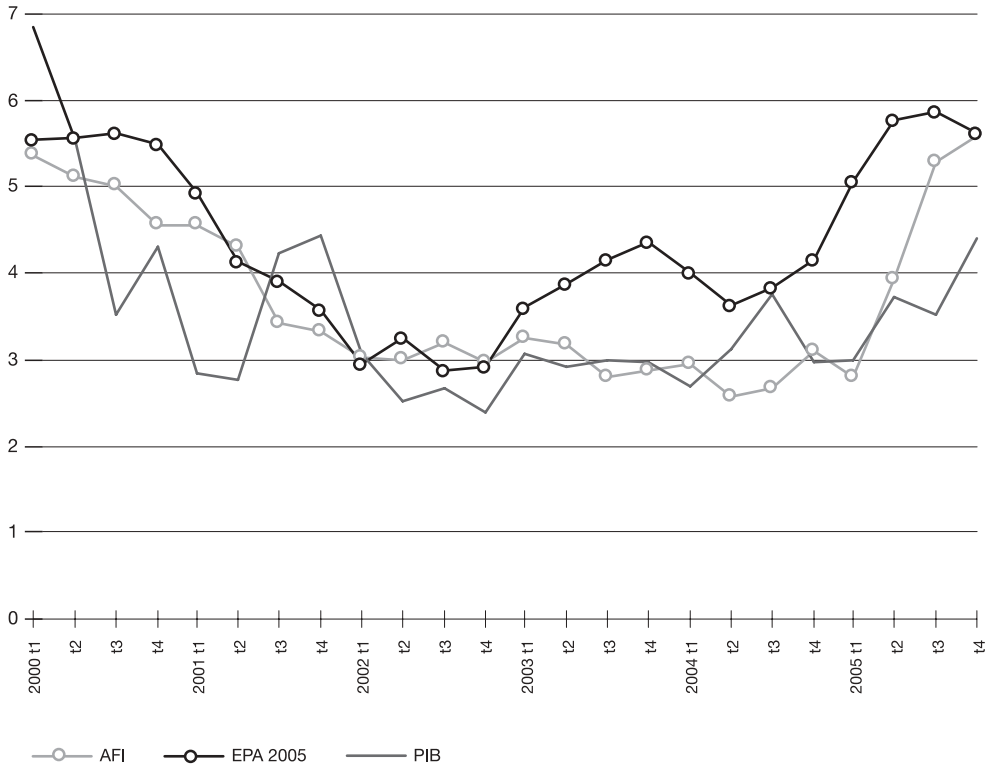
población de 16 a 64 años para 2010), el valor medio de 2005 (64,3 por 100), el crecimiento en el último año (casi dos puntos una vez descontado el cambio metodológico) y el saldo total en los últimos cinco (1,4 puntos de aumento medio acumulativo anual entre 2000 y 2005) permiten pensar que es ya fácilmente alcanzable. Lo mismo puede predicarse del empleo femenino en esas edades, que creció cerca de 2,5 puntos y cuyo valor medio en el año, 51,9 por 100, se sitúa a 5,1 puntos del objetivo del PNR en 2010 (57 por 100), cuando el incremento medio acumulativo anual entre 2000 y 2005 ha sido de 1,9 puntos.

Ahora bien, por una parte, el logro de esos objetivos no impide tratar de acercarse más a la gran referencia de los fijados en la Estrategia de Lisboa, y por otra, no puede olvidarse que —como se estudió en el capítulo I de esta Memoria— es preciso superar los límites del actual modelo de crecimiento económico. De hecho, en la propia brillantez de los resultados del empleo en 2005 subyace un claro problema de descenso en la productividad de la economía española, visible (aunque se trate de un indicador tan sólo aproximado) en la evolución conjunta del PIB y del empleo, tanto a través de la EPA como de acuerdo con las cifras de afiliación en alta a la seguridad social en el último quinquenio (gráfico II-4).

GRÁFICO II-4

EVOLUCIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO EN ESPAÑA, 2000-2005

(Porcentajes de variación interanual en cada trimestre. PIB base 2000. Ocupados EPA y Afiliación en alta a la Seguridad Social)



Fuentes: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005; *Contabilidad Nacional Trimestral de España* base 2000 [www.ine.es/inebase]; MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* [www.mtas.es/estadísticas/BEL].

1.2.1. **Dimensión territorial**

Como en el año anterior, el crecimiento del empleo en 2005 alcanzó a todas las comunidades autónomas, aunque con apreciables diferencias en su intensidad (cuadro II-3), desde los 0,6 y 0,8 puntos de aumento en las tasas de empleo de, respectivamente, Canarias y Baleares, hasta el excepcional aumento de 3,9 puntos en La Rioja

(sin duda influido por el considerable peso que ha adquirido la población inmigrante en esa región) y los también más que notables crecimientos recogidos en Castilla y León (2,8 puntos más que en 2004) y en Andalucía (2,3 puntos más). En el desempleo las diferencias fueron todavía más acusadas, desde las notables reducciones en Andalucía (que, con 3,2 puntos menos en media anual que en 2004, acumula por tercer año consecutivo el mayor descenso en la tasa de paro) y Galicia, hasta los ligeros aumentos registrados en Aragón, Madrid, Navarra y La Rioja.

CUADRO II-3

TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2005

(Actividad y empleo en porcentaje de la población de 16 y más años; paro en porcentaje de la población activa. Datos medios del año. Variación anual 2004-2005 y variación media anual 2001-2005 en puntos porcentuales)

Comunidades autónomas		Tasas 2005	Var. 2004/2005	tmaa 2001 2005
Andalucía	A	54,3	0,7	1,1
	E	46,8	2,3	1,5
	P	13,8	–3,2	–1,2
Aragón	A	56,6	2,2	1,6
	E	53,3	2,0	1,4
	P	5,8	0,2	0,2
Asturias	A	48,1	1,7	1,5
	E	43,2	1,6	1,1
	P	10,2	–0,1	0,6
Baleares	A	62,7	–0,4	1,0
	E	58,2	0,8	0,7
	P	7,2	–1,9	0,3
Canarias	A	59,4	0,5	0,9
	E	52,4	0,6	0,7
	P	11,7	–0,2	0,2
Cantabria	A	54,7	1,5	1,3
	E	50,1	2,5	1,2
	P	8,5	–2,0	0,0
C. y León	A	52,5	2,0	1,2
	E	47,9	2,8	1,2
	P	8,7	–2,0	–0,3
C.-La Mancha	A	54,0	2,0	1,3
	E	49,1	2,0	1,3
	P	9,2	–0,4	–0,1
Cataluña	A	61,3	0,4	0,8
	E	57,0	2,1	1,0
	P	7,0	–2,7	–0,4
C.Valenciana	A	58,6	0,4	0,9
	E	53,5	1,3	0,9
	P	8,8	–1,6	–0,2
Extremadura	A	51,6	0,8	1,3
	E	43,5	1,4	0,9
	P	15,8	–1,4	0,3
Galicia	A	53,0	–0,2	0,8
	E	47,8	1,8	0,9
	P	9,9	–3,7	–0,3
Madrid	A	62,4	2,3	1,4
	E	58,1	2,1	1,4
	P	6,8	0,1	–0,2
Murcia	A	57,8	–0,5	1,0
	E	53,2	1,1	1,3
	P	8,0	–2,7	–0,7
Navarra	A	59,6	2,3	1,1
	E	56,2	2,1	0,9
	P	5,7	0,1	0,2
País Vasco	A	56,9	0,5	0,7
	E	52,7	1,8	1,0
	P	7,3	–2,4	–0,6
La Rioja	A	59,4	4,5	2,2
	E	55,7	3,9	1,9
	P	6,1	0,6	0,4
Ceuta y Melilla	A	54,9	2,6	2,2
	E	45,5	0,5	0,4
	P	17,2	3,2	3,0

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005.

Madrid, cerca de ocupar el primer puesto

El caso de Baleares en el empleo continúa siendo llamativo, pues aunque parece haber superado el franco parón que recogió en 2003, no parece haber entrado, como otras comunidades, en una etapa de claro mayor aumento. Quedan ya distantes los ejercicios en los que presentaba los mayores crecimientos anuales, y aunque todavía se sitúa en el primer puesto por tasa de empleo, Madrid está tan sólo una décima por debajo.

La razón principal del avance de esta última es el extraordinario comportamiento del empleo femenino, cuya tasa ha crecido más de dos puntos por año entre 2001 y 2005, acumulando más de 8 puntos de aumento en el total del periodo (del 40,4 al 49 por 100). De hecho, las mejoras más notables, en el último periodo, de las tasas de empleo regionales, corresponden a las del empleo femenino, mientras que las de los varones recogieron el crecimiento más notable sobre todo entre 1996 y 2001.

Más distancia en el empleo femenino

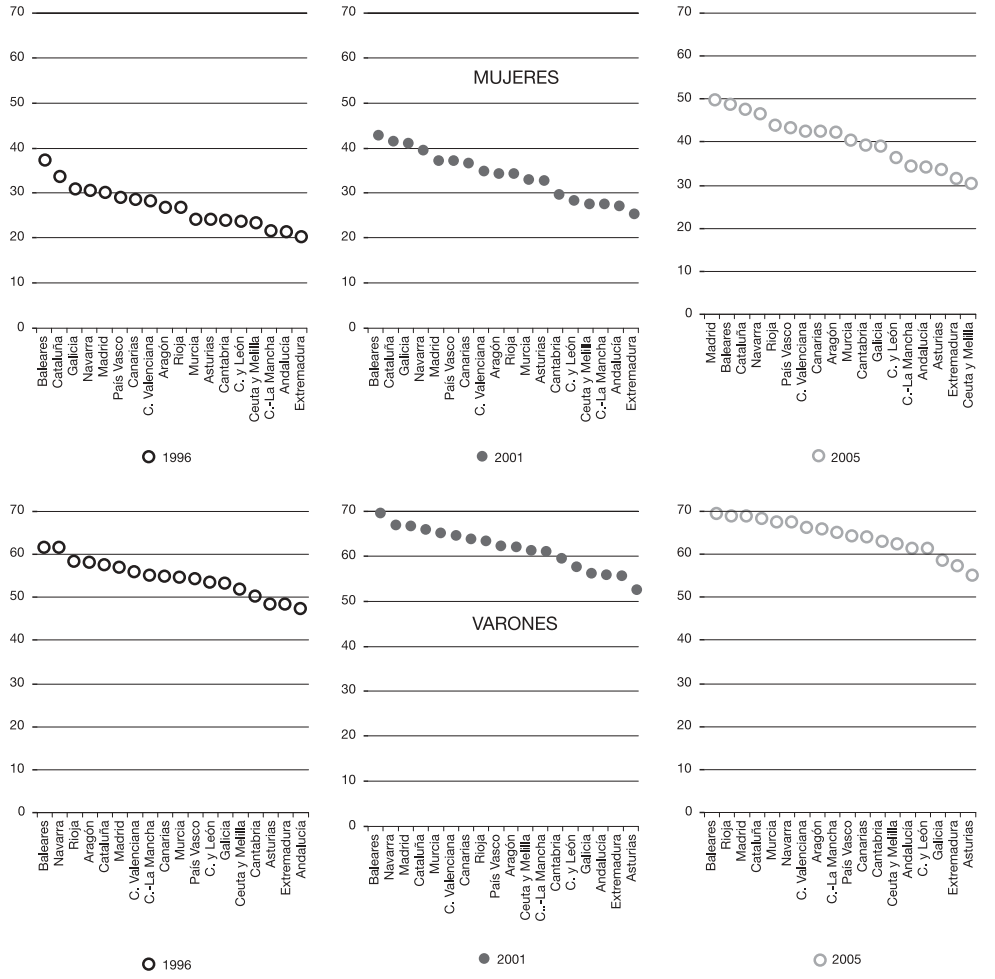
El problema es que, aunque en todas las comunidades autónomas se registra un claro aumento en el empleo de las mujeres, éste sigue estando muy por debajo del correspondiente a los varones y, sobre todo, muestra mayores distancias interregionales, que no tienden a cerrarse. El conocido problema de los desequilibrios territoriales[5] se configura cada vez más como un problema femenino: las tasas de empleo de los varones van haciéndose progresivamente más homogéneas conforme prosigue el ciclo actual de crecimiento del empleo, mientras que en las de las mujeres no se observa con claridad ese proceso (gráfico II-5). En 1996, dos comunidades autónomas superaban el 60 por 100 en tasa de empleo masculina, y otras tres estaban por debajo del 50 por 100; en 2001, seis estaban por debajo del 60 por 100; en 2005, sólo tres. En las tasas de empleo femeninas, en cambio, hubo 20 puntos de distancia en el último año, como en 1996.

[5] Extensamente tratado en el Informe del CES 1/2005, *Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo,* del que se dio amplia cuenta en la anterior edición de esta Memoria.

GRÁFICO II-5

TASAS DE EMPLEO POR SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA, 1996, 2001 Y 2005

(Porcentajes sobre la población de 16 y más años en cada caso, promedios anuales; comunidades autónomas ordenadas de mayor a menor tasa en el año)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

1.2.2. **Perfiles personales**

Es obligado iniciar el repaso de los perfiles personales del empleo y del paro en 2005 recordando que en ese año, como antes se citó, tuvo

lugar un amplio proceso de regularización de la población extranjera en España. Este proceso, en cuyo origen influyó decisivamente el diálogo social, estuvo basado, a diferencia de los precedentes inmediatamente anteriores, en la existencia de un compromiso de contratación laboral (de ahí incluso la denominación como «proceso de normalización de trabajadores extranjeros»). Y, quizá entre otras cosas por el claro apoyo que mostraron los agentes sociales, ha tenido muy buenos resultados, logrando no sólo la regularización de la residencia, sino también la del empleo —y la cotización— de más de 500.000 personas.

Las cifras del proceso de normalización

El balance del MTAS sobre esta cuestión, a 30 de diciembre de 2005, cifró en 691.955 las solicitudes presentadas. Resueltos a esa fecha 688.419 expedientes, más del 83 por 100 lo fueron en autorizaciones positivas: 573.270; de ellas, 550.136 habían ya producido alta inicial de estos trabajadores extranjeros en el fichero general de afiliación a la Seguridad Social. Por nacionalidades, el primer puesto corresponde a Ecuador (cerca de 123.000 altas), seguido de Rumanía (casi 96.000) y Marruecos (65.000).

Así, el balance indica la afloración de más de medio millón de empleos de trabajadores extranjeros, cuyo número en diciembre de 2005 (1.688.598) suponía ya más del 9 por 100 del total de los afiliados en alta; 3 puntos más que en el mismo mes de 2004.

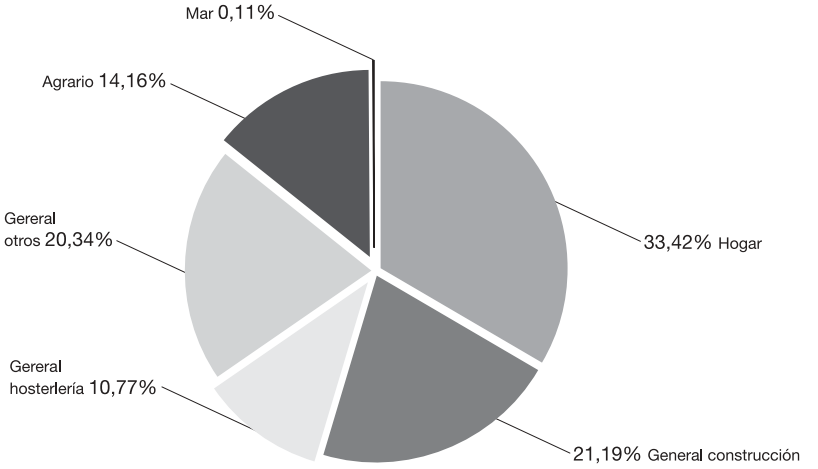
Quizá lo más significativo del proceso es cómo se han distribuido las altas por regímenes de afiliación y actividades (gráfico II-6). En un 33 por 100 de los casos, esas altas corresponden a hogar; el cruce de esta información con el dato de que las altas derivadas del proceso han correspondido, en un 44 por 100 de los casos, a mujeres, lleva a poder estimar que en casi tres de cada cuatro casos la normalización del empleo femenino extranjero se corresponde con el servicio doméstico.

Otro 21 por 100 de las altas por la normalización se encuadra en el sector de la construcción y otro 11 por 100 en la hostelería, en ambos casos dentro del Régimen General; en un 14 por 100, las afiliaciones se han producido en el Régimen Especial Agrario. Así, después del proceso de normalización, la afiliación extranjera presenta más diferencia aún con la española en su estructura por regímenes y perfila también con más nitidez pautas distintas en las principales nacionalidades (cuadro II-4). En el total no comunitario, el Régimen

GRÁFICO II-6

ALTAS EN LA AFILIACIÓN POR EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN 2005, POR REGÍMENES Y ACTIVIDADES

(Porcentajes sobre el total de altas derivadas del proceso, datos a 30 de diciembre)



Fuente: MTAS, *Balance del proceso de normalización de trabajadores extranjeros. 30 de diciembre de 2005.*

CUADRO II-4

AFILIADOS POR NACIONALIDAD Y RÉGIMEN DE AFILIACIÓN, 31 DICIEMBRE 2005 (Total por nacionalidad y porcentaje de cada régimen sobre el total)

Nacionalidad	Regímenes (% total afiliados)						Total afiliados
	General	Autónomos	Agrario	Mar	Carbón	Hogar	
Española	76,4	17,1	5,3	0,4	0,1	0,7	16.467.584
UE-25	67,7	26,9	3,6	0,3	0,2	1,3	284.149
UE-15	68,6	27,4	3,0	0,3	0,0	0,6	257.473
A-10	59,4	21,9	9,3	0,1	1,6	7,7	26.676
Extranjera no UE	66,1	4,9	11,0	0,2	0,0	17,8	1.404.449
Ecuador	63,3	1,3	9,4	0,0	0,0	26,0	270.326
Marruecos	60,6	4,8	28,1	0,3	0,0	6,3	239.941
Rumanía	65,2	2,1	12,1	0,0	0,0	20,5	155.993
Colombia	69,5	3,3	2,3	0,0	0,0	24,9	130.173
Perú	77,8	2,8	0,8	0,9	0,0	17,7	60.139
China	69,1	26,7	0,4	0,0	0,0	3,8	53.776
Argentina	78,7	9,5	0,9	0,1	0,0	10,9	53.438
Bolivia	45,7	0,7	9,0	0,0	0,0	44,6	43.990
Bulgaria	68,2	2,4	10,9	0,0	0,0	18,4	43.053
Ucrania	63,7	1,7	8,2	0,1	0,0	26,4	36.839
Resto no UE	69,7	7,3	8,7	0,3	0,0	14,1	316.781

Fuentes: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* [www.mtas.es/estadísticas/BEL]*;* Seguridad Social, *Estadísticas e informes* [www.seg-social.es/inicio].

de Hogar suponía, a 31 de diciembre de 2005, cerca del 18 por 100 del total de afiliados, y el Agrario un 12 por 100; entre los ciudadanos de Ecuador, el primero alcanzaba un 26 por 100 y el segundo algo más del 9 por 100; entre los rumanos se daba una estructura parecida; entre los de Marruecos, en cambio, el Agrario suponía un 28 por 100 y Hogar un 6 por 100; la colonia china presentaba un porcentaje de afiliación en Autónomos cercano al 27 por 100, igual que los ciudadanos de la Unión, claramente por encima de la afiliación española.

El balance del proceso indica también, por otra parte, que la regularización ha sido más importante en algunas comunidades autónomas (gráfico II-7). Entre las que cuentan con una población ocupada relativamente más pequeña, el número de solicitudes y el finalmente resuelto en altas ha tenido un impacto considerable sobre su volumen de empleo regular en los casos de La Rioja, Navarra y Baleares, mientras que ha sido escaso en Cantabria, Extremadura y Asturias. En las de tamaño intermedio, el mayor impacto se encuentra, con diferencia, en Murcia, y los más bajos en Galicia y en Castilla y León. Entre las mayores el impacto ha sido, en líneas generales, más elevado, aunque el número de personas que han obtenido alta en la afiliación supone un 4,6 por 100 sobre el volumen de empleo en el caso de Madrid y sólo un 2,3 por 100 en el de Andalucía.

Balance del proceso: positivo a corto plazo

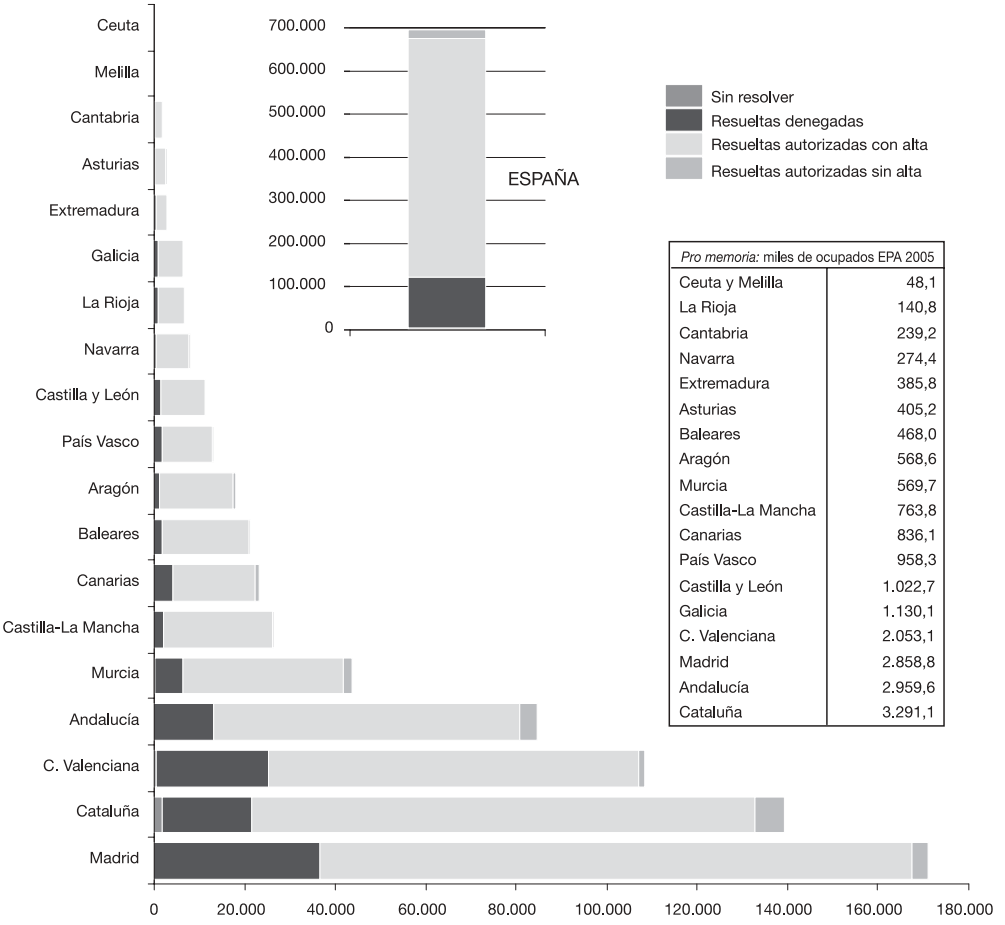
En definitiva, cabe reiterar el carácter claramente positivo del balance del proceso de normalización. Pero se trata de un balance a corto plazo, que habrá que revisar con mayor perspectiva porque, como indicó el Informe del CES 2/2004 y como se recogió en el proceso de diálogo social que culminó en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, la inmigración requiere un tratamiento integral y a largo plazo, donde no sólo se de solución a situaciones excepcionales de irregularidad, sino donde, sobre todo, se fomente y se ordenen, sujetos a las necesidades del mercado de trabajo, los flujos regulares de trabajadores extranjeros.

En este sentido, aunque hay que insistir en que se necesita mayor perspectiva temporal, la trayectoria de la tasa de paro de los extranjeros no comunitarios que muestra la EPA permite pensar que la regularización no ha tenido un efecto de simple inserción transitoria, porque sigue siendo básicamente descendente, como la tasa de paro

GRÁFICO II-7

BALANCE DEL PROCESO DE NORMALIZACIÓN 2005 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

(Total solicitudes, expedientes resueltos por tipo de resolución y número de altas iniciales en el fichero general de afiliación a la Seguridad Social. Datos a 30 de diciembre)



Pro memoria: miles de ocupados EPA 2005	
Ceuta y Melilla	48,1
La Rioja	140,8
Cantabria	239,2
Navarra	274,4
Extremadura	385,8
Asturias	405,2
Baleares	468,0
Aragón	568,6
Murcia	569,7
Castilla-La Mancha	763,8
Canarias	836,1
País Vasco	958,3
Castilla y León	1.022,7
Galicia	1.130,1
C. Valenciana	2.053,1
Madrid	2.858,8
Andalucía	2.959,6
Cataluña	3.291,1

Fuente: MTAS, *Balance del proceso de normalización de trabajadores extranjeros. 30 de diciembre de 2005.*

general. Es preocupante el fuerte repunte recogido ya en el primer trimestre de 2006 para la tasa de paro de ese grupo (12,9 por 100), más de 2 puntos por encima de la correspondiente al cuarto trimestre de 2005 (10,5 por 100). Con todo, ese aumento es frecuente, aunque quizá no tan abultado, cuando se comparan el último trimestre

de un año y el primero del siguiente; además, la tasa de 2006 en el caso de los extranjeros no comunitarios es sustancialmente más baja que las correspondientes al primer trimestre de 2005 (14,9 por 100) y al mismo periodo de 2004 (14,8 por 100).

Incremento en la actividad de la Inspección de Trabajo

Por otro lado, como recordó el Dictamen del CES 4/2004, sobre el Proyecto de Real Decreto del citado Reglamento, la normalización requiere, como complemento necesario, una adecuada política de lucha contra la inmigración irregular. Y ésta, a su vez, además de reforzar los controles en las fronteras y potenciar la contratación en origen, precisa reforzar los mecanismos de control de las infracciones relacionadas con la contratación irregular de extranjeros. En particular, indicaba el citado Dictamen, la ya de por sí escasa dotación de la Inspección de Trabajo debería incrementarse con los necesarios medios y recursos para el cumplimiento de sus objetivos en este ámbito.

Pues bien, los datos sobre la actividad de la Inspección permiten estimar que, efectivamente, ésta ha aumentado de manera significativa en el ámbito de la extranjería en 2005. El número de actuaciones en el área empleo y extranjería aumentó un 46 por 100, gracias al crecimiento, nada menos que del 132 por 100, de este último ámbito, que pasó de representar algo más de un 42 por 100 del área en 2004 a suponer casi un 68 por 100; En el total de actuaciones de la Inspección, las correspondientes a la extranjería pasaron de representar en torno a un 2,5 por 100 del total en 2003 y 2004 a cerca de un 6 por 100 en 2005. Y cabe destacar que, por el contrario, se redujeron tanto el número de infracciones en acta como el de trabajadores afectados por tales infracciones en las actuaciones de extranjería, en ambos casos en torno a un 30 por 100. Para el total del año 2005, las cifras de la Inspección recogieron cerca de 80.000 actuaciones en extranjería, de las cuales en torno a 9.500 generaron infracciones en acta, afectando al mismo número de trabajadores.

Creció el empleo masculino entre los españoles

Uno de los rasgos más notables en los perfiles personales que muestra la evolución del empleo en 2005 es la clara recuperación de sus tasas de aumento entre los varones. No lo bastante como para invertir la circunstancia repetidamente observada en la ya larga etapa de crecimiento económico sostenido: más de la mitad del mayor número de personas ocupadas se correspondió, de nuevo, con las del sexo femenino, y la tasa de empleo de las mujeres creció (incluido el efecto del cambio en la EPA) 2,4 puntos en media anual, mientras

que la de los varones creció 1,4 puntos. Pero sí como para alcanzar, por primera vez en el último periodo, a los varones españoles, donde la tasa de empleo venía creciendo apenas dos décimas cada año (cuadro II-5). Esta tasa se situó, en promedio, 1,3 puntos por encima de la correspondiente a 2004, mientras que la de los extranjeros no comunitarios retrocedió 3 décimas. Entre las mujeres, la de las españolas creció 2 puntos, y la de las extranjeras nada menos que 4,1 puntos. El detalle por grandes grupos de edad, sexo y nacionalidad de estas tasas permite apreciar, además, que la distancia entre sexos es mayor entre los españoles, en todas las edades, y cómo el empleo de las mujeres extranjeras (fuera del ámbito de la Unión Europea) en edades centrales es, con mucho, el que más crece.

Diferencias en el empleo por sexo, edad y nacionalidad

De hecho, el clásico perfil de las tasas de empleo por sexo y edad, que venía mostrando el progresivo acercamiento (aunque con una distancia todavía muy grande) de las tasas femeninas y masculinas, gracias al impulso de las mujeres entre 25-29 y 45-49 años, refleja, cuando se atiende también a la nacionalidad, la apreciable contribución de las extranjeras en este proceso (gráfico II-8). De 20 a 54

CUADRO II-5

TASAS DE EMPLEO POR SEXO, EDAD Y NACIONALIDAD, 2001-2005

(Porcentajes sobre la población en cada sexo, edad y nacionalidad, promedios anuales)

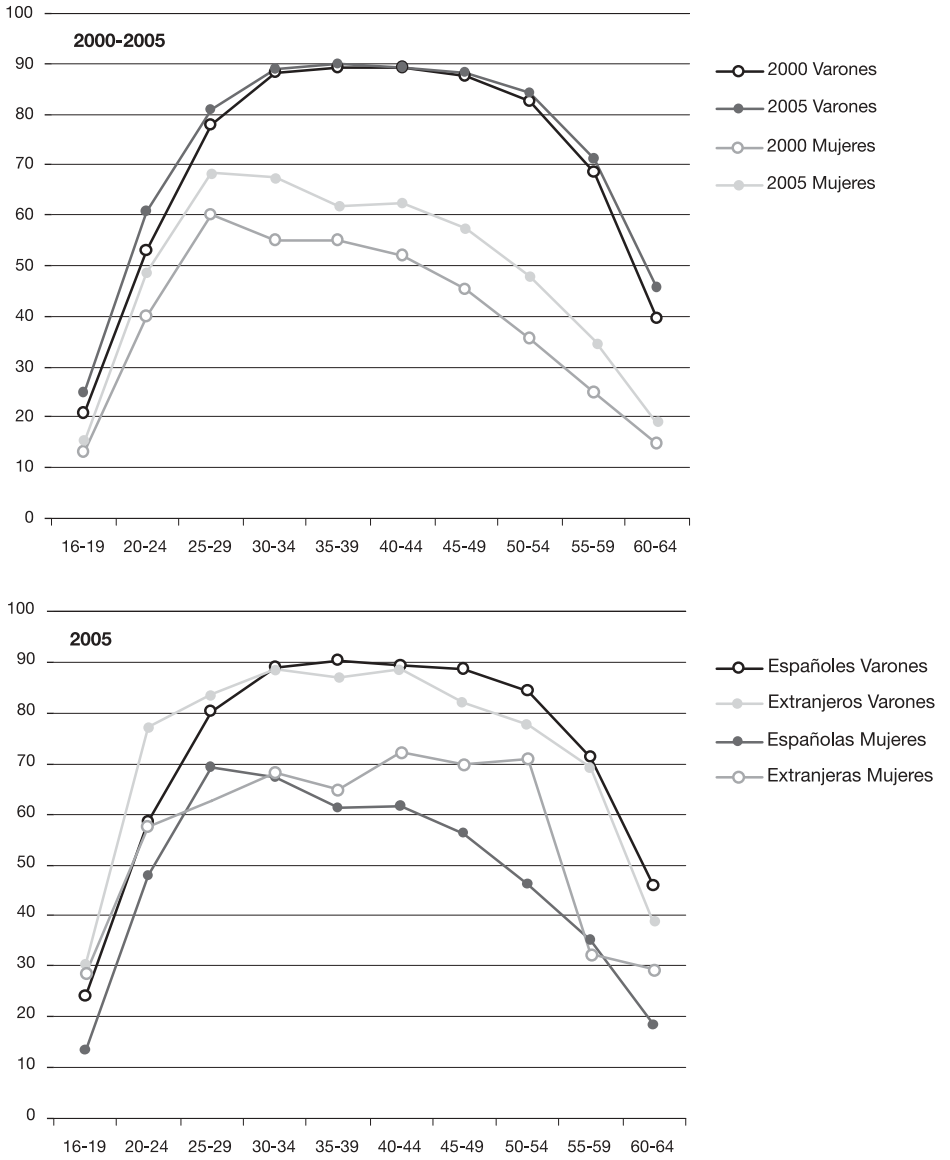
Tasas empleo	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Total	16-24	25-54	55+	Total	16-24	25-54	55+	Total	16-24	25-54	55+
Total población												
2001	47,4	36,8	69,5	15,7	61,2	43,3	85,8	25,0	34,3	30,0	52,9	8,1
2002	48,0	37,0	70,2	15,9	61,5	43,2	85,7	25,3	35,3	30,5	54,4	8,3
2003	49,1	37,5	71,4	16,5	62,0	43,4	85,9	25,8	36,8	31,2	56,6	8,9
2004	50,2	38,4	72,7	16,8	62,5	44,5	86,1	25,9	38,4	32,0	58,9	9,5
2005	52,1	41,9	74,4	18,0	63,9	47,7	86,9	27,0	40,8	35,8	61,5	10,7
Españoles												
2001	46,9	36,2	69,4	15,6	60,8	42,7	85,9	25,0	33,8	29,3	52,8	8,1
2002	47,4	36,3	70,1	15,9	60,9	42,5	85,8	25,2	34,6	29,7	54,0	8,3
2003	48,2	36,5	71,3	16,4	61,2	42,5	86,1	25,6	35,9	30,1	56,4	8,9
2004	49,0	37,6	72,5	16,7	61,4	43,6	86,1	25,8	37,3	31,2	58,6	9,3
2005	50,7	40,6	74,2	17,8	62,7	46,0	87,1	26,9	39,3	34,9	61,0	10,5
Extranjeros no UE												
2001	65,4	54,9	70,8	25,6	78,4	60,6	85,0	35,5	52,4	49,8	55,7	17,9
2002	65,8	51,5	72,5	27,8	77,5	60,8	83,7	50,5	55,0	43,4	61,9	10,2
2003	66,4	50,6	72,6	34,0	78,7	58,5	84,5	60,2	54,2	44,1	60,1	11,9
2004	67,9	47,3	74,5	33,2	80,4	57,3	86,5	47,6	55,2	39,1	61,5	22,6
2005	69,7	52,0	76,5	35,0	80,1	61,1	86,6	47,4	59,3	43,0	66,2	26,2

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

GRÁFICO II-8

TASAS DE EMPLEO POR SEXO Y EDAD 2000-2005, Y POR NACIONALIDAD EN 2005

(Porcentajes sobre la población en cada sexo, edad y nacionalidad, promedios anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase]. El detalle para 2005 por sexo, edad y nacionalidad es elaboración propia a partir de los microdatos de la fuente citada.

años, el empleo de éstas alcanza o supera el 60 por 100 (y en algún grupo supera el 70), mientras que el de las españolas sólo lo hace en los grupos de 25 a 44 años.

Baja participación laboral de los jóvenes

Más visible aún, pese a la fuerza que ha cobrado el empleo de los que tienen más de 25 años, es la baja participación laboral que muestran las españolas más jóvenes. En el grupo de 16 a 19 años, la tasa de empleo de éstas no llegaba en 2005 al 14 por 100, menos de la mitad que la de las extranjeras y más de 10 puntos por debajo de la de los varones españoles; en el grupo de 20 a 24 años, la tasa de las españolas no llegaba al 48 por 100, la de los varones de esa nacionalidad se cifraba en un 58 por 100, como la de las extranjeras. Es evidente que la distancia con las mujeres extranjeras deriva de que éstas, en su mayor parte, han venido precisamente a trabajar. Pero la razón de la distancia con los varones españoles de igual edad no está tan clara.

Descenso generalizado del paro

Las cifras de 2005 sobre el paro confirman, como las del empleo, la plena recuperación del mercado de trabajo español, ya que los descensos en las tasas de desempleo alcanzaron a ambos sexos, a todos los grupos de edad y tanto a los españoles como a los extranjeros (cuadro II-6).

CUADRO II-6

TASAS DE PARO POR SEXO, EDAD Y NACIONALIDAD, 2001-2005

(Porcentajes sobre la población activa en cada sexo, edad y nacionalidad, promedios anuales)

Tasas paro	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Total	16-24	25-54	55+	Total	16-24	25-54	55+	Total	16-24	25-54	55+
Total población												
2001	10,6	21,1	9,3	6,1	7,5	16,7	6,4	5,4	15,2	26,9	13,7	8,0
2002	11,5	22,3	10,2	6,9	8,2	18,5	6,9	5,8	16,4	27,3	15,1	9,5
2003	11,5	22,7	10,3	6,7	8,4	19,5	7,1	5,7	16,0	27,0	14,8	9,0
2004	11,0	22,0	9,8	6,8	8,2	18,7	6,9	5,8	15,0	26,4	13,8	9,0
2005	9,2	19,7	8,0	5,9	7,0	16,7	5,9	5,2	12,2	23,5	10,9	7,2
Españoles												
2001	10,4	20,9	9,1	6,0	7,4	16,4	6,2	5,3	15,1	27,0	13,6	7,5
2002	11,3	22,2	10,1	6,7	8,0	18,3	6,7	5,7	16,3	27,4	15,1	9,1
2003	11,1	22,6	10,0	6,6	8,0	19,2	6,7	5,6	15,8	27,1	14,6	8,9
2004	10,7	21,9	9,5	6,7	7,9	18,4	6,6	5,7	14,8	26,6	13,6	8,9
2005	8,9	19,6	7,7	5,7	6,8	16,7	5,6	5,1	11,9	23,4	10,7	7,1
Extranjeros no UE												
2001	15,4	24,5	13,1	25,7	13,6	25,7	11,4	9,7	18,0	23,3	15,8	41,4
2002	15,4	24,1	13,4	19,7	13,7	21,9	11,9	11,8	17,7	26,7	15,1	40,2
2003	16,3	24,7	14,6	12,6	13,6	23,4	11,8	10,9	19,8	26,0	18,4	17,7
2004	14,1	23,5	12,6	11,3	11,7	21,9	10,2	8,9	17,5	25,2	16,1	14,9
2005	11,9	20,2	10,2	12,1	9,9	17,1	8,4	12,4	14,4	24,1	12,5	11,9

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

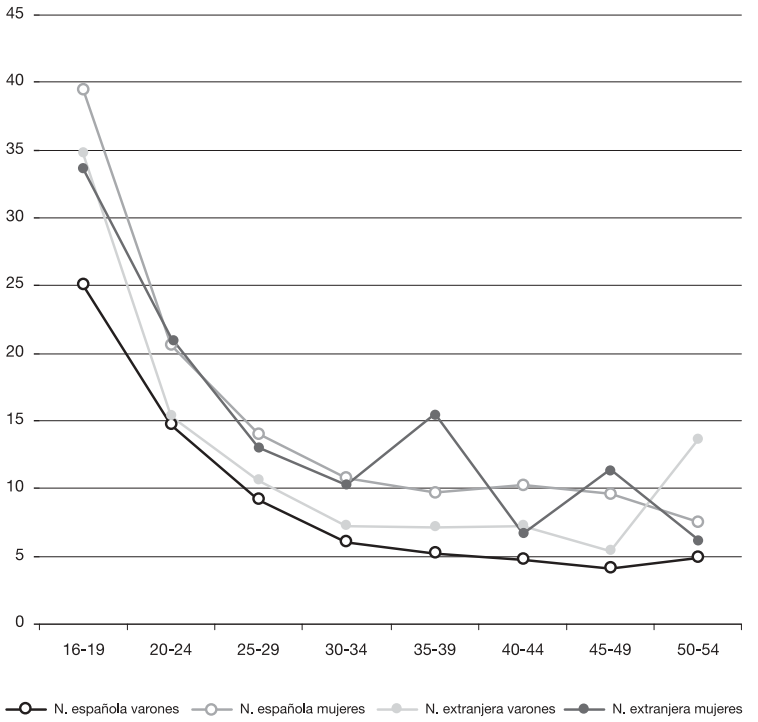
La bajada, antes citada, de 1,8 puntos en la tasa general de paro, se cifró en 1,2 puntos entre los varones, en 2,8 puntos entre las mujeres, en 2,3 puntos entre los menores de 25 años y en 1,8 puntos entre los adultos de 25 a 54 años. Con todo, el paro entre los más jóvenes sigue rozando el 20 por 100, y de nuevo es preciso subrayar que, entre los varones, españoles y extranjeros, las cifras de paro en este grupo de edad están en torno a 10 puntos por debajo de las que arroja el cálculo para sus coetáneas, sea cual sea su nacionalidad.

También en este caso un mayor detalle por edad y nacionalidad de las tasas de paro refleja que la peor posición relativa corresponde, con mucha distancia, a los más jóvenes. La tasa más alta, cercana al 40 por 100, fue la de las españolas de 16 a 19 años (gráfico II-9).

GRÁFICO II-9

TASAS DE PARO POR SEXO, EDAD Y NACIONALIDAD, 2005

(Porcentajes sobre la población activa en cada sexo, edad y nacionalidad, promedios anuales)



Fuente: Elaboración propia con los microdatos de INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005.

Sólo trabaja una de cada diez, pero es que entre las que buscan empleo, tres de cada cinco no lo han encontrado. No es que la posición de los varones españoles más jóvenes sea buena, pero desde luego es mejor que la de ellas, y también mejor que la de los extranjeros, de su mismo sexo y del femenino.

Problemas y factores en la baja participación laboral de los jóvenes

Esa baja participación laboral de los jóvenes españoles, que se traduce además —como se acaba de ilustrar— en unas tasas de paro sustancialmente más altas que las de los adultos, y también en la sobradamente conocida temporalidad del empleo juvenil, se estudió con detalle en el Informe del CES 6/2005, *El papel de la juventud en el sistema productivo español*. En su diagnóstico se estableció la estrecha relación entre estas circunstancias, que marcan una distancia entre el empleo joven y el adulto sensiblemente más amplia que en los países de la Unión Europea, y la educación. Más en concreto, el informe subrayó la fuerte separación que muestran, en el caso español, la actividad laboral y la formación: los menores de 24 años, en España, o están en formación o se han incorporado al mercado de trabajo, pero no suelen compaginar ambas cosas; en 2005, éste era el caso sólo en el 15 por 100 de los jóvenes españoles, frente a un 35 por 100 en la UE-15. A partir del estudio sobre las razones de esa separación, así como de las características del empleo, del paro, y de las políticas activas desarrolladas en los últimos veinte años, singularmente la formación, el informe trazó una serie de conclusiones que se recogen en el recuadro II-2, y que pueden constituir un buen punto de partida para el diseño de mejores políticas en estas materias.

RECUADRO II-2

PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA: DIAGNÓSTICO

(Informe del CES 6/2005)

PARTICIPACIÓN LABORAL

Entre los rasgos distintivos de la participación laboral de los jóvenes en España (además de los sobradamente conocidos problemas del desempleo y la temporalidad), destaca la fuerte separación entre formación y participación laboral, de forma que quienes trabajan o buscan empleo no permanecen en el sistema educativo y viceversa.

La razón de esa separación, mucho más acusada que en Europa, puede estribar, además de en el alto desempleo, en la presencia de pautas culturales y familiares y, sobre todo, en la existencia de dificultades para compatibilizar empleo y formación. A su vez, tales dificultades probablemente se derivan de dos circunstancias: la configuración del sistema educativo, en el que sólo en contados casos se ofrecen trayectorias de formación reglada y empleo; y la escasez de demanda de trabajo con jornadas o tiempos compatibles con la prosecución de los estudios, visible entre otros aspectos en la también baja frecuencia del trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes.

RECUADRO II-2 *(Continuación)*

PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA: DIAGNÓSTICO

(Informe del CES 6/2005)

Asimismo, destaca el elevado peso en el empleo de los jóvenes de las ocupaciones asociadas a bajos requerimientos de cualificación, claramente mayor que en el total de la población que trabaja y que entre los jóvenes europeos. Este peso se ha mantenido en el último decenio, en contraste con un nivel formativo medio que ha venido mostrando un perfil creciente, aunque desde el año 2000 algunos indicadores a este respecto muestran una evolución preocupante y ha aumentado la brecha con respecto al promedio europeo.

En el tramo más joven de la población activa (16 a 19 años), el nivel educativo medio es más bajo y es mayor aún el peso de las ocupaciones sin cualificación. Como las tasas de paro son, asimismo, más altas, puede colegirse que es precisamente aquí donde se concentran los más graves problemas de empleabilidad y de inserción profesional, estrechamente relacionados con las circunstancias del fracaso escolar y del abandono temprano del sistema educativo, que han aumentado entre 2000 y 2004. En los otros dos tramos de edad (de 20 a 24 y de 25 a 29 años) es probable que puedan producirse en algunos casos los fenómenos de sobrecualificación y de desajuste entre el campo de los estudios cursados y el correspondiente a las ocupaciones desempeñadas, lo que puede generar un prolongado plazo de definición en las trayectorias laborales hasta la plena inserción profesional. También es escasa la proporción de jóvenes que abordan su trayectoria profesional como emprendedores, aunque la situación es mejor que en años precedentes.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Las principales carencias que aún persisten en España en estos campos son: la persistencia de elevados índices de abandono escolar, superiores a los observados en el conjunto de la Unión Europea, y en aumento desde el año 2000; el bajo porcentaje de jóvenes que completan el nivel de secundaria, porcentaje que también ha disminuido entre 2000 y 2004 (en gran medida influido por el aumento de la población inmigrante); y uno de los mayores porcentajes de titulados universitarios, en comparación con el resto de la UE.

Ello pone de relieve el mayor problema del sistema educativo español; a saber: el desequilibrio en la estructura educativa de la población. Dentro de ese desequilibrio, hay que señalar además, como uno de sus rasgos básicos, la baja proporción, respecto a nuestros homólogos europeos, de jóvenes que siguen estudios de formación profesional. Aunque se observan síntomas de cierta revitalización, los jóvenes españoles siguen teniendo una escasa preferencia por la FP, a pesar de las mejores oportunidades de empleo que ofrece.

Es visible igualmente el desequilibrio entre niveles formativos y especialidades, y la escasez en algunos casos de las cualificaciones que requiere el mercado laboral.

POLÍTICAS DE EMPLEO

En la mayoría de los casos, las actuaciones llevadas a cabo han sido puntuales, han tenido escasa coherencia y no parecen haber respondido claramente a objetivos vinculados al empleo y a las condiciones del mercado laboral. Por ello, sigue siendo necesario promover actuaciones que en el marco de la Estrategia Europea de Empleo favorezcan el acceso de los jóvenes al empleo.

Cabe señalar igualmente que España todavía presenta un importante grado de incumplimiento en cuanto a las medidas preventivas para reducir el desempleo juvenil mediante el ofrecimiento, por parte del servicio público de empleo, de un plan individual de orientación y formación a todos los jóvenes desempleados durante los seis primeros meses de paro.

Por lo que se refiere a los únicos programas públicos dirigidos exclusivamente a los jóvenes menores de 25 años que combinan formación y empleo, las Escuelas-Taller y las Casas de Oficio, y que han mostrado ser eficaces en la inserción laboral de dicho colectivo, se han visto recientemente afectados por una creciente falta de promotores, con la consiguiente reducción de los fondos públicos a ellos destinados, así como por el menor número de alumnos que han participado en dichas acciones. En todo caso, sería necesario profundizar en el análisis de las causas de dicha evolución, lo que permitiría realizar las modificaciones necesarias para reorientar estos programas.

En lo referente a la política de fomento de la contratación indefinida, si bien se puede afirmar que su efecto ha sido claramente positivo tal y como muestra la elevada proporción de conversiones en indefinidos realizadas entre los jóvenes, y el hecho de que más del 40 por 100 de los contratos indefinidos se hayan cele-

RECUADRO II-2 *(Continuación)*

PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA: DIAGNÓSTICO

(Informe del CES 6/2005)

brado con menores de 30 años, las elevadas y persistentes tasas de temporalidad que sigue presentando la población asalariada joven indican que estas medidas han sido insuficientes.

Finalmente, es preciso reiterar lo expuesto en el Informe del CES 1/2005, *Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo,* acerca de la escasa evaluación en España de las políticas activas de empleo, por lo que es necesario seguir avanzando en este sentido, máxime en el actual contexto de descentralización de las políticas activas de empleo, para poder valorar mejor la eficacia de las políticas activas destinadas a los jóvenes.

1.2.3. **Perspectiva sectorial**

La composición sectorial del crecimiento del empleo en el último quinquenio apunta a la mayor fuerza de éste en la construcción y en el sector servicios, que habría generado en 2005 en torno a 600.000 empleos (una vez descontado el cambio en la EPA), frente una evolución muy discreta de la industria y a una clara situación de estancamiento en el sector primario. La revisión de los datos del periodo 1996-2004 con la corrección del peso de la población inmigrante no hace sino acentuar estas tendencias, sobre todo desde 2001.

Ramas más dinámicas en los servicios: menor potencial para el crecimiento de la productividad

Dentro del sector de servicios, que entre 2001 y 2005 habría crecido, atendiendo a las cifras medias anuales, en 2,3 millones de personas (2,1 millones si se descuenta el efecto estadístico, lo que arroja una tasa de aumento medio acumulativo anual del 5,3 por 100), destacan varias ramas de actividad económica, que muestran un comportamiento del empleo más dinámico que el conjunto (cuadro II-7). La cuestión es que, en líneas generales, ese conjunto de actividades ilustra el problema del patrón actual de crecimiento de la economía española al que antes se aludió.

De las tres mayores ramas por volumen de empleo en 2001 (las que agrupaban un 10 por 100 o más del empleo total en el sector servicios en ese año), es la hostelería la que más ha crecido en términos relativos, logrando aumentar ligeramente su peso en el total. Entre las cinco ramas que suponían del 5 al 10 por 100 del volumen de empleo en servicios, dos de ellas: actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales y otras actividades empresariales, han aumentado su volumen de empleo en torno a 300.000 personas en ambos casos, contribuyendo con más de un 12 por 100 cada una al aumento total del sector y han elevado, así, su peso en ese total.

CUADRO II-7

EMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 2001-2005

Ramas de actividad del sector servicios (CNAE93)	Peso en 2001	Aumento total 2001-2005		contribuc. crecim. sector	Peso en 2005
		Miles	%		
52 Comercio al por menor, excepto de veh. motor y motocicl.; repar. ef. personales y enseres domésticos	16,1	175,0	10,8	7,7	14,5
55 Hostelería	10,2	267,7	26,2	11,7	10,5
75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	10,0	194,4	19,4	8,5	9,7
74 Otras actividades empresariales	9,6	301,3	31,2	13,2	10,3
80 Educación	8,9	199,0	22,3	8,7	8,8
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	8,5	282,2	33,1	12,3	9,2
51 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos motor y motocicletas	5,8	101,6	17,4	4,4	5,6
60 Transporte terrestre; transporte por tubería	5,2	48,2	9,3	2,1	4,6
95 Hogares que emplean personal doméstico	4,6	221,8	48,1	9,7	5,5
50 Venta, manten. y repar. de vehículos motor, motocicl.; venta al por menor de comb. para los mismos	3,6	44,9	12,4	2,0	3,3
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	3,0	67,3	22,0	2,9	3,0
65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	2,6	21,5	8,2	0,9	2,3
64 Correos y telecomunicaciones	2,5	42,3	16,7	1,8	2,4
93 Actividades diversas de servicios personales	2,0	55,1	27,1	2,4	2,1
72 Actividades informáticas	1,5	32,5	22,1	1,4	1,5
63 Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	1,4	52,4	38,1	2,3	1,5
66 Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	1,1	25,5	24,0	1,1	1,1
70 Actividades inmobiliarias	0,8	70,1	89,6	3,1	1,2
91 Actividades asociativas	0,6	9,8	15,2	0,4	0,6
90 Actividades de saneamiento público	0,5	33,3	61,6	1,5	0,7
62 Transporte aéreo y espacial	0,5	–2,4	–5,1	–0,1	0,4
71 Alquiler de maq. y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos.	0,3	11,4	32,8	0,5	0,4
67 Actividades auxiliares a la intermediación financiera	0,3	17,4	67,3	0,8	0,4
73 Investigación y desarrollo	0,3	11,5	44,6	0,5	0,3
61 Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores	0,2	0,7	4,1	0,0	0,2
99 Organismos extraterritoriales	0,0	2,5	71,6	0,1	0,0
Total sector servicios	**100,0**	**2.287,1**	**22,8**	**100,0**	**100,0**

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

Entre las dieciocho ramas restantes, que representaban en 2001 menos del 5 por 100 del empleo total en servicios, varias muestran un comportamiento más dinámico: actividades inmobiliarias; actividades anexas a los transportes y agencias de viajes; actividades de saneamiento público; actividades diversas de servicios personales y —por encima de todas— hogares que emplean personal doméstico. Esta rama ha crecido en 222.000 personas ocupadas en el cuatrienio, contribuyendo así con casi un 10 por 100 al crecimiento total

del empleo en los servicios, y pasando de suponer un 4,6 por 100 en el total, a superar el 5,5 por 100. Relativamente menos dinámicas han sido, en el otro extremo, la intermediación financiera y los seguros.

El empleo femenino ha cobrado en este tiempo un claro protagonismo en el sector de los servicios: en el último quinquenio, el número de mujeres ocupadas en este sector ha crecido a un promedio acumulativo anual del 7 por 100, mientras que el de varones lo ha hecho al 3,6 por 100; en 2005 las mujeres suponían ya casi el 52 por 100 del total en el sector, cuatro puntos más que en 2000. Pero la composición por ramas de este empleo muestra más claramente, por su propio mayor dinamismo, esa tendencia a concentrarse en actividades con menor potencial de crecimiento de la productividad (gráfico II-10).

Atendiendo a las mayores ramas por volumen de empleo en cada sexo dentro del sector servicios, puede verse que trabajan hoy tantas mujeres en hostelería como en educación, y muchas más en servicio doméstico que en administración pública. Por supuesto, continúa el dominio del comercio minorista, aunque mientras en 1996 trabajaba en esa rama el 20 por 100 de las mujeres ocupadas en servicios, y en 2000 el 19,6 por 100, en 2005 la proporción se situó en un 17,3 por 100. Es interesante, y más positiva, la progresión de la sanidad y los servicios sociales, en el empleo femenino, como también puede serlo la de otras actividades empresariales en el masculino.

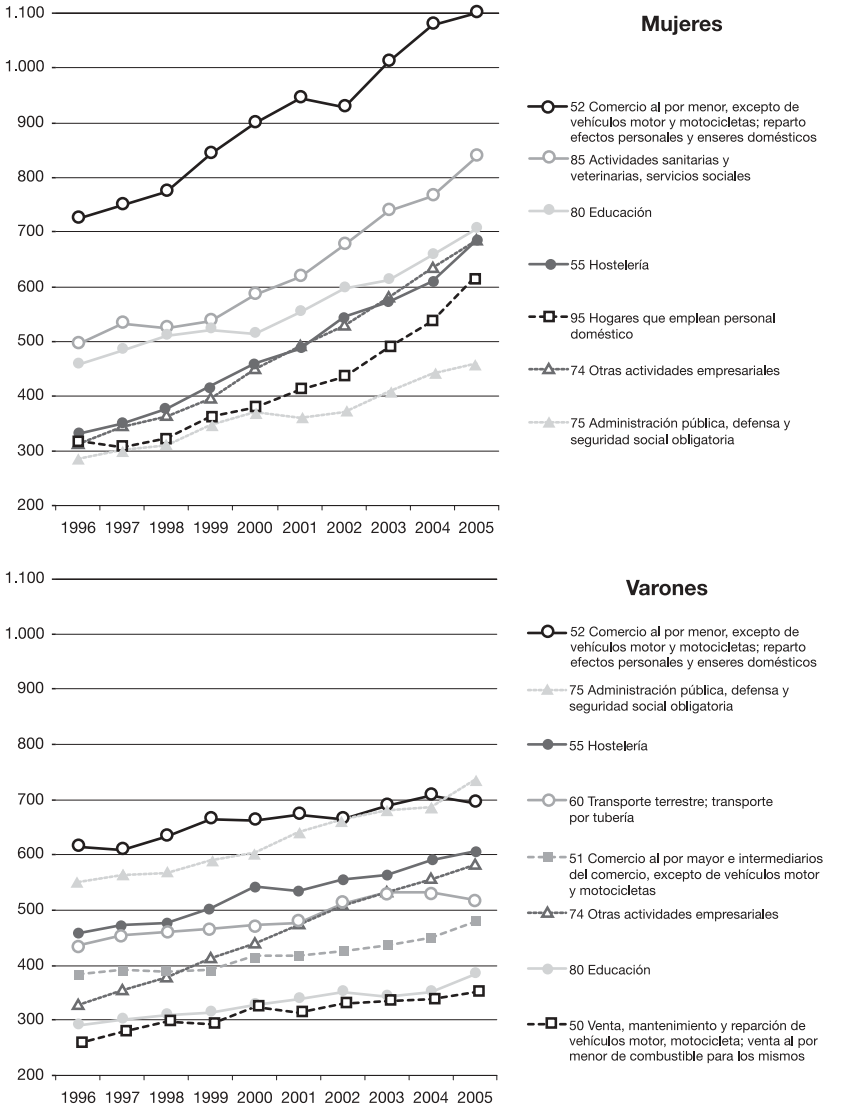
Escaso aumento en el empleo industrial y alta concentración en pocas ramas

En contraste con el fuerte crecimiento del sector servicios, entre los años 2001 y 2005 el empleo en la industria apenas aumentó en 104.000 personas, lo que arroja un promedio acumulativo anual del 0,8 por 100. Entre las ramas con un volumen de empleo equivalente al 5 por 100 o más en el total del sector (cuadro II-8), destacan con claridad por su mejor comportamiento la industria alimentaria, la de fabricación de productos metálicos, y la construcción de maquinaria y equipos mecánicos. Las tres crecieron a un ritmo similar y bastante más elevado que el del promedio del sector, y sus aumentos explican más de la mitad (de hecho, casi un 60 por 100) del saldo positivo del empleo en el sector en el total del cuatrienio. En el otro extremo, la confección, la industria del automóvil y el calzado fueron las ramas con un comportamiento más negativo; la menor ocupación en ellas supone más de un 75 por 100 en el total de las ramas que recogieron pérdidas de empleo.

GRÁFICO II-10

EMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS POR SEXO Y RAMAS DE ACTIVIDAD, 1996-2005

(Ramas con un 5 por 100 o más sobre el total del sector en cada sexo en 1996, promedios anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

CUADRO II-8

EMPLEO EN EL SECTOR INDUSTRIAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 2001-2005

(Miles de personas y porcentajes, promedios anuales)

Ramas de actividad del sector industrial (CNAE93)	Peso en 2001	Aumento total 2001-2005			Peso en 2005
		Miles	%	Contribuc crecim	
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	13,5	52,5	12,2	25,9	14,7
28 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	9,8	38,7	12,5	19,1	10,7
34 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	7,5	–23,3	–9,8	–23,6	6,5
36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	7,0	1,7	0,7	0,8	6,8
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	6,9	27,6	12,5	13,6	7,6
26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	6,2	10,6	5,4	5,2	6,3
22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	5,6	11,7	6,6	5,8	5,8
24 Industria química	5,4	0,6	0,4	0,3	5,2
18 Industria de la confección y de la peletería	5,0	–36,1	–22,9	–36,6	3,7
20 Ind de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	3,9	2,8	2,3	1,4	3,9
27 Metalurgia	3,9	4,1	3,3	2,0	3,9
17 Industria textil	3,5	6,2	5,5	3,0	3,6
25 Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	3,3	11,1	10,7	5,5	3,5
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	2,9	–8,1	–8,9	–8,2	2,5
19 Industrias cuero; artículos de marroquinería y viaje; art. de guarnicionería, talabartería y zapatería	2,8	–15,8	–18,0	–16,0	2,2
35 Fabricación de otro material de transporte	2,2	9,3	13,3	4,6	2,4
40 Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	2,1	4,6	7,1	2,3	2,1
21 Industria del papel	1,5	–0,5	–1,1	–0,5	1,5
32 Fabricación material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio,TV y comunicaciones	1,4	–4,8	–10,9	–4,8	1,2
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	1,0	4,6	14,1	2,3	1,1
41 Captación, depuración y distribución de agua	1,0	4,1	12,8	2,0	1,1
33 Fabricación de equipo médico–quirúrgico, de precisión, óptica y relojería	1,0	1,1	3,6	0,6	1,0
10 Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	0,6	–9,1	–46,3	–9,3	0,3
30 Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	0,6	0,6	3,3	0,3	0,6
37 Reciclaje	0,5	2,3	15,1	1,1	0,5
23 Coquerías, refino petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	0,4	4,8	35,6	2,4	0,6
11 Extrac. petróleo/gas natural y actividades de servicios relacionados, excepto prospección	0,3	1,7	20,1	0,8	0,3
16 Industria del tabaco	0,2	1,3	17,2	0,7	0,3
13 Extracción de minerales metálicos	0,1	–0,9	–26,6	–0,9	0,1
12 Extracción de minerales de uranio y torio	0,0	0,4	87,5	0,2	0,0
Total ramas industria	**100,0**	**103,9**	**3,3**		**100,0**

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

Cabe destacar además, aunque por su menor tamaño influyesen menos en el agregado, el buen comportamiento, por un lado, de las ramas: fabricación de otro material de transporte y fabricación de productos de caucho y materias plásticas y los malos resultados en términos de empleo, por otro lado, de la electrónica y de la minería del carbón. Esta última perdió 9.000 ocupados, lo que arroja un ritmo de descenso acumulativo anual del 14,4 por 100.

En perspectiva comparada, es preciso destacar que en la Unión Europea el empleo industrial ha seguido en el mismo periodo una trayectoria descendente en casi todas las ramas. Atendiendo a las manufacturas (que suponen más del 95 por 100 del total de los ocupados en la industria, tanto en el caso español como en el europeo), sólo han crecido las ramas de reciclaje, fabricación de instrumentos de precisión y —aunque muy ligeramente— caucho y plásticos. El conjunto de movimientos ha permitido acortar algunas diferencias dentro del conjunto de rasgos distintivos de la estructura del empleo industrial en España. Pierden terreno, como en toda la Unión Europea, el automóvil, la confección, el calzado y la electrónica de consumo; avanzan, como en la Unión Europea, el caucho y los plásticos, la industria del reciclaje y la fabricación de instrumentos de precisión; y crecen en España, a diferencia de en el conjunto europeo, la industria alimentaria, la fabricación de productos metálicos, la construcción de maquinaria y equipos mecánicos, y la fabricación de otro material de transporte. Así, el perfil de la estructura manufacturera española (cuadro II-9) sigue presentando cierta menor concentración en ramas con un mayor dinamismo de la demanda y un contenido tecnológico más alto, que era uno de los dos aspectos diferenciales más claros con respecto a esos países, pero se ha reducido el mayor peso de las ramas de bajo dinamismo, que era el segundo gran rasgo diferencial presente en el caso español.

Inmigración y composición sectorial del empleo

Tras esta composición por ramas —y sectores— en cada sexo hay, además, un efecto inducido por la rápida incorporación de personas de nacionalidad extranjera al mercado de trabajo español. El aumento del empleo masculino, centrado en el sector de la construcción, se corresponde con el fuerte impulso de los ocupados extranjeros en este sector, mientras que el número de los españoles apenas recoge un ligero incremento. En la industria sólo habría cre-

CUADRO II-9

EMPLEO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, ESPAÑA-UE: ESTRUCTURA Y EVOLUCIÓN (Ramas 15 a 37 de la NACE ordenadas por peso en el total en la UE-25)

NACE		Evolución 2000-2005 (2000=100)		Peso sobre total	
		UE-25	España	UE-25	España
15	Alimentación y bebidas	97,3	117,8	13,0	14,0
28	Fabricación productos metal	99,9	114,6	10,7	10,5
29	Maquinaria y equipo	94,8	124,1	10,5	6,8
34	Vehículos motor	98,9	93,0	6,3	7,9
24	Química	94,5	106,5	5,6	5,5
22	Artes gráficas y edición	92,3	113,5	5,5	5,8
36	Muebles y otras manufacturas	92,3	97,6	5,2	7,9
31	Maquinaria y equipo eléctrico	92,9	94,5	5,0	3,0
25	Caucho y plásticos	100,5	110,2	4,8	3,6
26	Productos minerales no metálicos	91,1	113,6	4,7	6,2
18	Confección	68,7	77,6	4,2	5,4
17	Textil	75,5	101,0	3,9	4,0
20	Madera y corcho	95,8	112,0	3,5	3,9
27	Metalurgia	87,9	109,1	3,3	4,0
33	Instrumentos precisión	103,1	116,3	2,9	1,0
32	Electrónica consumo	81,1	82,0	2,8	1,6
35	Otro material transporte	93,9	119,8	2,4	2,3
21	Papel y pasta	92,0	93,9	2,2	1,8
19	Cuero y calzado	73,9	86,4	1,7	2,9
30	Maquinaria oficina informática	75,6	79,6	0,7	0,8
23	Coquerías refino	89,6	140,5	0,5	0,4
37	Reciclaje	126,4	136,9	0,3	0,4
16	Tabaco	86,1	79,3	0,2	0,4

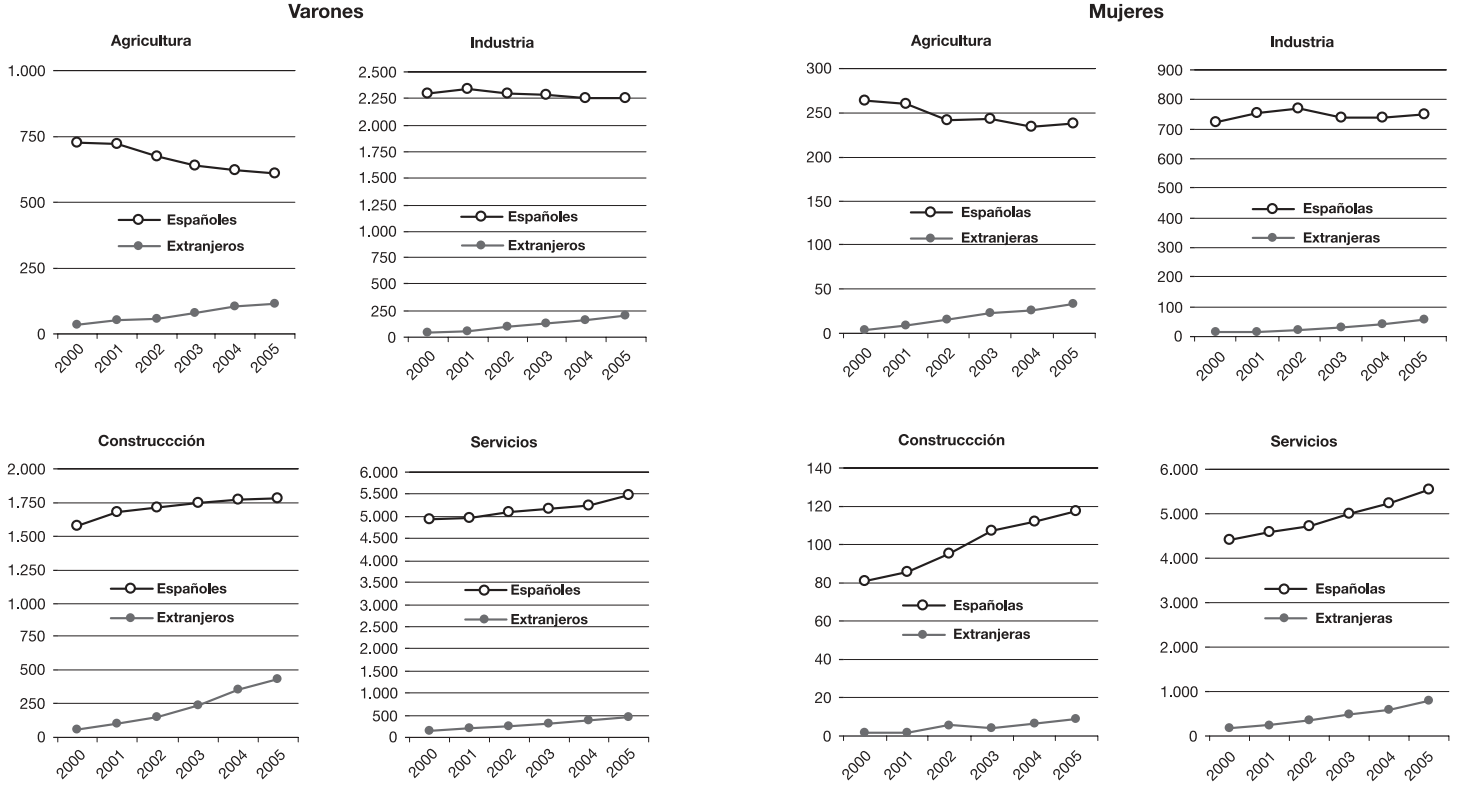
Fuente: Eurostat, *Detailed enterprise statistics on industry and construction* [http://europa.eu.int/comm/eurostat].

cido el empleo extranjero, y en la agricultura parecería haberse generado —siempre atendiendo al sexo masculino— una «sustitución» de empleo español por empleo extranjero, aunque esa circunstancia derivaría, fundamentalmente, de las continuas salidas del empleo de ocupados por cuenta propia de edades avanzadas, que suelen suponer también el cese de la actividad agraria, mientras que se producirían entradas en el conjunto asalariado, de manera que no se puede hablar de sustitución en sentido estricto. El empleo de los varones españoles habría crecido de manera pareja al de los extranjeros sólo en el sector servicios; y sólo entre 2003 y 2005 (gráfico II-11). El proceso es similar entre las mujeres, excepto en la construcción. Y claramente más dinámico: de los dos millones largos de empleos creados entre 2000 y 2005 en el sector servicios correspondientes a mujeres, cerca de un millón responde a las de nacionalidad extranjera.

GRÁFICO II-11

EMPLEO POR SEXO, SECTOR Y NACIONALIDAD, 2000-2005

(Miles de personas, promedios anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

Es preciso insistir en que esto no puede interpretarse como un proceso de sustitución de empleo español por extranjero, pues un simple cálculo estadístico permite afirmar, atendiendo a la evolución del crecimiento del empleo en cada rama de actividad y al porcentaje de extranjeros en ellas, que no hay correlación apreciable, ni directa (esto es, mayor porcentaje de extranjeros en las ramas más dinámicas) ni inversa (mayor presencia en las que menos han crecido).

Es cuestionable además pensar que, en ausencia de empleo inmigrante, el empleo español habría crecido en esas mismas ramas tanto como el agregado. Por otra parte, el empleo inmigrante se ha dirigido a determinados sectores y actividades, y muestra una especialización productiva distinta a la de los españoles, tanto entre varones como entre mujeres. Atendiendo a las 60 ramas de actividad que comprende la CNAE93 a dos dígitos, el 54,4 por 100 del empleo masculino extranjero se agrupaba en tres de ellas en el año 2005: la rama 45, construcción (36,3 por 100); la rama 55, hostelería (9,2 por 100); y la rama 01, agricultura (8,9 por 100). En ese mismo año, estas tres ramas también eran de las más importantes dentro del empleo de los varones españoles, con, respectivamente, un 17,6, un 4,9 y un 5,4 por 100. Pero en conjunto sólo suponían el 27,9 por 100 del total. Para llegar a una proporción similar a la de los extranjeros había que sumar a esas mismas tres ramas el peso de otras cinco, todas con un 4,5 por 100 o más de empleo en el total: administración pública (rama 75); comercio minorista (rama 52); otras actividades empresariales (rama 74); transporte terrestre (rama 60); comercio mayorista (rama 51).

En las mujeres extranjeras, por su parte, en sólo dos ramas se agrupaba el 56,4 por 100 del empleo: la rama 95, hogares que emplean personal doméstico (nada menos que con un 36,3 por 100 del total), y la rama 55, hostelería (con un 20,2 por 100). La suma de estas dos ramas suponía, en el empleo de las españolas, el 12,1 por 100. Muy por delante de ellas estaban: el comercio minorista (rama 52), que representaba un 15,6 por 100 del total; la sanidad y servicios sociales (rama 85), que suponía un 12 por 100; y la educación (rama 80), que agrupaba el 10,1 por 100 del empleo femenino español.

Es ciertamente llamativa la concentración del empleo de las extranjeras en la rama de hogares que emplean personal doméstico. En esta rama, que creció entre 2000 y 2005 a un promedio anual del

12,8 por 100 entre las mujeres y donde el porcentaje de extranjeras alcanza el 51,5 por 100 en el último año, puede pensarse que ha sido la propia abundancia de la oferta (y probablemente también sus condiciones) lo que más ha impulsado la demanda por parte de las familias. Y quizá en no pocos casos ello ha permitido que mujeres españolas hayan mantenido u obtenido, a su vez, trabajos remunerados. Otra cosa es que una mayor provisión de servicios sociales hubiese obtenido resultados similares, con un mayor aumento del empleo en la sanidad y servicios sociales que supone ya, como se acaba de decir, un 12 por 100 en el total femenino entre las españolas.

1.2.4. **Perfiles laborales. Evolución de la temporalidad**

Todas las categorías profesionales de la EPA recogieron aumentos en sus cifras de ocupados en 2005, con la sola excepción de los miembros de cooperativas, que arrojó un ligero descenso (cuadro II-10). Los datos publicados acerca de la EPA testigo no permiten determinar con suficiente detalle el efecto estadístico del cambio en la encuesta, pero es probable que algunos movimientos estén casi por completo determinados por ese cambio. Ésta es, de hecho, la explicación más plausible para el crecimiento observado (de casi 50.000 personas) en la categoría denominada «ayudas familiares», que venía descendiendo ininterrumpidamente en los últimos diez años. Y es posible que el cambio en esa encuesta haya condicionado, asimismo, parte del fuerte aumento recogido en la categoría de «empresarios sin asalariados y trabajadores independientes», en especial en el caso de los varones.

El empleo asalariado en el sector privado impulsó el crecimiento

Al margen de todo ello, es evidente que la creación de empleo continuó basada en el de carácter asalariado en el sector privado de la economía, donde creció en más de 700.000 personas, un 6 por 100. Y de nuevo con mucha más fuerza entre las mujeres: casi 420.000 más (un 9 por 100), frente a algo menos de 300.000 varones (un 4 por 100). En el sector público, el aumento del empleo, cifrado en 64.000 personas, correspondió por mitades a cada sexo; lo bastante como para que el femenino volviera a suponer, como en 2004, un 51 por 100 del total de asalariados del sector.

Repunte de la temporalidad

Con la EPA 2005, ese nuevo mayor aumento del empleo asalariado comportó un claro repunte de la temporalidad. En media

CUADRO II-10

OCUPADOS POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL, 2001-2005

(Miles de personas, promedios anuales)

Sexo/situación profesional	2001	2002	2003	2004	2005
Ambos sexos	**16.146,3**	**16.630,3**	**17.296,0**	**17.970,9**	**18.973,3**
Cuenta propia	3.177,5	3.136,6	3.147,8	3.231,8	3.445,4
Empleadores	849,1	876,7	926,5	967,9	980,1
Sin asal./indep.	1.932,4	1.886,7	1.852,3	1.918,6	2.075,7
Cooperativas	93,2	90,1	94,8	86,5	82,9
Ayudas familiares	302,7	283,1	274,2	258,8	306,8
Asalariados	12.949,4	13.471,9	14.127,4	14.720,8	15.502,1
Sector publico	2.505,7	2.591,6	2.707,7	2.800,4	2.864,2
Sector privado	10.443,7	10.880,3	11.419,7	11.920,5	12.637,9
Otra situación	19,5	21,9	20,8	18,3	25,8
Varones	**10.150,5**	**10.365,0**	**10.652,9**	**10.934,3**	**11.388,8**
Cuenta propia	2.206,0	2.194,1	2.185,8	2.229,4	2.348,0
Empleadores	662,3	682,4	728,5	747,2	742,9
Sin asal./indep.	1.375,9	1.348,5	1.294,4	1.331,7	1.420,2
Cooperativas	63,9	60,5	63,9	58,3	57,4
Ayudas familiares	103,8	102,7	98,9	92,3	127,6
Asalariados	7.931,7	8.160,0	8.454,0	8.695,5	9.025,5
Sector publico	1.299,1	1.343,2	1.359,6	1.369,5	1.401,1
Sector privado	6.632,7	6.816,7	7.094,5	7.326,0	7.624,4
Otra situación	12,8	11,0	13,1	9,5	15,2
Mujeres	**5.995,7**	**6.265,3**	**6.643,1**	**7.036,6**	**7.584,5**
Cuenta propia	971,5	942,5	962,0	1.002,4	1.097,4
Empleadores	186,8	194,3	198,0	220,7	237,2
Sin asal./indep.	556,5	538,2	557,9	587,0	655,5
Cooperativas	29,3	29,7	30,9	28,2	25,6
Ayudas familiares	198,9	180,4	175,3	166,5	179,2
Asalariados	5.017,7	5.311,9	5.673,4	6.025,4	6.476,5
Sector publico	1.206,6	1.248,4	1.348,1	1.430,9	1.463,1
Sector privado	3.811,1	4.063,6	4.325,3	4.594,5	5.013,5
Otra situación	6,6	10,9	7,7	8,9	10,6

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

anual, la proporción de asalariados con contrato temporal se situó en el 33,3 por 100, 0,9 puntos más que en 2004. Entre los varones el promedio anual creció 1,1 puntos, hasta el 31,7 por 100; entre las mujeres, 0,5 puntos, situándose en el 35,7 por 100[6]. Tales cifras suponen que, en apenas dos años, la tasa de temporalidad ha vuelto a crecer tanto como para estar en 2005 sólo medio punto por debajo de la tasa de 1996, justo antes de comenzar las políticas de fomento de la contratación indefinida orientadas a atajarla.

[6] Ya se señaló antes que, de ponderar estos datos con la EPA «testigo», el aumento sería todavía algo mayor.

El detalle por tipo de sector y sexo (cuadro II-11) indica, además, que el comportamiento del sector público ha sido muy negativo en este aspecto, tanto que en 2005 la tasa de temporalidad entre las mujeres del sector privado se redujo, aunque apenas 0,1 puntos, mientras que en el sector público creció más de 2 puntos. El saldo del periodo 1996-2005 arroja una reducción de 6,2 puntos en la tasa de temporalidad femenina correspondiente al sector privado y de 3,5 puntos en la de los varones asalariados en ese mismo sector; en el público, en cambio, se

CUADRO II-11

ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL PRIVADO POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO, 1996-2005

(Miles de personas, promedios anuales)

Sexo/tipo contrato	Sector privado									
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ambos sexos										
Total	7.357,8	7.829,7	8.409,8	9.203,2	9.936,7	10.443,7	10.880,3	11.419,7	11.920,5	12.637,9
Indefinida	4.450,8	4.798,4	5.279,8	5.871,5	6.451,0	6.814,4	7.155,9	7.544,3	7.783,5	8.187,0
Temporal	2.901,7	3.019,0	3.116,7	3.331,7	3.485,7	3.629,4	3.724,4	3.875,4	4.136,9	4.451,0
% temporales	39,4	38,6	37,1	36,2	35,1	34,8	34,2	33,9	34,7	35,2
Varones										
Total	4.892,0	5.181,0	5.581,3	5.990,4	6.362,2	6.632,7	6.816,7	7.094,5	7.326,0	7.624,4
Indefinida	3.057,5	3.251,0	3.565,7	3.905,1	4.215,1	4.425,9	4.600,4	4.791,8	4.901,7	5.038,7
Temporal	1.830,4	1.920,6	2.006,6	2.085,3	2.147,1	2.206,8	2.216,4	2.302,7	2.424,3	2.585,8
% temporales	37,4	37,1	36,0	34,8	33,7	33,3	32,5	32,5	33,1	33,9
Mujeres										
Total	2.465,8	2.648,6	2.828,5	3.212,8	3.574,4	3.811,1	4.063,6	4.325,3	4.594,5	5.013,5
Indefinida	1.393,3	1.547,4	1.714,1	1.966,4	2.235,8	2.388,5	2.555,5	2.752,6	2.881,9	3.148,3
Temporal	1.071,3	1.098,4	1.110,1	1.246,5	1.338,6	1.422,6	1.508,0	1.572,7	1.712,7	1.865,2
% temporales	43,4	41,5	39,2	38,8	37,4	37,3	37,1	36,4	37,3	37,2

Sexo/tipo contrato	Sector público									
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ambos sexos										
Total	2.323,2	2.363,5	2.328,2	2.357,7	2.441,5	2.505,7	2.591,6	2.707,7	2.800,4	2.864,2
Indefinida	1.950,2	1.973,9	1.903,3	1.890,2	1.943,7	1.968,5	2.027,2	2.093,4	2.160,0	2.146,2
Temporal	372,3	388,7	424,0	467,6	497,8	537,2	564,4	614,3	640,4	718,0
% temporales	16,0	16,4	18,2	19,8	20,4	21,4	21,8	22,7	22,9	25,1
Varones										
Total	1.319,9	1.292,9	1.253,6	1.254,3	1.281,7	1.299,1	1.343,2	1.359,6	1.369,5	1.401,1
Indefinida	1.144,7	1.124,1	1.068,5	1.049,6	1.064,4	1.078,5	1.121,3	1.134,1	1.136,4	1.129,7
Temporal	174,7	168,4	184,6	204,7	217,3	220,6	222,0	225,5	233,1	271,4
% temporales	13,2	13,0	14,7	16,3	17,0	17,0	16,5	16,6	17,0	19,4
Mujeres										
Total	1.003,4	1.070,6	1.074,7	1.103,4	1.159,8	1.206,6	1.248,4	1.348,1	1.430,9	1.463,1
Indefinida	805,5	849,8	834,8	840,6	879,3	890,0	905,9	959,3	1.023,6	1.016,5
Temporal	197,6	220,3	239,4	262,9	280,5	316,6	342,5	388,8	407,3	446,6
% temporales	19,7	20,6	22,3	23,8	24,2	26,2	27,4	28,8	28,5	30,5

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

han recogido aumentos de 10,8 y 6,1 puntos, respectivamente. En el caso de las mujeres, el sector público habría generado un 15 por 100 del mayor empleo asalariado entre 1996 y 2005, pero su contribución habría sido de un 25 por 100 cuando se atiende a los de carácter temporal: uno de cada cuatro. En el caso de los varones, la diferencia sería igualmente notable, pero la contribución del sector público es más baja: algo menos de un 3 por 100 para el total del empleo asalariado masculino y algo más de un 11 por 100 para el de carácter temporal.

La evolución de la temporalidad en este sector con detalle por tipo de administración muestra además en 2005 las mismas tendencias que se han ido recogiendo en sucesivas ediciones de esta Memoria, y cuyo estudio en profundidad se llevó a cabo en el Informe del CES 3/2004, *La temporalidad en el empleo en el sector público.* Así, en media anual los datos de la EPA arrojan un 16,4 por 100 de temporales en el grupo de Administración central, un 23,3 por 100 en el de Administración de las comunidades autónomas, y nada menos que un 34,1 por 100 en el grupo de Administración local.

Inmigración y temporalidad

No cabe obviar que este nuevo avance de la temporalidad ha coincidido, en buena medida, con el fuerte y reciente aumento de la población inmigrante en el mercado de trabajo español. La combinación de la temporalidad como «condición de entrada» en dicho mercado, el carácter más dinámico en generación de empleo de varias actividades en las que precisamente la temporalidad es mucho más alta y la especialización de la población inmigrante en algunas de esas actividades podrían indicar que hay asociación entre la inmigración y el repunte de la temporalidad. De hecho, el promedio de las cifras correspondientes a 2005 señala, para los asalariados del sector privado, un porcentaje de temporales casi el doble en el caso de las personas de nacionalidad extranjera que entre las de nacionalidad española (cuadro II-12). Problema distinto es establecer el signo de esa asociación.

Habría que indagar, por otra parte, las razones que han llevado a un crecimiento del empleo centrado en esas actividades y los factores que condicionan que en ellas la temporalidad sea tan alta, no sólo en relación al conjunto español sino en comparación con esas mismas actividades en el ámbito europeo (cuadro II-13). Y aún quedarían sin explicar los motivos por los cuales la temporalidad se ha incrementado en casi todas las ramas de actividad entre 2001 y 2005, precisamente con dos grandes excepciones: agricultura y construcción.

CUADRO II-12

ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO POR CONTRATO Y NACIONALIDAD, 2005 (Miles de personas, promedios anuales)

Nacionalidad	Asalariados sector privado			
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	% temporales
Española	7.387,9	3.335,0	10.722,8	31,1
Extranjera	749,5	1.077,5	1.827,1	59,0
Total	8.186,9	4.451,0	12.637,9	35,2

Fuente: Elaboración propia con los microdatos de INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005.

CUADRO II-13

TASAS DE TEMPORALIDAD EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 2001 Y 2005

(Porcentajes, segundos trimestres)

	Ramas	UE-25		España		UE-15	
	(NACE)	2001	2005	2001	2005	2001	2005
a	Agricultura	29,6	31,8	67,8	64,0	34,5	35,9
b	Pesca			23,1	32,3		
c	Industrias extractivas			20,6	25,9		
d	Industrias manufactureras	9,9	11,6	25,2	24,7	10,2	10,4
e	Energía eléctrica, gas y agua	6,1	6,6	15,6	21,2	7,8	8,0
f	Construcción	19,1	21,1	58,5	56,1	19,6	20,7
g	Comercio	11,6	13,2	28,7	27,2	11,7	12,0
h	Hostelería	20,9	23,1	42,3	42,0	21,6	23,5
i	Transporte y comunicaciones	8,6	9,7	24,2	26,4	9,3	9,7
j	Intermediación financiera	6,3	6,4	11,8	12,8	6,4	6,0
k	Inmobiliarias, alquiler; s. empresa	13,0	14,0	29,7	29,4	13,0	13,6
l	AP, Defensa, Seguridad Social obligatoria	10,9	11,4	16,7	22,3	11,4	11,5
m	Educación	15,8	16,4	24,4	29,3	17,4	17,7
n	Sanidad y veterinaria; servicios sociales	12,7	13,0	27,2	29,8	13,5	13,2
o	Otros serv. sociales; servicios personales	18,0	19,0	33,5	35,9	18,5	19,2
p	Hogares p. doméstico	21,8	24,8	40,4	49,0	20,7	23,9
	Total	12,9	14,2	32,0	33,3	13,4	14,0

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey* [http://europa.eu.int/comm/eurostat].

Distintas ocupaciones por sexo y por nacionalidad

Cuando se atiende a la evolución del empleo por grupos de ocupación, las cifras de 2005 no aportan cambios considerables en las dos tendencias claras que presenta esa estructura en los últimos diez años: el progresivo descenso del grupo 6 (trabajadores cualificados en agricultura y pesca) entre los varones, asociado al retroceso del sector primario en la economía, por una parte; y el más que consi-

derable incremento de la importancia del grupo 3 (técnicos y profesionales de apoyo) dentro del empleo femenino, por otra. Permanece, no obstante, una distinta especialización por ocupaciones de hombres y de mujeres que viene denominándose segregación ocupacional por sexo.

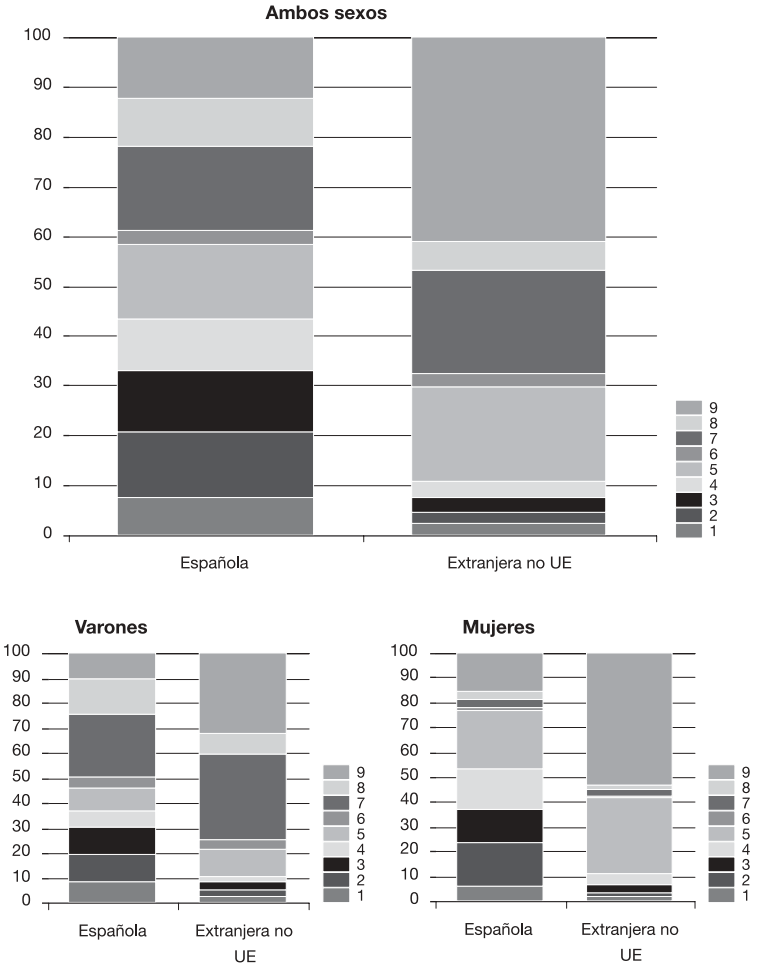
La EPA de 2005 permite también atender a la distribución por ocupaciones del empleo distinguiendo simultáneamente el sexo y la nacionalidad de las personas que trabajaron en ese año. Tal distribución muestra que la presencia de esa segregación ocupacional es doble: por sexo, alcanza tanto a los españoles como a los extranjeros; por nacionalidad, a varones y a mujeres. La combinación de ambos factores da como resultado una pauta claramente distinta para los cuatro grupos. Atendiendo sólo al empleo civil (gráfico II-12), hay varios grupos de ocupaciones igualmente frecuentes entre los varones españoles y los extranjeros, singularmente el de trabajadores cualificados en la industria y la construcción; pero entre los extranjeros tiene también gran peso el de trabajadores no cualificados, mientras que entre los españoles lo tienen los grupos de directivos y técnicos. Las ocupaciones cualificadas asociadas a la industria y al sector primario apenas tienen peso en la estructura del empleo de las mujeres españolas, que también se ocupan como directivas con menos frecuencia que sus compatriotas varones; estas últimas presentan, en cambio, mayor frecuencia en ocupaciones técnicas, en las de tipo administrativo y las del grupo de «trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio», así como en ocupaciones sin cualificación. Las mujeres extranjeras, finalmente, presentan una estructura ocupacional aún más desequilibrada que la de los varones de su grupo de nacionalidad, con nada menos que un 53 por 100 en ocupaciones no cualificadas y cerca de otro 31 por 100 en el grupo de trabajadores en servicios de restauración..., muy probablemente más asociado aquí a la actividad hostelera que al resto de las que comprende el citado grupo.

Esta visión del empleo por ocupaciones no hace sino subrayar la que antes se ofreció al tratar las distintas ramas de actividad económica. Pero indica con más claridad todavía cómo la inmigración ha contribuido a reforzar un fenómeno repetidamente tratado en la Memoria anual del CES cuando se indaga en los factores que subyacen en los principales problemas que presenta el mercado de trabajo español: la segmentación.

GRÁFICO II-12

ESTRUCTURA DEL EMPLEO POR SEXO, OCUPACIONES Y NACIONALIDAD, 2005

(Porcentajes sobre el total del empleo civil en cada sexo y nacionalidad, promedios anuales)



Grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO94)	
1 Dirección de las empresas y de la Administración pública	2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
3 Técnicos y profesionales de apoyo	4 Empleados de tipo administrativo
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores
9 Trabajadores no cualificados	0 Fuerzas armadas

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa,* metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

Más trabajo a tiempo parcial, pero menos voluntariedad

El trabajo a tiempo parcial es el último de los componentes habitualmente utilizados en estas páginas para el trazado de los perfiles laborales del empleo. En esta ocasión, como se explicó en el apartado 1.1, el cambio en la EPA ha afectado de tal manera a las cifras concernientes a este tipo de jornada que resulta difícil tratar de explicar en términos socioeconómicos la fuerte alza que presentan entre 2004 y 2005 (ni siquiera a través de la encuesta «testigo»), después de un periodo considerablemente amplio en el que apenas había crecido en torno a un punto su peso en el volumen total de empleo.

Ese peso resulta ser ahora más cercano al que se obtiene de Eurostat para el conjunto de la Unión Europea, aunque aún haya una distancia apreciable: 5 puntos menos que el total UE-25 y casi 8 si se consideran sólo la UE-15. En el caso de las mujeres, que concentran la mayor parte del trabajo a tiempo parcial tanto en España como en Europa, la distancia es mayor (8 puntos menos que en la UE-25, 12 menos que en la UE-15). Cuando se atiende también a la edad, parece que según se avanza en ésta se amplía la distancia con la Unión, tanto que en el grupo femenino de 15 a 24 años el porcentaje de trabajo a tiempo parcial en España (33 por 100 en el segundo trimestre de 2005) sólo es 1 punto inferior al de la UE-25, y apenas 3,5 puntos inferior al de la UE-15.

El salto en las cifras de trabajo a tiempo parcial en España también parece haber hecho aumentar la frecuencia de los casos en que este tipo de jornada no es voluntaria, aunque siguen siendo mayoría las personas que declaran tener un trabajo a tiempo parcial por motivos asimilables a su propia voluntad. Los datos de Eurostat para los últimos años (cuadro II-14) venían mostrando tanto cierto avance de la involuntariedad como la apreciable mayor frecuencia de ésta en España; en 2005, uno y otro extremo se hacen más visibles, con un trabajo a tiempo parcial involuntario que alcanza el 31,6 por 100, elevando así la distancia con respecto a la UE-25 hasta situarla en 12,1 puntos, cuando en el año anterior había sido de 3 puntos.

CUADRO II-14

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO POR SEXO Y GRANDES GRUPOS DE EDAD EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 2001-2005

(No encontrar trabajo a tiempo completo como porcentaje sobre el total de ocupados a tiempo parcial en cada caso, segundos trimestres)

Años/sexo		UE-25				UE-15				España			
		Total edades	15-24	25-49	50-64	Total edades	15-24	25-49	50-64	Total edades	15-24	25-49	50-64
2001	Ambos sexos	15,6	18,3	17,4	11,5	14,8	17,2	16,3	11,4	21,8	24,1	24,0	12,4
	Varones	21,2	15,5	33,8	15,7	20,1	13,7	32,0	15,8	22,5	21,9	27,9	11,1
	Mujeres	14,1	20,2	14,7	10,3	13,5	19,4	13,9	10,3	21,6	25,5	23,2	12,7
2002	Ambos sexos	15,0	17,3	16,6	11,8	14,1	16,5	15,3	11,3	20,1	23,7	21,4	11,6
	Varones	19,9	14,9	31,3	15,5	19,0	14,3	29,2	15,4	21,2	17,8	26,8	11,6
	Mujeres	13,6	18,9	14,2	10,7	12,8	18,0	13,2	10,3	19,8	26,9	20,4	11,6
2003	Ambos sexos	16,1	18,7	17,6	13,2	15,2	17,7	16,3	12,9	19,3	21,5	20,8	11,5
	Varones	20,2	15,9	31,9	14,8	19,2	15,0	29,8	14,8	18,0	15,7	21,9	13,0
	Mujeres	14,9	20,5	15,2	12,7	14,2	19,5	14,2	12,4	19,6	24,3	20,6	11,2
2004	Ambos sexos	17,1	19,0	19,0	13,9	16,4	18,3	17,9	13,7	20,1	23,2	21,4	12,3
	Varones	21,7	16,6	34,6	15,9	21,0	15,9	33,1	15,8	20,0	15,0	26,9	10,4
	Mujeres	15,8	20,6	16,3	13,3	15,2	19,8	15,5	13,1	20,1	28,0	20,5	12,7
2005	Ambos sexos	19,5	21,5	21,7	16,2	19,0	21,2	20,7	16,2	31,6	31,8	33,7	25,8
	Varones	23,8	18,3	37,0	18,0	23,5	17,8	36,1	17,8	30,3	25,2	37,1	23,9
	Mujeres	18,3	23,7	18,9	15,7	17,8	23,3	18,1	15,7	32,0	35,5	32,9	26,2

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey* [http://europa.eu.int/comm/eurostat].

1.3. Flujos de entrada y salida

Como en cada edición de esta Memoria, a continuación se tratarán los denominados «flujos», o movimientos de entrada y salida en el mercado de trabajo español en 2005, a través de las formas en las que circula buena parte de esos movimientos en el caso de las entradas (la contratación laboral) y, aunque su importancia cuantitativa es mucho menor, a través de las vías institucionales de salida que conforman los despidos.

Creciente movilidad

Con datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), en 2005 se produjo una media trimestral de 2,45 millones de altas de efectivos laborales y 2,27 millones de bajas; es decir, al final de cada trimestre las altas suponían un 20,2 y las bajas un 18,7 por 100 del total de la plantilla que había al inicio del mismo (o si se prefiere, al final del trimestre la plantilla estaba compuesta por personas nuevas en un 20,2 por 100, en un 18,7 por 100 sustituyendo a las bajas y en el res-

tante 1,5 por 100 por aumento en ésta). En 2004, esa misma fuente indicaba, como promedio para los cuatro trimestres del año, un 19,3 por 100 en las altas y un 18,2 por 100 en las bajas, con un saldo a favor de las primeras del 1,1 por 100. Esta tendencia, que ya se observó en 2003 y en 2004, continúa respondiendo en buena parte a la contratación temporal: como media, cada trimestre se produjeron 2,17 millones de altas con contratos temporales, y 1,95 millones de bajas (cuadro II-15).

Así pues, puede afirmarse que la movilidad laboral habría aumentado ligeramente en 2005, con un total anual que se cifraría en 18,9 millones de movimientos (9,9 millones de altas y 9 millones de bajas) en el mercado de trabajo correspondientes a los efectivos laborales de la ECL. Si a ello se añaden las cifras correspondientes a otros movimientos dentro de las empresas, se obtienen totales que explican el volumen anual de contratación registrada: 17,2 millones de contratos para una población asalariada de 15,5 millones de personas.

CUADRO II-15

ALTAS Y BAJAS DE EFECTIVOS LABORALES, TOTAL Y POR TIPO DE CONTRATO, 2005

(Miles al final de cada trimestre y % sobre efectivos laborales al inicio del mismo, promedio del año)

Miles		
	Altas	**Bajas**
Total	2.454,6	2.272,8
Contrato indefinido	288,7	320,9
Contrato temporal	2.166,0	1.951,9
Porcentaje sobre efectivos al inicio del trimestre		
	Altas	**Bajas**
Total	20,2	18,7
Contrato indefinido	3,6	4,0
Contrato temporal	51,2	46,0

Fuente: MTAS, *Encuesta de Coyuntura Laboral* [www.mtas.es/estadisitcas/ecl].

1.3.1. **Contratación registrada**

Los contratos volvieron a crecer, pero menos

Ese total registrado en 2005 supone un nuevo crecimiento anual (5 por 100) en su volumen, pero desde luego mucho menos fuerte que el que se recogió en 2004 (11,5 por 100), pese al mayor ritmo de aumento del empleo asalariado. Y cabe subrayar que fue la contratación temporal la que más redujo su ritmo de crecimiento (4,6 por 100 en 2005, frente al 11,4 por 100 en 2004), mientras que en la indefinida la reducción tuvo menor alcance (8,7 y 11,8 por 100, respectivamente, en cada uno de esos dos años). De ese total, el 44,7 por 100 se celebró con mujeres; en el caso de los indefinidos el porcentaje femenino fue del 45,3 por 100 y en el de la jornada completa del 38,2 por 100 (cuadro II-16). Los contratos a tiempo parcial (que desde 2002 no se recogen en la estadística como modalidad contractual separada) aumentaron en algo más de 300.000 (un 8,3 por 100), también a menor ritmo que en 2004; en un 61,8 por 100 de los casos se pactaron con mujeres.

Menos «fomento», más conversiones

La contratación indefinida en las diversas modalidades recogidas en la estadística recogió un total cercano a 843.000 nuevos contratos registrados en 2005, 36.000 más que en el año anterior, lo que arroja

CUADRO II-16

CONTRATOS DE TRABAJO REGISTRADOS, POR SEXO Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS, 2002-2005

(Totales anuales en miles)

Sexo/principales características		2002	2003	2004	2005
Total ambos sexos		**14.179,2**	**14.668,1**	**16.350,8**	**17.165,0**
Duración	Indefinidos	1.283,0	1.269,8	1.419,7	1.542,8
	Temporales	12.896,3	13.398,3	14.931,1	15.622,1
Jornada	Tiempo completo	11.220,5	11.544,4	12.629,6	13.135,3
	Tiempo parcial	2.958,8	3.123,6	3.721,2	4.029,6
Total varones		**8.042,5**	**8.247,4**	**9.086,4**	**9.495,2**
Duración	Indefinidos	714,2	698,9	775,7	844,4
	Temporales	7.328,3	7.548,5	8.310,8	8.650,8
Jornada	Tiempo completo	6.990,5	7.147,7	7.795,4	8.111,7
	Tiempo parcial	1.052,0	1.099,6	1.291,1	1.383,5
Total mujeres		**6.136,7**	**6.420,7**	**7.264,3**	**7.669,7**
Duración	Indefinidos	568,8	570,9	644,1	698,4
	Temporales	5.568,0	5.849,8	6.620,3	6.971,3
Jornada	Tiempo completo	4.230,0	4.396,7	4.834,3	5.023,6
	Tiempo parcial	1.906,7	2.024,0	2.430,1	2.646,1

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* [www.mtas.es/estadisticas/bel].

un 4,5 por 100 de aumento, muy por debajo del correspondiente a 2004 (12,6 por 100). El motivo de ese menor ritmo fue el ligero retroceso en la contratación indefinida «de fomento», donde se registraron 295.300 contratos nuevos, 6.000 menos que en el año anterior. Ese menor número se observa en ambos sexos, y más acusadamente entre personas de menos edad, mientras que se mantuvo un ligero crecimiento del indefinido «de fomento» en los mayores de 45 años, tanto varones como mujeres (cuadro II-17).

El retroceso en esta modalidad se compensó, en buena medida, por un nuevo aumento en los contratos indefinidos ordinarios (11,3 por 100) y por un mayor crecimiento en las conversiones, de las que se registraron algo más de 700.000, un 14,1 por 100 más que en 2004, mientras que en ese último año el aumento había sido del 10,8 por 100. El aumento más importante correspondió, nuevamente, a las edades inferiores a 45 años, pero en términos relativos destaca en

CUADRO II-17

CONTRATOS INDEFINIDOS POR TIPO, SEXO Y EDAD, 2004-2005

(Totales anuales)

Tipo de contrato	2004				2005			
	<30 años	30-44 años	45+ años	Total edades	<30 años	30-44 años	45+ años	Total edades
Ambos sexos								
Indefinido ordinario	208.645	224.362	58.641	491.648	229.142	250672	67.635	547.449
Indefinido fomento del empleo	133.594	72.609	98.926	305.129	113.575	69.198	102.512	285.285
Total indefinidos nuevos	342.239	296.971	157.567	796.777	342.717	319.870	170.147	832.734
Conversiones	335.061	233.733	44.650	613.444	365.858	277.049	57.176	700.083
Total indefinidos	677.300	530.704	202.217	1.410.221	708.575	596.919	227.323	1.532.817
Varones								
Indefinido ordinario	129.128	147.993	37.296	314.417	139.491	162.255	42.036	343.782
Indefinido fomento del empleo	29.180	9.907	57.463	96.550	21.615	8.461	58.877	88.953
Total nuevos	158.308	157.900	94.759	410.967	161.106	170.716	100.913	432.735
Conversiones	188.627	142.491	27.106	358.224	203.611	166.860	34.546	405.017
Total indefinidos	346.935	300.391	121.865	769.191	364.717	337.576	135.459	837.752
Mujeres								
Indefinido ordinario	79.517	76.369	21.345	177.231	89.651	88.417	25.599	203.667
Indefinido fomento del empleo	104.414	62.702	41.463	208.579	91.960	60.737	43.635	196.332
Total nuevos	183.931	139.071	62.808	385.810	181.611	149.154	69.234	399.999
Conversiones	146.434	91.242	17.544	255.220	162.247	110.189	22.630	295.066
Total indefinidos	330.365	230.313	80.352	641.030	343.858	259.343	91.864	695.065

Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo, *Estadística de Contratos Registrados* [www.inem.es/cifras].

2005 el crecimiento de las conversiones entre las de 45 y más años, cifrado en un 28 por 100.

La contratación temporal moderó su ritmo de aumento

También la contratación temporal arroja un aumento menos fuerte que en 2004. Las dos mayores figuras de la contratación temporal: obra o servicio y eventual, a las que cabe añadir el contrato de interinidad, agruparon el 97 por 100 del total de temporales y acumularon 15,2 millones de contratos en 2005, en torno a 800.000 más que en 2004. Esto supone un aumento del 5,5 por 100, menos de la mitad que el correspondiente a ese año. Las figuras formativas incluso descendieron algo (cuadro II-18).

Contratos cortos... y muchas prórrogas

En esas grandes modalidades de la contratación temporal sigue observándose (en los casos en que se trata de duración determinada) el importante peso que tienen, sobre el total de contratos, los de muy corta duración (cuadro II-19). Algo más del 26 por 100 de los contratos eventuales registrados en 2005 tenían una duración de hasta siete días; en los contratos de interinidad la proporción de estos contratos muy cortos volvió a crecer en 2005, superando ligeramente el 17 por 100, mientras volvió a reducirse la correspondiente a los de duración indeterminada. Los contratos por obra o servicio tienen, en su gran mayoría, duración indeterminada (un 85,6 por 100 en 2005); pese a ello, los más cortos suponen un 4 por 100 del total.

También llama la atención, aunque se trata de modalidades con mucha menor importancia numérica dentro del total de los contratos

CUADRO II-18

CONTRATOS TEMPORALES POR MODALIDAD, 2002-2005

(Totales anuales en miles y porcentajes de variación anual)

Contratos temporales	Miles				% Variación anual		
	2002	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Eventual por circunstancias de la producción	6.233,2	6.466,8	7.117,4	7.487,7	3,7	10,1	5,2
Obra o servicio	5.058,7	5.323,3	6.057,8	6.401,2	5,2	13,8	5,7
Interinidad	1.003,4	1.067,4	1.234,1	1.314,4	6,4	15,6	6,5
Otros	371,4	306,7	264,7	154,4	–17,4	–13,7	–41,7
Formación	126,6	125,8	126,5	120,6	–0,6	0,6	–4,7
Prácticas	78,2	76,5	85,8	85,6	–2,2	12,3	–0,3
Jubilación a los 64 años	15,6	22,2	33,5	45,7	42,4	50,7	36,4
Minusválidos	9,2	9,6	11,1	12,6	4,2	16,0	14,0

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* [www.mtas.es/estadisticas/bel].

CUADRO II-19

CONTRATOS TEMPORALES POR DURACIÓN, 2002-2005

(Totales anuales en miles)

Tipo de contrato		Determinada								Indeterminada	Total
		Total	≤ 7 días	7-15 días	15 días-1 mes	1-3 meses	3-6 meses	6 meses-1 año	> 1 año		
Eventual	2002	6.233,2	1.452,3	488,5	1.197,7	1.776,9	1.155,9	159,8	2,0	—	6.233,2
	2003	6.466,8	1.657,9	507,1	1.231,0	1.785,3	1.123,8	159,3	2,5	—	6.466,8
	2004	7.117,4	1.871,7	535,9	1.297,6	1.982,4	1.245,6	181,4	2,8	—	7.117,4
	2005	7.487,7	1.963,0	521,4	1.222,8	2.072,3	1.474,1	230,8	3,1	—	7.487,7
Obra o servicio	2002	721,0	195,8	66,2	86,5	150,1	113,2	100,3	8,8	4.337,7	5.058,7
	2003	747,9	234,9	71,6	89,0	140,2	98,9	102,5	10,7	4.575,4	5.323,3
	2004	814,3	230,6	78,7	107,5	149,9	111,6	120,1	15,9	5.243,5	6.057,8
	2005	922,2	266,1	86,1	109,6	164,7	136,8	137,3	21,6	5.478,9	6.401,2
Interinidad	2002	424,7	125,9	56,8	119,6	75,6	36,0	8,5	2,3	578,7	1.003,4
	2003	478,0	168,9	66,0	120,4	73,9	37,5	9,0	2,3	589,4	1.067,4
	2004	581,3	207,4	79,7	144,3	91,7	44,7	10,9	2,7	652,8	1.234,1
	2005	598,7	227,6	80,6	139,6	91,7	45,1	11,4	2,8	715,7	1.314,4
Formación	2002	126,5	—	—	—	—	110,9	13,8	1,8	—	126,5
	2003	125,8	—	—	—	—	110,6	13,5	1,7	—	125,8
	2004	126,5	—	—	—	—	111,5	13,5	1,6	—	126,5
	2005	120,6	—	—	—	—	104,7	14,2	1,7	—	120,6
Prácticas	2002	78,2	—	—	—	—	54,5	21,9	1,8	—	78,2
	2003	76,5	—	—	—	—	53,7	20,6	2,2	—	76,5
	2004	85,8	—	—	—	—	58,8	24,5	2,6	—	85,8
	2005	85,6	—	—	—	—	57,8	25,4	2,4	—	85,6

Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo, *Estadística de Contratos Registrados* [www.inem.es/cifras].

registrados, la corta duración de los contratos en prácticas y para la formación. En 2005, el 67,5 por 100 de los primeros y el 86,8 por 100 de los segundos se celebraron con la duración mínima prevista en su regulación normativa (6 meses); pero es que en ese año se concertaron prórrogas equivalentes a casi un 91 por 100 de los nuevos contratos en prácticas y a un 64 por 100 de los contratos en formación (cuadro II-20). Las prórrogas de contratos eventuales, lógicamente las más frecuentes, supusieron en 2005 algo menos de un 25 por 100 de los contratos registrados en esta modalidad; en un 99 por 100 de los casos fueron primeras prórrogas, con una distribución por duraciones donde más del 56 por 100 se concertaron por menos de tres meses, y casi otro 30 por 100 por un plazo de entre tres meses y menos de seis.

CUADRO II-20

PRÓRROGAS DE CONTRATOS POR TIPO, NÚMERO Y DURACIÓN, 2002-2005

(Totales anuales en miles)

2004								
Tipo de contrato	Total prórrogas	Número de la prórroga			Duración de la prórroga			
		1.ª	2.ª	3.ª o +	<3 meses	3-6 meses	6-12 meses	12+ meses
Eventual	1.783,5	1.760,5	15,7	7,2	1.005,1	528,4	248,9	1,1
O/S	89,1	57,4	16,1	15,6	43,0	27,8	16,4	1,8
Interinidad	7,2	5,8	0,8	0,7	4,9	1,1	1,1	0,2
Formación	83,3	53,9	25,7	3,6	0,1	58,0	21,1	4,0
Prácticas	69,3	46,8	22,0	0,5	35,2	31,8	2,3	
Total contratos	2.049,3	1.934,2	84,7	30,4	1.056,0	655,4	327,9	10,0

2005								
Tipo de contrato	Total prórrogas	Número de la prórroga			Duración de la prórroga			
		1.ª	2.ª	3.ª o +	<3 meses	3-6 meses	6-12 meses	12+ meses
Eventual	1.859,8	1.840,3	13,8	5,6	1.043,4	550,4	265,2	0,8
O/S	88,9	56,3	16,7	15,9	42,5	26,8	17,9	1,7
Interinidad	7,2	5,7	0,8	0,7	5,0	1,0	1,0	0,2
Formación	77,2	50,7	23,1	3,3	0,1	53,6	19,8	3,7
Prácticas	69,2	46,6	22,1	0,5	34,6	32,5	2,1	
Total contratos	2.119,1	2.009,3	81,0	28,8	1.093,8	671,1	344,9	9,3

Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo, *Estadística de Contratos Registrados* [www.inem.es/cifras].

1.3.2. **Despidos**

Los despidos no son la manera más frecuente de salir de la ocupación en el mercado de trabajo español. Las cifras de la ECL que antes se recordaron sobre la movilidad en los efectivos laborales ilustran esta circunstancia con mucha claridad, pero pueden aportarse también, por una parte, la proporción que según la EPA corresponde, dentro de los parados por causas de haber dejado su último empleo, a la finalización de un contrato temporal (cerca de tres cuartas partes en 2004[7].) y, por otra parte, los datos sobre causa inicial invocada para el acceso a prestaciones por desempleo, donde la finalización de un contrato temporal suponía, en ese mismo año[8], el 55 por 100 en el nivel contributivo y el 62 por 100 en el asistencial. Con todo, el estu-

[7] La nueva EPA no contempla esta variable, de manera que no hay datos para 2005.

[8] Datos de MTAS, *Anuario de Estadísticas Laborales 2004* [www.mtas.es/estadisticas/anuario2004]. Al cierre de esta Memoria no está disponible la edición de 2005.

dio de los despidos presenta indudable interés, tanto por constituir, en su entramado normativo, una pieza polémica, como por atender, en el caso de los tramitados a través de Expedientes de Regulación de Empleo, a la realidad concreta de las actividades y los sectores donde se pueden detectar mayores dificultades en el curso económico.

Persiste el problema, reiteradamente expuesto en cada edición de esta Memoria, de la carencia de datos incontrovertidos para tratar la evolución de los despidos individuales y, sobre todo, de datos válidos para comparar los costes asociados a cada vía de despido con su frecuencia[9]. Este tratamiento es, cuando menos, necesario para evaluar el resultado de las sucesivas ocasiones en que, desde 1994, se ha reformado su conformación jurídica y administrativa tratando de dotarla de mayor adecuación a las funciones que debe cumplir como vía de salida en el mercado de trabajo. Pero mientras no se solucionen esas carencias lo más adecuado es ofrecer simplemente los datos agregados sobre despidos individuales que proporcionan las tres fuentes estadísticas disponibles: Prestaciones; Mediación, Arbitraje y Conciliación (MAC); y Asuntos Judiciales Sociales (AJS).

Conforme a la primera, el cese por despido —incluidos los conciliados ante el órgano administrativo— era la causa inicial de acceso al derecho por la cual percibían la prestación por desempleo en el nivel contributivo 295.100 beneficiarios en el año 2005, un 7,3 por 100 más que en 2004; de ellas, 31.800 habían aportado acta de conciliación administrativa para el acceso a la prestación, 7.300 sentencia o conciliación ante el órgano judicial, y el resto, en su mayor parte, despidos conformes a la Ley 45/2002 (es decir, efectuado el depósito de la indemnización). En la Estadística MAC se recogieron 57.382 conciliaciones por despidos terminadas con avenencia, casi un 16 por 100 menos que en 2004: el total de conciliaciones terminadas (con y sin avenencia, intentadas sin efecto, y con otro tipo de conclusión) ascendió a 130.787, un 8,3 por 100 menos que en 2004, prosiguiendo así el descenso que provocó la Ley 45/2002. Finalmente, según la Estadística de AJS, en 2005 se resolvieron en despidos 61.270 asuntos[10], un 2,2 por 100 menos que en 2004; algo menos del 50 por 100 fueron asuntos resueltos por sentencia, cerca de otro 25 por 100 conciliados y el resto a desistimientos y otras causas.

[9] Véase Memoria CES 2004, capítulo II.1.2.2.

[10] Que se corresponden con conflictos individuales, pero incluyendo los plurales, lo que impide hablar de trabajadores despedidos.

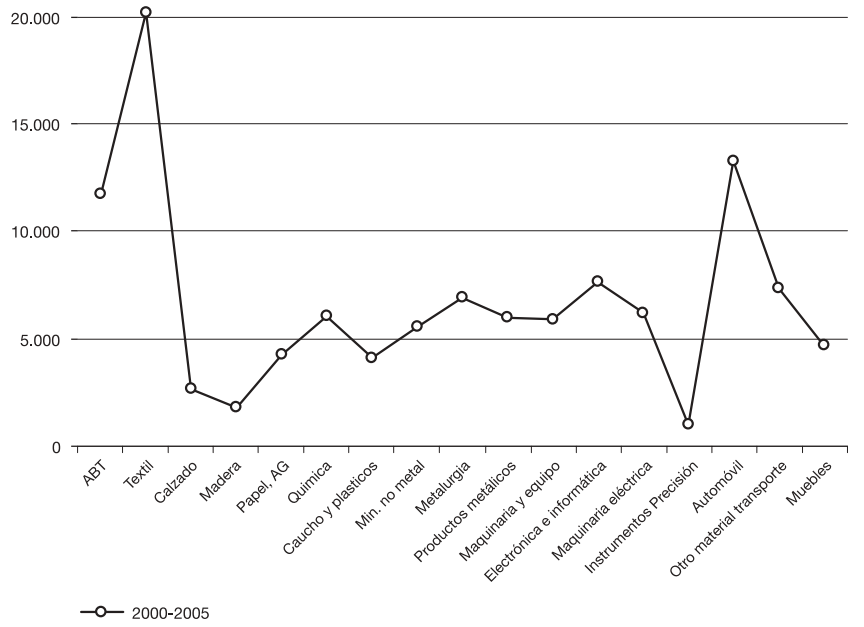
Repunte en los despidos por ERE: panorama sectorial

Por su parte, los despidos colectivos plasmados en extinciones por expedientes de regulación de empleo (ERE) recogen un repunte en 2005, con 34.199 trabajadores afectados (un 9,7 por 100 más que en 2004). De todas formas, la cifra es más baja que las recogidas en el periodo 2001-2003. Y, atendiendo a las ramas de actividad de las empresas, puede verse que el número de afectados creció, básicamente, en la industria manufacturera y en la minería; el transporte, que en años anteriores había generado un importante volumen de despidos por ERE, arrojó una cifra notablemente inferior

Dentro de la industria manufacturera, dos ramas suponen la cuarta parte de los despidos por ERE en 2005: fabricación de otro material de transporte (aunque bien podría hablarse de construcción naval) y automóvil. El textil-confección, que acumula más de 20.000 despidos por ERE en los últimos cinco años (gráfico II-13),

GRÁFICO II-13

DESPIDOS POR ERE EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, ACUMULADO 2000-2005 (Total de trabajadores afectados por extinciones en el periodo)



Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* [www.mtas.es/estadisticas/bel].

generó otro 17 por 100, es decir, casi uno de cada cinco trabajadores afectados. Cabe recordar que las cifras de la EPA arrojaban un saldo negativo de unas 36.000 personas para el empleo en la confección entre 2001 y 2005, así como una pérdida acumulada de unas 23.000 personas en el automóvil; se trata, en definitiva, de cifras preocupantes, pues traslucen que la irrupción de fuertes competidores en el ámbito internacional no ha encontrado, todavía, respuestas capaces de reestructurar, para crecer, actividades industriales de importante peso dentro de la estructura industrial española.

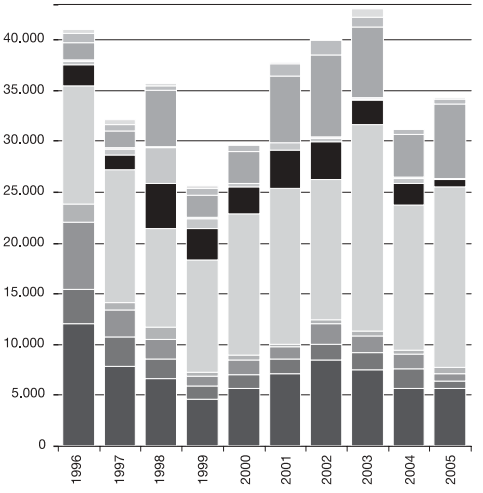
Causas de los ERE: aplicación de medidas económicas

Las causas de los despidos por ERE en 2005 muestran la misma estructura que en los años inmediatamente anteriores, claramente distinta a la que arrojaban los datos un decenio atrás (gráfico II-14). Ahora tienen mucha menos importancia los motivos que reflejan severos problemas económicos, y mucha más los que suponen la aplicación de medidas tendentes a evitarlos o superarlos. A diferencia de lo que se observa en 2004, las causas técnicas apenas generaron despidos colectivos en 2005 y, en cambio, aumentaron muy considerablemente las organizativas.

GRÁFICO II-14

DESPIDOS POR ERE: CAUSAS, 1996-2005

(Número de trabajadores afectados por extinciones en cada causa y año)



Económicas	e-1	Problemas tesorería o financiación
	e-2	Restricción demanda y rescisión contratos
	e-3	Quiebra, suspensión de pagos, deudas
	e-4	Baja productividad
	e-5	Aplicación medidas económicas
Técnicas	t-1	Técnicas
	t-2	Reestructuración de empresas
	t-3	Ruinas u obras de inmuebles y falta de materia prima
Organizativas o de producción	o/p	Organizativas o de producción
Fuerza mayor	fm	Fuerza mayor
Otras	r	Otras

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* [www.mtas.es/estadisticas/bel].

2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El relanzamiento de la Estrategia de Lisboa se ha centrado en crear más empleo y de mejor calidad, para lo cual los Estados miembros deben acometer un conjunto de reformas, plasmadas en sus respectivos Programas Nacionales de Reformas, en los ámbitos macroeconómico, microeconómicos y de empleo. En materia de empleo, el énfasis se ha puesto en el fomento de las políticas activas de empleo, de envejecimiento activo y de modernización de los sistemas de protección social, así como en la mejora de la capacidad de adaptación de la mano de obra y las empresas y una mayor flexibilidad de los mercados de trabajo. El fomento de la innovación y la mejora de la formación del capital humano pasan a ser así elementos fundamentales capaces de impulsar la productividad y competitividad de la economía europea.

En España, si bien los indicadores de la estrategia europea de empleo han mostrado mejores resultados que para el conjunto de la UE-25 a lo largo de 2005, se perciben todavía como insuficientes. En este sentido, el Programa Nacional de Reformas, presentado en octubre pasado, fijó una serie de objetivos cuantificables de cara a 2008 y 2010 en los ejes de formación y mercado laboral que, de cumplirse, permitirán a España aproximarse a los objetivos europeos. En este contexto, la formación permanente se configura como elemento fundamental para mejorar la empleabilidad y adaptación de los trabajadores, tanto parados como ocupados, a los cambios que se producen en el mercado laboral.

La evolución de las políticas de empleo a lo largo del año se han centrado en: el impulso dado a la modernización de los servicios públicos de empleo con el fin de mejorar la intermediación laboral; los avances para identificar mejor las cualificaciones y las competencias y las modificaciones introducidas en el sistema formativo tras los recientes acuerdos de febrero de 2006 (IV Acuerdo Nacional de Formación y Acuerdo sobre Formación Profesional para el Empleo), mediante los cuales la formación para el empleo adquiere mayor relevancia como instrumento fundamental de las políticas activas de empleo.

2.1. Balance intermedio de la Estrategia Europea de Empleo

Tal y como se ha señalado en el capítulo I de esta Memoria, la evaluación intermedia de la Estrategia de Lisboa mostró unos resultados peores de lo inicialmente esperado, lo que llevó al Consejo Europeo de marzo 2005 a relanzar y redirigir dicha Estrategia. Para ello, la Comisión Europea, con el apoyo del Parlamento Europeo y de los interlocutores sociales, propuso unas nuevas directrices para el crecimiento y el empleo para el periodo 2005-2008, directrices que constituyen la base sobre la que deben asentarse los programas económicos, o programas nacionales de reforma (PNR), de los Estados miembros (véanse apartados 2.1 y 2.4 del capítulo I).

Las nuevas directrices sobre el empleo, que pasan de las diez establecidas para el periodo 2003-2005 a ocho para el periodo 2005-2008 (recuadro II-3), pretenden aumentar la capacidad de creación de empleo y la calidad de los puestos de trabajo y fomentar el crecimiento de la productividad de la mano de obra. Para ello las prioridades del próximo trienio se centran en tres ejes básicos, estrechamente relacionados: a) atraer a más personas a la vida laboral y mantenerlas, y modernizar los sistemas de protección social; b) mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas, y aumentar la flexibilidad de los mercados laborales; c) incrementar las inversiones en capital humano, mejorando la educación y las cualificaciones de la mano de obra.

Entre los colectivos prioritarios del primer eje de actuación se encuentran las mujeres, los mayores (55 a 64 años) y los jóvenes. Para conseguir aumentar la tasa de participación femenina se considera especialmente importante mejorar la adaptabilidad entre la vida personal y la laboral, alentando la promoción de servicios de guardería y de cuidados a las personas dependientes. En el caso de los trabajadores mayores, la política de los estados miembros debe orientarse a estimular la prolongación de la vida laboral reduciendo los incentivos (tanto de los sistemas impositivos como de prestaciones) para el acceso a la jubilación anticipada. En cuanto a los jóvenes, sin fijar objetivos cuantitativos, se pretende reducir la tasa de desempleo juvenil, que en promedio duplica la tasa general de paro en la mayoría de los estados miembros, entre los que se encuentra España[11]. Dentro de las

[11] Véase el ya citado Informe del CES 6/2005.

RECUADRO II-3

DIRECTRICES PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS MIEMBROS

Ejes básicos	Directrices	Objetivos cuantitativos y referencias para la UE-25 de cara a 2010[1]
Atraer a más personas al mercado laboral y modernización de los sistemas de protección social	1) Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial. 2) Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida. 3) Garantizar mercados de trabajo inclusivos con los solicitantes de empleo y las personas desfavorecidas. 4) Mejorar la respuesta a las necesidades del mercado de trabajo.	Tasa de empleo = 70 por 100. Tasa de empleo femenino = 60 por 100. Tasa de empleo de mayores (55-64 años) = 50 por 100. Ofrecer a todos los desempleados jóvenes antes de 6 meses de paro, formación o empleo (12 meses para adultos). 25 por 100 de parados de larga duración participe en alguna medida activa. Todas las vacantes de empleo deben poder ser consultadas en todos los Estados miembros.
Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas y aumentar la flexibilidad de los mercados laborales	5) Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación laboral. 6) Velar por que los salarios y otros costes laborales evolucionen de manera favorable al empleo.	Aumentar en 5 años la edad media efectiva de salida del mercado laboral. Cobertura para el cuidado de niños del 33 por 100 de los menores de 3 años y del 90 por 100 para los de 3 años hasta la edad de escolarización obligatoria.
Incrementar las inversiones en capital humano mejorando la educación y las cualificaciones	7) Ampliar y mejorar la inversión en capital humano. 8) Adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas exigencias en materia de competencias.	Tasa de abandono escolar < 10 por 100. Al menos el 85 por 100 de jóvenes de 22 años haya cursado educación secundaria superior completa. Nivel medio de participación en formación continua del 12,5 por 100.

[1] El Consejo de la Unión recogió, en julio de 2005, los objetivos y referencias que fueron establecidos en el marco de la Estrategia Europea de Empleo y de las Directrices de 2003, para que sigan siendo observados por los Estados miembros, al margen de que éstos fijen sus propios compromisos y objetivos.
Fuente: COM (2005) 141 final Decisión del Consejo, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (DOCE de 8 de agosto).

nuevas directrices de empleo, los jóvenes aparecen explícitamente citados en la directriz que intenta promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida, en la cual se incide sobre la necesidad de mejorar la transición de los jóvenes al mercado laboral y reducir el paro juvenil siguiendo el Pacto Europeo para la Juventud creado por el Consejo Europeo de marzo de 2005 (recuadro II-4). Esta iniciativa da relevancia a la juventud dentro de la Estrategia de Lisboa, mediante las estrategias de empleo e inclusión social, a la vez que persigue una mayor coherencia y consistencia entre dichas iniciativas y el programa de trabajo sobre educación y formación para 2010[12].

Por lo que se refiere a la necesidad de introducir medidas que mejoren la adaptabilidad de los trabajadores al mercado laboral, en un entorno económico cada vez más globalizado y cambiante, el énfasis se ha puesto en fomentar mecanismos que faciliten una mejor adaptación a las nuevas tecnologías, una mayor adaptación ocupacional y una mayor movilidad geográfica de los trabajadores. Para ello, además de la formación que constituye un eje aparte y se discute a continuación, se exigen actuaciones variadas que van desde la adaptación de la legislación sobre empleo, revisando el nivel de flexibilidad ofrecido por los contratos temporales e indefinidos, hasta medidas encaminadas a fomentar la creación de empresas y el espíritu emprendedor.

El último eje de actuación de las políticas de empleo se centra en la inversión en capital humano. En este sentido, las directrices se centran en fomentar las estrategias de formación continuada a lo largo de toda la vida así como en identificar mejor las cualificaciones que el mercado de trabajo demanda en cada momento.

[12] El Consejo Europeo de mayo de 2003 acordó establecer niveles europeos de referencia que deberán utilizarse como herramienta para supervisar los objetivos concretos de los sistemas de educación y formación en Europa de cara a 2010. Esos niveles son: a) el porcentaje de estudiantes de 18-24 años con enseñanza secundaria que no continúan su educación no deberá superar el 10 por 100; b) el número total de licenciados en matemáticas, ciencia y tecnología deberá aumentar al menos en un 15 por 100, y reducirse las diferencias por género; c) al menos el 85 por 100 de las personas mayores de 22 años deberán haber cursado la enseñanza secundaria superior; d) el porcentaje de mayores de 15 años con dificultades en la lectura (alfabetización) debería haber descendido al menos un 20 por 100 respecto al nivel del año 2002 y e) el nivel medio de participación en formación continua en la UE-25 deberá alcanzar al menos el 12,5 por 100 de la población activa (25-64 años).

RECUADRO II-4

JÓVENES EN LA ESTRATEGIA DE LISBOA: PACTO EUROPEO PARA LA JUVENTUD

En el año 2004, Alemania, España, Francia y Suecia expresaron la necesidad de crear un pacto europeo centrado en reducir el desempleo juvenil, en facilitar la entrada en el mercado laboral y conciliar la vida familiar y el trabajo de los jóvenes. Pero es el Consejo Europeo de Bruselas de 22 y 23 de marzo de 2005, el que retoma esta idea dando una mayor relevancia a los jóvenes como beneficiarios de las políticas integradas en la EEE. En este sentido, las conclusiones de la Presidencia incluyen el Pacto Europeo para la Juventud cuyo objetivo es el de mejorar la educación, la formación, la movilidad, la inserción profesional y la inclusión social de los jóvenes europeos facilitando paralelamente la conciliación entre la actividad profesional y la vida familiar. Sus líneas de actuación son las siguientes:

Empleo, integración y promoción social

•Garantizar el seguimiento de las políticas de inserción duradera de los jóvenes en el mercado laboral.

•Aumentar el empleo juvenil.

•Dar prioridad, en el marco de las políticas de inserción, a los jóvenes más vulnerables y en situación de pobreza, así como a las iniciativas que luchen contra el fracaso escolar.

•Favorecer la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de la inserción profesional de jóvenes.

•Desarrollar el espíritu empresarial en los jóvenes.

Educación, formación y movilidad

•Armonizar los estudios con las necesidades de la economía del conocimiento y favorecer el desarrollo de una base de competencias comunes, concentrando el esfuerzo en la lucha contra el abandono escolar.

•Ampliar las posibilidades de los estudiantes de cursar parte de sus estudios en otro Estado miembro.

•Fomentar la movilidad de los estudiantes mediante la supresión de los obstáculos todavía existentes.

•Reforzar las iniciativas para los investigadores en el marco del programa Marie Curie.

•Intensificar la cooperación relativa a las cualificaciones profesionales, de manera que sean más transparentes y comparables, y el reconocimiento de la educación no formal e informal.

Conciliación de la vida profesional y la vida personal y familiar

•Favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar, mediante la extensión de la red de guarderías infantiles y el desarrollo de modelos innovadores de organización del trabajo.

• Examinar las políticas que favorezcan la acogida de los niños (i. e., guarderías, etc.).

Fuente: Conclusiones de la Presidencia, Bruselas, 22 y 23 de marzo de 2005.

Según los datos de Eurostat referidos al segundo trimestre del año (cuadro II-21), si bien se han producido mejoras en ciertos indicadores en 2005, éstas quedan lejos de los objetivos previstos en la Estrategia de Empleo para dicho año. En efecto, la tasa de empleo de la UE-25 se situó en el 63,6 por 100, seis décimas superior a la observada en el 2004, pero todavía 3,4 puntos por debajo del objetivo del 67,0 por 100 previsto para dicho año; por el contrario, la evolución de la tasa de empleo femenina ha sido algo más positiva, quedándose a tan sólo ocho décimas del objetivo previsto.

CUADRO II-21

INDICADORES DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO, ESPAÑA/UE-25, 2004-2005

(Datos segundo trimestre, en porcentaje)

Indicadores	España		Unión Europea 25		UE-25 media 3 mejores		Diferencia España/UE-25		Diferencia España-media 3 mejores	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Empleo										
Tasa de empleo (% población 15 a 64 años)	60,9	63,2	63,0	63,6	73,8	73,8	–2,1	–0,4	–12,9	–10,6
Tasa de empleo mujeres (% mujeres 15 a 64 años)	47,9	51,2	55,4	56,2	69,7	69,6	–7,5	–5,0	–21,8	–18,4
Tasa de empleo mayores (% población 55 a 64 años)	41,0	43,1	40,7	42,3	62,3	61,9	0,3	0,8	–21,3	–18,8
Desempleo										
Tasa de paro (% población activa)	11,1	9,4	9,4	9,1	4,5	4,6	1,7	0,3	6,6	4,8
Tasa de paro mujeres (% población activa femenina)	15,3	12,3	10,2	9,9	4,4	4,3	5,1	2,4	10,9	8,0
Tasa de paro jóvenes (% población activa 15 a 24 años)	22,4	20,4	18,5	18,7	8,0	8,2	3,9	1,7	14,4	12,2
Ratio desempleo jóvenes (% población 15 a 24 años)	10,0	9,7	8,0	8,3	3,7	4,5	2,0	1,4	6,3	5,2
Paro larga duración (% total desempleados)	32,6	24,6	44,1	45,5	20,1	19,6	–11,5	–20,9	12,5	5,0
Crecimiento del PIB real	**3,1**	**3,4**	**2,4**	**1,6**	**7,8**	**9,2**	**0,7**	**1,8**	**–4,7**	**–5,8**

Indicadores de evaluación	Objetivos 2005	Objetivos 2010	Diferencias en 2005 respecto a objetivos 2005			Diferencias en 2005 respecto a objetivos 2010		
			España	UE-25	Media 3 mejores	España	UE-25	Media 3 mejores
Empleo								
Tasa de empleo (% población 15 a 64 años)	67,0	70,0	–3,8	–3,4	6,8	–6,8	–6,4	3,8
Tasa de empleo mujeres (% mujeres 15 a 64 años)	57,0	60,0	–5,8	–0,8	12,6	–8,8	–3,8	9,6
Tasa de empleo mayores (% población 55 a 64 años)	—	50,0	—	—	—	–6,9	–7,7	11,9
Crecimiento del PIB real	**3,0**	**3,0**	**0,4**	**–1,5**	**5,2**	**0,4**	**–1,5**	**5,2**

Objetivos 2010: cumbre de Lisboa.
Objetivos 2005/2010: cumbre de Estocolmo.
Objetivo PIB 3 por 100 real anual: escenario económico base, cumbre de Lisboa.
No hay objetivo cuantitativo sobre desempleo, pero sí lograr una tasa «friccional» en 2010. La Comisión Europea usa habitualmente como referencia el promedio de los tres mejores resultados por países.
Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat, *Labour Force Survey*, segundos trimestres, y datos anuales de crecimiento del PIB real a precios constantes de 2000.

En España, la tasa de empleo se situó en el 63,2 por 100[13], algo más de 2 puntos por encima del nivel alcanzado en 2004, siendo la

[13] Se recuerda que se trata de la tasa de empleo de la población de 15-64 años, utilizada para la medición de los objetivos de Lisboa con datos Eurostat, tasa que

tasa de empleo que mayor crecimiento ha registrado dentro de la UE-25 respecto al año anterior (3,8 por 100 frente al 1,0 por 100 comunitario). Ello ha permitido una práctica convergencia con la media europea (63,6 por 100), aunque se mantenga todavía casi 10 puntos por debajo de la media de los tres países con mejores resultados (Dinamarca, Holanda y Suecia). A pesar de esta relativa mejora, España se mantiene en el grupo de países con menores tasas de empleo de la UE, aunque por encima de Bélgica, Eslovaquia, Estonia, Italia, Lituania, Hungría y Malta. En todo caso, tan sólo nueve países (Dinamarca, Irlanda, Chipre, Holanda, Portugal, Eslovenia, Finlandia, Reino Unido y Suecia) cumplían en el 2005 el objetivo del 67 por 100 previsto para el conjunto de la UE-25 (cuadro II-22).

Hay que resaltar que durante el año 2005, la tasa de empleo de las mujeres ha seguido aumentando en España a un ritmo superior al del resto de la Unión (cerca de 3,5 puntos frente al aumento de apenas 0,5 puntos para la UE-25), hasta situarse en el 51,2 por 100 frente al 47,9 por 100 registrado en 2004. Con ello el diferencial con la media comunitaria ha disminuido hasta situarse en 5,0 puntos en 2005, aunque el diferencial frente a la media de los tres mejores (Dinamarca, Reino Unido y Suecia) sigue siendo elevado. Si bien España se encuentra todavía casi 6 puntos por debajo del nivel objetivo previsto para dicho año (57 por 100), su situación relativa en el conjunto de la Unión Europea ha mejorado respecto al año anterior, al haber pasado de ser el quinto país de la UE-25 con menor tasa de empleo femenino a ser el séptimo, por delante de Grecia, Eslovaquia, Hungría, Italia, Malta y Polonia. En todo caso, en el año 2005, si bien la Unión en su conjunto se encontraba cerca de cumplir el objetivo del 57 por 100 previsto (56,2 por 100), nueve Estados miembros incumplían claramente dicho objetivo (los siete Estados citados anteriormente más Bélgica y la República Checa).

En el caso español, tal y como señala el PNR, se han fijado unos objetivos para dicho indicador para el año 2008 y 2010 (véase apartado siguiente de este capítulo) que, de mantenerse el ritmo de crecimiento medio observado desde el año 2000, podrían alcanzarse.

---

difiere de la que arrojan los datos de la EPA comentados en el apartado 1 de este capítulo.

CUADRO II-22

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA EEE POR PAÍSES, 2005

Tasa de empleo total		Crecimiento medio 2000-2005		
		Inferior al de la UE-25 (< 0,4%)	**Cercano al de la UE-25 (0,4-0,5%)**	**Superior al de la UE-25 (> 0,5%)**
Tasa en 2005 (%)	>70	Dinamarca, Holanda, Reino Unido	Suecia	
	65-70	Finlandia, Austria, Portugal, Alemania		Chipre, Irlanda, Eslovenia
	<65	República Checa, Francia, Bélgica, Hungría, Malta, Polonia	Eslovaquia	Estonia, **España,** Letonia, Lituania, Grecia, Italia

Tasa de empleo mujeres		Crecimiento medio 2000-2005		
		Inferior al de la UE-25 (< 0,9%)	**Cercano al de la UE-25 (0,9-1,1%)**	**Superior al de la UE-25 (>1,1%)**
Tasa en 2005 (%)	>60	Dinamarca, Suecia, Finlandia, Reino Unido, Portugal	Holanda, Austria, Eslovenia	Estonia
	55-60	Alemania, Lituania, Francia, República Checa		Letonia, Chipre, Irlanda
	<55	Hungría, Eslovaquia, Polonia, Malta	Bélgica	**España,** Grecia, Italia

Tasa de empleo de mayores		Crecimiento medio 2000-2005		
		Inferior al de la UE-25 (< 3,0%)	**Cercano al de la UE-25 (3,0-3,4%)**	**Superior al de la UE-25 (>3,4%)**
Tasa en 2005 (%)	>50	Suecia, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido, Portugal, Chipre		Estonia, Finlandia, Lituania
	40-50	Grecia	**España**	Letonia, Holanda, Alemania, República Checa
	<40	Francia, Italia, Malta, Austria, Polonia		Hungría, Bélgica, Eslovenia, Eslovaquia

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

La tasa de empleo de los mayores de 55 años también ha experimentado un avance importante en el año 2005, al haber crecido en España por encima del ritmo observado en el conjunto de la UE-25. Así dicho indicador se situó en el 43,1 por 100 en España (41 por 100 en 2004) frente al 42,3 por 100 de la UE-25, habiéndose reducido el diferencial con la media de los tres mejores (Dinamarca, Estonia y Suecia), de los 21,3 puntos observados en 2004 a los 18,8 puntos actuales. España se mantiene así en una posición intermedia, con una tasa de empleo de mayores superior a la registrada en diez Estados miembros. En todo caso, tan sólo nueve Estados cumplían en el año 2005 el objetivo del 50 por 100 previsto para 2010 (los tres mejores ya citados junto a Chipre, Finlandia, Irlanda, Lituania, Portugal y Reino Unido).

Esta favorable evolución del empleo ha venido acompañada de una significativa caída de la tasa de paro en España (del 11,1 al 9,4 por 100), también superior a la reducción observada en el conjunto de la Unión. Ello ha permitido cerrar el diferencial con la UE-25 hasta sólo 3 décimas, muy por debajo de los 1,7 puntos de 2004.

También la tasa de paro femenina ha disminuido sustancialmente más en España que en el conjunto de la Unión, al pasar del 15,3 por 100 de 2004 al 12,3 por 100 mientras la media comunitaria caía del 10,2 al 9,0 por 100, reduciendo así a la mitad el diferencial con la UE-25 respecto al año pasado. Una evolución similar ha registrado la tasa de paro de los jóvenes de 15 a 24 años española frente a la de la UE-25.

La mayor caída se ha producido en el paro de larga duración que en España ha pasado de representar el 32,6 por 100 del total de desempleados en el año 2004, al 24,6 por 100 en 2005, mientras que en el conjunto de la Unión dicha variable aumentaba del 44,1 al 45,5 por 100. Así, España se encuentra entre los cinco países de la Unión que registran una menor proporción de parados de larga duración respecto al total de desempleados, lo que ha permitido reducir el diferencial con los tres mejores (Finlandia, Suecia y Reino Unido) a más de la mitad respecto a 2004, de manera que la ratio española se sitúa tan sólo 5 puntos por encima de la media de dichos países.

En definitiva, transcurrido un año del relanzamiento de la Estrategia de Lisboa, los resultados son todavía insuficientes por lo que la Comisión europea, en su primer informe anual sobre los Programas Nacionales de Reforma de los Estados miembros,[14] identificó, como se ha expuesto en el capítulo I y recogido en el recuadro I-4, cuatro ámbitos de acción prioritarios (I+D, entorno empresarial de las pymes, globalización y envejecimiento de la población y política energética) en los que pide a los líderes europeos que se comprometan a adoptar rápidamente medidas adicionales, y en todo caso, no más tarde de finales de 2007.

Por lo que se refiere al ámbito del empleo, o de respuesta a la globalización y al envejecimiento de la población, la Comisión insta a los estados miembros a: a) adoptar un enfoque de empleo a lo largo de la vida que permita aumentar las tasas de empleo y financiar las

[14] Comisión Europea, *Time to Move up A gear; the European Commission's 2006 annual progress report on growth and jobs*, 2006

pensiones y la sanidad; b) ofrecer alternativas a los jóvenes desempleados; c) desarrollar medidas que aseguren la igualdad de género y fomenten un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal; d) mejorar la formación de los mayores de 45 años, incentivar la prolongación de la vida laboral y fomentar el trabajo a tiempo parcial. Estas prioridades han sido recogidas en las conclusiones de la presidencia del Consejo Europeo del pasado 23 y 24 de marzo (recuadro II-5).

RECUADRO II-5

MEDIDAS PRIORITARIAS EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO ACORDADAS EN EL CONSEJO EUROPEO DE MARZO DE 2006

Reiterando la importancia de la Estrategia de Lisboa y sus tres pilares básicos, y con el fin de aumentar el empleo en la UE-25, a un ritmo de dos millones de empleos al año hasta 2010, el Consejo Europeo del pasado 23 y 24 de marzo de 2006, instó a los estados miembros a proseguir sus esfuerzos para: adoptar un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida; fomentar las políticas activas y preventivas y promover medidas destinadas a los trabajadores menos cualificados y con mayores problemas de inserción laboral.

El Consejo Europeo propuso así las siguientes medidas orientadas a disminuir el paro juvenil, hacer más atractivo el empleo para los trabajadores mayores y fomentar el empleo de la mujer:

a) *Jóvenes:* se pretende aumentar los esfuerzos para alcanzar en 2010 los objetivos de reducir el abandono escolar al 10 por 100 y garantizar que al menos el 85 por 100 de los menores de 22 años hayan completado la enseñanza secundaria post obligatoria; ofrecer, a finales de 2007, un empleo o formación a todo joven desempleado durante los primeros 6 meses de paro, y en 2010, durante los primeros 4 meses.

b) *Trabajadores mayores:* se insta a estudiar los incentivos para prolongar la vida laboral, posibilitar la jubilación gradual, fomentar el trabajo a tiempo parcial, mejorar la calidad en el trabajo, y aumentar la participación de dicho colectivo en los cursos de formación.

c) *Mujeres:* se aprueba el Pacto Europeo para la Igualdad por el cual se pretende impulsar la acción de los Estados miembros para reducir las diferencias por razón de género en el mercado laboral y promover un mejor equilibrio entre vida y trabajo para todos.

Asimismo, el Consejo insta a los Estados miembros a que lleven a cabo, de acuerdo con la situación de sus respectivos mercados laborales, las reformas en la política del mercado laboral y en la política social desde un enfoque integrado de «flexiseguridad». La Comisión junto con los Estados miembros y los interlocutores sociales, estudiará la elaboración de un conjunto de principios comunes sobre «flexiseguridad».

Por último, el Consejo apoya la propuesta de la Comisión de crear cuanto antes (1 de enero de 2007) el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización. Tal y como se reflejó en el acuerdo sobre las perspectivas financieras 2007-2013 de diciembre de 2005, dicho Fondo estaría dotado con 500 millones de euros anuales, con el fin de apoyar, en su formación y en la búsqueda de un nuevo empleo, a los trabajadores afectados por reestructuraciones empresariales derivadas de las pautas del comercio internacional.

Fuente: Conclusiones de la Presidencia, 23 y 24 de marzo de 2006.

2.2. Políticas activas de empleo en España

2.2.1. **Del PNAE al PNR**

La revisión de la Estrategia de Lisboa, como ya se ha indicado, ha supuesto iniciar un proceso de reformas económicas en los países

de la Unión con el fin de alcanzar los objetivos previstos de cara a 2010. Asimismo se ha modificado el método utilizado para su seguimiento tanto por parte de los estados miembros como de la Comisión. Ello se ha traducido en la elaboración de los Programas Nacionales de Reformas que recogen las medidas de política económica que cada Estado debe acometer. En el ámbito del empleo, este nuevo procedimiento supone la supresión del Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE), que se presentaba con carácter anual, y la inclusión de las cuestiones de empleo y formación en el PNR. Por este motivo, en este apartado, no se hará, como venía haciéndose en ediciones anteriores de esta Memoria, una valoración de los resultados alcanzados en el último año respecto a lo previsto en el último PNAE presentado, el de 2004.

Como ya se ha señalado en el capítulo I, el PNR fijó como objetivos prioritarios de cara al año 2010: a) alcanzar la plena convergencia en renta *per cápita* con la UE-25, lo que supone un aumento de casi dos puntos desde los niveles actuales (98,3 por 100 en 2004 según los últimos datos del INE) y, b) aumentar la tasa de empleo hasta el 66 por 100, lo que supone aumentar en casi tres puntos la tasa actual de empleo, aproximándose aunque no alcanzando, el objetivo inicial de la Estrategia de Lisboa (70 por 100). Sin embargo, para que este último objetivo pueda cumplirse será necesario aumentar considerablemente la participación laboral de las mujeres y reducir la tasa de paro de dicho colectivo, puesto que el margen de maniobra en cuanto a las tasas de actividad y paro de los varones es pequeño. El cumplimiento de estos dos objetivos reposa además de en un aumento de la participación laboral, en un incremento de la productividad a un ritmo similar al europeo.

Tal y como se ha señalado en el capítulo I, las organizaciones sindicales y empresariales se pronunciaron sobre el contenido del PNR[15], señalando que los objetivos prioritarios identificados no se adecúan del todo a los principales desequilibrios de la economía española, de forma que el PNR no incide suficientemente sobre la preocupante evolución de la productividad, sobre el incremento de los precios por enci-

[15] Véanse «Observaciones de CEOE y CEPYME al Borrador del Programa Nacional de Reformas», septiembre 2005; «Aportaciones de CCOO para el Programa Nacional de Reformas», octubre 2005 y «Valoración de UGT de los objetivos del Plan Nacional de Reformas».

ma de la media europea y la consiguiente pérdida de competitividad de las empresas españolas frente a sus competidores.

En lo referente a los ejes de formación y capital humano y de mercado laboral y diálogo social, el PNR establece los siguientes objetivos cuantificables:

— Reducir a la mitad, hasta un 15 por 100, la tasa de abandono escolar prematuro, alcanzando la actual media europea.

— Incrementar el porcentaje de población que recibe formación permanente, pasando a un 10 por 100 en 2008 y a un 12,5 por 100 en 2010.

— Aumentar la tasa de empleo femenina desde el 48 por 100 recogido en 2004 hasta el 54,4 por 100 en 2008 y hasta el 57 por 100 en 2010.

— Reducir la tasa de desempleo juvenil del 22,4 por 100 observada en 2004, al 19,3 por 100 en 2008 y hasta un 18,6 por 100 en 2010.

— Aumentar la tasa de creación de empresas de más de un trabajador, a un 11,5 por 100 en 2008 y un 12,5 por 100 en 2010.

— Reducir en un 15 por 100 la siniestralidad laboral, medida como índice de incidencia esto es, la ratio de accidentes de trabajo con baja laboral por cada 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes cubierta. Ello guarda clara conexión con el Plan de actuación para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los accidentes laborales[16] y, en suma, con los compromisos derivados de la mesa de diálogo social sobre prevención de riesgos laborales.

Otros objetivos, aunque no cuantificados, atienden a la reducción de la temporalidad y a la mejora de la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo.

[16] Consejo de Ministros de 22 de abril de 2005.

Formación y mercado de trabajo en el PNR

Por lo que se refiere al aumento y mejora del capital humano, pilar básico para el crecimiento económico y para conseguir la igualdad de oportunidades, el énfasis se ha puesto en la formación permanente, clave para mejorar la empleabilidad y adaptación de los trabajadores desempleados y ocupados. La apuesta pasa claramente por la reforma del modelo de formación que permita el aprendizaje a lo largo de la vida, articulando adecuadamente la capacidad de gestión de las comunidades autónomas con las iniciativas derivadas de la negociación colectiva sectorial y la concertación social. Por ello, el PNR prevé que el nuevo sistema de formación profesional integre la formación profesional ocupacional y continua en el subsistema único de «Formación Profesional para el Empleo» (véase apartado 2.2.2 de este capítulo).

De igual forma, a fin de eliminar obstáculos a la libre circulación de trabajadores, está previsto el desarrollo de sistemas de acreditación de las competencias profesionales adquiridas, tanto a través de procesos formativos, formales y no formales, como mediante la experiencia profesional. En este contexto, es destacable la previsión de contar con Centros de Referencia Nacional, especializados por sectores productivos, a los que se les encomienda llevar a cabo acciones de carácter formativo, experimental y de innovación en materia de formación profesional para el empleo.

Como ya se ha destacado, el PNR otorga un papel central al diálogo y a la concertación social, especialmente en las referencias a la reforma del mercado de trabajo y las relaciones laborales, que no podrán llevarse a cabo sin el consenso de los agentes sociales[17]. Dentro de este proceso de diálogo social abierto,[18] el PNR propone una serie de medidas en relación con el empleo y la formación, algunas de las cuales han empezado a desarrollarse en los últimos meses (recuadro II-6).

[17] Conforme a los compromisos adquiridos en la Declaración para el Diálogo Social 2004, se están desarrollando diversas mesas de negociación, en las que los agentes sociales están debatiendo sobre las reformas del mercado de trabajo, de la Seguridad Social, de la formación continua, de la prevención de riesgos laborales y sobre la atención a las personas dependientes.

[18] La mayor parte de las medidas contempladas en el PNR se recogieron en el Documento para la Mesa de Diálogo Social sobre Mercado de Trabajo, entregado por el Gobierno a los agentes sociales el 18 de octubre de 2005.

RECUADRO II-6

MEDIDAS RELATIVAS AL EMPLEO Y LA FORMACIÓN CONTEMPLADAS EN EL PNR

Entre los elementos relativos al empleo y la formación contemplados en el PNR cabe resaltar las propuestas ligadas con:

1) *Creación y estabilidad del empleo* para lo que se contemplan las siguientes acciones:
   a) Jóvenes: la posibilidad de incluir a los menores de 30 años como colectivo susceptible de contratación indefinida bonificada.
   b) Mujeres: destinar a las mujeres un 60 por 100 de las medidas de acción positiva; incrementar las plazas públicas para niños de 0-3 años, a un ritmo del 2,0 por 100 anual, y dar mayor flexibilidad y seguridad del permiso laboral para el cuidado de hijos. Se avanzaba asimismo en la elaboración del Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres que se ha concretado y discutido a principios de 2006.[19]
   c) Discapacitados: favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad y otras personas o colectivos en situación o riesgo de exclusión social. Entre ellas, la regulación del empleo con apoyo, la creación de equipos multiprofesionales especializados y la promoción de las empresas de inserción. Igualmente se avanzaba la elaboración de la Ley de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, cuyo Anteproyecto se presentó y discutió a principios de 2006[20].
   d) Compaginar flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores mediante la revisión de las modalidades contractuales de trabajo temporal y de los costes de la contratación temporal e indefinida, a la vez que se propone la revisión del marco jurídico-laboral de las empresas de trabajo temporal, así como la elaboración de planes de actuación de la inspección de trabajo frente al trabajo irregular.
   e) Modernizar los servicios públicos de empleo y la creación de plataformas para la intermediación laboral, de modo que se establezca un nuevo diseño organizativo y de gestión que interrelacione los procesos de creación de empleo estable con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. En este sentido, es subrayable la puesta en marcha de un Plan de Modernización de las prestaciones por desempleo, destinado a mejorar su gestión e implantar canales no presenciales de atención a los ciudadanos, a través de Internet.
2) *Salud y seguridad en el trabajo* para lo que se prevé la disminución de los índices de siniestralidad laboral ya citados, y el desarrollo de los acuerdos adoptados en la mesa de prevención de riesgos laborales, tales como la reforma del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o la habilitación de funcionarios técnicos de las comunidades autónomas como colaboradores de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
3) *Fomento del espíritu emprendedor* mediante la bonificación de las cotizaciones sociales para el empleo generado en empresas creadas por jóvenes y mujeres, así como el refuerzo de los supuestos de capitalización de la prestación por desempleo en modalidad de pago único.
4) *Racionalización de las prestaciones sociales* mediante la promoción de la sostenibilidad financiera del sistema permitiendo márgenes de maniobra frente a los efectos del envejecimiento demográfico, todo ello en el marco de las recomendaciones de la Renovación del Pacto de Toledo. Los interlocutores sociales cuentan, por tanto con diferentes propuestas sobre las que debatir en torno al futuro de la Seguridad Social, entre otras respecto a la pensión de viudedad, el refuerzo de su carácter sustitutivo de rentas perdidas y la limitación de su percepción en el supuesto de otros ingresos elevados; y, en cuanto a la pensión de jubilación, el refuerzo de la contributividad a lo largo del ciclo vital y la simplificación de las modalidades de jubilación anticipada. En este contexto, además, se prevé una redefinición del marco de las pensiones mínimas y una revalorización de su cuantía por encima de la inflación.

[19] Véase Dictamen del CES 8/2006, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres.

[20] Véase Dictamen del CES 3/2006, sobre el Anteproyecto de Ley de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Si bien hay que valorar como positiva la relevancia que adquiere el diálogo social en la implementación de las diferentes medidas del PNR, hay que señalar que los interlocutores sociales consideraron insuficiente su participación en la elaboración del Programa, limitándose a una serie de breves consultas previas, con escasa incidencia en el documento finalmente presentado.

Asimismo, en relación con los ejes de formación y de mercado laboral y diálogo social, los interlocutores sociales plantearon un conjunto de observaciones tal y como se recoge en el recuadro II-7.

Evaluación y seguimiento del PNR

Frente a los anteriores Planes Nacionales de Acción para el Empleo, que habían presentado deficiencias en su método de evaluación, el actual PNR contempla un mecanismo de seguimiento y un sistema de evaluación para la revisión anual del desarrollo y cumplimiento de sus distintos ejes, en el que adquiere especial significado la inclusión de la batería de indicadores citados. Incluye igualmente la previsión de participación de las diferentes instituciones y los agentes sociales y económicos que han sido consultados para la elaboración de este Programa. Del mismo modo, también se contempla el seguimiento del Programa por parte de la futura Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios[21].

2.2.2. **Instrumentos disponibles: evolución y novedades**

En lo relativo a la evolución de las políticas activas de empleo, cabe distinguir dos grandes categorías de actuaciones: las relativas a los programas de fomento y de gestión del empleo (entre las que se encuentran las acciones de información y orientación para desempleados y el apoyo a la búsqueda de empleo; la modernización de los servicios públicos de empleo; los planes de contratación temporal para desempleados, los incentivos para la contratación de discapacitados y el apoyo al autoempleo) y las relativas a las acciones de formación (formación ocupacional, formación continua, Escuelas-Taller y Casas de Oficio).

[21] El 5 de abril de 2006 se presentó para su discusión en el Congreso el Proyecto de Ley de Agencias estatales donde se enmarca la creación de esta agencia.

RECUADRO II-7

PRINCIPALES OBSERVACIONES DE LOS AGENTES SOCIALES AL PNR DE ESPAÑA EN RELACIÓN AL EMPLEO

Temas	UGT	CCOO	CEOE/CEPYME
Objetivos de empleo	El PNR no analiza las causas del incumplimiento del objetivo de empleo fijado por la EEE para 2005. Para 2010 se contenta con un objetivo de empleo 4 puntos inferior al establecido en la EEE, sin explicar adecuadamente cómo se va a alcanzar. El PNR no analiza las causas de la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo (diferencia salarial, mayor participación en empleos precarios, etc.).	Más allá de la mayor pertinencia de los objetivos establecidos, se valora positivamente la cuantificación de los mismos para 2008 y 2010. Se debería haber identificado y cuantificado el gasto de las medidas y los recursos disponibles para desarrollarlas.	
Productividad del trabajo	Si bien la productividad del trabajo es el factor determinante del nivel de vida que peor ha evolucionado en los últimos años, el PNR pasa de puntillas sobre dicha variable y no ofrece ningún diagnóstico sectorial que permita identificar los factores que inciden sobre la productividad aparente del factor trabajo y así invertir la actual tendencia.	Comparte el objetivo de aumentar la productividad, aunque será imposible conseguirla mientras el crecimiento de la actividad y el empleo se base en los sectores de la construcción y en las actividades más estacionales de los servicios y se mantenga la elevada tasa de temporalidad del empleo.	El PNR no destaca que en la pérdida de competitividad por crecimiento de los costes laborales, la evolución de las cotizaciones sociales ha tenido sin duda un papel destacable ya que no se ha cumplido el acuerdo de reducción de las mismas.
Eje 3: Aumento del capital humano	UGT apoya la prioridad dada al aumento de la productividad mediante la mejora de la formación y del capital humano.	Comparte el objetivo, aunque para alcanzarlo habría sido necesario incluir un indicador de compromiso de aumento de la inversión en educación/formación hasta 2010, dada la menor inversión respecto al PIB respecto a la media europea, así como incrementar el Fondo de Compensación Interterritorial para reducir las diferencias entre comunidades autónomas en recursos, servicios y resultados.	
Eje 6: Mercado de trabajo y diálogo social	Se remiten a la política del sindicato en las Mesas de negociación.	Considera que se ha hecho una selección unilateral y arbitraria de las medidas incluidas en este eje y que hubiera sido deseable no adelantar ninguna medida concreta hasta no conocer el resultado final del proceso de negociación (por ejemplo, medidas para reducir la temporalidad o apoyar la prolongación de la vida activa y la modernización de los sistemas de protección social).	Prioridad a la reforma del mercado de trabajo como requisitos para recuperar la competitividad y las inversiones en actividades productivas. Sin embargo, las medidas recogidas por el PNR en este eje son insuficientes. Se tiene que incidir sobre: los incentivos para continuar en la vida activa, el cumplimiento de las previsiones del pacto de Toledo en materia de excedentes, la reducción de las aportaciones al FOGASA y la revisión del marco regulador del despido.

Fuentes: Observaciones de CEOE y CEPYME al Borrador del Programa Nacional de Reformas, septiembre 2005. Aportaciones de CCOO para el Programa Nacional de Reformas, octubre 2005 y Valoración de UGT de los objetivos del Plan Nacional de Reformas.

Por lo que se refiere a las primeras, durante 2005, cabe destacar la puesta en funcionamiento a mediados de año del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), que pretende integrar la información utilizada por los distintos Servicios Públicos de Empleo tras el proceso de transferencia a las comunidades autónomas, sobre gestión de las políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo.

En cuanto a las segundas, cabe resaltar los avances realizados para modificar el modelo de formación que se ha concretado, en el marco de la Mesa de Diálogo Social, en la firma en febrero de 2006 por parte de los agentes sociales del IV Acuerdo Nacional de Formación y del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, acuerdo este último que transforma los subsistemas de formación continua y formación profesional en un único sistema de formación para el empleo.

Modernización de los Servicios Públicos de Empleo

La entrada en vigor del SISPE el pasado mes de mayo culmina el esfuerzo iniciado en 1999 de mejorar la coordinación y la cooperación entre los Servicios Públicos de Empleo Estatal (SPEE) y de las comunidades autónomas y supone la desaparición del Sistema de Información Laboral de Empleo (SILE) vigente hasta ahora. Este nuevo sistema, al permitir conocer y dar acceso a todas las demandas de empleo realizadas por todos los servicios públicos de empleo, aumenta la transparencia y la homogeneidad en la gestión de las ofertas y demandas de empleo, mejorando el servicio prestado a los ciudadanos, a la vez que se espera facilite la movilidad de los trabajadores en todo el territorio nacional.

Para ello, y con el fin de respetar la diversidad territorial y preservar la autonomía de gestión de los distintos Servicios Públicos de Empleo, el SISPE, tal y como recoge la declaración conjunta de los Servicios Públicos de Empleo suscrita en el mes de marzo[22], se asienta sobre dos pilares básicos: a) la disposición de datos comunes compartidos y el consenso sobre los criterios y procedimientos de gestión de los mismos; y b) la posibilidad de que cada Servicio Público de Empleo pueda adaptar su gestión a las especificidades de los usuarios de su mercado de trabajo de referencia.

[22] Declaración institucional que suscriben los Servicios Públicos de Empleo con motivo de la entrada en funcionamiento del SISPE, de 30 de marzo 2005 [www.inem.es/inicial/sispe]. Véase Memoria CES 2004 para mayor detalle.

Como ya se ha señalado en el apartado 1.1 de este capítulo, este nuevo sistema permite, a su vez, recoger mejor la información utilizada para la elaboración de las estadísticas del paro registrado, tal y como venía siendo demandado en los últimos tiempos desde diferentes instancias.

Por otro lado, hay que señalar que el SPEE ha puesto en funcionamiento a mediados de 2005 el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura con objeto de agilizar la cobertura de vacantes por parte de los empleadores. Dicho catálogo, al que se aludía en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, recoge trimestralmente y desglosadas por provincias, las ocupaciones que tienen dificultad para ser cubiertas. De esta forma, cualquier empleador podrá cubrir una determinada vacante recurriendo a un trabajador extranjero, y tramitar de forma automática su autorización para residir y trabajar en España, si la ocupación a que se refiere la vacante se encuentra en el citado catálogo.

En este sentido, siguiendo la metodología establecida en la Resolución de 8 de febrero de 2005 del SPEE, y previa consulta con los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas y con la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, se elaboró el citado catálogo para los dos últimos trimestres del año. Sin embargo, ante la entrada en vigor del SISPE en mayo y ante las críticas esgrimidas por los agentes sociales sobre la validez de la metodología utilizada, el SPEE estableció en noviembre un nuevo procedimiento para la elaboración del catálogo[23]. Este nuevo procedimiento de elaboración que se está utilizando a partir de 2006 recogerá mejor los datos existentes sobre demandas y puestos ofertados, aunque hasta que transcurran cuatro trimestres desde la implantación del SISPE se utilizará la información temporal disponible.

Por último, a raíz de la aprobación del Real Decreto 200/2006, de 17 de febrero, Relativo a la simplificación de los trámites administrativos de la protección por desempleo, el SPEE ha lanzado un plan que pretende potenciar la información, simplificar los trámites y

[23] Resolución de 14 de noviembre de 2005, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece un nuevo procedimiento de elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura.

atender mejor a los demandantes de empleo. Aunque este sistema empezará a funcionar a lo largo de 2006, supone un paso más en el proceso de modernización de los servicios públicos de empleo.

Fomento del empleo

Tal y como establece la Ley 56/2003 de Empleo, las políticas activas de empleo tienen entre sus objetivos el de asegurar la integración laboral de distintos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral. La política de empleo se ha orientado, desde el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo de 1997, hacia el fomento del empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en indefinidos, estableciendo para ello una serie de incentivos. Éstos quedan recogidos en el Programa de Fomento del Empleo que, vinculado a las disposiciones presupuestarias, se establece con carácter anual. El Programa recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2005, mantiene el esquema de incentivos vigentes el año anterior (cuadro II-23).

CUADRO II-23

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO 2005

(Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005)

Colectivo		Bonificación cuota empresas a Seguridad Social por contingencias comunes		Duración de la bonificación
Contratación indefinida inicial, a tiempo completo o parcial				
Parados durante 6 o más meses[1,3]		20%	30%[2]	24 meses
Mayores de 45 años y hasta los 55[1,3]		50% 45%	60%[2] 55%[2]	12 primeros meses Resto de vigencia
Mayores de 55 años y hasta los 65[1,3]		55% 50%	65%[2] 60%[2]	12 primeros meses Resto de vigencia
Perceptores de prestaciones/subsidios por desempleo a los que reste un año o más de percepción[1]		50% 45%	60%[2] 55%[2]	12 primeros meses De 13º a 24º mes
Desempleados participantes en el programa que contempla la renta activa de inserción [1]	Mayores de 45 años y hasta los 55[1]	65% 45%	75%[2] 55%[2]	24 primeros meses Resto de vigencia
	Mayores de 55 años y hasta los 65[1]	65% 50%	75%[2] 60%[2]	24 primeros meses Resto de vigencia
Mujeres entre 16 y 45 años[1]		25%		24 meses
Mujeres, en profesiones de bajo índice de empleo femenino[1 ,3]	Mayores de 45 años o paradas durante más de 6 meses[1]	70% 60%		12 primeros meses Del 13er al 24º mes
	Menores de 45 años en paro durante menos de 6 meses[1]	35%		24 meses
Paradas contratadas en los 24 meses siguientes de tener un hijo		100%		12 meses
Perceptores del subsidio por desempleo en favor de trabaj. incluidos en el Reg. esp. agr. de la Seg. Soc.[1]		90% 85%		12 primeros meses Del 13er al 24º mes
Contratación indefinida o temporal, a tiempo completo o parcial				
Desempleados en situación de exclusión social contratado por empresas y entidades sin ánimo de lucro		65%[3]		24 meses
Víctimas de violencia de género		65%[3]		24 meses

CUADRO II-23 *(Continuación)*

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO 2005

(Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005)

Colectivo	Bonificación cuota empresas a Seguridad Social por contingencias comunes	Duración de la bonificación
Transformación de contratos temporales en indefinidos		
Contratos de duración determinada y temporales celebrados antes del 1/1/2005 y transformados antes del 31/12/05 y los formativos, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de su celebración	25%	24 meses
Transformación de contratos temporales en indefinidos a jornada parcial		
Contratos de prácticas o relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, manteniendo como mínimo la duración de la jornada [4]	25%	24 meses
Trabajadores ocupados con contrato indefinido		
Trabajadores de 60 o más años, con 5 o más años de antigüedad en la empresa, con contrato indefinido	50% x 5 años de antigüedad (10 puntos porcentuales. de incremento, hasta 100%, x cada año de más) [5]	Vigencia contrato
Trabajadoras con contrato suspendido por maternidad o excedencia por cuidado de hijo, que se reincorporan a su trabajo en los dos años siguientes al parto		
Con contrato indefinido o temporal	100%	12 meses siguientes a la reincorporación
Con contrato temporal que se transforma en indefinido		
Con contrato temporal anterior al 01/01/2005 que se transforma en indefinido antes de un año tras la reincorporación	100%	18 meses siguientes a la reincorporación

[1] Si es el primer contratado por un trabajador autónomo en alta desde el 1/1/2004 se incrementa 5 puntos.
[2] Cuantía de la bonificación en caso de que la contratación se realice a tiempo completo con una mujer. A esta cuantía se le puede sumar, en su caso, el incremento de la nota 1.
[3] Se incrementa en 10 puntos en el caso de contratación de mujeres a tiempo completo.
[4] Estos colectivos pueden, además, concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida, el cual tiene establecida una indemnización de 33 días de salario por año de servicio (máximo 24 mensualidades) en el supuesto de despido por causas objetivas declarado improcedente. Los colectivos que pueden concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida son: jóvenes de 16 a 30 años; mujeres en profesiones de bajo índice de empleo femenino; mayores de 45 años; desempleados inscritos durante 6 o más meses; minusválidos; trabajadores empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 1 de enero de 2005.
[5] Salvo por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes
Las bonificaciones son incompatibles entre sí, debiendo el beneficiario optar por las correspondientes a sólo uno de los supuestos en los que se halle incluido un mismo trabajador. El fomento de la contratación de trabajadores discapacitados se rige por su legislación específica. El Real Decreto 170/2004 eleva la bonificación por contratar mujeres discapacitadas al 90 o al 100 por 100 de las cuotas empresariales en función de si son menores o mayores de 45 años, y amplía la subvención para la adaptación del puesto de trabajo de discapacitados.

Como novedad, cabe señalar la posibilidad de que el Gobierno establezca bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del empresario a favor de los becarios y personal vinculado a proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica. Sin embargo, la cuantía, términos y condiciones de dichas bonificacio-

nes no se establecen, quedando a expensas de su posterior desarrollo reglamentario.

Igualmente, se autoriza al Gobierno a extender las bonificaciones relativas a la contratación de cuidadores en familias numerosas, previstas en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección de familias numerosas[24], a la contratación de trabajadores dedicados al cuidado de personas dependientes y discapacitados en el hogar familiar.

En este sentido, en el año 2005, como ya se ha señalado en el apartado 1.3.1 de este capítulo, tanto los contratos indefinidos ordinarios como las conversiones de contratos temporales en indefinidos aumentaron.

Atendiendo a los colectivos de bonificación, se observa un aumento de los contratos acogidos a bonificación, que pasaron de 693.283 a 739.213, a la vez que se ha asistido en paralelo a una reducción superior del número de contratos indefinidos que no resultaron bonificados ni acogidos (cuadros II-24 y II-25). Entre los que sí fueron bonificados, destaca el incremento de la conversión en indefinidos cuyo crecimiento se ha acelerado sustancialmente desde el año 2003 en paralelo a la caída, en una cuantía similar, a la observada en los contratos no bonificados.

Por colectivos, el de mujeres desempleadas entre 16 y 45 años, que es el principal colectivo de bonificación, recogió algo más de 134.000 nuevos contratos de «fomento» en 2005, un 8,0 por 100 menos que el año anterior. En cambio, los otros dos colectivos que le siguen en importancia, el de desempleados mayores de 45 a 55 años y el de desempleados de 56 a 65 años, recogieron aumentos cercanos al 5,0 por 100.

[24] La Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las familias numerosas, cuyo Reglamento de aplicación se aprobó por el Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, estableció en su artículo 9, la bonificación de un 45 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de cuidadores por parte de familias numerosas. Por otro lado, el Proyecto de Ley de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, presentado al Congreso el 26 de abril de 2006, prevé en su artículo 18 la prestación económica para cuidados en el medio familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.

CUADRO II-24

CONTRATOS INDEFINIDOS ACOGIDOS A MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN SEGÚN COLECTIVO DE BONIFICACIÓN, 2003-2005 (Totales anuales)

Colectivo de bonificación[1]	2003			2004			2005		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Mujeres desempleadas entre 16 y 45 años	136.424	—	136.424	146.603	—	146.603	134.805	–	134.805
Mujeres subrepresentadas	579	—	579	631	—	631	443	—	443
Desempleados insc. de 6 o más meses	11.595	9.135	2.460	11.448	8.892	2.556	8.950	6.746	2.204
Desempleados mayores de 45 y hasta 55 años	58.107	34.347	23.760	65.523	36.954	28.569	68.584	38.005	30.579
Desempleados mayores de 55 y hasta 65 años	21.096	14.749	6.347	23.991	16.544	7.447	25.114	16.986	8.128
Desemp. perc. prest. sub. resta 1 año más	2.099	1.539	560	2.565	1.826	739	2.270	1.623	647
Desemp. perc. renta activa inserción	78	38	40	120	55	65	168	90	78
Mujeres contratadas 24 meses sig. alumbr.	2.142	—	2.142	2.259	—	2.259	2.263	—	2.263
Desempleados perceptores subsidio REASS	187	124	63	123	86	37	106	72	34
Minusválidos	12.502	8.574	3.928	13.814	9.371	4.443	15.811	10.406	5.405
Trabajadores en riesgo de exclusión social	2.346	663	1.683	1.318	449	869	835	349	486
Conversión a indefinido acogido bonifica	380.507	223.484	157.023	421.034	245.039	175.995	476.485	273.534	202.951
Otros colectivos	2.962	20	2.942	3.854	51	3.803	3.379	35	3.344
Total bonificados	630.624	292.673	337.951	693.283	319267	374.016	739.213	347846	391.367
No bonificados	*145.881*	*91.833*	*54.048*	*92.209*	*58.233*	*33.976*	*43.022*	*28.488*	*14.534*
Total	**776.505**	**384.506**	**391.999**	**785.492**	**377.500**	**407.992**	**782.235**	**376.334**	**405.901**

[1] Según Ley 12/2001.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados.*

CUADRO II-25

CONTRATOS INDEFINIDOS ACOGIDOS A MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN SEGÚN COLECTIVO DE CONTRATACIÓN, 2003-2005 (Totales anuales)

Categorías	2003			2004			2005		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Mayores de 45 años	76.152	46.079	30.073	86.727	51.013	35.714	89.393	51.835	37.558
Minusválidos	7.959	5.429	2.530	8.657	5.795	2.862	9.396	6.105	3.291
Jóvenes de 16-30 años	126.690	30.122	96.568	127.152	28.973	98.179	105.583	21.486	84.097
Mujeres desemp. ocup. < índice empleo	3.401	—	3.401	5.031	—	5.031	4.619	—	4.619
Desempleados 6 o más meses inscritos	11.010	5.866	5.144	11.680	6.073	5.607	9.980	5.086	4.894
Conversiones indefinidos	427.154	252.244	174.910	401.959	233.619	168.340	69.773	43.817	25.956
No acogidos	*124.139*	*44.766*	*79.373*	*144.286*	*52.027*	*92.259*	*493.491*	*248.005*	*245.486*
Total	**776.505**	**384.506**	**391.999**	**785.492**	**377.500**	**407.992**	**782.235**	**376.334**	**405.901**

[1] Según Ley 12/2001.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados.*

En cuanto a los contratos acogidos a medidas de fomento según colectivo de contratación, destaca la caída de los contratos del colectivo de jóvenes de 16-30 años que pasaron de 127.152 en 2004 a 105.583 en 2005. Por su parte, el colectivo de mayores de 45 años vio incrementarse el número de contratos aunque a menor ritmo que el año anterior. Pero sin duda lo más destacable es el fuerte aumento de los contratos no acogidos a medidas de fomento que se multiplicaron casi por cuatro en el último año, mientras las conversiones se movieron en sentido inverso.

Personas con discapacidad

Los datos sobre contratación de personas con discapacidad indican una tendencia creciente en los últimos años (cuadros II-18 y II-25). En 2005, se celebraron con este colectivo de bonificación casi 16.000 contratos acogidos a medidas de fomento de la contratación indefinida (en torno a un 14 por 100 más que en el año anterior) y 3.000 conversiones a indefinidos, así como 13.000 contratos temporales dentro de la modalidad (que arrojan un incremento también del 14 por 100 respecto a los celebrados en 2004). Con todo, resultan ser medidas de muy escasa incidencia si se recuerdan algunos indicadores básicos sobre la situación de estas personas en el empleo.

El módulo de la EPA sobre Personas con discapacidad y su relación con el empleo (2002), que contiene la información disponible más actual al respecto, pone de manifiesto que una gran mayoría de la población con problemas de salud o discapacidad no participa en el mercado de trabajo. Su tasa de actividad era del 33,7 por 100 en el año citado, frente a una tasa general del 70 por 100. La tasa de paro de las personas con discapacidad era del 15,3 por 100, cuatro puntos más alta que la general.

Esta cuestión se estudió con detalle, formulándose diferentes propuestas de actuación, en el Informe del CES 4/2003, *La situación de las personas con discapacidad*. Desde entonces, se han puesto en marcha diferentes iniciativas normativas destinadas a mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad, entre ellas: el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se Regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo, el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se Regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad

y, muy recientemente, el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se Regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo. No obstante, aún no se dispone de la información estadística más específica que permitiría analizar la incidencia de estas medidas.

Necesidad de potenciar adicionalmente la formación permanente

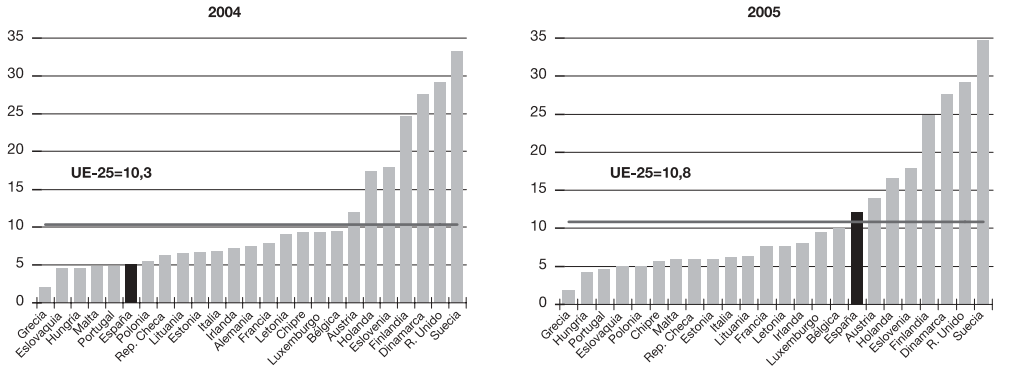
Como ya se ha apuntado, con la revisión de la Estrategia de Lisboa, la inversión en capital humano y, consecuentemente, el aprendizaje permanente, adquieren una mayor relevancia, pasando a ser un objetivo fundamental para aumentar la productividad de nuestras economías. En este sentido, según el indicador más utilizado para el seguimiento de la Estrategia de Empleo en relación con la formación (porcentaje de población de 25-64 años que ha participado en algún tipo de formación permanente durante las últimas cuatro semanas), España se situaba entre los países de la Unión Europea con peores resultados hasta el año 2004. Así, mientras en el conjunto de la UE-25, el 10,3 por 100 de la población había recibido formación permanente en dicho año, en España, sólo el 5,1 por 100. Sin embargo, en el año 2005, Eurostat ha llevado a cabo una revisión metodológica que, en el caso de España, influido en gran parte por los cambios metodológicos de la EPA, impide comparar los datos con los de años anteriores. Así, el porcentaje de población de 25-64 años que ha recibido formación permanente en 2005 se situaría ahora en España en el 12,1 por 100, un punto por encima de la media de la UE-25 que se sitúa en el 10,8 por 100 (gráfico II-15). En todo caso, como ya se ha señalado, el PNR ha dado una clara prioridad al fomento adicional de la formación permanente con lo que se pretende situar dicho porcentaje en el 12,5 por 100 en 2010, nivel medio esperado en la UE-25 para dicho año.

Atendiendo al módulo *ad hoc* sobre formación continua, llevado a cabo por Eurostat en el año 2003, la tasa de participación en cualquier tipo de formación se situó, para el conjunto de la población de 25-64 años, en el 42 por 100 en la UE-25[25] (cuadro II-26), existiendo grandes diferencias entre Estados miembros. España, con una tasa de participación del 25 por 100, se encontraba entre los países con menor participación, tan sólo por delante de Hungría y Grecia y

[25] Véase Eurostat, «Lifelong learning in Europe», *Statistics in Focus,* núm. 8/2005,

GRÁFICO II-15

PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 25-64 AÑOS QUE HA RECIBIDO FORMACIÓN PERMANENTE EN 2004 Y 2005



Fuente: Eurostat.

lejos de los países que registraron las mayores tasas (Austria, Luxemburgo, Eslovenia y Dinamarca con más del 80 por 100). Por otro lado, para el conjunto de la UE-25, el 4,4 por 100 de los que recibieron formación fue de tipo formal, el 16,5 por 100 no formal y un tercio, educación informal.

La probabilidad de participar en cualquier acción formativa responde a los siguientes patrones en la mayoría de los países comunitarios: decrece con la edad, siendo los jóvenes de 25-34 los que participan en mayor medida (50 por 100 en media en la UE-25 frente al 30 por 100 de los mayores de 55-64); es similar para hombres y mujeres, aunque se observan mayores pautas diferenciales entre estados miembros que las observadas respecto a la edad, siendo la participación masculina ligeramente superior a la femenina excepto en Grecia, Letonia, Lituania, Finlandia e Irlanda donde la participación femenina supera a la masculina en más de tres décimas. Por su parte, la probabilidad de no participar en acciones formativas, es mayor en las zonas rurales que en las urbanas, pero sobre todo es proporcional al nivel educativo adquirido, de forma que, en media en la UE-25, la tasa de no participación de los menos cualificados es 1,5 veces superior a la de los más cualificados.

En cuanto a la participación en acciones de formación profesional no reglada, existen también grandes diferencias atendiendo al nivel educativo de partida de los participantes, de forma que en media en la UE-25, el 31 por 100 de los altamente cualificados reciben formación continua frente al 7,0 por 100 entre los escasamente formados (21 y 5,0 por 100 respectivamente en el caso español). Asimismo, los trabajadores ocupados participan en mayor medida que los desempleados, aunque esta diferencia es menor en el caso de España que la observada en el resto de países comunitarios (cuadro II-26). Por su parte, los inactivos apenas participan en acciones de formación (6,0 por 100 en la UE-25), excepto en Austria, Dinamarca, Finlandia o Suecia, donde su tasa de participación supera el 10,0 por 100.

CUADRO II-26

TASAS DE PARTICIPACIÓN EN FORMACIÓN CONTINUA EN LA UE-25 EN 2003 (En porcentaje)

Países de la Unión Europea	Participación en cualquier tipo de formación					Participación en educación no formal					
	Por grupos de edad					Por nivel educativo			Por situación profesional		
	25-34	35-44	45-54	55-64	Total	Alto	Medio	Bajo	Ocupado	Desempleado	Inactiv
Alemania	50	45	41	32	42	25	11	4	16	12	4
Austria	90	88	87	93	89	45	26	9	30	25	11
Bélgica	51	45	41	27	42	35	19	9	26	13	5
España	**33**	**26**	**20**	**14**	**25**	**21**	**13**	**5**	**12**	**16**	**5**
Finlandia	85	82	76	66	77	60	37	24	50	25	16
Francia	61	55	51	32	51	35	20	11	25	20	6
Grecia	27	19	13	7	17	13	5	1	6	7	2
Holanda	51	44	39	30	42	15	12	6	13	9	5
Irlanda	51	52	47	42	49	24	14	7	17	12	6
Italia	57	52	47	35	49	14	7	2	7	2	1
Luxemburgo	86	84	79	75	82	36	16	5	20	20	6
Portugal	54	46	39	33	44	30	18	5	11	9	4
Dinamarca	82	83	80	72	80	61	44	31	53	41	23
Reino Unido	44	42	39	23	38	56	34	11	42	26	14
Suecia	77	74	71	62	71	64	45	30	53	24	23
Chipre	52	41	33	19	38	45	17	4	25	13	4
Eslovaquia	62	62	61	49	60	41	20	7	29	7	2
Eslovenia	86	83	80	78	82	49	22	7	31	13	5
Estonia	41	36	30	16	31	27	11	—	19	13	—
Hungría	20	13	8	4	12	10	5	2	6	5	2
Letonia	56	49	42	36	46	33	11	3	17	8	4
Lituania	34	32	25	16	28	20	5	—	10	4	—
Malta	82	29	74	18	53	25	23	6	14	—	4
Polonia	41	33	26	16	30	32	8	2	15	4	1
Rep. Checa	34	32	28	20	29	27	12	4	17	6	2
UE-25	**50**	**45**	**40**	**30**	**42**	**31**	**16**	**7**	**21**	**14**	**6**

Fuente: Eurostat *Labour Force Survey*, módulo sobre formación permanente 2003.

En el marco de los objetivos de la Estrategia de Lisboa referentes a la formación a lo largo de toda la vida, los agentes sociales europeos se comprometieron en el año 2002 a establecer un marco de acción que permitiera impulsar acciones concretas para el desarrollo de las competencias y de las cualificaciones.[26] Para ello, se establecieron cuatro ejes prioritarios: a) la identificación y anticipación de las competencias y cualificaciones necesarias (tanto a nivel de las empresas como a nivel nacional y sectorial; b) el reconocimiento y validación de las competencias y cualificaciones obtenidas; c) la necesidad de informar y apoyar a los agentes sociales a este respecto; y, d) la necesidad de movilizar recursos que permitan financiar las acciones de formación a lo largo de toda la vida. Este proceso ha dado lugar a un intercambio de experiencias (recogidas en sendos informes anuales) muy positivo, que ha permitido: mejorar el conocimiento sobre las acciones emprendidas tanto a nivel nacional, sectorial y empresarial, fomentar una mayor discusión sobre cuáles son las prioridades de los agentes sociales a este respecto e influir sobre la modernización de los sistemas educativos y de formación de los Estados miembros.[27] Sin embargo, a pesar de los avances realizados, es necesario seguir incidiendo en estas cuestiones para mejorar el funcionamiento de la formación permanente y su adecuación al mercado laboral en todos los países de la Unión Europea.

Por lo que se refiere a la situación española, cabe destacar el avance realizado en los últimos años para identificar mejor las cualificaciones y las competencias gracias al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales[28]. En 2005 se han producido avances en este sentido, con el establecimiento de nuevas cualificaciones[29] y sus

[26] El acuerdo *Framework of Actions for the Lifelong Development of Competencies and Qualifications* fue firmado en marzo de 2002 por la Confederación Europea de Sindicatos y la UNICE/UEAPME.

[27] *Framework of Actions for the Lifelong Development of Competencies and Qualifications, Evaluation Report 2006.*

[28] Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, sobre Cualificaciones y formación profesional y el consiguiente establecimiento de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que permite avanzar en un enfoque de aprendizaje permanente mediante el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas tanto a través de la experiencia laboral como de procesos formativos formales o no formales.

[29] RD 1087/2005, de 16 de septiembre, por el que se Establecen nuevas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo Modular de Formación Profesional, a la vez que se han actualizado determinadas cualificaciones profesionales de las establecidas por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero. De momento son ya 24 las familias profesionales identificadas, que agrupan un total de 163 cualificaciones (cuadro II-27).

IV Acuerdo Nacional de Formación y Acuerdo para la Formación Profesional para el Empleo

Por otro lado, ante la necesidad de aumentar la participación y favorecer de forma más activa la formación para todos los trabajadores, los agentes sociales firmaron en febrero de 2006 el IV Acuerdo Nacional de Formación. Dicho Acuerdo, que tiene una duración hasta finales de 2010, pudiendo ser renovado por las partes, pretende promover de forma más activa el desarrollo de un modelo integrado de formación para el empleo que mejore la formación permanente en España, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo durante los últimos trece años. Se pretende así reforzar la formación de demanda, ampliar la oferta para los trabajadores y utilizar mejor los recursos financieros disponibles, en particular, las cuotas aportadas por empresarios y trabajadores.

Paralelamente, y como parte del desarrollo de este acuerdo, los agentes sociales y el Gobierno firmaron el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo por el cual se respalda la creación de un

CUADRO II-27

CUALIFICACIONES INCLUIDAS EN EL CATÁLOGO NACIONAL

Familia profesional	Cualificaciones incluidas en el Catálogo	Familia profesional	Cualificaciones incluidas en el Catálogo
1. Agraria	5	13. Edificación y obra civil	2
2. Marítimo-pesquera	11	14. Vidrio y cerámica	4
3. Industrias alimentarias	11	15. Madera, mueble y corcho	7
4. Química	13	16. Textil, confección y piel	23
5. Imagen personal	7	17. Artes gráficas	3
6. Sanidad	8	18. Imagen y sonido	4
7. Seguridad y medio ambiente	8	19. Información y comunicaciones	9
8. Fabricación mecánica	9	20. Administración y gestión	5
9. Instalación y mantenimiento	2	21. Comercio y marketing	6
10. Electricidad y electrónica	2	22. Servicios socioculturales y a la comunidad	2
11. Transporte y mantenimiento de vehículos	7	23. Hosteleria y turismo	5
12. Industrias extractivas	4	24. Actividades físicas y deportivas	6

Fuente: Elaboración propia a partir de http://www.mec.es/educa.

único sistema de formación para el empleo, que integra los actuales subsistemas de formación continua y de formación ocupacional, con el fin de mejorar la calidad de la formación profesional y de adecuar mejor la capacidad de gestión de las comunidades autónomas y de la Administración central.

Ambos acuerdos son fruto de las negociaciones desarrolladas desde mediados de 2005 en la Mesa de Diálogo Social, con base en la Declaración para el Diálogo Social firmada en julio de 2004 sobre competitividad, empleo estable y cohesión social, y responden a los recientes cambios producidos, tanto en el ámbito europeo como en la legislación nacional, con el fin de aproximar la formación al mercado laboral.

El nuevo sistema de formación profesional para el empleo, basado en el fomento de la formación a lo largo de la vida tanto de ocupados como de desempleados y en la mejora de su capacitación profesional y promoción personal, pretende ofrecer una formación más adaptada a las necesidades del mercado de trabajo, mejorar la productividad y competitividad de las empresas, así como la empleabilidad de los trabajadores con mayor dificultad de inserción laboral, y promover la acreditación de las competencias profesionales.

Para lograr dichos objetivos, el sistema se articulará en torno a una serie de principios, entre los que destacan: transparencia, simplicidad, calidad y eficacia de la formación; unidad de caja de la cuota de formación profesional; unidad de mercado de trabajo; colaboración entre las distintas Administraciones; participación de los interlocutores sociales; carácter gratuito de la formación para el empleo. Sobre esta base, el Acuerdo describe los ejes sobre los que debe asentarse la reforma, a la vez que establece y delimita, para cada caso, las competencias de los agentes implicados en el sistema formativo (recuadro II-8).

En todo caso, el nuevo sistema, que se espera quede regulado por Real Decreto en breve, requiere una estructura organizativa más racional, aunque basada en la existente[30], así como contar con una

[30] La estructura organizativa se basa en: la Comisión Estatal de Formación para el Empleo como órgano de participación y consulta de las Administraciones públicas y de los agentes sociales; el Servicio Público de Empleo Estatal junto con la Fundación Tri-

RECUADRO II-8

ACUERDO DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO: EJES PRIORITARIOS

•Integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua pero manteniendo ambas sus especificidades.

•Acceso universal de todos los colectivos de trabajadores a la formación, incluso aquellos que no cotizan por formación profesional, con especial atención a los colectivos que suelen tener menor acceso a la formación (trabajadores de pymes, mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género, trabajadores poco cualificados y discapacitados).

•Promoción del sistema de bonificaciones sobre la cuota de formación, para las empresas que formen a sus trabajadores ya que este mecanismo ha sido poco utilizado hasta ahora. Para ello, se prevé darle mayor difusión, reducir los requisitos burocráticos exigidos y dar un mayor apoyo y asesoramiento a las pymes.

•Impulso de los Permisos Individuales de Formación mediante la concesión de un crédito adicional, equivalente a 200 horas laborales por permiso y curso académico, dependiendo de la duración de la formación prevista y dentro del límite establecido por los Presupuestos Generales del Estado.

•Desarrollo de una oferta formativa amplia, accesible y adecuada a las necesidades de los trabajadores a lo largo de todo el año, incluyendo una oferta formativa modular que, al ofrecer una acreditación parcial de la formación recibida, facilite a los trabajadores avanzar en sus itinerarios formativos.

•Mantenimiento de programas de formación en alternancia con el empleo, tales como los contratos para la formación o los programas públicos de empleo y formación (Escuelas-Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo).

•Impartición de ofertas formativas tanto por parte de las Administraciones públicas a través de sus medios propios, como de las organizaciones empresariales y sindicales y de los centros de formación acreditados para ello. En este sentido, se prevé que el Servicio Público de Empleo, con la colaboración de las comunidades autónomas y de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, gestione un registro de las entidades o centros de formación acreditados. Se prevé asimismo, la realización de acciones de apoyo y acompañamiento de las acciones formativas (orientación profesional, acciones de investigación e innovación de la demanda, etc.).

•Impulso de la certificación de la formación profesional mediante el desarrollo de los certificados de profesionalidad siguiendo las cualificaciones incorporadas al recientemente creado Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

•Mejora de la calidad de la formación, mediante el fomento de una cultura de la evaluación y una mejor integración y coordinación del seguimiento y control de las acciones.

financiación adecuada y suficiente. En este sentido, se aconseja una mayor racionalización del gasto y la consiguiente redistribución del presupuesto entre los colectivos de ocupados y de parados en función del peso de cada uno de ellos en el mercado de trabajo. Si bien no es un elemento del Acuerdo, el presupuesto del Servicio Público de Empleo destinará unos 2.200 millones de euros a formación profesional para el empleo en 2006, de los cuales, el 58 por 100 se dedi-

partita para la Formación en el Empleo como órganos de gestión; las comisiones paritarias estatales; en el ámbito autonómico, los órganos de gestión y participación que establezca cada comunidad autónoma y, por último, la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, que asegura la coordinación entre los ámbitos estatal y regional.

cará a formación para trabajadores ocupados y el resto para desempleados.

Aumenta el número de participantes en formación continua

En lo referente al actual subsistema de formación profesional continua, la nueva regulación de 2003[31] parece empezar a dar sus frutos a tenor del aumento de los planes de formación, de los trabajadores formados y del presupuesto dedicado a la formación observado durante el último año. En efecto, el número de participantes formados en las empresas acogidas a bonificación prácticamente se ha duplicado, pasando de los 593.368 de 2004 a 933.060 en el año 2005, habiéndose también producido un aumento de la ratio de participación (es decir del número de participantes formados respecto a los notificados) de casi dos puntos.

Si bien dos tercios de los participantes recibieron cursos de formación genérica, se ha producido a lo largo del año un ligero retroceso de ésta a favor de la formación de carácter específico, al igual que un ligero avance de la formación a distancia y mixta en detrimento de la formación presencial. En todo caso, el nivel de formación impartido sigue siendo en su mayor parte de nivel medio o superior y la alfabetización informática sigue siendo escasa. Por lo que se refiere al tamaño empresarial, la mayoría de los participantes se concentran en empresas de más de 1.000 trabajadores, habiéndose producido sin embargo un retroceso del peso de éstas a favor de las pymes (del 50,7 por 100 de 2004 al 43,2 por 100 en 2005) (cuadro II-28).

Por lo que se refiere al perfil sociodemográfico de los participantes, en el año 2005 el 59 por 100 fueron hombres, el 70 por 100 correspondieron al grupo de edad de 26 a 45 años y un tercio tenía educación secundaria. En cuanto al perfil laboral de los participantes, el 38,8 por 100 fueron trabajadores cualificados, seguidos prácticamente en la misma proporción por los no cualificados y los trabajadores técnicos (22,9 y 22,1 por 100 respectivamente), mientras los directivos representaron tan sólo un 4,4 por 100. Por grupos de cotización a la Seguridad Social, los grupos con mayor participación fueron los relativos a oficiales y auxiliares administrativos (28,7 por 100) seguido de los ofi-

[31] Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de formación profesional continua y Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regulan las Acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos de formación.

CUADRO II-28

PARTICIPANTES FORMADOS EN ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS POR TIPO DE ACCIÓN FORMATIVA Y TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2004-2005

Acciones formativas	2004			2005		
	Participantes formados		Ratio de participación[1]	Participantes formados		Ratio de participación[1]
	Número	%		Número	%	
Tipo de acción						
Genérica	397.520	67,0	91,3	613.693	65,8	91,7
Específica	195.848	33,0	88,1	319.367	34,2	88,9
Modalidad de impartición						
Presencial	448.834	75,6	89,5	671.579	72,0	89,4
A distancia	58.379	9,8	94,7	103.493	11,1	94,8
Mixta	57.971	9,8	89,2	125.709	13,5	92,4
Teleformación	28.184	4,7	89,6	32.279	3,5	91,5
Nivel de la formación						
Básico	248.968	42,0	91,2	382.838	41,0	91,3
Medio/Superior	344.400	58,0	89,6	550.222	59,0	90,3
Alfabetización informática						
Módulo aislado	959	0,2	88,0	476	0,1	80,8
Módulo en una acción formativa	3.340	0,6	94,2	6.169	0,7	95,6
Sin módulo	589.069	99,3	90,3	926.415	99,3	90,7
Por tamaño de la empresa [2]						
1 a 5 trabajadores	15.833	2,7	96,1	29.787	3,2	95,3
6 a 9 trabajadores	7.795	1,3	94,5	15.843	1,7	95,1
10 a 49 trabajadores	60.735	10,2	94,6	120.404	12,9	95,3
50 a 249 trabajadores	106.523	18,0	93,0	199.496	21,4	94,0
250 a 999 trabajadores	101.450	17,1	92,0	164.086	17,6	91,7
> 1.000 trabajadores	300.794	50,7	87,5	403.410	43,2	89,3
Total	**593.368**	**100,0**	**90,2**	**933.060**	**100,0**	**91,8**

[1] La ratio de participación se define como el cociente entre el sumatorio de los participantes formados respecto al sumatorio de los participantes notificados o válidos.
[2] Pueden darse diferencias entre el sumatorio de los parciales y los totales como consecuencia de valores nulos o fuera de rango.
Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

ciales de primera y segunda y por los ingenieros y licenciados (13 y 11,8 por 100 respectivamente). Atendiendo a los sectores de actividad, el 46,8 por 100 de los participantes notificados en acciones de formación bonificadas se concentraron en el sector servicios, seguidos de la industria y del comercio (24,8 y 12,8 por 100 respectivamente). Por comunidades autónomas, Madrid, Cataluña y Andalucía concentraron el 56 por 100 de los participantes notificados.

En cuanto a las empresas que han llevado a cabo las acciones formativas, hay que señalar el aumento de las mismas, que han pasado de las 31.122 registradas en 2004 a las 61.753 de 2005, lo que ha supuesto

un incremento del crédito asignado a acciones de formación de 194,5 millones de euros a 318,6 millones entre ambos periodos (cuadro II-29).

Formación profesional ocupacional

Por lo que se refiere a la formación profesional ocupacional durante el año 2005, se han seguido desarrollando las actuaciones contempladas en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), obteniéndose los principales resultados de participación e inserción que a continuación se detallan.

CUADRO II-29

EMPRESAS FORMADORAS POR TAMAÑO, SECTOR DE ACTIVIDAD Y CRÉDITOS ASIGNADOS[1], 2004-2005

Empresas formadoras	2004				2005			
	Núm. de empresas	%	Crédito asignado [2]	Crédito disponible [3]	Núm. de empresas	%	Crédito asignado [2]	Crédito disponible [3]
Por tamaño de la empresa								
1 a 5 trabajadores	10.776	33,5	4.059.639	901.024	21.777	35,3	9.934.438	2.895.648
6 a 9 trabajadores	3.488	10,9	1.934.261	636.303	7.461	12,1	5.001.394	1.794.472
10 a 49 trabajadores	10.515	32,7	17.501.096	7.450.867	20.895	33,8	40.588.014	18.212.169
50 a 249 trabajadores	5.520	17,2	38.126.412	18.611.090	9.161	14,8	72.951.177	35.212.884
250 a 999 trabajadores	1.388	4,3	38.044.379	17.760.620	1.908	3,1	59.548.083	26.694.628
> 1.000 trabajadores	424	1,3	94.707.886	36.964.515	522	0,8	130.615.620	51.284.865
Por sector de actividad								
Agricultura	368	1,1	972.032	607.486	651	1,1	2.080.036	1.150.310
Industria	8.583	26,7	63.004.961	30.639.138	15.345	24,8	100.870.727	48.000.580
Construcción	3.366	10,5	11.915.858	5.591.873	8.100	13,1	24.227.116	11.645.694
Comercio	5.653	17,6	24.658.159	7.960.998	9.112	14,8	38.097.282	14.130.411
Hosteleria	2.614	8,1	7.804.444	3.479.502	4.297	7,0	12.839.918	4.914.213
Servicios	10.610	33,0	82.859.545	32.710.397	20.172	32,7	129.685.626	50.990.465
Total	**32.122**	**100,0**	**194.491.833**	**82.389.907**	**61.753**	**100,0**	**318.650.928**	**136.094.557**

[1] Pueden darse diferencias entre el sumatorio de los parciales y los totales como consecuencia de valores nulos o fuera de rango.
[2] El crédito asignado se define como la cantidad que le corresponde a la empresa para financiar la formación de sus trabajadores con cargo a las bonificaciones de las cuotas que aporta por concepto de Formación Profesional a la Seguridad Social.
[3] El crédito disponible es la diferencia entre el crédito asignado y el crédito dispuesto, siendo éste último el crédito calculado a partir de las comunicaciones de finalización de los grupos formativos.
Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

En el año 2004, el número de alumnos formados ascendió a 228.650, de los cuales los dos tercios fueron mujeres (cuadro II-30).[32]

[32] Los datos de formados en 2004 y contratados en 2005, no son sin embargo comparables con los de años anteriores debido al cambio de metodología llevado a cabo por el SPEE. En cuanto a los formados, hasta ahora se computaban los parados formados con evaluación positiva y ahora se computan todos los demandantes de empleo que han recibido formación. Por otro lado, los cambios del SILE al

CUADRO II-30

DEMANDANTES DE EMPLEO FORMADOS Y COLOCADOS, 2005

Características sociodemográficas	Alumnos formados en 2004	Alumnos contratados en 2005 (primer contrato)	Tasa de inserción
Sexo			
Hombre	89.200	65.591	73,5
Mujer	139.450	94.481	67,8
Edad			
< 18 años	9.118	5.843	64,1
18 a 24 años	66.642	51.416	77,2
25 a 29 años	54.849	42.911	78,2
30 a 39 años	56.470	38.554	68,3
40 a 44 años	18.130	10.872	60,0
> 44 años	23.441	10.476	44,7
Nivel de estudios			
Sin estudios	409	200	48,9
ISCED 1 y 2	90.704	60.628	66,8
ISCED-3	57.634	39.111	67,9
ISCED-4	126	90	71,4
ISCED-5	79.721	60.005	75,3
ISCED-6	56	38	67,9
Total	**228.650**	**160.072**	**70,0**

Fuente: Servicio Público de Empleo, Observatorio Ocupacional. *Datawarehouse*. Datos extraídos a principios de abril de 2006.

Por lo que se refiere al resto de características sociodemográficas, al igual que sucediera en años anteriores, el alumnado es preferentemente joven (un tercio fueron menores de 24 años), y con un nivel de formación igual o inferior al de la primera etapa de secundaria. Según la clasificación internacional ISCED, el 40 por 100 se encontraban en el tramo ISCED-1 y 2, tramo que agrupa los alumnos con estudios primarios y los de primera etapa de secundaria.

Del total de alumnos formados en 2004, un 70 por 100 encontró empleo en el año 2005, manteniéndose las tasas de inserción en los niveles registrados el año anterior. Cabe señalar las mayores tasas de inserción de los hombres, que al igual que en 2004, mantienen un diferencial de casi seis puntos respecto a las tasas de inserción de las mujeres (73,5 y 67,8 por 100 respectivamente). Por lo que se refiere a la edad y al nivel de estudios, exceptuando el primer tramo, el de los menores de 18 años, las tasas de inserción disminuyen con la edad y aumentan con el nivel de formación. Así, las mayores tasas

SISPE modifican las estadísticas de contratos, de manera que dichos datos tampoco son comparables con los de años anteriores.

de inserción se registraron en los tramos de 18-24 años y 25-29 años (77,2 y 78,2 por 100 respectivamente), y en los niveles formativos ISCED-4 y 5 (71,4 y 75 por 100 respectivamente).

En cuanto al sector de actividad o familia profesional, el 83,5 por 100 de los alumnos formados en 2004 siguen concentrándose en el sector servicios, seguido de la industria con un 11 por 100, la construcción con un 3,5 por 100 y el sector agrario con un 1,7 por 100 (cuadro II-31).

CUADRO II-31

DEMANDANTES DE EMPLEO FORMADOS Y COLOCADOS POR FAMILIA PROFESIONAL, 2005

Sector/Familia profesional	Alumnos formados en 2004	Alumnos contratados en 2005 (primer contrato)	Tasa de inserción
Servicios	**190.836**	**132.335**	**69,3**
Administración y oficinas	35.241	24.565	69,7
Comercio	9.348	7.390	79,1
Docencia e investigación	7.148	5.345	74,8
Información y manifestaciones artísticas	2.154	1.641	76,2
Sanidad	11.683	8.001	68,5
Seguros y finanzas	3.604	2.510	69,6
Servicios a la comunidad y personales	12.210	8.674	71,0
Servicio a las empresas	91.888	60.518	65,9
Transportes y comunicaciones	10.402	8.474	81,5
Turismo y hostelería	7.158	5.217	72,9
Industria	**25.143**	**18.881**	**75,1**
Artesanía	1.222	570	46,6
Automoción	2.652	2.162	81,5
Industrias alimentarias	2.749	2.044	74,4
Fabricación de equipos electromecánicos	2.622	2.126	81,1
Industrias gráficas	659	450	68,3
Industria pesada y construcciones metálicas	4.526	3.894	86,0
Industrias químicas	768	568	74,0
Industrias textiles, piel y cuero	1.611	836	51,9
Industrias de la madera y el corcho	1.519	950	62,5
Industrias manufactureras diversas	58	46	79,3
Minería y primeras transformaciones	20	20	—
Montaje e instalaciones	3.473	2.700	77,7
Mantenimiento y reparación	2.497	1.940	77,7
Producción, transformación y distribución de energía y agua	767	575	75,0
Construcción	**7.953**	**5.909**	**74,3**
Edificación y obras públicas	7.953	5.909	74,3
Agrario	**3.081**	**1.970**	**63,9**
Agraria	2.951	1.877	63,6
Pesca y acuicultura	130	93	—
Otro			
Formación complementaria	1.637	977	59,7
Total	**228.650**	**160.072**	**70,0**

Fuente: Servicio Público de Empleo, Observatorio Ocupacional. *Datawarehouse*. Datos extraídos a principios de abril de 2006.

De los 190.836 alumnos formados en el sector servicios, en torno a la mitad se concentraron en la rama de servicios a las empresas, seguido de un 18,5 por 100 en la rama de administración y oficinas.

Sin embargo, atendiendo a las tasas de inserción, el sector industrial destaca con tasas del 75 por 100, seguido de la construcción con un 74,3 por 100 y por último de los servicios con un 69,3 por 100. Dentro del sector industrial, las ramas profesionales que registraron tasas de inserción superiores al 80 por 100 fueron tres: industria pesada y construcciones metálicas, automoción y fabricación de equipos electromecánicos, mientras en el sector servicios éstas se concentraron en dos: servicios de transportes y comunicaciones, y servicios de docencia e investigación.

2.2.3. **Esfuerzo presupuestario: gasto en políticas activas de empleo**

El pasado mes de abril de 2006, Eurostat publicó los datos relativos a los gastos en políticas de empleo para el año 2004, modificando la metodología utilizada hasta entonces con el fin, por un lado, de armonizarla con la metodología de la OCDE, y por otro, de empezar a incluir los datos relativos a los nuevos Estados miembros así como los de los países candidatos a futuras ampliaciones. Esto obliga a efectuar de manera separada un breve comentario de la evolución de dichos datos en el periodo 1998-2003, y comentar posteriormente los datos referentes al año 2004.

Por lo que se refiere a la evolución del gasto público en políticas de empleo en la UE-15[33] entre 1998 y 2003, cabe resaltar las siguientes características:

- El gasto total apenas ha experimentado variación desde 1998, situándose en 2003 en el 2,3 por 100 del PIB en el conjunto de los países comunitarios.

- Alrededor de las dos terceras partes del gasto total fueron destinadas a «políticas pasivas», de protección a los parados, en su mayor parte en forma de prestaciones por desempleo.

[33] Eurostat, «Expenditure on Labour Market Policies, 1998-2003». *Statistics in Focus*, 3-17/2005.

- Dentro de la amplia gama de medidas, el gasto se concentró principalmente en políticas de formación, si bien a pesar de haber sido las más importantes durante dichos años, su peso tiende a disminuir en beneficio de otro tipo de medidas.

La estabilidad del gasto en políticas de empleo en este periodo encierra, no obstante, importantes diferencias entre países, así como en el tipo de medidas que reciben atención prioritaria. La proporción del PIB que destinaron unos y otros varió, así, entre los que superaron el 3,0 por 100 (Bélgica, Alemania, Países Bajos), destacando Dinamarca con un 4,5 por 100, y los que destinaron menos del 1,0 por 100 del PIB (Grecia, Reino Unido), siendo cinco veces mayor la diferencia entre Dinamarca y Reino Unido (el de menor gasto, si se excluyen Grecia y Luxemburgo, para los que no se dispone de datos completos). España, por su parte, gastó en media un 2,1 por 100 del PIB en políticas de empleo en dicho periodo, ligeramente por debajo de la media de la UE-15.

En cuanto al reparto del gasto entre medidas activas y pasivas, la mayor parte del mismo se destinó en todos los países a políticas pasivas, es decir, a financiar las prestaciones y los subsidios por desempleo, habiendo aumentado este porcentaje para la UE-15 del 66,6 por 100 registrado en 1998 al 67,3 por 100 en 2003. Este incremento fue, sin embargo, bastante más significativo en el caso de algunos países como Suecia, Francia o Grecia, mientras en Italia, Países Bajos, Austria o Reino Unido el peso de las políticas pasivas disminuyó durante el periodo considerado. En el caso de España, el porcentaje de gasto en políticas pasivas se redujo en 4,3 puntos (del 76,5 al 72,2 por 100), estando situados en el grupo de países que, junto con Portugal, Austria e Italia, incrementaron significativamente el esfuerzo en medidas activas dentro de ese periodo, con crecimientos anuales cercanos al 5,0 por 100.

En 2004, el gasto en políticas de empleo en España se mantiene por debajo del de la UE-15

Por lo que se refiere al año 2004, primer año en que se incluyen los datos relativos a los nuevos Estados miembros tras la última ampliación comunitaria (a excepción de Chipre, Eslovenia, Malta y Polonia)[34], el gasto total en políticas de empleo se situó en España en el 2,1 por 100 del PIB, dos décimas por debajo de la media de la UE-15 (cuadro II-32).

[34] Al no disponer todavía de los datos relativos a dichos países, Eurostat no publica el dato agregado de la UE-25.

CUADRO II-32

GASTO PÚBLICO EN POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA EN 2004 (En porcentaje del PIB)

Países	Servicios de mercado de trabajo	Políticas activas (categorías 2 a 7)	Políticas pasivas (categorías 8 y 9)	Gasto total	Gasto total en políticas activas por punto de tasa de paro	Gasto total por punto de tasa de paro
Alemania	0,29	0,85	2,31	3,46	0,090	0,364
Austria	0,17	0,43	1,39	2,00	0,090	0,416
Bélgica	0,23	0,92	2,41	3,56	0,110	0,423
Dinamarca	0,17	1,52	2,67	4,36	0,277	0,793
España	**0,05**	**0,55**	**1,50**	**2,10**	**0,052**	**0,198**
Finlandia	0,16	0,78	2,07	3,01	0,089	0,341
Francia	0,25	0,73	1,72	2,69	0,076	0,280
Grecia	0,02	0,17	0,45	0,64	0,016	0,060
Holanda	0,32	1,12	2,23	3,68	0,244	0,799
Irlanda	0,20	0,49	0,90	1,59	0,109	0,354
Italia	0,04	0,55	0,76	1,35	0,068	0,169
Luxemburgo	—	—	0,69	—	—	—
Portugal	0,12	0,55	1,32	1,99	0,082	0,296
Reino Unido	0,36	0,16	0,29	0,80	0,034	0,170
Suecia	0,20	1,00	1,32	2,52	0,159	0,399
UE-15	**0,22**	**0,64**	**1,46**	**2,33**	**0,079**	**0,287**
Países de la ampliación						
Chipre	—	—	—	—	—	—
Eslovaquia	0,08	0,07	0,32	0,48	0,004	0,026
Eslovenia	—	—	—	—	—	—
Estonia	0,02	0,04	0,18	0,25	0,004	0,026
Hungría	0,10	0,21	0,38	0,69	0,034	0,113
Letonia	0,04	0,09	0,38	0,50	0,008	0,048
Lituania	0,04	0,15	0,11	0,31	0,014	0,027
Malta	—	—	—	—	—	—
Polonia	—	—	—	—	—	—
Rep. Checa	0,12	0,13	0,26	0,52	0,016	0,062

Fuente: Eurostat, *Labour Market Policy. Expenditure and Participants Data 2004,* 2006.

España se mantiene, junto con Grecia, Italia, y Reino Unido, entre los países que menos esfuerzo dedican a políticas de empleo con relación a su tasa de paro. Así en el año 2004, España dedicó a políticas de empleo el 0,198 del PIB por cada punto de paro, por debajo del 0,287 de la media europea de la UE-15. Por lo que respecta a las políticas activas, el gasto en España sólo alcanzó el 0,052 por 100 del PIB por punto de tasa de paro, siendo junto con Grecia y Reino Unido, el país de la UE-15 que menos esfuerzo relativo realiza en este terreno (al incluir los datos de los nuevos Estados miembros, España ocuparía la duodécima posición, por delante de los dos Estados ya citados y de los nuevos Estados miembros para los que se disponen datos).

El gasto en formación en España se mantiene a la mitad que el comunitario

Por lo que se refiere al desglose del gasto, el peso del gasto en políticas activas aumentó en 2004 en el conjunto de la UE-15 (hasta el 37,1 por 100 del total) en detrimento del peso de las políticas pasivas cuyo peso cae en cuatro puntos porcentuales(del 67 al 63 por 100). En España, sin embargo, el peso de dichas políticas apenas varía respecto al año anterior, manteniéndose en un 26,3 por 100 el peso de las políticas activas y en un 71,4 por 100 el de las pasivas. (27,8 y 72,2 por 100 respectivamente en 2003).

Por su parte, el gasto en formación representó en España el 5,8 por 100 del total, prácticamente la mitad que el comunitario, mientras los gastos en incentivos de empleo (principalmente bonificaciones en cotizaciones sociales) duplicaron el peso que dicho gasto registró en la UE-15 (11,2 y 5,1 por 100 respectivamente).

Gasto en políticas de empleo en los Presupuestos de 2005

Los Presupuestos Generales del Estado consolidados para 2005, contemplaban dedicar en sus políticas de gasto 12.475,6 millones de euros en concepto de prestaciones por desempleo, un 14,4 por 100 superior al gasto presupuestado inicialmente el año anterior. De ellos, 12.175.6 millones de euros se dedicaron al pago de prestaciones y 300 millones al pago de la renta activa de

CUADRO II-33

GASTO EN POLÍTICAS DE EMPLEO POR TIPO DE ACCIÓN, ESPAÑA Y UE-15, 2004

Categorías de gasto	España		UE-15	
	Millones de euros	Porcentaje respecto al total	Millones de euros	Porcentaje respecto al total
1. Servicios de mercado de trabajo	395,2	2,3	21.806,6	9,5
2. Formación	1.025,5	5,8	25.825,7	11,2
3. Rotación y reparto de trabajo	70,3	0,4	226,4	0,1
4. Incentivos al empleo	1.970,2	11,2	11.632,6	5,1
5. Integración de discapacitados	593,1	3,4	11.435,2	5,0
6. Creación directa de empleo	677,2	3,9	10.316,2	4,5
7. Incentivos a la creación de empresas	280,7	1,6	4.187,3	1,8
Total medidas activas (1-7)	*5.012,2*	*28,6*	*85.430,0*	*37,1*
8. Mantenimiento de ingresos y apoyo excluidos mercado de trabajo	12.317,2	70,2	136.242,9	59,2
9. Prejubilaciones	224,9	1,3	8.392,4	3,6
Total medidas pasivas (8-9)	*12.542,1*	*71,4*	*144.635,3*	*62,9*
Total	**17.554,3**	**100,0**	**230.065,3**	**100,0**

Fuente: Eurostat, *Labour Market Policy. Expenditure and Participants Data 2004,* 2006.

inserción[35]. El incremento respecto a 2004, se explica por la actualización monetaria de las prestaciones, por la variación de los colectivos objeto de protección y por el incremento del Índice Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) para determinar la cuantía de las distintas prestaciones.[36]

Por su parte, el gasto dedicado a políticas activas de fomento del empleo supuso 6.237,56 millones de euros (un 7,0 por 100 más que en 2004), dentro de los cuales, algo más de los dos tercios (2.270 millones de euros) se destinaron a bonificar las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la formalización de contratos indefinidos.

Por lo que se refiere a las actuaciones de carácter formativo, en el año 2005 se presupuestaron 854 millones de euros para formación profesional ocupacional, un 6,8 por 100 superior a lo presupuestado el año anterior, y 1.131,59 millones para formación continua, un 26,2 por 100 más que en 2004. Los créditos destinados a las acciones que combinan formación y empleo a través de las Escuelas-Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo ascendieron a 492,61 millones de euros.

3. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

Se analizan, en el presente apartado, la dinámica y los principales desarrollos del diálogo social y las relaciones laborales. El estudio de aspectos centrales de las relaciones colectivas de trabajo, como la negociación colectiva y la conflictividad, junto con el bloque relativo a la prevención de riesgos laborales, viene precedido de una panorámica que da cuenta de los principales resultados alcanzados a partir del desarrollo de un intenso proceso de diálogo social,

---

[35] Véase Memoria CES, capítulo III.2.5, *infra* para mayor detalle sobre la liquidación provisional del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal.

[36] Según el Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de junio, desde el 1 de julio de 2004, el uso del Salario Mínimo Interprofesional queda restringido al ámbito estrictamente laboral, creándose otro índice, el Índice Público de Rentas de Efectos Múltiples para referenciar otras cuestiones entre las que se encuentran la cuantía de la prestación y el subsidio por desempleo. El IPREM se incrementó un 2,0 por 100 en el año 2005, quedando fijado en 6.577,2 euros anuales (5.637,6 euros si se excluyen las pagas extras). El SMI por su parte se incrementó un 5,5 por 100, quedando fijado para 2005 en 7.182 euros al año.

tanto a escala europea como nacional. Ambos bloques de materias, diálogo social y relaciones laborales, aparecen en buena medida interconectados desde el momento en que el diálogo social se ha mostrado como el instrumento que permite afrontar de manera equilibrada y no traumática cambios en el marco de las relaciones laborales, abordar los desequilibrios que caracterizan al mercado español de trabajo y orientar la dinámica y contenidos de los convenios colectivos, razones que han reforzado su valor político en la actual legislatura.

Se pasa revista, en primer lugar, al balance del diálogo social europeo, fuertemente marcado en la última etapa por los objetivos económicos y de empleo de la Estrategia de Lisboa, y la posible contribución a los mismos de las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito europeo. A continuación, se aborda el desarrollo y los principales resultados del diálogo social en España, proceso especialmente intenso en 2005 a partir de los objetivos y materias planteadas en la Declaración para el Diálogo Social de 2004.

Los principales datos y características de la negociación colectiva en España, tanto en ámbitos y estructura, como en relación a los principales contenidos de los convenios, con base en la información estadística que proporciona el MTAS, constituyen el siguiente bloque de análisis. Previamente, se analiza el planteamiento de la negociación, con base en las orientaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005. Asimismo, se tienen en cuenta desarrollos normativos relevantes, como la Ley 14/2005, sobre las Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación o la nueva regulación reglamentaria del procedimiento de extensión de convenios colectivos.

A continuación, se analizan los principales datos y resultados de la conflictividad laboral registrada en el año, en parte ligada a la propia dinámica de negociación de los convenios colectivos. Se ofrecen así, por un lado, las principales cifras relativas a huelgas y los datos de solución de conflictos en instancias de mediación, arbitraje y conciliación. De manera acorde a su cada vez mayor relevancia en la dinámica de las relaciones laborales, se presta especial atención a los datos de conflictos resueltos mediante órganos y procedimientos extrajudiciales y autónomos de solución, tanto a través de la actividad del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA),

como de los órganos correspondientes creados en el ámbito de las comunidades autónomas.

Por último, se analizan los datos y las principales tendencias de la siniestralidad laboral en España, con base asimismo en la información estadística proporcionada por el MTAS, principalmente. En conexión con unos datos que muestran una todavía alta siniestralidad, a pesar de la evolución descendente registrada en los últimos años, se abordan los principales avances institucionales y normativos que han tenido lugar en el ámbito de la prevención de riesgos laborales con el objetivo de lograr la mejora progresiva de los niveles de seguridad y salud laboral en España. Avances que combinan un doble esfuerzo de mejora estructural, a través del perfeccionamiento del marco normativo de la prevención, y de acciones estratégicas como el Plan de actuación para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo y la reducción de los accidentes laborales, una de cuyas piezas fundamentales estriba en impulsar una Estrategia española coherente con la Estrategia europea en este terreno.

3.1. Diálogo social

El diálogo y la negociación entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empresarios representa un instrumento central en la práctica social y política en la Unión Europea y los Estados que la componen, formando parte de lo que se ha identificado, desde instancias institucionales, como su modelo social. Es habitual y obligado, por tanto, reservar un espacio para la observación de sus principales resultados en el balance del año, porque los mismos constituyen en numerosas ocasiones el punto de partida de importantes avances y transformaciones en el Derecho y las políticas sociales y la condición de su eficacia y consolidación. Los dos planos en los que se estructura el análisis del diálogo social, el ámbito comunitario y el nacional, son independientes entre sí en la iniciativa, la dinámica y las materias que abordan, todo ello como consecuencia de la autonomía e independencia de los actores sociales que protagonizan uno y otro, pero están cada vez más interconectados en sus objetivos y fines, como resultado de la dinámica armonizadora de las políticas económicas, sociales y de empleo a nivel comunitario. Es cada vez más frecuente que la dinámica de mayor autonomía del diálogo social

europeo se apoye para su aplicación en los instrumentos y prácticas existentes en los Estados miembros, principalmente la concertación social y la negociación colectiva, y ahí juegan un papel de primer orden instrumentos como los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva (ANC) firmados en España por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

El lanzamiento en 2005 del nuevo ciclo de la Estrategia de Lisboa plantea implicaciones de interés para los dos ámbitos analizados de diálogo social. En el plano europeo, el año transcurrido supuso un final de ciclo con la terminación del primer programa de trabajo adoptado conjuntamente por las organizaciones sindicales y empresariales europeas. Para los próximos años, la atención se centra en demandar una contribución más clara del diálogo social europeo a los objetivos sociales y económicos del conjunto de la Unión Europea. Por lo que respecta a España, el lanzamiento de ese nuevo ciclo ha puesto más de relieve el valor político y estratégico del diálogo social en nuestro país, al aparecer éste como uno de los instrumentos clave para alcanzar los objetivos globales de modernización, crecimiento y empleo que recoge el Programa Nacional de Reformas español.

En España, el balance de 2005 dejaba una situación compleja. Por una parte, a lo largo del año se cerraron importantes acuerdos en temas que resultan cruciales para los objetivos de desarrollo y cohesión social, principalmente el Acuerdo para crear un sistema de atención a las situaciones de dependencia. Por otra parte, sin embargo, continuaron abiertos importantes temas en los que no se alcanzaba acuerdo, fundamentalmente las negociaciones sobre el mercado de trabajo. Finalmente, sin embargo, la importancia de los objetivos planteados y el compromiso de los agentes sociales y del Gobierno llevaron a la firma, en el mes de mayo de 2006, del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, que, al igual que la reforma acometida en 1997, asimismo por amplio consenso, persigue la consecución de importantes resultados en términos de creación de empleo estable. Asimismo, se dio inicio al proceso de diálogo para afrontar reformas en el sistema de protección social, en la línea marcada por el consenso político expresado en el Pacto de Toledo, habiéndose constituido la mesa de protección social en los meses finales del año.

Junto al diálogo social de ámbito estatal y a nivel interconfederal, se vienen desarrollando asimismo procesos de diálogo en otros dos planos diferentes. Se trata, por un lado, del diálogo sectorial que se está abriendo camino a partir de la creación de instrumentos importantes para el futuro del tejido productivo, el empleo y las relaciones laborales como son los observatorios sectoriales. Por otro lado, continuó desarrollándose la conformación de pactos de desarrollo económico y social, y de empleo, en el ámbito de las comunidades autónomas, proceso que se sigue desde hace más de una década. Se trata de acuerdos negociados a nivel tripartito, con compromisos de recursos y de políticas que vinculan a los gobiernos y a los agentes sociales autonómicos en estrategias para la dinamización económica de los territorios y para la puesta en marcha de políticas sociales y de empleo.

3.1.1. **Diálogo social en la Unión Europea**

La revisión de la Estrategia de Lisboa como contexto

El diálogo social de ámbito europeo se desarrolló en un contexto marcado por la evaluación a medio término de la Estrategia de Lisboa. Lo insuficiente de los resultados alcanzados por Europa en términos de crecimiento económico y empleo en el último quinquenio impulsaron el consenso político en torno a la necesidad de intensificar y mejorar la aplicación de la Estrategia. En estas coordenadas, la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo, que reúne, al más alto nivel, a las organizaciones sindicales y empresariales europeas con representantes del Consejo y de la Comisión, estuvo, una vez más, fuertemente marcada por la agenda de Lisboa y el replanteamiento de sus prioridades e instrumentos de aplicación.

Los agentes sociales europeos mantienen un firme consenso en torno a la necesidad del proceso de Lisboa, sobre la base de un diagnóstico, que también comparten en sus grandes líneas, acerca de los grandes retos que afronta Europa como consecuencia de la globalización, los avances tecnológicos y las tendencias demográficas. En una declaración conjunta al Consejo Europeo de primavera, la CES, UNICE, UEAPME y CEEP, manifestaron lo que consideran los elementos clave de una política de impulso de la competitividad europea basada en la innovación, el fomento de la empleabilidad, el desarrollo de sistemas de protección social eficientes, la puesta en práctica de políticas medioambientales equilibradas, un entorno

público promotor de la actividad económica y un marco adecuado de políticas macroeconómicas[37].

Por otra parte, las organizaciones sindicales y empresariales reclamaron de los poderes públicos que la implementación de la Estrategia se lleve a cabo con la participación de los agentes sociales, tanto en el ámbito nacional, para el desarrollo de los programas de reformas, como en el plano europeo, de cara a evaluar la aplicación y resultados de la Estrategia en su conjunto.

El primer Programa de Trabajo conjunto de los agentes sociales, que finalizó en 2005, proporcionó una primera base para la contribución a la aplicación de la Estrategia de Lisboa fundamentalmente a través de la firma de acuerdos de diálogo bipartito, como el Acuerdo Marco sobre Estrés en el Trabajo, así como mediante marcos de acciones conjuntas, en materia de aprendizaje permanente y en materia de igualdad de género, respectivamente, y documentos de orientaciones, como el adoptado en materia de reestructuraciones (cuadro II-34). Asimismo, los agentes sociales abordaron, mediante seminarios conjuntos, una serie de materias clave como el trabajo no declarado, el acoso o la movilidad geográfica y las cualificaciones. En cualquier caso, la valoración de hasta qué punto los agentes sociales europeos adquieren una posición de centralidad en la implementación de la nueva Estrategia de Lisboa deberá tener en cuenta los objetivos y las iniciativas asumidas de común acuerdo para el diálogo social en los próximos años. Para ello, resultará crucial el nuevo Programa de Trabajo adoptado conjuntamente para el periodo 2006-2008 y su desarrollo centrado en las prioridades europeas en materia de empleo [38].

[37] CES, UNICE, UEAPME y CEEP: «Declaración conjunta sobre la revisión a medio término de la Estrategia de Lisboa», de 15 de marzo de 2005.

[38] CES, UNICE, UEAPME y CEEP: «Programa de Trabajo de los Agentes Sociales Europeos, 2006-2008», presentado en el mes de marzo. Cabe recordar que la Comisión Europea, en su comunicación sobre la propuesta de nueva Estrategia, COM (2005) 24, de 2 de febrero de 2005, invitó a los agentes sociales a adoptar un programa conjunto de acción en el que se identifique de forma expresa su contribución a los objetivos de Lisboa.

CUADRO II- 34

PRINCIPALES RESULTADOS Y NUEVAS INICIATIVAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE EMPLEO

Programa de Trabajo 2003-2005	Principales resultados	Programa de Trabajo 2006-2008
Directrices de empleo Informes sobre las acciones de los agentes sociales a nivel nacional para aplicar las directrices de empleo.	Segundo Informe sobre iniciativas relevantes para la aplicación de las directrices de empleo llevadas a cabo por los agentes sociales en los Estados miembros (2005).	**Objetivos** — Las organizaciones CES, UNICE/UEAPME, CEEP y EUROCADRES/CEC reiteran su apoyo a la Estrategia de Lisboa. — Desean contribuir a y promover el crecimiento, el empleo y la modernización del modelo social europeo, comprometiéndose a llevar a cabo un análisis conjunto de los desafíos clave que afrontan los mercados de trabajo europeos. — El nuevo Programa de Trabajo es, además, un cauce para reforzar la autonomía de los agentes sociales.
Aprendizaje permanente Seguimiento del "Marco de Acciones" e Informe de Evaluación.	Tercer Informe anual sobre las acciones emprendidas por los interlocutores sociales para promover el desarrollo de las competencias y las cualificaciones a lo largo de toda la vida (2005). Informe final de evaluación (2005).	
Estrés laboral Seminario con vistas a negociar un acuerdo voluntario.	Acuerdo Marco sobre Estrés en el Trabajo (CES, EUROCADRES/CEC, UNICE, UEAPME y CEEP), octubre de 2004.	**Materias** — Políticas macroeconómicas y de mercado de trabajo. — Cambio demográfico, envejecimiento activo, integración de los jóvenes, movilidad y migraciones. — Aprendizaje permanente, competitividad, innovación e integración de los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo. — Equlibrio entre flexibilidad y seguridad. — Trabajo no declarado.
Igualdad de género Seminario sobre igualdad y discriminación por razón de género con vistas a un marco de acciones.	Marco de Actuaciones sobre la Igualdad entre hombres y Mujeres (CES, UNICE, UEAPME y CEEP), marzo de 2005.	
Reestructuraciones Identificar orientaciones de referencia para ayudar a gestionar los cambios y sus consecuencias sociales sobre la base de casos.	Documento conjunto sobre Orientaciones de referencia para la gestión de las reestructuraciones empresariales y sus consecuencias sociales (CES, UNICE, UEAPME y CEEP), 2003.	**Instrumentos y compromisos** — Recomendaciones conjuntas a las instituciones europeas y nacionales. — Definir prioridades a incluir en un marco de acciones sobre empleo por los agentes sociales. — Negociar un acuerdo marco autónomo sobre integración laboral de los grupos desfavorecidos y sobre aprendizaje permanente. Negociar un acuerdo marco voluntario sobre acoso y violencia, en 2006. Promover y evaluar las orientaciones para la gestión del cambio y sus consecuencias sociales, y las conclusiones sobre comités de empresa europeos. Informar sobre la aplicación de los Acuerdos sobre Teletrabajo, Estrés, y el Marco de Acciones sobre igualdad de género. Desarrollar la comprensión común de estos instrumentos y cómo pueden tener un impacto positivo en los distintos niveles de diálogo social.
Discapacidad Actualización de la Declaración conjunta de 1999.	Sin resultado en el periodo.	
Jóvenes Promover el interés de los jóvenes en ciencia y tecnología para ayudar a reducir la brecha de cualificaciones mediante una Declaración conjunta y/o campañas de concienciación.	Sin resultado en el periodo.	
Racismo Actualización de la Declaración conjunta de 2005.	Sin resultado en el periodo.	

Fuente: Elaboración propia.

Nueva Agenda de política social

Por otra parte, no cabe olvidar que las iniciativas de la Comisión Europea en el ámbito de la política social pueden afectar a la dinámica y contenidos del diálogo social. En este sentido, la nueva Agenda Social 2005-2010[39] recoge, como objetivo estratégico, promover una mayor implicación de los agentes sociales en las reestructuraciones; al mismo tiempo, enuncia una serie de iniciativas como la elaboración de un Libro Verde sobre la evolución del Derecho del Trabajo, una propuesta sobre protección de los datos personales de los trabajadores, o una nueva estrategia en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo para el periodo 2007-2012. Además, en el terreno de las medidas para impulsar el mercado de trabajo europeo, ha anticipado la futura aprobación de un marco europeo para la negociación colectiva transnacional, de utilización optativa para los agentes sociales.

Diálogo social bipartito: el Marco de acciones para la igualdad entre hombres y mujeres

El diálogo social bipartito ha seguido en los últimos años una tendencia de mayor autonomía, tanto en las fases de iniciativa como en las de aplicación y seguimiento de lo acordado, habiendo perdido peso la implementación de los acuerdos de los agentes sociales a través de Directivas de armonización. Los agentes sociales europeos vienen apostando, así, por lograr una mayor eficacia de sus iniciativas conjuntas en los ámbitos nacionales a partir del instrumento más versátil de la autonomía colectiva. A la vista de esta tendencia, las recomendaciones efectuadas por la Comisión Europea en su última Comunicación sobre el diálogo social, de la que se daba cuenta en la pasada edición de esta Memoria, apuntaban a la necesidad de un mayor grado de transparencia de lo acordado y una mayor efectividad de los mecanismos de seguimiento y aplicación. Como contrapartida, la Comisión anunciaba un respaldo más amplio a la aplicación, en los ámbitos nacionales, de los resultados de dicho diálogo [40].

En el nivel bipartito de diálogo, el resultado de mayor relieve lo constituyó el texto conjunto firmado por la CES, UNICE, UEAPME y CEEP en el mes de marzo, sobre un Marco de acciones para la igualdad de género [41]. Con él, los agentes sociales europeos buscan contribuir, desde

[39] Comunicación de la Comisión sobre la Agenda Social. COM (2005) 33 final.

[40] Comunicación de la Comisión Europea, *Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: potenciar la contribución del diálogo social europeo.* COM (2004) 557 final.

[41] CES, UNICE, UEAPME y CEEP: «Marco de acciones para la igualdad entre hombres y mujeres», 22 de marzo de 2005.

sus competencias y responsabilidades, al impulso de políticas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. En este sentido, cabe recordar que la Estrategia marco europea de igualdad entre hombres y mujeres se apoya también en el papel de los agentes sociales y su principal instrumento de actuación, la negociación colectiva.

Las políticas de lucha contra las barreras que persisten para la plena participación de las mujeres en la vida laboral, el acceso al empleo en igualdad de condiciones que los hombres y, una vez empleadas, la igualdad de trato retributivo y de oportunidades de promoción profesional son esenciales desde un doble punto de vista: como exigencia de equidad, para lograr la igualdad real y efectiva que consagran los tratados, y como imperativo de eficiencia, para alcanzar los fines de prosperidad económica y social que fundamentan el proceso de construcción europea.

Desde este segundo punto de vista, tales políticas son un instrumento central de la Estrategia de Lisboa para hacer realidad las metas en materia de empleo, atrayendo a más personas, fundamentalmente mujeres, al mercado de trabajo. Objetivo que resulta clave en países como España, donde la meta de empleo para 2010 incorporada en el Programa Nacional de Reformas dependerá en su mayor medida del comportamiento de la actividad y la ocupación femenina durante el próximo quinquenio. En este sentido, el conjunto de actuaciones que postulan los agentes sociales europeos se inscribe entre los instrumentos y actuaciones necesarias a todos los niveles para el éxito de las nuevas directrices integradas sobre crecimiento y empleo.

Las organizaciones sindicales y empresariales europeas comparten, en sus grandes líneas, el diagnóstico que ofrecen los dos últimos informes de la Comisión Europea en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, las oportunidades ocupacionales y las condiciones de trabajo [42]. Sobre esa base, el Marco de actuaciones define cuatro ejes prioritarios: actuar sobre los roles de género, impulsar la participación femenina en la toma de decisiones, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, identificando en cada uno de ellos una serie de elementos clave para la acción (recuadro II-9). Por último, empleando la metodología seguida en instrumentos

[42] Respectivamente, COM (2004) 115 final, y COM (2005) 44 final.

RECUADRO II-9

ACCIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: PRIORIDADES Y ELEMENTOS CLAVE 2005-2010

ABORDAR EL TEMA DE LOS ROLES DE GÉNERO

Los interlocutores sociales tienen un papel que desempeñar actuando sobre los estereotipos y roles de género en los lugares de trabajo, a fin de evitar su influencia en la división del trabajo entre hombres y mujeres.

Resulta crucial desegregar los mercados de trabajo, a fin de conseguir la igualdad ocupacional entre los géneros, aunque ello constituye una tarea compleja en la que convergen múltiples factores socioeconómicos.

Elementos clave:

— Promover una educación sin sesgo de género en el sistema educativo.

— Realizar más esfuerzos para atraer a las mujeres jóvenes hacia profesiones científicas y técnicas.

— Promover la contratación y retención de mujeres y hombres con las competencias o habilidades adecuadas a nivel de empresa en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentados.

— Sensibilizar a los mandos intermedios de las empresas sobre las vías para fomentar la igualdad de oportunidades entre todos los empleados.

— Promocionar la iniciativa empresarial como una opción profesional para las mujeres y los hombres.

— Potenciar el desarrollo de competencias por los adultos con el fin de que los hombres y las mujeres puedan desarrollar sus carreras a lo largo de sus vidas, y abordar las carencias creadas en el pasado por la estructura educativa, ofreciendo un apoyo especial a las pymes.

PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES

Los agentes sociales tienen una clara responsabilidad en asegurar que el entorno laboral en su conjunto promueva una participación más equilibrada entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

Promover la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión constituye una herramienta para lograr un entorno laboral más productivo, innovador y estimulante, y un mejor desempeño económico.

Elementos clave:

— Promover procesos de contratación basados en las competencias y neutros por razón de género.

— Estimular la permanencia de las mujeres en las empresas, para evitar la fuga de competencias.

— Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres y los hombres. Es esencial el compromiso de los órganos de dirección con iniciativas que promuevan la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

— Promover la iniciativa empresarial de las mujeres como vía complementaria para aumentar su participación en la toma de decisiones e incrementar su participación en el mercado laboral.

— Promover el papel de las mujeres en el diálogo social a todos los niveles, tanto del lado empresarial como sindical, especialmente en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

FAVORECER EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

Las políticas con éxito de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral requieren medidas adaptadas a las necesidades de los individuos, tomando en consideración que dichas necesidades pueden variar a lo largo de la vida. Ha de tenerse en cuenta que las jornadas de trabajo largas y/o irregulares pueden representar un obstáculo para la conciliación; pero, asimismo, han de tenerse en cuenta las necesidades de las empresas, que pueden también ser variables dependiendo de los ciclos productivos o las necesidades de los clientes. Los mejores resultados se alcanzarán mediante el diálogo en un enfoque ganador-ganador.

Aunque la responsabilidad de abordar el equilibrio de vida personal y profesional en los lugares de trabajo debe ser asumida por empresarios y trabajadores, los agentes sociales consideran que los poderes públicos tienen un papel crucial que desempeñar asegurando la disponibilidad y accesibilidad de cuidados de calidad para niños, mayores y/u otras personas dependientes, que permitan a mujeres y hombres acceder al mercado laboral.

Elementos clave:

— Estudiar acuerdos de trabajo flexibles que puedan ser asumidos voluntariamente, incluyendo acuerdos de excedencias que no menoscaben su participación ni su posición a largo plazo en el mercado de trabajo.

— Promover una demanda más equilibrada de las posibilidades de conciliar vida laboral y familiar por parte de trabajadores y trabajadoras.

— Plantear conjuntamente a las autoridades públicas el desarrollo de instrumentos que aumenten la disponibilidad de servicios de atención a niños accesibles y asequibles, y de calidad; encontrar vías innovadoras para proveer servicios esenciales de asistencia en el hogar.

ABORDAR LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Los agentes sociales de todos los Estados miembros tienen una clara obligación de asegurar que los sistemas salariales que ponen en práctica no conducen a situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

Consideran muy importante comprender mejor los múltiples y complejos factores que están detrás de la persistencia de brechas salariales en Europa y actuar en consecuencia.

Elementos clave:

— Informar sobre la legislación en vigor sobre igualdad salarial y orientar sobre cómo contribuir a cerrar la brecha salarial en diferentes niveles.

— Elaborar estadísticas actualizadas y claras a nivel sectorial y/o nacional para permitir a los interlocutores sociales analizar y comprender las complejas causas de las diferencias salariales. Potenciar la disponibilidad de información específica de género a los niveles apropiados, nacional, sectorial y empresarial.

— Garantizar que los sistemas salariales, incluyendo los sistemas de evaluación del trabajo, son transparentes y neutros desde el punto de vista de género, prestando atención a los posibles efectos discriminatorios de otros componentes del salario. Desarrollar métodos e instrumentos para abordar la diferencia salarial entre hombres y mujeres de manera sistemática, permitiendo realizar seguimientos y evaluaciones como parte de una estrategia más amplia.

similares, proporcionan ejemplos de buenas prácticas a partir del estudio de casos de empresa.

Este Marco de acciones contiene un enfoque que, partiendo del progreso realizado en las últimas décadas, tiene en cuenta la complejidad de las causas de las desigualdades persistentes y la diversidad en las responsabilidades para removerlas, así como la limitación de un enfoque meramente regulatorio.

Como viene siendo la tónica en la más reciente etapa del diálogo social, los agentes sociales acordaron impulsar este Marco de acciones de manera autónoma, mediante los instrumentos y prácticas existentes a nivel nacional, asumiendo el compromiso de solicitar a sus organizaciones afiliadas que trabajen en los próximos cinco años

para aplicar sus previsiones. En el terreno del seguimiento y aplicación de lo acordado, las organizaciones sindicales y empresariales en el plano nacional deberán remitir informes anuales acerca de las acciones llevadas a cabo en los Estados miembros, previéndose una evaluación global de impacto en las empresas tras la realización de cuatro informes de evaluación anuales.

En España, a diferencia de otros temas abordados en etapas anteriores desde el diálogo social europeo, la promoción de la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres a través de la autonomía colectiva se ha venido situando en un lugar destacado del diálogo de los sindicatos y las organizaciones empresariales y se abre paso paulatinamente en el contenido de los convenios colectivos. Como ya expresara el CES, se pone de manifiesto una apuesta decidida de los agentes sociales 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[43]. Lo anterior se ha verificado en los sucesivos Acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, que han pasado a ser un instrumento proactivo de referencia en la materia[44]. Así, el ANC 2005, firmado en torno a las mismas fechas que el Marco de acciones europeo, recoge estos objetivos ofreciendo un conjunto de criterios a los negociadores de los convenios colectivos, todo lo cual debería constituir un terreno abonado para contribuir a una aplicación más efectiva de lo acordado a nivel europeo.

Las políticas de educación, formación y empleo de los jóvenes

Otro aspecto central de las políticas sociolaborales viene representado por la potenciación de la educación, la formación y la inserción socioprofesional de los jóvenes. La mejora de los niveles educativos, la formación y las cualificaciones, y el incremento de los niveles de empleo de aquéllos, como población afectada por superiores tasas de paro y mayores dificultades de acceso a la ocupación, representan una obligación de los poderes públicos en términos de

[43] Informe del CES 2/2003, *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.*

[44] El ANC 2002 encomendaba a la Comisión de Seguimiento realizar un estudio de los factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En cumplimiento de dicho acuerdo los agentes sociales elaboraron un documento sobre «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», aprobado en febrero de 2003.

equidad social y, al mismo tiempo, forman parte de los objetivos de la estrategia renovada de crecimiento y empleo, especialmente en el actual contexto de evolución demográfica en la Unión Europea.

En atención a ello, el Consejo Europeo aprobó en el mes de marzo el Pacto Europeo para la Juventud, con los objetivos de mejorar la educación, la formación, la movilidad, la inserción profesional y la inclusión social de los jóvenes europeos, y de facilitar, al mismo tiempo, la conciliación entre actividad profesional y vida familiar, como se ha expuesto anteriormente [45]. En la aplicación de este conjunto de políticas y de medidas, plenamente integradas en la Estrategia de Lisboa, el Consejo Europeo hizo una llamada a la implicación efectiva de todos los actores interesados, entre ellos los interlocutores sociales.

Ante el reto crucial que supone integrar mejor a los jóvenes en la vida laboral, las organizaciones CES, UNICE, UEAPME y CEEP, aprobaron previamente una «Contribución conjunta a la Iniciativa Europea para la Juventud» en la que, además de recordar las iniciativas emprendidas en común en relación con la formación y el empleo de los jóvenes, abogan por la adopción de un enfoque verdaderamente intergeneracional en las políticas activas, a fin de mejorar sustancialmente el funcionamiento de los mercados de trabajo, enfoque que supone fundamentalmente desarrollar estrategias de envejecimiento activo al tiempo que se favorece la incorporación de más jóvenes a la actividad laboral. Las organizaciones sindicales y empresariales, en consecuencia, se comprometieron a explorar posibles iniciativas conjuntas en este ámbito, en el marco de un nuevo programa de trabajo para el diálogo social [46].

Impulso de las competencias y cualificaciones profesionales

Por otra parte, cabe hacer referencia a los informes de evaluación que vienen elaborando anualmente las organizaciones sindicales y empresariales CES, UNICE, UEAPME y CEEP en el terreno de las competencias y cualificaciones profesionales, por una parte, y de la participación de los agentes sociales en la aplicación de los planes nacionales de empleo, por otra.

---

[45] Consejo Europeo de primavera, Bruselas, 22 y 23 de marzo de 2005: *Conclusiones de la Presidencia*. Véase Memoria CES, capítulo II.2.1, *supra*.

[46] Cabe citar, asimismo, diversas contribuciones y declaraciones conjuntas de apoyo al Pacto Europeo para la Juventud llevadas a cabo, en el marco del diálogo social europeo sectorial, por las organizaciones sindicales y empresariales del comercio, la construcción, la hostelería y la limpieza industrial.

Así, en el contexto de la Cumbre Social Tripartita del mes de marzo, se presentó el tercer Informe anual sobre las acciones emprendidas por los interlocutores sociales para promover el desarrollo de las competencias y las cualificaciones a lo largo de toda la vida, que incluye por primera vez a los nuevos Estados miembros tras la ampliación. En él se describen las iniciativas de los agentes sociales, a nivel intersectorial, sectorial y de empresa, para promover el desarrollo de las competencias y cualificaciones, la anticipación a los cambios y la adaptabilidad en relación con los nuevos requerimientos productivos. Las tendencias que se dibujan ponen de manifiesto que la mejora de las competencias y cualificaciones se ha situado en el centro de las prioridades a nivel nacional en los Estados miembros. En este contexto, los agentes sociales juegan un papel cada vez más importante en la definición de políticas formativas coherentes que garanticen a los trabajadores la adquisición y mantenimiento de las cualificaciones adecuadas a la competitividad empresarial en la nueva economía.

Cabe concluir que el proceso iniciado por los agentes sociales europeos con la aprobación en 2002 del Marco de acciones para el desarrollo de las competencias y cualificaciones a lo largo de la vida, ha supuesto una de las contribuciones más relevantes del diálogo social desde el punto de vista de las necesidades europeas de modernización y competitividad, y sus conclusiones, tras la evaluación global de las repercusiones para las empresas y los trabajadores, deberían valorarse en el proceso de reflexión sobre el futuro de los sistemas de educación y formación en Europa [47].

Aplicación de las directrices de empleo en los Estados miembros

Por último, con el mismo objetivo de contribuir a la aplicación de la Estrategia de Lisboa, las organizaciones sindicales y empresariales europeas presentaron asimismo un segundo Informe sobre iniciativas relevantes para la aplicación de las directrices de empleo llevadas a cabo por los agentes sociales en los Estados miembros, en el que se da cuenta de la implicación y el papel de los agentes sociales en la preparación de los planes nacionales de acción para el empleo.

La valoración del papel de las organizaciones de trabajadores y empresarios debe completarse con el análisis de los resultados de los

[47] En febrero de 2006 se aprobó el Informe de evaluación final de este marco de acciones. Véase Memoria CES, capítulo II.2.2.2, *supra*.

Consultas a los agentes sociales: las reestructuraciones empresarial y los comités de empresa europeos

procesos de consulta impulsados por la Comisión Europea. En este terreno ocupa un lugar destacado el proceso de consultas a los agentes sociales en relación con dos cuestiones de enorme trascendencia para el tejido empresarial, el empleo y las relaciones industriales en Europa: las reestructuraciones empresariales y el papel de los comités de empresa europeos.

La dinámica de las reestructuraciones empresariales ha seguido una tendencia de intensidad creciente en Europa como consecuencia, entre otros factores, de la estructuración del mercado único, la apertura y competencia internacional, los procesos de innovación tecnológica, los cambios en la organización productiva o las transformaciones en la demanda de productos y servicios, planteando frecuentemente fuertes impactos en términos sociales y de empleo. Aunque no son un fenómeno nuevo en los países europeos, las reestructuraciones han acentuado en los últimos años un perfil transnacional que requiere instrumentos de acompañamiento y gestión adecuados, más allá de los disponibles en el ámbito de los Estados.

La trascendencia para el empleo y la cohesión social de un proceso continuo de reestructuraciones ha hecho emerger la necesidad de políticas específicas que promuevan la anticipación a los cambios, la adaptabilidad de empresas y trabajadores, y el acompañamiento y gestión de las consecuencias sociales de este fenómeno, situando en primer plano el papel de las instituciones y las políticas europeas, y, asimismo, el papel que pueden desempeñar los agentes sociales y el diálogo social.

En el ámbito de las instituciones de la Unión Europea se han venido dando pasos en este sentido desde mediados de los años noventa, tras la creación del grupo de alto nivel encargado de analizar las consecuencias económicas y sociales del cambio industrial y el modo de anticiparlo, y la posterior puesta en marcha del Observatorio Europeo del Cambio (EMCC, en sus siglas en inglés) en el seno de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [48]. Más recientemente, en la nueva Agenda social, la Comisión Europea ha puesto las bases

[48] Véase en CES, *Observatorio de Relaciones Industriales,* núm. 86, diciembre de 2005, un balance del análisis de las reestructuraciones en Europa durante estos años.

para el desarrollo de una estrategia específica en materia de gestión de las reestructuraciones que se debe asentar en una mejor interacción de las políticas y los instrumentos financieros comunitarios y en una mayor implicación de los agentes sociales. En ese marco, la Comisión aprobó su Comunicación sobre *Reestructuraciones y empleo. Anticipar y acompañar las reestructuraciones para desarrollar el empleo. El papel de la Unión Europea* [49]. En ella se perfila el sentido y orientación de la política europea en este terreno, que debe atender a un doble objetivo: social, en el sentido de potenciar la capacidad de empleo de los trabajadores y facilitar las transiciones hacia otros empleos de calidad, y económico, en el sentido de permitir a las empresas la adaptación rápida a los cambios que garanticen su competitividad y la de la economía europea en su conjunto.

En este marco, se dio un nuevo paso en junio de 2005 con la creación del Foro de las Reestructuraciones, que reunió a miembros de la CES y de la UNICE con representantes de las instituciones comunitarias y de los gobiernos nacionales. En su primera sesión constitutiva se avanzó en el consenso para abordar las reestructuraciones como una realidad permanente que exige instrumentos inme-

RECUADRO II-10

PRINCIPALES PROPUESTAS DE LA COMISIÓN EUROPEA PARA LA ANTICIPACIÓN Y GESTIÓN DE LAS REESTRUCTURACIONES

- Potenciar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas e invertir más en el capital humano.
- Reforma de los instrumentos financieros para reforzar la contribución de la política de cohesión, del FSE y de los programas europeos de educación y de formación permanente a la Estrategia de Lisboa.
- Creación de un fondo de ajuste al crecimiento y de reservas para imprevistos en el marco de la política de cohesión para hacer frente a choques imprevistos.
- Promoción de las normas sociales fundamentales, del trabajo digno y el diálogo social en las políticas externas.
- Seguimiento sectorial y regional reforzado de los sectores que pueden experimentar a corto plazo una evolución significativa de su competitividad.
- Mayor implicación de los comités de diálogo social sectorial en cuestiones de reestructuración.
- Simplificación de la movilidad intracomunitaria de los trabajadores.
- Inicio de la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales sobre las reestructuraciones y los comités de empresa europeos.

[49] COM (2005) 120 final.

diatos adecuados a sus efectos, en el marco de los objetivos económicos y de empleo de la Estrategia de Lisboa [50].

Por tanto, uno de los aspectos clave de la estrategia en materia de reestructuraciones empresariales es el papel que pueden y deben desempeñar los agentes sociales y el diálogo social. A este respecto, cabe recordar que la realidad de las reestructuraciones ha sido uno de los ejes principales de la última etapa de diálogo social europeo, materializada en la firma en 2003 del documento conjunto sobre Orientaciones de referencia para la gestión de las reestructuraciones empresariales y sus consecuencias sociales, en el que las organizaciones sindicales y empresariales CES, UNICE, UEAPME y CEEP plantearon un elenco de recomendaciones para las empresas inmersas en procesos de reestructuración con efectos sobre el empleo [51].

Por otra parte, otro importante punto de debate en el terreno de las relaciones industriales ha sido el referente a la implantación y funcionamiento de los comités de empresa europeos a los diez años de la aprobación de la Directiva 94/45, periodo en el que Europa y las empresas europeas han asistido a importantes cambios económicos y múltiples procesos de reestructuración empresarial de alcance transnacional. Tales transformaciones, junto con un balance complejo del funcionamiento de los alrededor de 740 comités de empresa europeos creados, llevó a la Comisión Europea en 2004 a abrir con las organizaciones empresariales y sindicales europeas una primera fase de consultas acerca de, entre otras cuestiones, una eventual revisión de la Directiva comunitaria [52]. Este proceso llevó a la adopción de un documento conjunto de los agentes sociales sobre las experiencias de funcionamiento de los comités de empresa europeos con el fin de facilitar la información y consulta en las empresas y grupos de dimensión comunitaria [53].

---

[50] Se adoptó un Programa de Trabajo en el que se prevé que el Foro se reúna dos veces al año, con órdenes del día monográficos en el ámbito del empleo y los sectores industriales. Para la primera reunión está previsto abordar el papel de los ámbitos local y regional en las reestructuraciones.

[51] Véase Memoria CES 2003, capítulo II.3.1.

[52] Sobre este proceso de consultas y las posiciones de los agentes sociales al respecto, véase Memoria CES 2004, capítulo II.3.1.1.

[53] «Lecciones extraídas de los Comités de Empresa Europeos», valoración conjunta de la CES, UNICE, UEAPME y CEEP, de 7 de abril de 2005.

Ambas esferas, dinámica de reestructuraciones empresariales y papel de los comités de empresa europeos, han venido a converger en la estrategia planteada por la Comisión Europea en su Comunicación sobre *Reestructuraciones y empleo*. Con ella, la Comisión lanzó formalmente una segunda fase de consultas, en el marco del artículo 138 del Tratado CE, sobre las reestructuraciones de empresas y los comités de empresa europeos, cuestiones estrechamente vinculadas dado el cometido primordial que desempeñan los comités en esta materia. Con esta segunda fase de las consultas, la Comisión emplazó a los agentes sociales a profundizar en sus compromisos al respecto, entablando una negociación con el fin de celebrar un acuerdo entre ellos sobre los medios adecuados para garantizar la aplicación de sus propias orientaciones en materia de reestructuraciones así como para promover las mejores prácticas de trabajo de los comités de empresa europeos que mejoren su eficacia, especialmente por lo que se refiere a su papel como agentes del cambio.

En julio de 2005, la CES y la UNICE respondieron formalmente a las cuestiones planteadas por la Comisión en este terreno. En opinión de la Confederación Europea de Sindicatos, la Comisión Europea no habría seguido correctamente el procedimiento de consulta previsto en el Tratado en la cuestión de los comités, toda vez que si, tras una primera fase de consultas, la Comisión considera aconsejable emprender una acción a nivel comunitario, la segunda fase debería tener por objeto el contenido de una propuesta legislativa concreta. Más allá de esta crítica, la CES se reiteró en su postura acerca de la conveniencia de revisar la Directiva de los comités europeos, sin perjuicio de seguir estudiando conjuntamente con la organización empresarial el funcionamiento de éstos a través de las experiencias prácticas. En relación con las reestructuraciones, la organización sindical europea planteó diversas propuestas, tales como avanzar en una propuesta de la Comisión de armonización de derechos de información y consulta, o evaluar los avances del diálogo social sectorial y la situación en los distintos Estados en esta materia.

Por su parte, la Unión de Confederaciones de Industriales y Empresarios de Europa consideró que no era deseable ni necesario el lanzamiento de la segunda fase de consultas sobre los comités de empresa europeos. En relación con las reestructuraciones, recordó la necesidad de que no se impongan nuevas cargas sobre las empresas que puedan obstaculizar su adaptación ágil a las cambiantes necesi-

dades económicas, rechazando por contraproducentes los cambios normativos que puedan limitar o impedir las reestructuraciones. Sobre el papel de las instituciones europeas, la organización empresarial considera que la Unión Europea puede desempeñar un papel positivo, si bien la gestión de las consecuencias de las reestructuraciones es, por definición, competencia de los actores locales, empresas y trabajadores. Como conclusión de todo ello, reiteró su compromiso con el impulso y aplicación a nivel nacional de los documentos de recomendaciones adoptados conjuntamente con la CES sobre las reestructuraciones y los comités de empresa europeos, sobre una base voluntaria, excluyendo que la Comisión adopte nuevas propuestas legislativas a partir de lo que son herramientas de mejores prácticas.

Derechos de información, consulta y participación en empresas resultantes de fusiones transfronterizas

En el plano de la información, consulta y participación de los trabajadores en las empresas de dimensión transnacional, el marco de instrumentos existente se completó con el reconocimiento de un nivel de derechos igual en el seno de las sociedades resultantes de fusiones transfronterizas de empresas, que fueron reguladas mediante una nueva Directiva [54]. De conformidad con ella, en los casos de fusiones de dos o más sociedades de capital constituidas conforme a la legislación de dos o más Estados miembros y radicadas en el territorio de la Comunidad, se deberán establecer los órganos y procedimientos necesarios para garantizar, en la nueva sociedad resultante, los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores o, en el caso de que estuvieran reconocidos con anterioridad en, al menos, una de las sociedades fusionadas, los correspondientes derechos de participación cuando se cumplan determinados requisitos. La nueva Directiva, a tal fin, se remite al acervo comunitario existente en materia de derechos de información y consulta, mientras que, para los derechos de participación, obliga a tomar como base los principios y procedimientos del Estatuto de la Sociedad Anónima Europea y de la Directiva que la completa en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Diálogo social sectorial

El diálogo social europeo cuenta, asimismo, con un activo nivel sectorial de desarrollo en el que las federaciones de rama y de indus-

[54] Directiva 2005/56/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital (DOUE L 310, de 25.11.2005), que establece el 15 de diciembre de 2007 como fecha límite de transposición a los ordenamientos nacionales.

tria de las organizaciones sindicales y empresariales europeas han pactado en los últimos años una serie de acuerdos e iniciativas conjuntas en los principales temas de interés común. En la actualidad hay más de treinta comités permanentes de diálogo sectorial, el último de los cuales se creó en diciembre de 2004 en la industria química.

Entre los principales avances registrados en 2005 cabe reseñar, en primer lugar, el Acuerdo sobre reducción de la exposición de los trabajadores al riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos derivados del trabajo en la agricultura, firmado en el mes de noviembre por las organizaciones empresariales y sindicales europeas del sector EFFAT y COPA-GEOPA. En dicho Acuerdo, resultado de las consultas abiertas por la Comisión Europea en el marco del artículo 138 del Tratado CE, los agentes sociales europeos del sector han apostado por la puesta en marcha de diversas iniciativas, a nivel comunitario y nacional, para reducir este riesgo, desde la necesidad de adoptar una definición del mismo válida a nivel comunitario [55].

La intensificación del diálogo social europeo sectorial se viene traduciendo en un variado conjunto de instrumentos, incluyendo acuerdos que, en ocasiones, se traducen en la adopción de iniciativas normativas por parte de la Comisión Europea. Tal fue el caso del sector de transportes por ferrocarril, con la presentación en febrero de 2005 de una propuesta de Directiva sobre tiempo de trabajo para los maquinistas que cubren rutas transfronterizas [56].

Por último, cabe hacer referencia a la adopción de diversas declaraciones conjuntas en las que se abordaron temas de interés común

[55] Entre otras medidas, las organizaciones agrarias europeas pretenden avanzar en la creación de Observatorios nacionales sobre seguridad y salud de los trabajadores agrícolas; creación, asimismo, de un Observatorio europeo de seguridad y salud de los trabajadores agrícolas con el apoyo de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo; definición y coordinación de políticas preventivas a cargo de una autoridad u órgano nacional en cada Estado miembro, con participación de los agentes sociales; organizar información y programas de formación para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos; y la aplicación, en empresas y explotaciones agrícolas a nivel nacional, de las mejores prácticas de prevención de dichos trastornos.

[56] La propuesta de Directiva incorpora el contenido del Acuerdo de los agentes sociales, firmado en enero de 2004 por las organizaciones empresariales y sindicales CER y ETF, acuerdo que será aplicado, de esta manera, mediante una norma comunitaria en el marco del artículo 139 del Tratado.

sobre las perspectivas de futuro y del empleo en diversos sectores. Así, las declaraciones conjuntas en los sectores del comercio, construcción, hostelería y limpieza industrial en apoyo del Pacto Europeo por la Juventud, y la que adoptaron las organizaciones de empresas y artistas de espectáculos públicos relativa a la diversidad cultural y el tratamiento de los bienes, servicios y actividades culturales en las negociaciones en el marco de la OMC.

Nuevos acuerdos marco mundiales

La actividad de las grandes empresas y grupos multinacionales con presencia a nivel mundial, en el marco de los procesos de globalización, ha generado en los últimos años el desarrollo de un tipo de acuerdos mediante los cuales se establecen marcos de derechos y condiciones de trabajo de observancia en todo el ámbito geográfico en el que aquéllas operan, tomando como base la aplicación de las normas y principios fundamentales del trabajo [57]. En 2005, diversas empresas y grupos multinacionales europeos han pactado este tipo de acuerdos marco mundiales, como instrumentos de responsabilidad social empresarial, habiendo sido firmados por la dirección de las empresas y grupos, de una parte, y, de otra, por las correspondientes federaciones de industria de las organizaciones sindicales internacionales y/o por los correspondientes comités de empresa europeos [58]. En la mayoría de los casos, son acuerdos para garantizar la observancia de derechos laborales básicos, individuales y colectivos, sancionados en los correspondientes convenios de la OIT y en los principios de Naciones Unidas sobre libertad sindical, negociación colectiva, erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, igualdad de oportunidades y de trato, y no discriminación en el empleo y la ocupación, entre otros. Asimismo, algunos de estos acuerdos extienden sus contenidos a otros aspectos tales como seguridad y salud laboral, protección del medio ambiente y diálogo social.

Iniciativas pendientes de solución

Finalmente, no debe olvidarse la situación de determinadas iniciativas normativas de indudable relevancia para las relaciones laborales y el empleo, que estuvieron en discusión y pendientes de acuer-

[57] Como se indicaba en la edición anterior de esta Memoria, el texto de los acuerdos puede consultarse en la base de datos de la OIT sobre iniciativas empresariales y sociales [http://www.ilo.org/basi].

[58] Se trata de los acuerdos marco concluidos en los grupos y empresas Rhodia (industria química), EADS (defensa), Röchling KG (metal), Schwan-Stabilo y Arcelor (siderurgia).

do político a lo largo del año, entre ellas la propuesta de modificación de la Directiva sobre tiempo de trabajo. Se trata de iniciativas que, en su mayoría, han sido objeto de consultas a los agentes sociales en el marco de los procedimientos previstos en el Tratado CE.

Cabe recordar, en primer lugar, que la Comisión Europea planteó la conveniencia de retirar un conjunto de propuestas de directiva que, en su opinión, no responden a los objetivos y prioridades de la Unión Europea en materia de política económica y social, y que deberían reconsiderarse en aras de la simplificación y racionalización de la legislación comunitaria. En materia social, esto deja en situación incierta a algunas propuestas que llevan tiempo en discusión y que no han sido abordadas por el Consejo de Ministros a lo largo de 2005, como es el caso de la propuesta en materia de empresas de trabajo temporal [59]. Por el contrario, a lo largo del año 2005 se dio impulso a otras iniciativas que podrían ver la luz en 2006. Tal es el caso de la propuesta para refundir en una sola norma las Directivas comunitarias en materia de igualdad de trato y de oportunidades, y la propuesta para unificar los procedimientos de información de los Estados miembros acerca de la aplicación de las Directivas específicas en seguridad y salud laboral, actualmente separados en diversos informes de periodicidad también diferente.

Más sustantivo fue el debate político, aún no cerrado, en torno a la propuesta de revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo [60]. En síntesis, las posiciones de los Estados miembros en el Consejo continuaron divididas en torno a los dos principales aspectos que habían suscitado originariamente la necesidad de modificar la Directiva y sobre los que se habían pronunciado las organizaciones de los agentes sociales: la oportunidad o no de suprimir la facultad de supe-

[59] Respecto de ella, la Comisión Europea anunció su intención de reconsiderarla a la luz del desarrollo futuro de otros debates e iniciativas. Esta postura de la Comisión, que abarca a otras materias sociales como la limitación del riesgo por exposición a radiación óptica, no ha encontrado, sin embargo, una respuesta pacífica por parte de los agentes sociales.

[60] Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Sobre el procedimiento de consultas a los agentes sociales con vistas a una posible revisión de la misma, y las posiciones de las organizaciones sindicales y empresariales europeas, véase Memoria CES 2004, capítulo II.3.1.

rar el límite máximo de 48 horas de duración semanal de la jornada, mediando pacto expreso con el trabajador (*opt-out*), y la naturaleza del tiempo no activo, de presencia física en el lugar de trabajo, en los servicios de atención continuada, tras la jurisprudencia sentada por el TJCE en el ámbito de la sanidad, que consideró a éste como tiempo efectivo de trabajo[61]. Sobre el segundo de tales aspectos, si bien se registraron avances en torno a la inclusión, en el texto de la Directiva, de medidas flexibilizadoras de las consecuencias de la jurisprudencia comunitaria, quedó en pie la cuestión de si la parte no activa de los tiempos de guardia debe o no computar como tiempo de descanso, previa autorización de la negociación colectiva o la norma estatal [62]. Sobre todos estos aspectos no se consiguió acuerdo en el Consejo de diciembre, continuando los debates en los primeros meses de 2006.

Por último, en 2005 continuó el debate en torno a la libre circulación de servicios en el mercado interior europeo, respecto de la que existe un importante grado de consenso acerca del potencial que encierra para el desarrollo económico y el empleo en la Unión Europea. La propuesta originaria de Directiva presentada por la Comisión Europea en la materia dio lugar, no obstante, a una importante polémica por las posibles consecuencias sociales y de empleo que se pudieran derivar de la aplicación del principio de «país de origen» en cuanto a la determinación de los derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados. Por otra parte, este debate se ha desarrollado en paralelo y relacionado con la posible regulación de los servicios de interés general a nivel comunitario, sobre la que la Comisión Europea también ha presentado diversas propuestas. La intensa discusión en torno a la propuesta inicial de Directiva de servicios llevó a la presentación de una nueva propuesta por parte de la Comisión Europea, que recoge enmiendas sustanciales del Parlamento Europeo, para su discusión en el seno del Consejo[63].

---

[61] SSTJCE de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98 (*SIMAP*) y de 9 de octubre de 2003, asunto C-151/02 (*Jaeger*).

[62] A este respecto, en el trámite en el Parlamento Europeo, este consideró que la parte no activa del tiempo de guardia no puede considerarse tiempo de descanso.

[63] Comisión Europea: *Propuesta modificada de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los servicios en el mercado interior,* COM (2006) 160 final.

3.1.2. **Diálogo social en España**

El transcurso del primer año completo de desarrollo del intenso proceso iniciado con base en la Declaración de julio de 2004, permite aproximarse a un primer balance de cumplimiento del amplio y ambicioso programa de diálogo social que contiene aquélla, estructurado en torno a trece ámbitos de negociación (cuadro II-35). La nueva etapa en el diálogo social que comenzó con la actual legislatura se caracteriza por la novedad del método adoptado, con la plasmación en un documento tripartito y programático de los objetivos y las materias del diálogo, y por la orientación estratégica de todo el proceso, centrada en alcanzar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad, la productividad y el empleo. Gobierno y agentes sociales se comprometieron, así, a abordar de forma conjunta, en mesas de negociación tripartitas o bipartitas, el conjunto de materias que inciden en el crecimiento económico y la competitividad empresarial, el incremento y la calidad del empleo, las relaciones laborales y la protección social. De manera específica, uno de los principales ejes del diálogo se orientó a afrontar los desequilibrios estructurales que vienen lastrando el mercado de trabajo en España, principalmente las altas tasas de paro y de temporalidad. Por su parte, el Gobierno, junto al diálogo con los agentes sociales, se comprometió a apoyar el cambio de modelo productivo mediante una reorientación de las prioridades de gasto público primando la educación y la formación, las infraestructuras, la investigación, el desarrollo y la innovación, y la política industrial y de medio ambiente, a fin de impulsar un modelo productivo basado en la innovación y la calidad.

Por otra parte, el programa de diálogo social plasmado en la Declaración de julio de 2004, por su amplitud y transversalidad, ha adquirido un importante valor estratégico para la consecución en España de los objetivos de crecimiento y empleo de la Estrategia de Lisboa, como lo confirma la importante presencia de dicho diálogo como uno de los principales instrumentos en el Programa Nacional de Reformas elaborado y presentado por el Gobierno a la Comisión Europea, de manera fundamental en relación con los objetivos de reforma y modernizacion del mercado de trabajo (Eje 6).

CUADRO II-35

BALANCE DEL DIÁLOGO SOCIAL 2004-2006

Declaración para el Diálogo Social 2004	Acuerdos 2004-2006	En negociación o sin acuerdo
Mercado de trabajo		
Consensuar las modificaciones legales y de otra naturaleza, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.	Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (Gobierno, CCOO y UGT, CEOE y CEPYME, mayo de 2006).	Proyecto de Estatuto del Trabajador Autónomo [1].
Empleo de colectivos con dificultades		
Promover con intensidad acciones dirigidas a favorecer el empleo de los jóvenes, de los trabajadores de edad avanzada, de las personas con discapacidad y de otros colectivos con mayores dificultades de inserción laboral. Buscar concertadamente soluciones que promuevan la integración laboral de las mujeres y mejoren sus condiciones de trabajo, así como procurar la conciliación de la vida familiar y laboral, de conformidad todo ello con el principio de igualdad y no discriminación.	Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (Gobierno, CCOO y UGT, CEOE y CEPYME, mayo de 2006). Aspectos laborales y de Seguridad Social del Anteproyecto de LO de Igualdad entre mujeres y hombres (Gobierno, CCOO y UGT, marzo 2006).	
Inmigración laboral		
Diálogo específico para el desarrollo reglamentario de la «Ley de Extranjería» (*sic*.).	Desarrollo y aplicación de los aspectos laborales de la LO de Derechos y libertades de los extranjeros en España (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004). Plasmado en el RD 2393/2004, de 30 de diciembre.	
Formación permanente		
Analizar conjuntamente las adaptaciones necesarias del modelo actual de formación de los trabajadores, con el objetivo de favorecer la formación permanente a lo largo de la vida laboral.	— Acuerdo sobre Formación Profesional para el Empleo (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, febrero de 2006). — IV Acuerdo Nacional de Formación (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, febrero de 2006).	
Políticas activas y papel de los servicios públicos de empleo		
Analizar cuál debe ser el diseño de las políticas activas y el papel de los SPE para asegurar la eficacia y eficiencia de sus funciones, así como la adecuada protección ante la falta de empleo: prestaciones y políticas activas. Asegurar la adecuada cooperación y coordinación entre las Administraciones y los agentes, públicos y privados, implicados.	Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (Gobierno, CCOO y UGT, CEOE y CEPYME, mayo de 2006).	
Revalorización de instituciones laborales		
Mejorar el funcionamiento, y la participación en ellas de los interlocutores sociales; abordar las competencias, papel y funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respectivamente.	Programa de objetivos y necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (Inspección de Trabajo) (Gobierno, CCOO y UGT, CEOE y CEPYME, mayo de 2006).	

[1] En negociación o consultas.

[2] Sin acuerdo.

CUADRO II-35 *(Continuación)*

BALANCE DEL DIÁLOGO SOCIAL 2004-2006

Declaración para el Diálogo Social 2004	Acuerdos 2004-2006	En negociación o sin acuerdo
Política industrial y de medio ambiente		
Diseñar políticas industriales y de medio ambiente que favorezcan inversiones de mayor nivel tecnológico, incluyendo medidas que contribuyan a evitar deslocalizaciones o reestructuraciones injustificadas. Propiciar la participación de los interlocutores sociales en las políticas horizontales e impulsar análisis de los sectores industriales mediante observatorios específicos. Abordar el desarrollo de los compromisos y las consecuencias sobre la actividad productiva y el empleo del Protocolo de Kioto.	— Acuerdo Marco de colaboración para impulsar el desarrollo y modernizacion de los sectores industriales (Observatorios sectoriales) (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, abril de 2005). — Institucionalización del diálogo social sobre los efectos productivos y de empleo del cumplimiento del Protocolo de Kioto (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004), plasmado en el RD 202/2006, de 17 de febrero.	Pacto por la Industria [1].
Salario Mínimo Interprofesional (SMI)		
Abordar el proceso de su revisión futura a lo largo de los próximos años, los criterios para la revisión del IPREM, y los cambios en la regulación sustantiva del SMI.	Incremento de la cuantía del SMI y racionalización de su regulación (IPREM) (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004), plasmada en el Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de junio.	Método de determinación de la cuantía del SMI (reforma del art. 27 ET) [2].
Derechos de información, consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores		
Analizar conjuntamente la transposición de la Directiva que acompaña al Estatuto de la Sociedad Anónima Europea. Analizar conjuntamente el actual tratamiento normativo de los derechos colectivos en las nuevas realidades empresariales y societarias, y la transposición de la Directiva por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.		— Transposición de la Directiva 2002/14 sobre marco general de información y consulta[1] (AP de Ley en trámite de consultas).
Prevención de riesgos laborales		
Elaboración y aplicación de políticas activas dirigidas a eliminar la siniestralidad y promover la cultura de la prevención entre empresas y trabajadores. Cumplimiento riguroso de la normativa en vigor y desarrollo pendiente. Participación de los agentes sociales en el diseño, ejecución y control de las medidas, en el marco de sus competencias.	Varios acuerdos (2005-2006): — Fundación para la prevención de riesgos laborales. — Habilitación de funcionarios técnicos comunidades autónomas. — Control cumplimiento normas salud laboral. — Planes de choque en comunidades autónomas. — Modificación del Reglamento de los servicios de prevención. — Acuerdo sobre la estructura y funciones del INSHT.	— Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo [1]. — Nueva lista de enfermedades profesionales *(pendiente de firma).* — Nueva tarifa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales *(pendiente de firma).*

[1] En negociación o consultas.
[2] Sin acuerdo.

CUADRO II-35 *(Continuación)*

BALANCE DEL DIÁLOGO SOCIAL 2004-2006

Declaración para el Diálogo Social 2004	Acuerdos 2004-2006	En negociación o sin acuerdo
Negociación colectiva		
Diálogo social bipartito para desarrollar la capacidad de regulación de la negociación colectiva y su cobertura laboral, propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos, y mejorar la productividad. Articulación de la negociación colectiva de acuerdo con los principios de eficacia y transparencia. Afirmar su papel en la determinación de políticas de empleo. Continuar impulsando los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.	— Recuperación de la facultad para los convenios de establecer cláusulas de jubilación obligatoria por objetivos coherentes de empleo (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004). Plasmado en la Ley 14/2005, de 1 de julio. — Acuerdo sobre el nuevo Reglamento de extensión de convenios colectivos (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004), plasmado en el RD 718/2005, de 20 de junio. — III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC III) (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, diciembre de 2004). — Acuerdo Tripartito para la Solución Extrajudicial de Conflictos (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, marzo de 2005). — Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005) (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, marzo de 2005). — Prórroga para 2006 del ANC 2005 (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, enero de 2006).	
Participación institucional de los interlocutores sociales		Pendiente de desarrollo.
Revisar los instrumentos de participación institucional de los sindicatos y organizaciones empresariales en el marco de su reconocimiento como entidades de relevancia constitucional.		

CUADRO II-35 *(Continuación)*

BALANCE DEL DIÁLOGO SOCIAL 2004-2006

Declaración para el Diálogo Social 2004	Acuerdos 2004-2006	En negociación o sin acuerdo
Seguridad Social y protección social		
Acometer las reformas y perfeccionamientos necesarios del sistema, en el marco de desarrollo del Pacto de Toledo, para prepararlo de cara a los retos sociodemográficos. Conseguir un sistema de protección social más justo, solidario y eficiente, que siga ayudando a la creación de empleo, riqueza y bienestar. Potenciar los sistemas de previsión social complementaria, analizar los problemas que dificultan el desarrollo de los específicamente derivados de la negociación colectiva e incentivar estos importantes instrumentos de ahorro y previsión.	Revalorización de pensiones mínimas (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004) Acuerdo sobre la Acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, diciembre de 2005). Ampliación del plazo de adaptación de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo y ampliación del plazo de adaptación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación.	Mesa de diálogo social sobre reforma del sistema de protección social[1].
Comisión de Seguimiento y Evaluación		
Creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación con el fin de establecer las prioridades, el calendario y el método de trabajo para abordar los distintos asuntos. Evaluación de las medidas adoptadas como resultado del diálogo.	— Acuerdo por el que se desarrollan las bases de funcionamiento para la concertación y el diálogo social (Comisión de Seguimiento del Diálogo Social, marzo de 2005). — Declaración en relación con la responsabilidad social de las empresas (Comisión de Seguimiento del Diálogo Social, marzo de 2005).	

[1] En negociación o consultas.
[2] Sin acuerdo.
Fuente: Elaboración propia.

Mesa de diálogo sobre mercado de trabajo

El desarrollo del diálogo social estuvo intensamente marcado por las negociaciones entre el Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, sobre mercado de trabajo. La adopción de medidas en este ámbito sobre la base de un amplio consenso, uno de los temas centrales de la Declaración de julio de 2004, arrancó en el mes de marzo con una relación abierta de temas a abordar estructurada en torno a medidas de actuación sobre el marco de la regulación laboral, los costes de la contratación temporal e indefinida, la mejora y consolidación de las políticas activas de empleo y de protección por desempleo, y la mejora y modernización de los servicios públicos de empleo estatal y autonómicos [64]. Las negociaciones en esta mesa de diálogo se centraron durante 2005 en torno a una serie de bloques de materias con los principales objetivos compartidos de impulsar la capacidad de adaptación de las empresas y mejorar el nivel de empleo y su estabilidad, introduciendo fórmulas que garanticen un mejor equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el mismo. Tras un intenso periodo de reuniones, el Gobierno presentó en el mes de octubre a las organizaciones un conjunto de propuestas de medidas en relación con la temporalidad y la contratación indefinida, en relación con las nuevas formas de organización empresarial y la realidad de la externalización productiva, de impulso a la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y de mejora de la protección a los desempleados, modernización de los servicios públicos de empleo y refuerzo de la Inspección de Trabajo[65].

[64] El Gobierno planteó una primera propuesta de temas de negociación en el «Documento para el diálogo social sobre el mercado de trabajo», de 15 de marzo de 2005, dejando abierta la posibilidad de que «se aborden igualmente aquellas materias que los interlocutores sociales acuerden introducir a lo largo de este proceso de diálogo». Poco después, las organizaciones sindicales CCOO y UGT presentaron sus propuestas en el documento conjunto: «Propuestas unitarias para el diálogo social sobre el mercado de trabajo», de 19 de abril de 2005. Previamente, dicho proceso había contado de partida con el Informe de una Comisión de Expertos constituida *ad hoc* en el marco de la propia Declaración para el Diálogo Social: «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social», 2005.

[65] «Documento para la mesa de diálogo social sobre mercado de trabajo», de 18 de octubre de 2005. Por su parte, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME presentaron sus propuestas, y la respuesta al documento del Gobierno, en el documento: «Planteamientos empresariales para el diálogo social sobre el mercado de trabajo», 25 de octubre de 2005.

La distancia entre las posiciones en torno a algunos de los principales temas abordados prolongó las negociaciones en la mesa de diálogo durante los primeros meses de 2006 [66]. Finalmente, el Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME firmaron, el 9 de mayo de 2006, el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, con el que se persigue apoyar y sostener la creación de empleo así como mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la estabilidad del empleo. En este sentido, los firmantes coinciden en que para mejorar la productividad del trabajo y la competitividad empresarial, dos de los grandes desafíos de futuro para la economía española, se debe alcanzar necesariamente un mayor nivel de estabilidad en el empleo. El Acuerdo, como punto de equilibrio entre las posiciones de las partes, se basa en tres bloques de medidas:

— Impulso del empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, mediante bonificaciones a los nuevos contratos indefinidos y reducción de cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo, estas últimas asimismo en apoyo del empleo estable.

— Limitación a la utilización sucesiva de contratos temporales e introducción de mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Incluye, además, el refuerzo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y articula la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas.

— Potenciación de la eficiencia de las políticas activas de empleo y la actuación del Sistema Nacional de Empleo. Por otra parte, medidas de mejora de la protección por desempleo de los parados y de las prestaciones del Fogasa.

[66] En el transcurso de este proceso, la negociación de las medidas sobre igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo se desgajó del resto de temas de la reforma, alcanzándose un acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, en marzo de 2006, sobre las medidas laborales y de Seguridad Social del Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres.

Consenso sobre la creación del Sistema Nacional de Dependencia

No obstante, las negociaciones anteriores, aun representando uno de los principales acontecimientos del año en este terreno, no han agotado el abanico de temas del diálogo social. Asimismo, en el marco de la Declaración de julio de 2004, se desarrollaron otras mesas de diálogo con la firma de importantes acuerdos en diversos ámbitos, como la atención a la dependencia, seguridad y salud laboral, negociación colectiva o formación profesional, entre otros temas [67].

Así, el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME firmaron en el mes de diciembre el Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia. Mediante dicho Acuerdo se sentaron las bases del consenso social para la creación de un sistema público integral que facilite asistencia, mediante la provisión de una serie de servicios, a las personas que padecen una falta de autonomía para la realización de actividades básicas de su vida y que se encuentran en situación de dependencia para tales fines. Estas situaciones, que afectan a un gran número de personas de edad avanzada o discapacitadas, han sido atendidas tradicional y masivamente en el ámbito familiar, mediante lo que se conoce como cuidados informales, desempeñados prácticamente en su totalidad por mujeres. Los importantes cambios sociodemográficos que afectan a España y los países de su entorno, especialmente en las estructuras familiares y el papel de las mujeres, a partir de una incorporación cada vez mayor al mercado de trabajo, junto con un número creciente de personas de edad avanzada y más longevas, condicionan una realidad social en la que los cuidados familiares pierden peso frente a unas necesidades cada vez más amplias de atención a personas sin autonomía o con autonomía muy reducida. De ahí que la garantía de un nivel suficiente, en cantidad y calidad, de cuidados de larga duración, que ha conocido un desarrollo importante en numerosos países de la Unión Europea en las últi-

[67] Por otra parte, junto a la firma de importantes acuerdos, el intenso proceso de diálogo llevado a cabo en 2005 se ha ubicado en diversas mesas que dejaron otros temas abiertos en 2006. Por su especial trascendencia, cabría citar el proceso de negociación para la reforma del sistema de protección social, iniciado por el Gobierno a finales de año con la presentación del documento «Propuestas de medidas de reforma de la Seguridad Social», de 4 de noviembre de 2005, tema que se aborda en el capítulo III de esta Memoria. Como temas pendientes podrían citarse los relativos al Proyecto de Estatuto del Trabajador Autónomo o la transposición de la Directiva por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores.

mas décadas, se haya venido configurando también en España como una de las principales demandas sociales.

El desarrollo de esta vertiente de la protección social había sido encuadrado en el marco de consenso político representado por la renovación del Pacto de Toledo, que, en la tercera de sus recomendaciones adicionales («Dependencia»), consideraba necesaria «una pronta regulación en la que se recoja la definición de dependencia, la situación actual de su cobertura, los retos previstos y las posibles alternativas para su protección, teniendo en cuenta la distribución de competencias entre las distintas administraciones públicas, garantizando los recursos necesarios para su financiación y la igualdad de acceso». En esas coordenadas, uno de los compromisos del Gobierno para la presente legislatura fue la de impulsar la regulación mediante ley de un sistema nacional de atención a la dependencia, para lo que promovió un amplio debate público con la elaboración del Libro Blanco sobre la atención a las personas en situación de dependencia en España, presentado a finales de 2004. La configuración de un sistema de atención a la dependencia se abre paso, así, sobre unas amplias bases de consenso social y político imprescindibles para dotarlo de la necesaria estabilidad normativa y financiera.

El Acuerdo alcanzado es fruto de las negociaciones desarrolladas en 2005 en la mesa de diálogo social sobre dependencia, con base en la Declaración para el Diálogo Social. Su principal finalidad es impulsar un Sistema Nacional de Dependencia (SND) que tendrá por objetivos promover la autonomía personal y garantizar el derecho a ser atendido en las situaciones de dependencia. El SND se regulará mediante una ley, que tendrá la condición de norma básica, en la que se establecerán las condiciones elementales y los requisitos de acceso a los servicios y prestaciones en condiciones de equidad en todo el territorio nacional [68]. En opinión del CES, la creación del SND representa un avance fundamental en la modernización del sistema español de protección social, dando respuesta a necesidades cada vez más presentes en nuestra sociedad [69].

[68] Véase Memoria CES, capítulo III, *infra*.

[69] Dictamen del CES 3/2006, sobre el Anteproyecto de Ley de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Aprobado en Sesión del Pleno de 20 de febrero de 2006.

En suma, se trata de un acuerdo de gran significado político, social y económico, por cuanto apunta a la creación de toda una nueva vertiente de la protección social de garantía pública, a partir de la consideración de la dependencia como contingencia específica y diferenciada, que supondrá el reconocimiento de numerosos derechos subjetivos a prestaciones, y que implicará un importante esfuerzo público al tiempo que conllevará la movilización de recursos privados, todo lo cual se estima que puede potencialmente generar un importante volumen de nuevos empleos relacionados con este sector.

Acuerdos en solución extrajudicial de conflictos, negociación colectiva y formación profesional.

La solución de la conflictividad laboral mediante órganos y procedimientos creados por la autonomía colectiva y la negociación de marcos conjuntos de orientaciones y recomendaciones para los negociadores de los convenios colectivos constituyen dos de los ámbitos en los que se ha materializado un diálogo social más fructífero y consolidado entre las organizaciones sindicales y empresariales a lo largo del último decenio, desde la aprobación, respectivamente del primer ASEC, en enero de 1996, y del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) de 1997. El otro gran ámbito de materialización de importantes acuerdos en terrenos de interés común de sindicatos y organizaciones empresariales, desde el protagonismo de la autonomía colectiva, lo ha constituido la formación profesional continua, desde la firma del primer Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) en 1992. Se trata, en todos los casos, de espacios de negociación y acuerdo mediante los cuales la autonomía colectiva de empresarios y trabajadores ha contribuido de forma decisiva a la modernización de las relaciones laborales en España. En la última etapa del diálogo social, gobierno y agentes sociales han apostado firmemente por la continuación y la consolidación plena de estos espacios de protagonismo de la autonomía colectiva, y a este consenso responden los acuerdos firmados en esos ámbitos en 2005 y los primeros meses de 2006, que son tratados en otros apartados de este capítulo: así, el Acuerdo Tripartito sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, que vino a integrar mediante el adecuado soporte financiero la firma en 2004 del ASEC-III; el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (ANC), firmado en marzo de 2005, y el pacto de prórroga de su vigencia para 2006; y, finalmente, el importante Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, de febrero de 2006, que ha venido a estructurar en un único sistema los dos subsistemas anteriores de la formación

profesional ocupacional y la continua, y que se recoge y desarrolla en el IV Acuerdo de Formación suscrito de forma bipartita en febrero de 2006.

Avances en el diálogo sobre prevención de riesgos laborales

La seguridad y salud en el trabajo es uno de los ámbitos en los que se registra un diálogo más intenso, coincidiendo con los diez años de vigencia de la LPRL. En un contexto de persistencia de altos niveles de siniestralidad, pese a la mejora relativa registrada en los últimos años, la inserción de la prevención de riesgos en la organización de las empresas y la extensión de la cultura preventiva han demandado el desarrollo, revisión y mejora continuadas de los instrumentos creados por la Ley de 1995, así como del refuerzo de su aplicación y cumplimiento. Estos objetivos se han impulsado a partir del diálogo y la colaboración continuados entre Gobierno y agentes sociales, como lo ilustra la serie de acuerdos alcanzados, desde un consenso básico sobre la necesidad de mejorar la seguridad y la salud en el entorno de trabajo y de reducir sustancialmente la siniestralidad laboral [70].

Institucionalización del diálogo social sobre Kioto

El diálogo social desarrollado con base en la Declaración de julio de 2004 se ha centrado asimismo en la necesidad de aplicar nuevos instrumentos de política industrial y de gobernar conjuntamente las consecuencias para la actividad productiva y el empleo de las políticas de sostenimiento medioambiental. A la primera necesidad responde la puesta en marcha de observatorios sectoriales, a la que se aludirá posteriormente. Por su parte, el cumplimiento por España de los compromisos internacionales asumidos en el marco del Protocolo de Kioto sobre el cambio climático planteó la necesidad de analizar el impacto sobre la actividad productiva y el empleo de la progresiva reducción de emisiones de gases con efecto invernadero, a fin de poder articular respuestas adecuadas que cuenten con la participación de los agentes sociales. Los compromisos asumidos en este ámbito, en el marco de la citada Declaración, han llevado a la institucionalización de un cauce de participación permanente de las organizaciones sindicales y empresariales en la elaboración y seguimiento de los instrumentos de cumplimiento del Protocolo de Kioto, principalmente el Plan Nacional de Asignación de Derechos de Emisión (PNADE), mediante la constitución de una mesa general de diálogo social, de composición tripartita, y una serie de mesas en los secto-

[70] Véase Memoria CES, capítulo II.3.4.1, *infra*.

res de la electricidad, refinería, siderurgia y coquerías, cemento y cal, vidrio, cerámica, y la actividad de pasta, papel y cartón [71].

Impulso a los observatorios sectoriales

Por otra parte, en años recientes se ha asistido a la creación de observatorios sectoriales como un instrumento nuevo y cualificado de la política industrial y las relaciones laborales para la información y análisis conjunto, por empresarios y trabajadores, de la situación y perspectivas de futuro de los sectores, en un contexto de competencia internacional abierta y mayores exigencias de adaptación y competitividad. La creación de los primeros observatorios vino de la mano del diálogo bipartito sectorial, animados desde los sucesivos ANC [72]. En paralelo a este proceso, impulsado estrictamente desde la autonomía colectiva, en 2005 se avanzó un nuevo paso mediante el apoyo e impulso de estas estructuras por parte de la Administración. El Acuerdo Marco de colaboración para impulsar el desarrollo y modernización de los sectores industriales, firmado por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y las organizaciones CCOO, UGT, CEOE y CEPYME en el mes de abril, se dirige a potenciar la capacidad productiva y exportadora de las empresas, a modernizar tecnológicamente el tejido productivo y a consolidar inversiones y empleo. De esta forma, mediante convenios específicos, se ha definido el apoyo y desarrollo de una serie de observatorios en los sectores de químicas, textil, bienes de equipo, material eléctrico y electrónico, automóvil, metal y madera, previéndose la ampliación a otros sectores en sucesivos ejercicios presupuestarios. El cometido de estos observatorios es trazar análisis detallados de la situación general de los sectores, su estructura ocupacional y productiva, los procesos de renovación tecnológica, las necesidades de I+D+i, el fomento de tecnologías de la información, y la promoción exterior e internacionalización de las empresas.

---

[71] Ley 1/2005, de 9 de marzo, Reguladora del régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero. Previamente, el CES, en su Dictamen 3/2004, sobre el Proyecto de Real Decreto-Ley por el que se Regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, había apoyado la creación de estas mesas de diálogo social, y había recomendado que las previsiones iniciales del PNADE pudieran ajustarse durante su vigencia, de resultas de los acuerdos alcanzados mediante tales instrumentos de diálogo social. Por otra parte, la composición y funcionamiento de las mesas de diálogo social se ha regulado mediante el Real Decreto 202/2006, de 17 de febrero.

[72] Tal es el caso de los observatorios de químicas, textil, curtido/piel, calzado, loterías, y seguros, reaseguros y mutuas de AT y EEPP.

Retribuciones y condiciones de trabajo en las Administraciones públicas. El Plan Concilia

A semejanza del método empleado para desarrollar el diálogo social general, el Gobierno y los sindicatos representativos de la Función Pública concluyeron en 2004 un Acuerdo-programa sobre objetivos y ámbitos de la concertación. La Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, suscrita por el Gobierno y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSI-CSIF, en el ámbito de la AGE, definió varios objetivos fundamentales:

— Fomentar la estabilidad laboral, reduciendo la temporalidad en el empleo público hasta situarla en el 10 por 100 en los próximos cuatro años.

— Adaptar la oferta de empleo público y mejorar los procesos de ingreso, promoción y carrera de los empleados públicos. Mejorar sus condiciones de trabajo y su profesionalización.

— Abordar desde la negociación una serie de reformas normativas, entre ellas el Estatuto Básico de los empleados públicos.

— Reforzar los derechos de participación y negociación colectiva en las Administraciones públicas.

En este marco continuó desarrollándose el diálogo entre Gobierno y sindicatos en el ámbito de la Administración Pública, con la firma, en el mes de julio, de un nuevo pacto de retribuciones y sobre la oferta de empleo público para 2006, suscrito por el Ministerio de Administraciones públicas y las organizaciones sindicales representativas CCOO, UGT, CSI-CSIF y SAP.

Más allá de los aspectos de actualización retributiva para 2006, debe destacarse la previsión de avanzar en cuanto a la solución de un importante problema en el empleo en las Administraciones públicas como el que representa el importante volumen de temporalidad, que ha registrado una acusada tendencia al alza en los últimos años. Cabe recordar que los compromisos para atajar la alta temporalidad y otros problemas del empleo y las relaciones laborales en el ámbito público orientan gran parte de la Declaración para el Diálogo Social suscrita por el Gobierno y las organizaciones sindicales, ya que se considera que están fuertemente relacionados con los objetivos más generales de mejora de los servicios hacia los ciudadanos. En esta línea, el Acuerdo, pese a que no incorporó reivindicaciones de los sindicatos como el destope de la tasa

de reposición de efectivos, previó la posibilidad de que las Administraciones públicas sustituyan empleo temporal por empleo fijo, en aquellos ámbitos en que se detecte un amplio volumen de empleo temporal, sin que la cobertura de esas plazas compute a efectos de la tasa de reposición. Medida que, sin duda, podrá tener efectos positivos para la mejora de la temporalidad en el empleo público, si bien será difícil que tenga por sí sola un impacto significativo en un problema en el que convergen causas más complejas. En cualquier caso, otro instrumento para avanzar en este terreno, en el que resulta clave el concurso de las Administraciones autonómicas y locales, puede venir representado por la futura creación de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, como ámbito de encuentro de las tres Administraciones territoriales y las organizaciones sindicales [73].

Por otra parte, no pueden dejar de mencionarse dos importantes aspectos más de este Acuerdo, como fueron los compromisos de iniciar negociaciones sobre el Estatuto básico de los empleados públicos, base de la futura ley en la materia, y de abordar el estudio y análisis de un programa de racionalización y rejuvenecimiento en la Administración General del Estado.

Como desarrollo y continuación de los compromisos plasmados en el Acuerdo de julio, en el mes de diciembre se firmó un nuevo Acuerdo entre el Ministerio de Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales UGT, CSI-CSIF y SAP, que, junto al desarrollo de determinados aspectos retributivos (Plan de pensiones, mejora de resultados y productividad), incorporó como principal novedad un amplio conjunto de medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados públicos («Plan Concilia»), además de medidas de protección de empleadas públicas víctimas de violencia de género (recuadro II-11)[74].

[73] La Mesa General se creará con la aprobación de la Ley, actualmente en tramitación, de Reforma de la Ley de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas (LORAP), impulsada en este marco de diálogo.

[74] Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos. Dicho Acuerdo no contó finalmente con el respaldo de la otra organización sindical representativa en el ámbito de la Función Pública, CCOO, por desavenencias en los aspectos retributivos, si bien apoyaba los contenidos de mejora de las condiciones de trabajo y profesionalización. El Acuerdo se publicó por OM de 15 de diciembre de 2005.

RECUADRO II-11

«PLAN CONCILIA» EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

•Concesión de diez días de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

•Derecho de los empleados públicos a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.

•Aumento del permiso de lactancia, de nueve a doce meses, y posibilidad de su sustitución, con carácter opcional, por un permiso adicional de hasta cuatro semanas tras la finalización del permiso de maternidad.

•Ampliación de la reducción de jornada a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años.

•Derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad.

•Derecho a solicitar una reducción del 50 por 100 de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

•Ampliación a tres años del periodo máximo de excedencia al que tienen derecho los empleados públicos para el cuidado de cada hijo o un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad. Durante los dos primeros años se reserva el mismo puesto de trabajo. A partir del tercero, se garantiza un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

•Facilidades para casos de fecundación asistida, adopciones internacionales y formación dentro del horario laboral.

•Ayuda en casos de víctimas de violencia de género.

Otras mesas. Diálogo sectorial agrario y protección social

En el mes de octubre, el Gobierno y las principales organizaciones de agricultores y ganaderos, ASAJA, COAG y UPA, suscribieron un Acuerdo sobre encuadramiento y cotización a la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta propia [75].

Por otro lado, en el mes de diciembre, el Gobierno y las organizaciones sindicales CCOO y UGT firmaron un Acuerdo para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios, que tenía como finalidades sentar las bases de un nuevo sistema de protección integral para los trabajadores eventuales de Andalucía y Extremadura, y avanzar en el logro de la equiparación del REASS al Régimen General. Al mismo tiempo, se espera que las medidas contenidas en dicho Acuerdo contribuyan a regularizar el

[75] Véase Memoria CES, capítulo III.3.2.4, *infra.*

mercado de trabajo agrario y promover la estabilidad del empleo en el campo. Entre otras medidas, se acordó igualar la escala que determina la duración de la prestación de nivel contributivo de los trabajadores eventuales agrarios con la del resto de trabajadores, eliminar los límites temporales de obtención de la renta agraria o prorrogar la exoneración del requisito de jornadas reales para acceder al subsidio agrario y a la renta agraria.

Diálogo social autonómico: nuevos acuerdos

En paralelo al diálogo de ámbito estatal, en los últimos diez años se ha consolidado una importante dinámica de concertación y diálogo social en el ámbito de las comunidades autónomas, facilitada por los procesos de transferencia de funciones y servicios en diversas materias, y, fundamentalmente, en las políticas de empleo (cuadro II-36). A grandes rasgos, cabe agrupar el conjunto de pactos autonómicos vigentes en la actualidad en dos tipos de acuerdos: pactos de empleo y acuerdos de desarrollo económico y social regional, de contenido más amplio [76]. Mediante los primeros, los gobiernos y los agentes sociales autonómicos conciertan marcos de políticas activas orientados a las características que presenta el mercado de trabajo en cada territorio, comprendiendo, en muchos casos, la propia puesta en marcha del correspondiente servicio público de empleo regional. Por su parte, los acuerdos de desarrollo económico y social tienen una orientación de naturaleza estratégica que abarca el desarrollo y modernización económica de la región, la política industrial, políticas sectoriales y políticas de sanidad, vivienda o educación, además de temas de empleo. La vigencia de tales acuerdos aparece ligada, normalmente, a la duración de la legislatura y la orientación de la política presupuestaria de los gobiernos autonómicos, representando auténticos acuerdos programáticos que deben concretarse en cada ejercicio presupuestario. Tras la firma de algunos nuevos acuerdos en 2005 se completó un panorama generalizado de diálogo y concertación de indudable relevancia para el desarrollo económico y social de las comunidades autónomas.

[76] Véase Memoria CES 2003, capítulo II.3.2.

CUADRO II-36

PRINCIPALES ACUERDOS AUTONÓMICOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL CON VIGENCIA EN 2005 O POSTERIOR

CC.AA.	Denominación	Vigencia	Firmantes	Materias
Andalucía	*VI Acuerdo de Concertación Social*	2005-2008	Junta de Andalucía, CEA (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	• Sociedad de la información y del conocimiento. • Productividad e innovación en la economía. Competitividad del tejido productivo. • Calidad en el empleo. Políticas activas. Creación de empleo estable. • Fortalecimiento de la capacidad emprendedora y del tejido empresarial. • Políticas sectoriales para desarrollar la estructura productiva. • Políticas de cohesión social. • Diálogo social y mecanismos de participación institucional.
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	*Plan de Ocupación*	2005-2007	Gobierno Balear, CAEB (CEOE), PIMEB (CEPYME), CCOO, UGT	• Modernización del Servicio de Ocupación. • Políticas de igualdad, integración y cohesión social (mujeres, jóvenes, parados de larga duración, discapacitados, trabajadores inmigrantes, personas en situación de exclusión social). • Orientación profesional. • Formación para la ocupación y mejora de las cualificaciones. • Fomento de la ocupación. Pactos locales de ocupación. • Calidad del empleo. Seguridad y salud laboral.

CUADRO II-36 *(Continuación)*

PRINCIPALES ACUERDOS AUTONÓMICOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL CON VIGENCIA EN 2005 O POSTERIOR

CC.AA.	Denominación	Vigencia	Firmantes	Materias
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.
Cantabria	*Acuerdo de Concertación Social*	2005-2007	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 León	*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).
	Acuerdo Marco para la competitividad e innovación industrial de Castilla y León	2005-2009	Junta de Castilla y León, CECALE (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	• Políticas de apoyo al tejido empresarial: instrumentos de apoyo financiero, servicios de apoyo avanzado, creación y consolidación de empresas, internacionalización. • Responsabilidad social empresarial. • Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). • Política industrial.
Castilla-La Mancha	*III Acuerdo Regional por el Empleo*	2004-2007	Junta de Comunidades, CECAM (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	• Plan de mejora de la Formación Profesional Ocupacional. • Plan por el Empleo de la Mujer. • Otras políticas activas (jóvenes, paro de larga duración, integración laboral de discapacitados, promoción del autoempleo, cooperación local en política de empleo, red regional de orientación para el empleo).

CUADRO II-36 *(Continuación)*

PRINCIPALES ACUERDOS AUTONÓMICOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL CON VIGENCIA EN 2005 O POSTERIOR

CC.AA.	Denominación	Vigencia	Firmantes	Materias
Cataluña	*Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad de la economía catalana*	2005-final de Legislatura	Generalitat de Cataluña, FTN (CEOE), PIMEC, FEPIME, CONC (CCOO), UGT	• Mejora de las condiciones de competitividad: I+D+i, educación y formación, infraestructuras de transporte y movilidad, infraestructuras de energía y de medio ambiente (Plan de Energía de Cataluña), telecomunicaciones. • Internacionalización de la economía: inversiones y fomento de las exportaciones. • Calidad del empleo y cohesión social: políticas activas; relaciones laborales; vivienda, dependencia y discapacidad; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; inclusión social.
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).
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).
Madrid	*Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico de la Comunidad de Madrid*	2005-final de Legislatura	Gobierno regional, CCOO, UGT y CEIM (CEOE)	• Políticas activas de empleo, formación profesional, fomento de la participación laboral de las mujeres, flexibilidad y conciliación de la vida laboral y personal, formación y empleo de inmigrantes. • Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i). • Apoyo a los emprendedores. • Apoyo a sectores productivos. • Refuerzo y modernización de instituciones laborales de la CAM.

CUADRO II-36 *(Continuación)*

PRINCIPALES ACUERDOS AUTONÓMICOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL CON VIGENCIA EN 2005 O POSTERIOR

CC.AA.	Denominación	Vigencia	Firmantes	Materias
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	*III Plan de Empleo de Navarra*	2005-2007	Gobierno Foral de Navarra, CEN (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	• Modernización del Servicio de Empleo autonómico. Observatorio de Empleo. • Igualdad, integración y cohesión social (mujeres, inmigrantes, jóvenes, discapacitados). • Fomento del Empleo, orientación y formación. • Prevención de riesgos laborales. • Políticas medioambientales. • Competitividad de las empresas y calidad del empleo.
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 para la Productividad y el Empleo*	2005-2007	Gobierno de La Rioja, Federación de Empresarios de La Rioja (CEOE-CEPYME), CCOO, UGT	• Desarrollo económico sostenible: competitividad y empleo, I+D+i, internacionalización, modelo energético, infraestructuras, política de medio ambiente. • Formación y empleo. Modernización del Servicio de Empleo regional. • Seguridad y salud laboral. Instituto de Salud Laboral. • Políticas sociales y cohesión social. • Sociedad del conocimiento.

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Negociación colectiva

La negociación de los más de cinco mil convenios colectivos existentes constituye la dinámica de mayor magnitud y repercusión en el ámbito de las relaciones laborales. La determinación de las condiciones salariales de casi diez millones de trabajadores tiene evidentes implicaciones para el mantenimiento del poder adquisitivo de las familias, la estructura y nivel de los costes productivos de las empresas, y, en el plano macroeconómico, el comportamiento de la demanda agregada. Cabe recordar que el consumo privado es uno de los dos principales factores en los que se ha basado la etapa más reciente de crecimiento económico. Por otra parte, otros contenidos de la negociación colectiva diferentes de los del salario y la jornada, vienen condicionando de forma progresiva aspectos como el equilibrio entre la vida laboral y familiar de las personas, la igualdad laboral entre hombres y mujeres, la estabilidad del empleo, o las cualificaciones y el aprendizaje permanentes, entre otros.

3.2.1. **Contexto y planteamiento de la negociación**

La negociación colectiva de 2005 contó, por cuarto año consecutivo, con un marco común de criterios, orientaciones y recomendaciones pactado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas CCOO, UGT, CEOE y CEPYME [77]. La continuidad, un año más, de esta modalidad de pacto se asienta en un balance favorable de la contribución que ha representado para afrontar en mejores condiciones el contexto de incertidumbre económica que se viene produciendo durante los últimos años y por sus efectos beneficiosos sobre el crecimiento económico sostenido, así como sobre el mantenimiento y la creación de empleo.

El ANC 2005 se firmó con el principal objetivo de dar una visión compartida, desde los agentes sociales, sobre la necesidad de impulsar la competitividad de la economía española para afrontar en mejores condiciones los cambios derivados de la ampliación euro-

[77] Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) 2005 (BOE de 16 de marzo de 2005).

pea, los procesos de liberalización del comercio mundial, la coyuntura económica y los efectos de todo ello en el empleo, abordando un conjunto interrelacionado de materias y criterios que debían tener proyección en los convenios colectivos. Como en años anteriores, los agentes sociales asumieron un diagnóstico compartido sobre el contexto económico y del empleo, apostando, en esta ocasión, por los objetivos de competitividad, inversión y modernización productiva recogidos en la Declaración para el Diálogo Social 2004. En ese año, los principales elementos de contexto de la negociación fueron:

— Ritmos de crecimiento de la economía española sostenidos y superiores a la media comunitaria, principalmente a partir del comportamiento del consumo interno y la inversión en construcción.

— Un importante diferencial de inflación con respecto al entorno comunitario, responsable en parte del deterioro de nuestra capacidad competitiva y de la ampliación del déficit exterior.

— Un ritmo de crecimiento moderado aunque sostenido del empleo, crecimiento que fue más intenso entre las mujeres que entre los hombres, y una reducción del número de parados, en paralelo a una desaceleración del crecimiento de la contratación indefinida y un incremento de los asalariados con contrato temporal, aumentando ligeramente la tasa de temporalidad.

— Un débil crecimiento de la productividad del trabajo, manteniéndose un diferencial importante en la productividad por hora trabajada en España con respecto a la media europea.

La dinámica de la negociación se desenvolvió, a lo largo de 2005, en un contexto económico favorable en el que España ha continuado creciendo muy por encima de la media de sus socios comunitarios, y con unos resultados también positivos en la evolución del empleo que apuntan a un aumento de la actividad y la ocupación y a una disminución del paro. Sin embargo, dicho contexto

ha venido caracterizado, al mismo tiempo, por la acentuación de algunos desequilibrios de la economía y el mercado de trabajo, como son, fundamentalmente, el fuerte crecimiento de la inflación, el deterioro de la competitividad del sector exportador, la baja productividad del trabajo y un repunte de la tasa de temporalidad entre los ocupados.

El ANC 2005 incorporó un conjunto de orientaciones en torno a materias tales como: salarios, empleo y contratación, flexibilidad en la organización del trabajo, absentismo injustificado, formación permanente, observatorios sectoriales, igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social de las empresas, estrés en el trabajo y estructura de la negociación colectiva y procedimiento de la negociación, introduciendo determinadas novedades respecto de años anteriores. A partir de la naturaleza obligacional del pacto, las organizaciones firmantes asumieron el compromiso de intensificar los esfuerzos para establecer con las organizaciones afiliadas los mecanismos y cauces para la aplicación de lo acordado en las mesas de negociación, respetando en todo caso la autonomía colectiva de las mismas. A continuación se exponen los principales criterios y orientaciones para la negociación colectiva del año.

Continuidad de la política de crecimiento moderado de los salarios

En el terreno de la negociación salarial se apostó por una línea de sustancial continuidad de criterios, dado que el balance de la política seguida por los agentes sociales en este terreno se valora como muy positivo (recuadro II-12). De esta forma, se recogió la intención de continuar con una política de crecimiento moderado de los salarios que permitiera adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro. Cabe destacar el énfasis puesto en la necesidad de incrementar la productividad como objetivo estrechamente vinculado con la mejora de la competitividad, para lo que el modelo productivo español debe basarse en la incorporación de más valor añadido y no exclusivamente en el ajuste de costes. Por otro lado, a la vista del problema de inflación como principal desequilibrio de la economía, se hizo especial énfasis en la necesaria credibilidad de las previsiones oficiales como base para el modelo de negociación salarial, evitando tensiones e incertidumbres.

RECUADRO II-12

CRITERIOS Y ORIENTACIONES DEL ANC-2005 PARA LA NEGOCIACIÓN SALARIAL

INCREMENTOS SALARIALES

•Considerar el 2 por 100 de inflación prevista por el Gobierno para 2005 como primera referencia, desaconsejando la utilización de previsiones de inflación distintas de las oficiales.

•Posibilidad de incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad.

REVISIÓN

•Incorporación de cláusulas de revisión salarial en los convenios, tomando como referencia la inflación prevista, el IPC real y el incremento salarial pactado.

DESCUELGUE

•Necesidad de que los convenios de ámbito superior a la empresa prevean cláusulas de inaplicación del régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada, recordando que forman parte del contenido mínimo de tales convenios.

OTROS ASPECTOS

•Tomar como referencia también los costes laborales unitarios de las empresas, condicionados por diversos factores.

•Afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad.

•Definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad de sectores y empresas.

•Definición de conceptos variables según criterios de objetividad y claridad en su implantación; delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores.

•Tomar en cuenta la diversidad de situaciones y circunstancias de cada ámbito de negociación para fijar las condiciones salariales.

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Recordó la ampliación del plazo, hasta el 31 de diciembre de 2005, para la adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas pactados en convenios colectivos de ámbito supraempresarial, así como la ampliación por un año del plazo de adaptación de las comisiones de control de los planes y fondos de pensiones de empleo.

No obstante, la previsión social complementaria es otra de las materias sometidas a negociación en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004.

Empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional: promover la estabilidad del empleo facilitando la adaptabilidad de empresas y trabajadores

Los aspectos relacionados con el empleo, la organización del trabajo y las nuevas formas de organización empresarial constituyen, como en anteriores años, uno de los ámbitos de mayor entidad y peso dentro del ANC, derivados de la trascendencia, la complejidad y la estrecha interrelación de las cuestiones abordadas. La generación de más empleo estable, el uso adecuado de las modalidades de contratación, la organización interna del trabajo sobre criterios de flexibilidad, con preferencia de los mecanismos de flexibilidad interna sobre mecanismos externos de ajuste, la gestión de los procesos de reestructuraciones y de externalización productiva, incluyendo una referencia a las materias que deben ser objeto de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores, o la potenciación de la formación continua y la empleabilidad, se abordan extensamente reflejando la estrecha interconexión que se da entre todos ellos.

De nuevo, como sucediera en el terreno de la negociación salarial, cabe hablar de una sustancial continuidad de los criterios y orientaciones planteados para la negociación de todos estos temas, reflejo sin duda de una identidad también sustancial en los objetivos asumidos, al margen de determinadas referencias novedosas a aspectos específicos, como la utilización de las empresas de trabajo temporal, la jubilación obligatoria en convenio colectivo, el suministro de información en materia de seguridad y salud, tanto en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales casos, entre otras, que, en buena medida, son un recordatorio o llamada a los negociadores para un mejor cumplimiento de las previsiones legales.

Se renueva la apuesta por el empleo estable

Los agentes sociales mantuvieron la apuesta por el empleo estable como un gran objetivo que debe seguir presente en la negociación colectiva, sin perjuicio del marco de contratación temporal causal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios, estimando que favorece la capacidad de planificación de las empresas y la seguridad y la cualificación de los trabajadores. La creación de empleo y su estabilidad, por otra parte, deben contextualizarse en el marco de una economía abierta a la competencia exterior que demanda instrumentos de flexibilidad para las empresas entre los que aparecen las nuevas formas de organización del trabajo, así como una preferencia general por los mecanismos de flexibilidad y adaptación interna frente a la flexibilidad externa o de ajuste de empleo.

Junto a los criterios generales ya asentados en anteriores ANC en materia de empleo, destacan las orientaciones en torno a la utilización del marco de contratación temporal causal (recuadro II-13). Cabe recordar que la adaptación y concreción por parte de los convenios colectivos del uso de los contratos de duración determinada ha sido una de las materias en que se ha abierto un más claro espacio de protagonismo a la negociación colectiva a impulsos de sucesivas reformas del marco normativo. Función asignada a los convenios que ha venido encontrando, por parte de éstos, un desarrollo relevante en la negociación de estos años [78]. Por ello, el ANC 2005, partiendo de la premisa de que los convenios deben seguir asumiendo las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en esta materia, sintetizó y actualizó los criterios en materia de contratos temporales y de duración determinada, sin reiterar llamadas o recordatorios de lo que la ley permite o espera de los convenios en esta materia.

Destacan las referencias expresas a la posible contratación a través de empresas de trabajo temporal y a la introducción de cláusulas de jubilación forzosa en los convenios. Lo primero denotaría, aparte de la identificación de una realidad que se ha abierto paso en el mercado

RECUADRO II-13

CRITERIOS Y ORIENTACIONES DEL ANC 2005 EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

- Con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada, promover la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en fijos y la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.
- Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales, de forma que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal.
- Fomentar el uso de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de jóvenes.
- Fomentar asimismo los contratos a tiempo parcial indefinidos, como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en supuestos determinados; además, fomentar los contratos fijos discontinuos en actividades discontinuas o estacionales.
- Utilizar las figuras de la jubilación parcial y el contrato de relevo, así como las cláusulas de jubilación obligatoria en los términos del Estatuto de los Trabajadores.

[78] Así, el ANC 2003 constataba como dato positivo el creciente tratamiento en los convenios colectivos de esos aspectos de la contratación temporal y llamaba a los negociadores a profundizar en tal dirección.

de trabajo español en el último decenio, la preocupación, particularmente del lado sindical, sobre otras fórmulas de organización de actividades económicas y de empleo tales como empresas multiservicios, de proliferación reciente. El segundo aspecto hace referencia a la recuperación de la facultad de la negociación colectiva de pactar jubilaciones obligatorias como herramienta de política de empleo, que tendría lugar definitivamente tras la aprobación de la Ley 14/2005, de 1 de julio, fruto de un acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, sobre la que se volverá más adelante.

En el ANC se refleja también la atención que las partes conceden a las nuevas formas de organización productiva y societaria, con una magnitud cada vez mayor en un contexto de creciente externalización de actividades, fórmulas que no deben suponer en ningún caso la inaplicación del convenio colectivo ni incurrir en cesiones ilegales de trabajadores, recordándose el marco legal de derechos de información individual y colectiva al respecto en subcontratación, empresas de trabajo temporal, y coordinación de actividades para la prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, se reiteró la apuesta por la implantación de formas innovadoras de organización del trabajo que permiten las nuevas tecnologías, concretamente del teletrabajo como medio para modernizar la organización empresarial y para conciliar vida profesional y personal de los trabajadores. Así, como ya hiciera más extensamente el ANC 2003, se recogieron criterios generales en la línea del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado en 2002 por las organizaciones sindicales y empresariales CES, UNICE/UEAPME y CEEP.

El ANC 2005 volvió, asimismo, sobre las orientaciones que persiguen hacer del convenio colectivo el instrumento en el que se concreten y se combinen adecuadamente medidas de flexibilidad en la organización del trabajo para las empresas y medidas de seguridad en el empleo para los trabajadores, lo que requiere orientar en términos de flexibilidad la negociación de reglas sobre clasificación profesional y movilidad funcional, modificaciones en la organización del trabajo y gestión del tiempo de trabajo, como opción preventiva de los ajustes de empleo. En conexión con lo anterior, el desarrollo de la formación continua de los trabajadores a partir de la negociación colectiva completa un marco de orientaciones para per-

mitir la adaptabilidad de las empresas y fortalecer la seguridad en el empleo, al tiempo que las orientaciones sobre reducción del absentismo injustificado apuntan a la mejora del clima laboral, de la productividad y de la salud de los trabajadores.

En este mismo ámbito, destacan como aspectos novedosos la conveniencia de gestionar las consecuencias sociales de los procesos de reestructuración, en el marco de las orientaciones contenidas en la declaración conjunta suscrita en el ámbito europeo por las organizaciones sindicales y empresariales CES, UNICE/UEAPME y CEEP en 2003, el desarrollo de los derechos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, recordando que está pendiente de transposición la Directiva 2002/14, y la necesidad de que los convenios regulen los derechos individuales y colectivos de los trabajadores en relación con el uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales.

Hacer realidad la igualdad de trato y de oportunidades

Una de las realidades más preocupantes del mercado de trabajo es la situación de desventaja relativa en que se encuentran importantes partes o colectivos de la población como las mujeres, los jóvenes, los mayores de 45 años, los discapacitados o los inmigrantes, en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Los firmantes del ANC 2005, partiendo de que en tal situación convergen múltiples factores que tocan de lleno a las políticas públicas, consideran no obstante que la negociación colectiva también puede contribuir a la corrección de los posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas. En atención a ello, estimaron que la negociación debía guiarse por el criterio de reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato y la no discriminación en las relaciones laborales, mediante una serie de medidas generales. En este ámbito, el ANC 2005 dedicó una atención específica al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, terreno en el que también se desplegó el diálogo social de ámbito europeo con la firma del Marco de actuaciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres anteriormente reseñado. Básicamente, el ANC 2005 reiteró los criterios adoptados en los anteriores, procedentes del estudio promovido en su día por los propios agentes sociales sobre el papel de la negociación colectiva en la igualdad de oportunidades. Destaca, no obstante, alguna referencia más novedosa como el establecimiento de preferencias, en la conversión de contratos temporales a fijos, a favor de

las mujeres que se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad, siempre que concurran determinados requisitos, o el recordatorio de las medidas laborales contenidas en la Ley de Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Prevención de riesgos laborales y reducción de la siniestralidad

Ante la persistencia de la siniestralidad laboral, no obstante la tendencia a la reducción de los últimos años, el ANC 2005 incidió de nuevo en la necesidad de impulsar la integración de la prevención de riesgos laborales en la organización empresarial y concretar el marco normativo sobre seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pymes. Los agentes sociales reiteraron, así, los criterios básicos que han venido configurando las normas sobre prevención y las líneas maestras del diálogo social en materias como la integración de la prevención, la vigilancia de la salud, la formación preventiva o los delegados de prevención, remarcando más explícitamente una preferencia casi generalizada por la negociación colectiva sectorial para abordar tales materias. Cabe hacer referencia, como aspectos más novedosos, a la posibilidad de incluir disposiciones sobre procedimientos de información y consulta en relación con la coordinación de actividades empresariales regulada en el artículo 24 de la LPRL, bien sea sobre los riesgos que derivan de la concurrencia de tales actividades o bien sobre los medios de coordinación que se establezcan. Igualmente, cabe mencionar la recomendación de aplicar el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el Trabajo firmado en 2004 por las organizaciones CES, UNICE, UEAPME y CEEP, derivado de la preocupación creciente que suscita este problema entre trabajadores y empresarios [79].

Apuesta por la responsabilidad social de las empresas sobre la base del consenso

Como novedad importante destaca, asimismo, la apuesta inequívoca que formula el ANC 2005 por la introducción de prácticas de responsabilidad social de las empresas (RSE), sobre la base del mayor grado posible de implicación y de consenso. Cabe recordar que el impulso de la RSE formó parte de los objetivos de la Declaración para el Diálogo Social firmada por el Gobierno y los agentes sociales en 2004. La RSE alude a los comportamientos asumidos por las organizaciones de manera voluntaria y adicionalmente al cumpli-

[79] Sobre la gestación y orientación de este Acuerdo en el marco del diálogo social europeo, véase Memoria CES 2004, capítulo II.3.1.

miento de la legalidad, tendentes a integrar determinados valores sociales, económicos y medioambientales en las actividades y las estrategias empresariales.

Estructura y procedimiento negociador

El ANC 2005, como novedad, formuló recomendaciones en materia de estructura y articulación de la negociación, incorporando una llamada a los negociadores para que, en sus respectivos ámbitos, analizaran la estructura de la negociación colectiva del sector y la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales. Cabe recordar, en este sentido, que desde el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) y el Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos (AICV), firmados ambos en 1997 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, sigue en gran medida pendiente un esfuerzo efectivo de racionalización y vertebración de la negociación colectiva ante la persistencia de tradicionales problemas como la dispersión, la atomización y la falta de articulación convencionales que se siguen constatando en el panorama que presentan los alrededor de 5.500 convenios existentes.

Por lo demás, en relación al procedimiento negociador, el ANC 2005 no aportó apenas novedades, reiterándose los criterios trasladados a los negociadores en años anteriores en relación con el deber de negociar y la utilización de los procedimientos de autocomposición de conflictos. Cabe reseñar, únicamente, el recordatorio que las partes hicieron de la firma y novedades incorporadas por el III Acuerdo Extrajudicial de Solución de Conflictos (ASEC)[80], a fin de potenciar su utilización y, asimismo, la referencia al acuerdo que alcanzaron las partes sobre el nuevo Reglamento del procedimiento de extensión de convenios colectivos, finalmente aprobado por el RD 718/2005, de 20 de junio, que se estudiará en el siguiente epígrafe.

En síntesis, cabe valorar como muy importante el compromiso asumido de impulsar la adopción en los convenios de criterios en torno a materias clave de las relaciones laborales, la organización productiva y el empleo, que sitúa a la autonomía colectiva de empresarios y trabajadores en el centro de las iniciativas y de los instrumentos para avanzar en la dirección de modernización, competitividad y mejora del empleo y las condiciones de trabajo, en línea con los objetivos de la Estrategia de Lisboa. En tal sentido, la prórroga

[80] Sobre las novedades y significado del ASEC-III, véase Memoria CES 2004.

acordada para el año 2006[81], y la continuidad de los criterios adoptados, pone de manifiesto la apuesta por consolidar una negociación madura sobre los problemas y necesidades reales del mercado de trabajo y las relaciones laborales en España. No obstante, no cabe olvidar que también se ponen de manifiesto en el ANC los límites de todo pacto y las dificultades a la hora de precisar criterios con la suficiente definición en determinadas materias, que pueden limitar el alcance real de lo acordado. Por todo ello, la Comisión de seguimiento debería estar llamada a jugar un importante papel para la resolución de discrepancias en la interpretación y aplicación de los contenidos del Acuerdo.

3.2.2. Novedades en el marco normativo de la negociación colectiva

Jubilación obligatoria y políticas de empleo: recuperación del papel de los convenios colectivos

En el marco de las políticas que, en el transcurso de los últimos años, han propiciado la configuración de un modelo de jubilación flexible, una de las medidas consistió en la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que contenía una doble autorización, al Gobierno y a los convenios colectivos, para utilizar la jubilación forzosa como instrumento de política de empleo dentro de ciertos requisitos tendentes a garantizar los derechos de protección social de los trabajadores afectados por la misma [82].

Esta medida, que omitía cualquier previsión acerca de la validez de las cláusulas convencionales en vigor o de la posibilidad de incluir a partir de ella nuevos pactos de jubilación forzosa, dio paso a una situación de inseguridad jurídica para los trabajadores y empresas afectados por cláusulas convencionales de jubilación forzosa vigentes al producirse la misma, así como para los negociado-

[81] Publicada mediante Resolución, de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo.

[82] RDL 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, cuya posterior tramitación parlamentaria dio origen a la Ley 12/2001, de 9 de julio. La derogación de la autorización estatutaria para fijar edades de jubilación forzosa se apoyaba en que la misma estimulaba la adopción de medidas que tenían como fin la salida del mercado de trabajo de los trabajadores de mayor edad como instrumento en el marco de una política de empleo basada en una concepción y en una realidad demográfica diferentes de las que regían a comienzos del siglo XXI.

res de los convenios colectivos [83]. Finalmente, el Tribunal Supremo, mediante dos sentencias de 9 de marzo de 2004, vendría a zanjar de forma definitiva la polémica en torno a este tema, en el sentido de entender suprimida la posibilidad de pactar este tipo de cláusulas en convenio colectivo.

Así las cosas, en el marco de concertación abierto con la Declaración para el Diálogo Social 2004, uno de cuyos propósitos expresos consistía en «afirmar el papel de la negociación colectiva en la determinación de políticas de empleo», el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas alcanzaron un acuerdo para reintroducir la base legal que diese plena seguridad jurídica a la posibilidad de pactar este tipo de cláusulas en los convenios colectivos por razones de empleo. Dicho Acuerdo se plasmó íntegramente en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las Cláusulas de los convenios colectivos referidas el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

La Ley introdujo una nueva disposición adicional décima en el Estatuto de los Trabajadores que vino a restituir, con una nueva redacción, la autorización a los convenios colectivos para establecer cláusulas de jubilación forzosa por razones de empleo [84]. Cabe decir, en primer lugar, que la nueva disposición adicional décima del ET circunscribe su contenido autorizatorio a la negociación colectiva,

[83] Un sector de la doctrina y de las resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia se pronunciaron a favor de que los convenios colectivos podían seguir incluyendo este tipo de cláusulas, aun desaparecida la autorización estatutaria, que sería así una autorización de naturaleza meramente declarativa, en virtud de la propia fuerza vinculante *ex Constitutione* de la negociación colectiva, y de la genérica libertad de contenidos de la negoción reconocida en el artículo 85 del ET. Por el contrario, otro sector doctrinal y jurisprudencial argumentó que con la derogación de dicha norma quedaba vetada a futuro toda posibilidad de los convenios colectivos de incluir cláusulas de jubilación forzosa a una determinada edad, al desaparecer la norma habilitante a tal fin, la cual revestía un carácter constitutivo de la autorización. Esta segunda tesis se apoyaba en la doctrina contenida en la STC 58/1985, en el entendimiento de que la autorización para pactar este tipo de cláusulas en los convenios colectivos provenía directamente del legislador, quien había convertido en disponible colectivamente una materia que con anterioridad no lo era.

[84] El Dictamen del CES 1/2005, sobre el Anteproyecto de Ley sobre las Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, valoró positivamente esta iniciativa legislativa en cuanto que la misma respondía a la necesidad de restablecer las condiciones necesarias de seguridad jurídica en la que se ha de desenvolver la negociación de los convenios colectivos.

desapareciendo la autorización general conferida anteriormente al Gobierno para fijar límites máximos de edad y desapareciendo, asimismo, la referencia general a la realización de una política de empleo. Con ello, la figura de la jubilación forzosa se reconduce al ámbito profesional como instrumento exclusivo de los representantes colectivos para articular estrategias de empleo adaptados a los sectores y las empresas.

La Ley, además de formular de una manera más explícita y precisa los requisitos tendentes a garantizar el derecho del trabajador afectado a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, protegiendo así, según dice en su Exposición de Motivos, sus expectativas para acceder a la jubilación en unas condiciones más adecuadas, y además de tratar de solventar las situaciones de derecho transitorio, en lo fundamental ha venido a restablecer indubitadamente la exigencia de requisitos de empleo para entender justificadas y válidas las cláusulas convencionales que establezcan la extinción del contrato, con la consiguiente limitación del derecho individual al trabajo, por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación [85]. Este condicionamiento de la validez de tales cláusulas se formula ahora de una manera más precisa, debiendo estar vinculadas dichas medidas a objetivos coherentes con la política de empleo tales como una mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores u otros que favorezcan la calidad

[85] Con la anterior redacción de la disposición adicional décima resultaba problemático determinar en qué medida cabía exigir requisitos de empleo a los convenios colectivos respecto de la autorización para fijar cláusulas de jubilación forzosa. La indefinición normativa unida al propio tratamiento contenido en los convenios colectivos, habían propiciado pronunciamientos judiciales oscilantes y contradictorios sobre el grado de exigibilidad del cumplimiento de condiciones en materia de empleo para entender válidamente extinguido un contrato de trabajo por aplicación de una cláusula convencional de jubilación. Finalmente, la cuestión se decantó por la no exigibilidad de condicionante alguno en materia de empleo, considerándose que el contrato de trabajo quedaba extinguido por aplicación de la cláusula sobre jubilación obligatoria del convenio con tal, naturalmente, de que el trabajador reuniese todos los requisitos, y en particular los periodos de carencia, para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social. La STS de 14 de julio de 2000, dictada en unificación de doctrina, llegó a esta solución con base en la STC 58/1985 y posteriores, fallando que no resulta exigible, para estimar la validez de una cláusula convencional sobre jubilación forzosa y de la extinción de contratos llevada a cabo en aplicación de la misma, que vengan condicionadas en el propio convenio a medidas de fomento del empleo.

del empleo. Como también recuerda la propia Exposición de Motivos de la Ley, «se persigue así conciliar adecuadamente los derechos individuales de los trabajadores con los intereses colectivos derivados de circunstancias concretas relacionadas con el empleo».

Con todo, en el ánimo de los agentes sociales estuvo también recuperar una herramienta que consideran preferible a otros mecanismos más traumáticos para adaptar las plantillas empresariales a los cambios económicos, organizativos o productivos. Esta finalidad legítima, no obstante, se debe conjugar con la realización de objetivos efectivos de empleo. Solamente así cabría entender que la nueva norma autorizatoria de esta facultad de los convenios colectivos resulta acorde con las normas comunitarias sobre igualdad de trato y, concretamente, con las prescripciones de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación [86]. Además, en otro orden de cosas, la concreción de objetivos de empleo permitiría conciliar las lógicas que animan, de un lado, las estrategias de flexibilización de la edad de jubilación y la prolongación de la vida activa laboral con las cláusulas convencionales de jubilación obligatoria por motivos de empleo, ya que queda excluido el carácter incondicionado que éstas habían venido ganando. En el terreno de los negociadores de los convenios está conjugar los diversos intereses en juego planteando estrategias coherentes de empleo en los sectores y las empresas que permitan la adaptación a los cambios sin perjudicar posibilidades de jubilación gradual y progresiva, siendo necesario tiempo suficiente para valorar de qué manera la negociación colectiva traduce los diversos fines y objetivos implícitos en el recurso a la jubilación forzosa por motivos de empleo.

Un nuevo marco para la extensión de los convenios colectivos

A mediados de año vio la luz el nuevo Reglamento sobre el procedimiento de extensión de convenios colectivos, tras casi cinco años desde la entrada en vigor de la reforma llevada a cabo en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia [87]. El Real Decreto 718/2005, de

[86] Como se sabe, dicha Directiva permite a los Estados miembros (artículo 6.1) disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

[87] La reforma del artículo 92.2 del ET, operada por la Ley 24/1999, de 6 de julio, se orientó básicamente a racionalizar, reduciéndolas a una, las causas de la

20 de junio, fruto del acuerdo entre el Gobierno y los agentes sociales, vino a actualizar el desarrollo reglamentario de la norma legal introduciendo determinadas novedades de mejora y agilización del procedimiento de extensión.

La extensión de convenios constituye un relevante instrumento para evitar vacíos de cobertura de la negociación en ámbitos en los que falta una de las partes legitimadas para negociar, y para solventar así los perjuicios derivados de la inexistencia de convenio colectivo aplicable. Según datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), entre 1983 y 2004 se promovieron 213 expedientes de extensión de convenios [88], en su práctica totalidad motivados por la imposibilidad de la negociación como consecuencia de la inexistencia de parte legitimada del lado empresarial. Las extensiones de convenios llevadas a cabo en estas dos décadas han afectado a múltiples sectores de actividad, pero han tocado de forma más intensa a una serie de ámbitos funcionales que, en gran medida, coinciden con las actividades recogidas en el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos de 1997 (AICV), como es el caso del sector de oficinas y despachos, en el que se concentra la cuarta parte de todos los expedientes promovidos en estos años, y, en menor medida, el sector de fincas urbanas y otros servicios [89].

El nuevo Reglamento prevé la facultad de extender un convenio colectivo por los perjucios derivados para los trabajadores de la imposibilidad de suscribir en ese ámbito un convenio colectivo estatutario derivada de la ausencia de partes legitimadas. Se ajusta, así, el desarrollo reglamentario al modelo vigente tras la reforma del artículo 92.2 del ET, en el que permanece esa sola causa como motivadora de la extensión. Adaptación que también se produce en otros aspectos tales como la desaparición en el texto reglamentario de la exigen-

---

extensión, agilizar el procedimiento suprimiendo requisitos que se habían revelado inoperantes en la realidad y que ocasionaban largas demoras en la tramitación, y reconocer las competencias en la materia de las comunidades autónomas, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Sobre el Anteproyecto de dicha Ley, configurado sobre la base del acuerdo entre el Gobierno y los agentes sociales, el CES emitió dictamen en el que valoraba como oportuna y necesaria la reforma.

[88] Las Memorias de la CCNCC no proporcionan, sin embargo, datos sobre trabajadores afectados.

[89] Véase «La extensión de convenios colectivos», en CES: *Observatorio de Relaciones Industriales,* núm. 83 (agosto-septiembre de 2005).

cia de constitución de una comisión paritaria en el ámbito al que se dirige la extensión, a efectos de emitir informe, y del expreso reconocimiento de la competencia para instruir y resolver los expedientes a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas. Se trata, en todo caso, de adaptaciones obligadas del texto del Reglamento, por diferentes razones, que no entrañaban novedad alguna en el régimen jurídico de la extensión de convenios ya existente a la entrada en vigor del Reglamento.

Como novedades del nuevo Reglamento pueden citarse, entre otras: la documentación mediante la que se acredita por los solicitantes la concurrencia de los requisitos y circunstancias que avalan el acto de extensión (artículo 4 Reglamento), la emisión de informe por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (artículo 6), el reconocimiento expreso de la competencia para emitir informe, junto a la CCNCC, también a los órganos de naturaleza consultiva que puedan existir en las comunidades autónomas (artículo 7), el ámbito temporal de efectos de la extensión autorizada, que se ha ampliado también a la vigencia prorrogada del convenio extendido (artículo 9), la regulación de un procedimiento con plazos más reducidos para renovar una extensión, una vez que el convenio extendido haya sido sustituido por otro (artículo 10), o la regulación, más detenida y precisa, de las situaciones que pueden concurrir de forma posterior a la solicitud de extensión de un convenio (artículo 11).

En suma, las correcciones y adaptaciones introducidas por el nuevo Reglamento deberían redundar en un mejor y más fluido funcionamiento del mecanismo de la extensión de convenios, agilizando su tramitación y reforzando la seguridad y la excepcionalidad del procedimiento, con efectos a la postre positivos sobre la cobertura de la negociación colectiva.

3.2.3. **Estructura y ámbitos de aplicación**

Tomando como referencia el inicio de efectos económicos en 2005, hasta finales de año se registraron 4.167 convenios, que afectaron a 966.643 empresas y a 8,38 millones de trabajadores[90] (cuadro II-37).

[90] Convenios colectivos registrados hasta 31 de diciembre de 2005, con inicio de efectos económicos entre enero y diciembre de ese año. MTAS, *Estadística de Convenios Colectivo de Trabajos. Avance mensual*.

CUADRO II-37

CONVENIOS COLECTIVOS, 1998-2005 (Número, empresas y trabajadores)

Año	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Variación (%)	Número	Variación (%)	Número	Variación (%)
1998	3.776	0,3	814,2	–3,9	6.972,2	–3,51
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
2004	4.182	–4,2	902,9	–14,6	7.800,6	–4,3
2005	4.167	–0,4	966,6	7,1	8.380,9	7,4

Nota: datos a 31 de diciembre de cada año.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

No obstante el menor número de convenios con respecto a igual periodo de años anteriores, los convenios registrados cubren a un mayor número de empresas y trabajadores, lo que podría ser reflejo no sólo de factores relacionados con la dinámica y ritmo de la negociación, sino también con la evolución del empleo en las ramas cubiertas por negociación de ámbito supraempresarial, así como de la apertura de nuevas unidades de negociación sectoriales de ámbito estatal.

Progresiva expansión del número de convenios

Tomando los últimos datos disponibles, a 31 de marzo de 2006 se habían registrado 4.717 convenios con efectos económicos en 2005, que afectaban a 1,1 millones de empresas y 9,33 millones de trabajadores. La evolución en los cuatro años inmediatamente anteriores, junto al carácter procíclico de la negociación colectiva, permiten pensar que, con datos definitivos, la cifra final se situará en torno a los 5.500 convenios (cuadro II-38).

El paulatino pero continuado crecimiento del número de convenios colectivos, como tendencia de la negociación colectiva, es consecuencia directa del surgimiento de nuevas unidades de negociación cada año, fundamentalmente la aparición de nuevos convenios de empresa. La aparición de nuevas unidades también contribuye al progresivo incremento en el número de trabajadores cubiertos, si bien, en este caso, son los convenios de sector los responsables de los aumentos más significativos en 2004 y 2005. En los últimos años, con datos cerrados o prácticamente cerrados, el número de nuevas unidades de negociación es bastante homogéneo, aunque no

CUADRO II-38

CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS TOTALES, 1998-2005

Año	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Variación (%)	Número	Variación (%)	Número	Variación (%)
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	5.462	0,8	1.302,3	0,7	9.696,5	2,1
2003	5.522	1,1	1.281,4	–1,6	9.995,0	3,1
2004*	5.420	–1,8	1.236,7	–3,5	10.090,7	1,0
2005*	4.717	–13,0	1.091,3	–11,8	9.335,6	–7,5

* Datos provisionales a 31 de marzo de 2006. Los datos de 2004 son casi definitivos, al cerrarse el periodo de registro a 30 de abril de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

así el número de trabajadores afectados por las mismas. Con datos aún provisionales, en 2005 se registraron 317 nuevos convenios, que afectan a casi 300.000 trabajadores (cuadro II-39). En los últimos cuatro años las nuevas unidades registradas consisten, en torno al 95 por 100, en convenios de empresa, pertenecientes, también mayoritariamente, al sector de servicios (en torno al 75 por 100). Por número de trabajadores afectados, el mayor volumen lo aportan los convenios del sector de servicios de ámbito sectorial estatal.

CUADRO II-39

NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN POR ÁMBITO Y SECTOR, 2002-2005

	Convenios				Trabajadores			
	2002	2003	2004 *	2005 *	2002	2003	2004 *	2005 *
Total	**433**	**439**	**429**	**317**	**75.253**	**110.989**	**147.343**	**293.872**
Empresa	418	408	413	298	54.831	78.055	55.679	37.522
Sector	15	31	16	19	20.422	32.934	91.664	256.350
Provincial	8	23	9	11	13.193	15.359	4.195	7.962
Autonómico	7	7	6	6	7.229	9.415	27.469	86.388
Nacional	0	1	1	2	0	8.160	60.000	162.000
Sectores								
Agrario	7	5	6	7	244	145	5.630	375
Industria	113	100	92	65	20.155	29.698	22.928	19.727
Construcción	0	4	1	2	0	282	800	90
Servicios	313	330	330	243	54.854	80.864	117.985	273.680

* Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: elaboración propia a partir de MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Cabe destacar, asimismo, la menor dimensión, en número de trabajadores, que presentan las empresas que han negociado convenio propio en los últimos años, por contraste con el volumen de plantilla de las empresas con una negociación propia más consolidada. Así, en los últimos años, los nuevos convenios de empresa afectan a un número medio de trabajadores significativamente inferior que el que ha reflejado tradicionalmente la negociación de ámbito empresarial, no obstante el paulatino descenso que se viene observando, a su vez, en ésta.

La adscripción de estas nuevas unidades negociales por ramas de actividad refleja, en parte, las dinámicas y tendencias de descentralización productiva y de externalización de actividades. En 2005, descontando la rama de Administración Pública, defensa y seguridad social, a la que se deben 59 de los nuevos convenios registrados con efectos económicos en ese año, prácticamente todos de ayuntamientos, las siguientes en importancia son transportes, con 33 nuevos convenios, la mayoría en actividades anexas al transporte, la comprendida en la rúbrica de otras actividades empresariales, con 31 nuevos convenios, mayoritariamente de empresas de servicios externos, la rama de saneamiento público, también con 31 convenios nuevos, generalmente en empresas contratistas de la Administración local para la prestación de esos servicios, actividades recreativas y culturales, con 23, y sanidad y servicios sociales, con 21. En la industria destaca, al igual que en 2004, la rama de alimentación, bebidas y tabaco, con 15 nuevos convenios. En cuanto a los trabajadores afectados por el conjunto de las nuevas unidades, la cifra fue significativamente superior en 2005, 170.000 trabajadores más, debidos casi todos a un nuevo convenio de sector estatal, el convenio de instalaciones deportivas, que afecta a 160.000 trabajadores.

Dificultad de medir la evolución de la cobertura de la negociación colectiva

Son conocidas las dificultades que plantea la medición de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España, como también es un dato ampliamente manejado una estimación de la misma en torno al 80 por 100 de los trabajadores asalariados, lo que situaría al sistema español de negociación entre los que presentan una más elevada cobertura.

Un problema derivado es el de saber cómo está evolucionando esta variable teniendo en cuenta el doble hecho de la aparición cada

año de nuevas unidades de negociación y, sobre todo, de la importante creación de empleo de los últimos años. Si se comparan los datos de la EPA y de la ECC, se advierte un incremento del número de trabajadores recogidos por aquélla sensiblemente superior, especialmente en determinados años, lo que podría abonar la idea de que se está produciendo una disminución de la tasa de cobertura. Este descenso, de confirmarse, podría estar ligado al surgimiento de nuevos ámbitos de actividad económica que no conforman nuevas unidades de negociación. Con todo, parece que la importante evolución del empleo de los últimos años no está teniendo un reflejo estadístico paralelo en la ECC, principalmente como consecuencia de las propias limitaciones que presenta esta fuente, derivadas, unas, de su metodología y, otras, de la mecánica de suministro de la información por los actores de la negociación, como se ha puesto de manifiesto en anteriores Memorias.

En este sentido existen, al menos, dos factores que contribuyen a distorsionar la medición. Por un lado la propia metodología de la ECC que tiende a reflejar una evolución en los datos inferior a la realidad, tanto en épocas de crecimiento como de disminución del empleo. Ello se debe a que, como es sabido, la actualización de los datos del número de trabajadores afectados por cada convenio sólo se realiza a la firma del mismo, lo que, teniendo en cuenta la tendencia creciente a pactar una vigencia de varios años en los convenios, lleva a que, en muchos casos, la actualización se realice cada tres o cuatro años. En segundo lugar, aparece la dificultad de los componentes de las mesas negociadoras para conocer el número de trabajadores afectados en los casos de convenios sectoriales, lo que lleva a que, en no pocas ocasiones, se incluya en la correspondiente hoja estadística un número de trabajadores idéntico al de la vez anterior. Por otra parte, si se toman los datos de un año concreto, por ejemplo 2004, los convenios firmados durante el mismo fueron el 47 por 100 del total de convenios registrados, de manera que la ECC no experimentó variación en los datos de empleo cubierto para el 53 por 100 de los convenios, al corresponder a revisiones, con independencia de la evolución del empleo en los mismos.

Las dificultades con que topa la medición de la tasa de cobertura, y la dificultad sobreañadida de conocer con fiabilidad su evolución, plantean la necesidad, por una parte, de mejorar los procedimientos

de recogida de la información de que se nutre la ECC y, por otra, de considerar sus bases metodológicas para aproximar en mayor medida los datos estadísticos a la realidad de los convenios colectivos vigentes.

Evolución de la estructura de la negociación colectiva

En relación al ámbito funcional de los convenios, los datos provisionales apuntan a unas cifras muy similares a las de años anteriores, reflejo de la estabilidad que, a grandes rasgos, presenta la negociación colectiva en su estructura, basada en un predominio de los convenios de sector provinciales y estatales, en cuanto al porcentaje de trabajadores que cubren estos dos ámbitos de negociación (cuadro II-40). Así, el 76,4 por 100 de los convenios, que sin embargo afectan a menos del 10 por 100 de los trabajadores, fueron convenios de empresa, frente a los convenios de sector provinciales, un 21 por 100, que afectan al 54 por 100 de trabajadores, y los convenios de sector estatal, un 1,5 por 100, que vinculan a un 26 por 100 de trabajadores. No obstante, como se recordaba en la pasada edición de esta Memoria, el peso de los distintos ámbitos funcionales que reflejan los datos de estructura de la negociación deben ser matizados a la vista de determinadas características metodológicas de la ECC, que, en conjunto, arrojarían un peso más equilibrado de los convenios de sector nacionales y provinciales, en cuanto a la población

CUADRO II-40

EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 2001-2005 (En porcentaje)

Convenios	2001	2002	2003	2004	2005
Total convenios	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Convenios de empresa[1]	75,8	76,5	76,8	76,4	76,4
Convenios de sector	24,2	23,5	23,2	23,6	23,6
Provinciales	21,5	20,6	20,2	20,5	20,8
Autonómicos	1,1	1,2	1,5	1,5	1,3
Nacionales	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5

Trabajadores	2001	2002	2003	2004	2005
Total convenios	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Convenios de empresa[1]	11,7	11,5	11,5	10,6	9,9
Convenios de sector	88,3	88,5	88,5	89,4	90,2
Provinciales	54,4	54,8	54,4	55,0	53,9
Autonómicos	9,3	9,5	10,4	10,1	10,2
Nacionales	24,7	24,2	23,6	24,3	26,1

Datos a 31 de marzo de 2006.

[1] Incluye los convenios de grupo de empresa.

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

asalariada cubierta por unos y otros, y una importancia mayor de la negociación colectiva de empresa[91].

Ahora bien, no obstante la situación de estabilidad que presenta la estructura negocial, la evolución que reflejan los datos del último quinquenio apunta una tendencia de relativa pérdida de peso de la negociación colectiva de empresa en términos de trabajadores afectados, que contrasta con una también relativa tendencia de mayor importancia de la negociación sectorial, principalmente de ámbito estatal.

La evolución de la negociación de empresa se explica, en parte, por el estancamiento, cuando no disminución, del tamaño medio de las plantillas en las medianas y grandes empresas, que son las que, predominantemente, cuentan con convenio propio. Al mismo tiempo, es reflejo del menor tamaño de las empresas que se incorporan cada año como unidades de negociación con convenio propio. Además de todo ello, puede obedecer también a la existencia de convenios de empresas importantes en cuanto a número de trabajadores que estarían «dormidos» a efectos estadísticos, al no denunciarse al término de su vigencia durante prolongados periodos de tiempo. Esta vigencia prorrogada se estima que podría afectar a un 20 por 100 de los convenios de empresa, lo que refuerza el peso real de este tipo de negociación sobre el reflejo meramente estadístico.

Estructura por ramas de actividad: estabilidad en la diferencia

La estabilidad de la estructura convencional se mantiene, también a grandes rasgos, en las diferentes ramas de actividad, que, sin embargo, presentan situaciones muy diferentes en su estructura negocial. Así, se distinguen determinadas ramas caracterizadas por negociarse en ellas un elevado número de convenios sectoriales provinciales, como son alimentación, fabricación de productos metálicos, comercio al por menor, transportes terrestres, actividades anexas a transportes, Administración Pública, actividades sanitarias,

[91] Así, por ejemplo, en las ramas de producción en que «conviven» convenios estatales y convenios provinciales que cubren todo el territorio nacional, los datos recogen únicamente estos últimos a fin de evitar duplicidades. Por otra parte, respecto de los convenios de empresa, un porcentaje significativo de los mismos ven prorrogada su vigencia durante varios años más sin que, durante ese tiempo, sean registrados a efectos estadísticos. En este sentido, puede afirmarse que la negociación colectiva de empresa tiene una mayor importancia en la realidad que la que reflejan los datos de la ECC.

actividades de saneamiento público, actividades asociativas y la rúbrica de otras actividades empresariales, frente a otras que presentan una negociación más concentrada en torno al convenio sectorial de ámbito estatal, como, por ejemplo, papel y artes gráficas, textil y confección, industria química, educación o instituciones financieras. Así, tomando como referencia el año 2003, último para el que se dispone de datos definitivos en el momento de elaborar esta Memoria [92], diez de las cuarenta y cuatro ramas recogidas en la Estadística de Convenios Colectivos del MTAS sumaban 3.333 convenios, el 60,4 por 100 del total de los registrados con efectos económicos para ese año, que afectaban al 48,1 por 100 del total de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Entre ellas, las cuatro ramas de actividad en las que se negoció un mayor número de convenios (alimentación, Administración Pública, actividades de saneamiento público y actividades asociativas) sumaban 1.810 convenios, casi la tercera parte del total (32,8 por 100), afectando sólo al 7 por 100 del total de trabajadores cubiertos (cuadro II-41). Esta concentración de convenios colectivos en unas pocas ramas se man-

CUADRO II-41

CONVENIOS SEGÚN ÁMBITO Y TRABAJADORES AFECTADOS, POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 2003 (Ramas de actividad con mayor número de convenios)

Rama	Convenios				Trabajadores	
	Total		Ámbito			
	Número	% sobre el total	Empresa	Otro ámbito	Número	% sobre el total
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	498	9,0	329	169	363.395	3,6
Fabricación de productos metálicos	212	3,8	164	48	812.399	8,1
Comercio al por menor	291	5,3	81	210	1.629.297	16,3
Transporte terrestre y por tubería	225	4,1	125	100	282.495	2,8
Actividades anexas a transportes	224	4,1	176	48	152.258	1,5
Otras actividades empresariales	345	6,2	242	103	940.005	9,4
Administración pública	499	9,0	496	3	162.806	1,6
Actividades Sanitarias	226	4,1	175	51	294.551	2,9
Actividades de saneamiento público	454	8,2	430	24	62.177	0,6
Actividades asociativas	359	6,5	306	53	108.270	1,1
Total 10 ramas con mayor número de convenios	3.333	60,4	2.524	809	4.807.653	48,1
Total convenios de 2003	5.522	100,0	4.147	1.375	9.995.049	100,0

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

[92] Los datos de negociación colectiva correspondientes a 2004 se consideran definitivos y consolidados en el mes de mayo de 2006, tras el cierre de registro para los convenios con efectos económicos en aquel año.

tiene, casi sin variaciones, en el tiempo, reproduciéndose en los convenios colectivos registrados entre enero y diciembre de 2005, en los que, de nuevo, las mismas diez ramas de actividad concentraron el 60,3 por 100 del total de los convenios, afectando al 46,7 por 100 de los trabajadores cubiertos. A su vez, las cuatro ramas con mayor número de convenios, que coinciden con las citadas de 2003, agruparon el 32 por 100 del total de convenios, afectando al 8,5 por 100 de los trabajadores.

De esta forma, la estructura que presenta la negociación en las distintas ramas de actividad ofrece un perfil caracterizado por una proliferación de convenios especialmente acusada en determinadas ramas, frente a otras con una estructura negocial aparentemente más unitaria, apoyada en un número más limitado de unidades de negociación. A su vez, las ramas que negocian mayor número de convenios poseen una estructura diferenciada en cuanto a la importancia que revisten los convenios de empresa y los de sector, pero, en líneas generales, exceptuando alguna rama como Administración Pública, la práctica totalidad se caracteriza por negociar un número alto o muy alto de convenios de ámbito superior a la empresa, llegándose en alguna rama a igualar (transporte terrestre) o incluso superar ampliamente (comercio al por menor) los convenios de sector a los de empresa.

Esta situación remite a la persistencia en el tiempo de un panorama caracterizado por un importante grado de fragmentación y atomización de la estructura negocial, pese a los sucesivos intentos que se han venido llevando a cabo para su racionalización, especialmente a partir del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997. Con todo, la existencia de múltiples y plurales unidades de negociación en una misma rama de actividad, con una distinta composición y peso de los convenios de empresa y los convenios de sector, con presencia o no de convenio estatal, remite a la dialéctica centralización/descentralización y a la oportunidad de desarrollar la articulación entre niveles de negociación en el contexto de las recomendaciones del ANC, por lo que no cabe valorar de igual forma lo que son, sin duda, situaciones con características y dinámicas propias y diferenciadas dentro de cada rama de actividad.

Ámbito de vigencia temporal

Otra tendencia relevante en la evolución de los convenios de los últimos años viene marcada por la creciente negociación de los mismos con una vigencia temporal que se extiende a dos o más años.

Así, a 31 de marzo de 2006, excluyendo las revisiones de convenios, de los 1.654 convenios firmados con efectos económicos en 2005, 1.279 lo fueron para un periodo de vigencia de dos o más años. Esta vigencia temporal amplia se pactó en el 80 por 100 de los convenios de empresa y en el 70 por 100 de los convenios de ámbito superior. En la actualidad, por tanto, más del 75 por 100 del total de los convenios firmados lo hace con una vigencia superior al año (cuadro II-42). La valoración de esta tendencia puede tener lecturas diversas pero, sin duda, la ampliación de la vigencia de los convenios puede estar contribuyendo a la disminución de la conflictividad laboral y al clima de mayor paz social en las relaciones laborales en los últimos años, al tiempo que proporciona una mayor estabilidad en los contenidos reguladores de las relaciones de trabajo que presenta aspectos positivos para empresas y trabajadores.

Distribución territorial

Por otra parte, también ofrece un panorama muy estable la distribución de la negociación por territorios, reproduciéndose las cifras de años anteriores con escasas variaciones, siendo en 2005 Cataluña la comunidad con más convenios registrados hasta el mes de marzo (598), seguida de Andalucía, (549) Castilla y León, (418) Comunidad Valenciana, (367), País Vasco (349) y Madrid (337). Por número de trabajadores afectados el primer lugar lo ocupa Cataluña, seguida de Andalucía, Madrid y la Comunidad Valenciana (cuadro II-43). En

CUADRO II-42

CONVENIOS SEGÚN ÁMBITO DE VIGENCIA, 1999-2005

(Porcentaje de convenios y de trabajadores afectados)

Años	Convenios		Trabajadores	
	Anual	Plurianual	Anual	Plurianual
1999	33,7	66,3	26,5	73,5
2000	27,8	72,2	17,3	82,7
2001	27,8	72,2	18,0	82,0
2002	25,4	74,6	24,4	75,6
2003	26,2	73,8	20,7	79,3
2004[1]	20,8	79,2	21,6	78,4
2001[2]	33,6	66,4	21,6	78,4
2002[2]	30,5	69,5	28,7	71,3
2003[2]	30,6	69,4	26,9	73,1
2004[2]	24,2	75,8	28,8	71,2
2005[2]	23,8	76,2	36,6	63,4

[1] Datos a 31 de marzo de 2006. [2] Datos a 31 de diciembre de cada año.
Fuente MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

cuanto al tipo de estructura negocial que predomina en cada comunidad, excluyendo los convenios estatales, en la práctica totalidad de las comunidades autónomas son los convenios sectoriales provinciales el instrumento primordial de regulación de las relaciones de trabajo, en porcentaje de trabajadores afectados, seguidos a mucha distancia por los convenios de empresa. Tan sólo en dos comunidades autónomas, Cataluña y Extremadura, la importancia de los convenios autonómicos se eleva hasta el 48 y el 48,6 por 100, respectivamente, de los trabajadores vinculados por convenio colectivo. Por detrás de ellas, en la Comunidad Valenciana dichos convenios superan el 15 por 100 y en el País Vasco el 5 por 100 de los trabajadores.

Representación en las mesas negociadoras

En correspondencia con el panorama de representación sindical que dibujan los resultados de las elecciones a órganos de representación unitaria en la empresas, la negociación colectiva descansa predominantemente en las dos organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), que tomaron parte en la mayoría de las mesas de negociación que firmaron o revisaron sus convenios en 2005 (cuadro II-

CUADRO II-43

CONVENIOS COLECTIVOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR CC.AA., 2005

Comunidades autónomas	Convenios	% sobre total	Trabajadores	% sobre total
Andalucía	549	11,7	1.175.586	12,6
Aragón	205	4,3	192.748	2,1
Asturias	150	3,2	139.834	1,5
Baleares	80	1,7	232.229	2,5
Canarias	209	4,4	221.641	2,4
Cantabria	122	2,6	75.056	0,8
Castilla-La Mancha	201	4,3	201.332	2,2
Castilla y León	418	8,9	306.550	3,3
Cataluña	598	12,7	1.494.993	16,0
Comunidad Valenciana	367	7,8	755.738	8,1
Extremadura	74	1,6	130.791	1,4
Galicia	333	7,1	320.965	3,4
Madrid	337	7,1	770.762	8,3
Murcia	94	2,0	197.940	2,1
Navarra	131	2,8	88.578	0,9
País Vasco	349	7,4	196.204	2,1
La Rioja	60	1,3	29.312	0,3
Ceuta y Melilla	44	0,9	11.134	0,1
Interautonómicos	396	8,4	2.794.337	29,9
Total	4.717	100	9.335.313	100

Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

44). Ello se traduce en que cada uno de estos sindicatos había participado en la negociación de dos tercios de los convenios registrados a 31 de marzo de 2006. El resto de las formaciones sindicales, de las que la ECC no proporciona datos desagregados, participaron en la negociación de una tercera parte de tales convenios. Entre ellas se cuentan las organizaciones sindicales más representativas de ámbito de comunidad autónoma, sindicatos suficientemente representantivos en ámbitos específicos o simplemente organizaciones con el umbral mínimo exigible de audiencia electoral en los centros de trabajo. Por su parte, como corresponde también a la fuerte sindicalización de los órganos unitarios de representación del personal, los grupos de trabajadores en la negociación no pertenecientes a listas sindicales tan sólo participaron en la negociación del 15 por 100 de los convenios.

En términos de trabajadores afectados, el protagonismo representativo de las dos grandes centrales sindicales fue aún mayor, habien-

CUADRO II-44

PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN, 2005

(Número de convenios, trabajadores afectados y representantes aportados en el proceso negociador)

Representantes	Convenios	Total convenios			
		Trabajadores		Representantes	
		Número	%	Número	%
CCOO	3.133	9.114.324	97,7	10.322	39,2
UGT	3.107	8.932.044	95,7	10.039	38,1
Otros sindicatos	1.464	2.637.341	28,2	4.202	16,0
Grupo de trabajadores	694	192.994	2,1	1.759	6,7

Representantes	Convenios	Total de empresa			
		Trabajadores		Representantes	
		Número	%	Número	%
CCOO	2.055	706.936	83,2	6.404	36,5
UGT	2.024	718.534	84,6	6.180	35,2
Otros sindicatos	1.136	526.170	61,9	3.289	18,87
Grupo de trabajadores	672	115.840	13,6	1.661	9,5

Representantes	Convenios	Total de otro ámbito			
		Trabajadores		Representantes	
		Número	%	Número	%
CCOO	1.078	8.412.388	99,1	3.918	44,6
UGT	1.083	8.213.510	96,8	3.859	43,9
Otros sindicatos	328	2.111.171	24,9	913	10,4
Grupo de trabajadores	22	77.154	0,9	98	1,1

Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

do tomado parte en los convenios que afectaron al 97,7 por 100 de los trabajadores. Esta presencia, si bien es mayor en los convenios de ámbito supraempresarial, de los cuales los negociados por dichas organizaciones sindicales afectan a casi el 90 por 100 de los trabajadores, también resulta muy amplia en los convenios de empresa. Por representantes aportados a las mesas de negociación, los de CCOO y de UGT sumados supusieron el 77 por 100 del total de los representantes de los trabajadores en la negociación de 2005.

3.2.4. **Contenido de la negociación**

A. Negociación salarial

Incremento salarial pactado: se mantiene la pauta de crecimiento salarial moderado

Los convenios colectivos de 2005 recogen un aumento salarial promedio del 3,02 por 100, casi idéntico al de los registrados en igual periodo del año anterior (3,03). Ello supone que, en términos de incremento salarial inicial pactado, se mantuvo la pauta de moderación salarial seguida en los últimos años como proyección de las recomendaciones de los ANC. El mayor incremento, en más de un punto, respecto de la recomendación del ANC 2005, que orientaba a un crecimiento de los salarios pactados del 2 por 100, en línea con la previsión de IPC del Gobierno como primera referencia, no menoscaba la contribución de la negociación salarial a los objetivos de moderación, dada la desviación que experimentó el IPC real sobre el previsto, significativamente por encima del aumento salarial pactado. Cabe recordar, además, que el ANC prevé y admite que se acuerden incrementos salariales superiores a la previsión de inflación, si bien dentro de los límites derivados del incremento de la productividad.

El aumento salarial pactado inicialmente en los convenios, en el que intervienen factores como el contexto económico, la situación de las empresas y la productividad, entre otros, que condicionan las posiciones de partida en las mesas negociadoras, debe completarse con los efectos de la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial. La importante desviación de la inflación experimentada en el año sobre la previsión inicial podría suponer, en ausencia de mecanismos correctores, una pérdida de poder adquisitivo en conjunto para los asalariados con convenio en 2005, si bien hay que recordar que se trata de datos provisionales y que, en todo caso, habría que

estar a los salarios realmente percibidos, que presentan un diferencial con los pactados en convenio.

La desviación de la inflación registrada en 2005 tuvo como efecto la aplicación de las cláusulas de revisión salarial. Estas cláusulas forman parte del modelo de determinación de los salarios en la negociación colectiva previsto en el ANC y registran una presencia creciente en aquélla, estando previstas en 2005 en el 56,7 por 100 de los convenios, que afectan a 6,35 millones de trabajadores, las tres cuartas partes del total. Con datos de convenios registrados entre enero y diciembre de 2005, tales cláusulas se habían incluido en el 51,6 por 100 de los convenios de empresa, que afectaban al 63 por 100 de los trabajadores cubiertos por ese tipo de convenios, y en el 71,4 por 100 de los convenios de ámbito superior, que afectaban al 77,1 por 100 de los trabajadores. La diferencia que se observa entre la negociación de empresa y la de ámbito supraempresarial, pese a pactarse en aquélla menores incrementos salariales, habría de enmarcarse en el conjunto de contraprestaciones sobre los temas que pueden formar parte de la negociación de los convenios en cada ámbito, entre otros, la estructura de los salarios, la relación entre retribución y productividad, o la duración y ordenación del tiempo de trabajo.

Corregidos los salarios inicialmente pactados con la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, el aumento salarial promedio en 2005 se elevó al 3,95 por 100, lo que supuso un incremento de 0,33 puntos sobre 2004. Este aumento, el más elevado desde 1993, supuso por vez primera una excepción a la serie de ligeros descensos que se venían produciendo desde la firma del ANC 2002 (cuadro II-45). Con todo, atendiendo a la relación entre la negociación salarial y la evolución del IPC, que acabó en el 3,7 por 100 en términos interanuales, el incremento de 2005 no parece que altere la pauta de moderación salarial seguida por la negociación colectiva, toda vez que, a pesar del mayor incremento en 2005, los salarios de convenio registran en este año una menor ganancia de poder adquisitivo que en años anteriores, a excepción de 2000 y 2002.

Parte de la explicación del incremento salarial registrado en 2005 guarda relación con la diferente naturaleza de las cláusulas de salvaguarda incorporadas a los convenios, habiendo aumentado progresivamente el porcentaje de las que se pactan con efectos retroactivos. Estas han afectado, en 2005, al 63,6 por 100 de los trabajadores,

CUADRO II-45

EVOLUCIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL Y DEL IPC, 2000-2005

(Incremento medio pactado incluida cláusula de salvaguarda, en porcentaje. Datos a 31 de marzo del año siguiente para el incremento salarial)

Año	Incremento salarial	IPC
2000	3,64	4,0
2001	3,68	2,7
2002	3,84	4,0
2003	3,67	2,6
2004	3,62	3,2
2005	3,95	3,7

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

porcentaje que se eleva al 69,3 en los convenios de sector estatal, al 78,4 por 100 en el sector de la construcción y al 70,6 por 100 en la industria. Por su parte, las cláusulas de carácter no retroactivo son de aplicación a un 10,5 por 100 de aquéllos, afectando a mayor porcentaje de trabajadores en los convenios de sector provincial y autonómicos, y en los convenios de la industria y los servicios (cuadro II-46).

CUADRO II-46

TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA SEGÚN SU NATURALEZA, 2005 (Número y porcentaje. Datos a 31 de diciembre de 2005)

Tipo de convenio	Retroactiva		No retroactiva		No operativa		Sin cláusula	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Total convenios	**5.326.142**	**63,6**	**877.849**	**10,5**	**116.830**	**1,4**	**2.059.763**	**24,6**
De empresa[1]	473.098	55,9	62.476	7,4	9.986	1,2	301.130	35,6
Sect. Provincial	2.893.245	62,5	498.443	10,8	100.044	2,2	1.136.538	24,6
Sect. Autonómico	359.233	60,4	122.621	20,6	0	0,0	112.795	19,0
Sect. Nacional	1.600.566	69,3	194.309	8,4	6.800	0,3	509.300	22,0

Sector productivo	Retroactiva		No retroactiva		No operativa		Sin cláusula	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Total convenios	**5.326.142**	**63,6**	**877.849**	**10,5**	**116.830**	**1,4**	**2.059.763**	**24,6**
Agrario	291.316	51,3	1.000	0,2	9.500	1,7	266.120	46,9
Industria	1.707.493	70,6	284.375	11,8	14.072	0,6	412.242	17,0
Construcción	858.154	78,4	27.028	2,5	0	0,0	209.388	19,1
Servicios	2.469.179	57,4	565.446	13,2	93.258	2,2	1.172.013	27,3

[1] Incluye convenios de grupo de empresas.
Fuente Elaboración propia a partir de MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Incremento salarial en convenios revisados y firmados

Del total de convenios registrados hasta marzo de 2006, 3.063 fueron revisiones de convenios que iniciaron sus efectos económicos en años anteriores, correspondiendo el resto a convenios firmados. Los primeros recogen, antes de la aplicación de las cláusulas de salvaguardia, un aumento salarial promedio del 2,9 por 100, inferior al de los convenios firmados, que ascendió al 3,2 por 100 (cuadro II-47). Esto, a su vez, debe ponerse en relación con el número de trabajadores afectados por unos y otros, algo más de 6 millones en el caso de los convenios revisados frente a 3,3 millones de los convenios firmados. De estos últimos, los que se pactaron con una vigencia superior al año, que suponen el 77,3 por 100 del total de los firmados, contienen una subida salarial media del 3,38 por 100, más de medio punto superior a la de los que se pactaron con vigencia anual (2,87 por 100). Así pues, como ha sido la tónica en años anteriores, en 2005 los incrementos salariales de los convenios firmados fueron superiores a los de los revisados. No obstante, una vez aplicadas las cláusulas de salvaguarda, la diferencia se reduce a nueve centésimas. También en este caso, el mayor incremento se produjo en los firmados con vigencia superior al año.

CUADRO II-47

INCREMENTOS SALARIALES SEGÚN LA VIGENCIA DEL CONVENIO, 2005

(Convenios registrados a 31 de marzo de 2006)

Tipo de convenio	Incremento salarial antes de cláusula de salvaguarda retroactiva	Incremento salarial aplicada la cláusula de salvaguarda retroactiva
Total convenios	**3,02**	**3,95**
Convenios firmados	3,21	4,01
Por un año	2,87	3,96
Con vigencia superior al año	3,38	4,03
Revisiones de convenios	2,91	3,92

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Incremento salarial por ámbito funcional de los convenios

Atendiendo al ámbito funcional de los convenios, y como también viene siendo la tónica, el incremento salarial de los convenios sectoriales fue superior al de los convenios de empresa, diferencia que se reduciría notablemente si sólo se tuviesen en cuenta las cifras correspondientes a las empresas privadas (cuadro II-48). Sin embargo, el incremento pactado en el ámbito de negociación de la empresa privada es superior al pactado en los convenios sectoriales de ámbito autonómico. A su vez, dentro de los convenios sectoria-

CUADRO II-48

INCREMENTOS SALARIALES SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS, 2005

Ámbito funcional	Incremento salarial
Total	**3,95**
Convenios de empresa	*3,42*
Empresa privada	3,68
Empresa pública	3,26
Administración Pública	2,13
Convenios de otro ambito	*4,01*
Grupo de empresas	3,90
Sector local-comarcal	4,29
Sector provincial	4,12
Sector interprovincial	3,55
Autonómicos	3,54
Interautonómicos	4,04
Sector nacional	3,95

Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

les, los mayores incrementos se registraron en los de ámbito provincial, fundamentalmente por la importancia que en estos convenios tienen los sectores agrario y de la construcción, que, en los últimos años, son los que mayores incrementos salariales están pactando.

Por sectores, la construcción fue de nuevo el que registró un mayor incremento salarial, aunque también los sectores agrario e industrial pactaron incrementos salariales superiores al 4 por 100 (cuadro II-49). Por el contrario, el sector servicios fue el único con un incremento salarial inferior a la media, como consecuencia, fundamentalmente, de la menor repercusión que tienen en él las cláusulas de salvaguarda salarial.

Por ramas de actividad los incrementos salariales de 2005 presentaron unas diferencias más acusadas que las de 2004. Así, la Industria de la madera fue la rama de producción que registró el incremento salarial más elevado, con un 4,65 por 100, frente al mínimo del 2,59 por 100, que registró educación, si se exceptúa la rama de Administración Pública, defensa y seguridad social (2,17 por 100), en la que, como es sabido, la determinación del incremento salarial obedece a especificidades propias.

CUADRO II-49

INCREMENTOS SALARIALES EN CONVENIO POR SECTOR DE PRODUCCIÓN, 2005

Sectores	Incremento salarial
Total	**3,95**
Agrario	4,17
Industria	4,08
Construcción	4,34
Servicios	3,77

Datos a 31 de diciembre de 2005.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Por comunidades autónomas, La Rioja con el 4,46 por 100 y Navarra con el 4,43 por 100 fueron las que registraron mayores incrementos salariales, dándose los menores en Cataluña con el 3,59 por 100 y Cantabria con el 3,78 por 100.

Cláusulas de inaplicación del régimen salarial y de estructura

En otros aspectos relevantes de la negociación salarial, como los relativos al descuelgue o a la configuración de la estructura de los salarios, la negociación de 2005 siguió pautas muy cercanas a la de años inmediatamente anteriores. Por lo que respecta a las cláusulas de inaplicación del régimen salarial, pese a constituir contenido mínimo de los convenios de ámbito superior a la empresa, y recordarlo así el ANC, siguieron incluyéndose sólo en algo menos de la mitad de los convenios supraempresariales (49,2 por 100), si bien afectan a más de las dos terceras partes de los trabajadores.

Por su parte, el 76,6 por 100 de los convenios registrados hasta marzo incluyeron cláusulas sobre estructura salarial, porcentaje que se elevó al 80,4 por 100 en la negociación de empresa, sin que los datos de la ECC permitan una aproximación a la mayor variedad de contenidos negociales que se han venido incorporando fundamentalmente en materia de estructura del salario o de modelos retributivos. La información que ofrece la ECC, como se ha puesto de manifiesto en anteriores ediciones de esta Memoria, tampoco permite extraer conclusiones acerca de cuestiones de naturaleza más cualitativa de la negociación salarial, como la articulación entre convenios en aspectos de estructura o la incidencia de la productividad en el nivel y estructura de las retribuciones. Sólo indirectamente cabe apreciar un

insuficiente peso de este criterio de referencia, al observar el porcentaje de convenios que previeron incentivos salariales ligados a la productividad, un 27 por 100 del total, porcentaje que sube hasta el 31,5 por 100 en la negociación empresarial, y que es aún más bajo en la negociación de ámbito superior, tan sólo el 13 por 100 de los convenios, que afectan a un 20,5 por 100 de los trabajadores. La presencia de este tipo de complemento, no obstante encontrarse en un porcentaje relativamente escaso, viene experimentando una tendencia creciente en los últimos años.

B. Tiempo de trabajo

La ordenación del tiempo de trabajo constituye una de las materias en las que la negociación colectiva viene mostrando, en el último decenio, una evolución más tangible desde planteamientos más tradicionales basados en la regulación cuantitativa de la jornada laboral a una ordenación más cualitativa del tiempo de trabajo en su conjunto, combinando la regulación de la duración de la jornada con elementos de gestión y distribución flexible. Esta apertura progresiva de los convenios a nuevas formas de ordenación del tiempo de trabajo, facilitada a partir de sucesivas reformas del marco jurídico laboral, responde sin duda a necesidades empresariales de adaptabilidad a los cambios en la demanda y la producción, pero también puede responder al interés, desde el lado de los trabajadores, por esquemas flexibles de organización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de vida privada y vida laboral. Desde el punto de vista colectivo, esta evolución ha recibido carta de naturaleza con la inclusión, en los sucesivos ANC, de criterios y orientaciones para una gestión del tiempo de trabajo que incorpore aspectos de duración y distribución desde una óptica de flexibilidad negociada. Con todo, la negociación de los aspectos cuantitativos de la jornada, fundamentalmente la determinación del número de horas de trabajo, continúa siendo el aspecto principal de regulación del tiempo de trabajo en la mayoría de los convenios colectivos.

Duración de la jornada: sin apenas variación en el último año

Desde este punto de vista, la negociación de la jornada en 2005 no mostró apenas variación con respecto al año anterior, lo que podría interpretarse como una ralentización de la pauta de reducción de años anteriores. No obstante, debe tenerse en cuenta que se trata de datos aún provisionales que podrían variar con la incorporación al

registro de convenios pertenecientes a ramas en que, habitualmente, se pactan menores duraciones de jornada. La jornada media pactada en 2005, con datos a 31 de marzo de 2006, fue de 1.752,5 horas/año, equivalente 38 horas con veintidós minutos semanales de trabajo (cuadro II-50). Atendiendo al ámbito funcional de los convenios, una constante de la negociación sobre jornada viene siendo la fijación de duraciones sensiblemente superiores en los convenios de ámbito superior a la empresa que en los convenios empresariales. Esta tónica se confirmó en 2005, con una duración de la jornada correspondiente a convenios de empresa de 1.694,4 horas/año, frente a una duración de 1.758,3 en los convenios de ámbito supraempresarial.

En el conjunto del periodo 1995-2005, la jornada anual se ha reducido en 13,4 horas, esto es, una media de algo más de una hora anual. Esta reducción, en sintonía con la constante antes señalada, ha sido sensiblemente superior en los convenios de empresa.

A su vez, un análisis de la evolución de la jornada pactada por tramos de jornada muestra que el tramo central de entre 1.759 y 1.803 horas/año es el que sigue afectando a la mitad de los trabajadores después de diez años; sin embargo, mientras en 1995 los tramos superiores a 1.803 horas año agrupaban al 30 por 100 de los trabajadores, en 2005 sólo afectaron al 12 por 100; por el contrario, el tramo

CUADRO II-50

JORNADA PACTADA POR TIPO DE CONVENIO, 1995-2005

Años	Total convenios		Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito	
	Jornada anual	Variación núm. de horas	Jornada anual	Variación núm. de horas	Jornada anual	Variación núm. de horas
1995	1.765,9		1.719,4		1.773,3	
1996	1.767,5	1,6	1.722,8	3,4	1.774,2	0,9
1997	1.767,8	0,3	1.720,8	-2,0	1.774,2	0,0
1998	1.766,6	–1,2	1.716,3	-4,5	1.773,3	–0,9
1999	1.765,0	–1,6	1.716,5	0,2	1.771,5	–1,8
2000	1.761,3	-3,7	1.711,6	-4,9	1.767,9	-3,6
2001	1.758,7	-2,6	1.708,0	-3,6	1.764,9	-3,0
2002	1.756,3	-2,4	1.704,0	-4,0	1.762,5	-2,4
2003	1.752,9	-3,4	1.697,7	-6,3	1.759,6	-2,9
2004	1.752,4	-0,5	1.698,9	1,2	1.758,3	-1,3
2005	1.752,5	0,1	1.694,4	-4,5	1.758,3	0,0
Dif. 2005-1995		**-13,4**		**-25,0**		**-15,0**

Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

de 1.712 a 1.758 horas/año, que en 1995 sólo agrupaba al 10 por 100 de los trabajadores, en 2005 afectó al 26 por 100 de los mismos (cuadro II-51). En otras palabras, en el transcurso de los diez últimos años se ha producido una disminución del porcentaje de trabajadores afectados por los tramos más altos de jornada pactada y un correlativo aumento de los afectados por los tramos más bajos, lo que refuerza la evolución a la baja de la jornada pactada en el periodo considerado.

CUADRO II-51

CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN TRAMOS DE JORNADA PACTADA, 1995-2005 (Convenios y trabajadores, en porcentaje)

		Tramos de jornada pactada				
	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**
1995						
Convenios	**100**	16,8	13,4	34,9	9,3	25,6
Trabajadores	**100**	10,5	10,1	49,9	12,7	16,9
Jornada media anual	**1.765,9**	1.556,4	1.735,6	1.784,5	1.810,9	1.826,0
2005						
Convenios	**100**	28,4	22,5	28,8	6,1	14,2
Trabajadores	**100**	13,7	25,9	48,1	7,1	5,3
Jornada media anual	**1.752,5**	1.610,2	1.746,9	1.779,0	1.812,3	1.826,0

Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Evolución a la baja en todos los sectores

Por sectores de producción, la evolución de la jornada pactada en ese mismo periodo muestra cómo, mientras en los sectores agrario, industria y construcción se ha venido produciendo una disminución de la jornada muy similar, de casi tres horas al año, en el sector servicios aquélla ha experimentado un aumento de 5,9 horas/año desde 1995 (cuadro II-52).

Sin embargo, esta diferente evolución del sector servicios no apunta necesariamente a aumentos de la duración de la jornada en los correspondientes convenios sobre el convenio anterior, sino que, al respecto, habría que tener en cuenta, al menos, otros dos factores. Por una parte, es en el sector servicios en el que se vienen incluyendo mayoritariamente las nuevas unidades de negociación surgidas en los últimos años, convenios que, generalmente, registran jornadas pactadas superiores a la media. Por otra parte, el aumento del empleo en las grandes ramas de producción del sector servicios con jornadas

CUADRO II-52

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA POR SECTORES, 1995-2005

Sectores de producción	1995	2000		2005	
	Jornada	Jornada	Diferencia 00-95	Número	Diferencia 05-00
Total	**1.765,9**	**1.761,3**	**-4,6**	**1.752,5**	**-13,4**
Agrario	1.795,2	1.777,4	-17,8	1.765,8	-29,4
Industria	1.783,7	1.768,1	-15,6	1.755,1	-28,7
Construcción	1.776,4	1.760,7	-15,7	1.747,4	-29,0
Servicios	1.744,7	1.755,2	10,5	1.750,6	5,9

Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

pactadas superiores a la media habría comportado, a su vez, un incremento de la jornada laboral pactada media del conjunto del sector. En efecto, las cuatro ramas con una jornada media más elevada en 1995: comercio al por menor y reparaciones domésticas, hostelería, otras actividades empresariales y transporte terrestre, aunque también han visto reducida su jornada media en 19,4 horas en el periodo analizado, sin embargo, el porcentaje de trabajadores que representan sobre el total del sector servicios ha pasado a representar el 66,5 por 100 en 2005, desde el 54,8 por 100 en 1995, lo que explicaría parte de aquella evolución.

Por ramas de actividad, dentro de aquéllas que concentran mayor volumen de empleo, las mayores jornadas medias en términos anuales se pactaron en la hostelería, comercio, transporte terrestre, actividades asociativas, recreativas y culturales, agricultura y alimentación. Por el contrario, las de menor duración se acordaron en las ramas de banca y seguros, construcción e industria química, además de las de Administración Pública y educación.

Reducción de la jornada efectiva media

A diferencia de la jornada pactada, que, como se ha visto, apenas experimentó variación, la jornada efectiva se redujo en más de 7 horas anuales respecto a 2004 (cuadro II-53), reducción que fue de 5,8 horas en el caso de los trabajadores a tiempo completo. Una gran parte de la disminución de la jornada efectiva se debió al aumento del número de horas no trabajadas en 2005 respecto del año anterior en 3,7 horas más de media [93]. Por sectores, el mayor descenso en la

[93] La jornada efectiva media que recoge, con periodicidad trimestral, la Encuesta de Coyuntura Laboral del MTAS viene definida como la jornada pactada más las

CUADRO II-53

JORNADA MEDIA EFECTIVA POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA, 2000-2005 (Horas/año)

Años	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
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
2004	1.646,2	1.755,2	1.023,9
2005	1.638,6	1.749,4	1.030,7

Fuente: MTAS, *Encuesta de Coyuntura Laboral.*

jornada efectiva se registró en servicios, que vio disminuir su jornada efectiva media en 9 horas al año.

Ordenación del tiempo de trabajo: importancia creciente de la anualización y distribución irregular de la jornada

Los aspectos cualitativos de la ordenación del tiempo de trabajo, como se decía, han venido ganando importancia progresivamente como instrumentos de flexibilidad interna en la organización del trabajo y, al mismo tiempo, como fórmulas para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional, habiéndose abierto importantes espacios a la autonomía colectiva en este terreno. Por otra parte, cabe recordar que los últimos ANC han incorporado orientaciones en este sentido, dentro de los instrumentos para reforzar el binomio flexibilidad y seguridad en el empleo, mencionando que los convenios colectivos permiten tratar aspectos como la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, incluso su computo anual y su distribución flexible, la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias, o la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas y los trabajadores.

La mayoría de los convenios registrados en 2005, como viene sucediendo en los últimos años, ha optado por anualizar el computo de la jornada laboral, generalmente fijando el número total de horas que conforman la jornada anual, y, en menor medida, estableciendo las horas de trabajo semanal con especificación de que se pactan en cómputo anual.

horas extraordinarias realizadas, menos las horas no trabajadas por diferentes motivos. Dicha encuesta no incluye en su ámbito al sector público ni al sector agrario.

A partir de la adopción del cómputo anual como parámetro para determinar la duración del tiempo de trabajo, se facilita la introducción de esquemas de distribución flexible del mismo. En este sentido, las cláusulas de distribución irregular de la jornada, que venían registrando un lento crecimiento en los últimos años, han mantenido esta tendencia durante el año 2005, sobre todo en los grandes convenios, tanto sectoriales como de empresa. Así, están presentes en el 27,4 por 100 de los convenios, porcentaje que, si bien es igual al del año anterior, afecta al 48,5 por 100 de los trabajadores, un 3,8 por 100 más que en 2004.

La conformación de estas cláusulas en los convenios sectoriales, por regla general, establece la jornada laboral en términos anuales como límite máximo obligatorio para todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. A continuación se incluye, con carácter facultativo, la cláusula de distribución irregular de la jornada, de manera que la empresa puede, directamente o previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecer una distribución irregular de la jornada, generalmente con un preaviso obligatorio a los trabajadores. Los convenios de empresa, por su parte, presentan un mayor desarrollo de este tipo de cláusulas estableciendo, generalmente, los periodos punta de producción en los que la empresa puede aumentar la jornada, o incluso, el número de horas a distribuir irregularmente a lo largo del año.

Como conclusión, puede decirse que la anualización de la jornada de trabajo está bastante asumida por la negociación colectiva. Por otra parte, el objetivo de pactar distribuciones irregulares de la jornada atendiendo a los intereses de la empresa y de sus trabajadores se contempla en más de la cuarta parte de los convenios, que alcanzan a casi el 50 por 100 de los trabajadores afectados, lo que indicaría que está presente mayoritariamente en los convenios de ámbito estatal y en los de grandes empresas.

Las horas extraordinarias mantienen una importante presencia en la regulación del tiempo de trabajo

En cuanto a la regulación de las horas extraordinarias, un 74,6 por 100 de los convenios registrados en 2005, que afectan al 75,1 por 100 de los trabajadores, incluyeron cláusulas referidas a esta materia. Durante 2005, además, aumentaron hasta el 60,6 por 100 los convenios que prevén la compensación dineraria de las horas extras, lo que reforzaría la importancia que sigue teniendo su realización en la organización del tiempo de trabajo a pesar de las recomendaciones de los

agentes sociales para la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias. En este sentido, la eliminación de las horas extraordinarias no motivadas por fuerza mayor se incluyó en el 9,4 por 100 de los convenios, que afectan al 13,4 por 100 de los trabajadores, prácticamente igual porcentaje que el año anterior, convenios que, en muchos casos, establecen importantes excepciones al concepto de fuerza mayor. Asimismo, aumentaron hasta el 42,2 por 100 los convenios que prevén la compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso, si bien las cláusulas que prevén compensaciones en descanso superiores a las previstas en el Estatuto de los Trabajadores permanecieron en el 15,7 por 100 de los convenios, prácticamente igual que el año anterior.

En conclusión, puede decirse que el objetivo compartido de limitar las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias, estaría aún lejos de verse reflejado en la generalidad de los convenios colectivos.

C. Empleo y contratación, organización del trabajo y otros contenidos de la negociación colectiva

Crecimiento paulatino de las cláusulas de empleo y contratación

La creación de empleo y el aumento de su estabilidad viene siendo una preocupación constante no sólo en el conjunto de las políticas activas, sino de manera primordial en el marco del diálogo social. Como ya se ha visto, los agentes sociales han venido reiterando en los ANC su apuesta por el empleo estable como objetivo de la negociación colectiva. En 2005 se registró un sensible incremento en la atención de los convenios hacia los temas de empleo, ascendiendo al 45,4 por 100 los que incluyeron cláusulas sobre esta materia, dentro de una variada tipología (cuadro II-54). Más significativo aún es el incremento registrado en el porcentaje de trabajadores afectados por este tipo de cláusulas, que llegó al 60,9 por 100.

Con todo, no cabe hablar de un incremento especialmente intenso de los temas de empleo en la negociación colectiva en los últimos cinco años, periodo de vigencia de los sucesivos ANC, y, sobre todo, no cabe apreciar una evolución homogénea de los distintos tipos de cláusulas de empleo en los convenios recogidas por la ECC, registrándose incluso algunas que redujeron su presencia. Así, por importancia, las cláusulas de creación de empleo por jubi-

CUADRO II-54

EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS RELATIVAS AL EMPLEO, 2001-2005

(En porcentaje de convenios y trabajadores)

Tipo de cláusulas	% de convenios					% trabajadores				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Total	**42,4**	**43,1**	**43,3**	**43,6**	**45,4**	**52,4**	**51,5**	**56,6**	**58,2**	**60,9**
Creación neta de empleo	3,7	3,6	3,5	3,6	3,3	5,1	6,0	5,6	6,0	6,4
Mantenimiento de empleo	7,7	7,9	8,3	8,3	8,2	6,4	7,8	8,5	8,4	9,3
Creación de empleo por jubilación parcial (relevo)	12,9	12,6	13,3	15,1	16,8	19,9	21,9	24,9	22,5	23,3
Conversión de empleo temporal en fijo	12,9	12,6	13,3	12,4	12,9	21,6	20,3	22,3	21,7	24,1
Núm. máx. contratos temporales	3,0	3,0	3,3	3,8	4,1	8,3	7,6	8,6	9,5	9,3
Otras relativas al empleo	8,1	7,6	7,1	6,9	7,3	10,5	9,0	10,1	12,3	15,8
Convenios de Empresa										
Total	**42,0**	**43,0**	**43,8**	**43,9**	**45,9**	**67,6**	**67,9**	**68,4**	**67,8**	**71,1**
Creación neta de empleo	4,0	3,8	3,7	3,7	3,3	12,3	12,5	11,5	12,1	12,9
Mantenimiento de empleo	8,4	8,8	9,3	9,1	8,9	16,2	16,5	18,3	17,9	19,9
Creación de empleo por jubilación parcial (relevo)	10,4	11,4	12,1	14,1	15,8	15,8	18,2	20,6	25,6	30,2
Conversión de empleo temporal en fijo	12,3	12,1	13,1	12,0	12,7	23,0	23,4	21,9	20,1	22,4
Núm. máx. contratos temporales	2,1	2,2	2,4	2,7	3,1	3,2	2,8	2,4	3,0	3,7
Otras relativas al empleo	7,4	7,1	6,3	6,1	6,6	17,6	15,2	14,1	15,0	19,3
Convenios de otro ámbito										
Total	**43,4**	**43,4**	**41,8**	**42,5**	**44,0**	**50,5**	**49,6**	**55,2**	**57,1**	**59,9**
Creación neta de empleo	2,7	2,9	2,6	3,4	3,5	4,2	5,2	4,9	5,3	5,7
Mantenimiento de empleo	5,8	5,5	5,1	6,0	6,2	5,2	6,7	7,3	7,4	8,3
Creación de empleo por jubilación parcial (relevo)	16,1	16,4	16,9	17,9	19,6	20,4	22,4	25,4	22,2	22,6
Conversión de empleo temporal en fijo	14,8	14,2	13,8	13,7	13,3	21,4	20,0	22,3	21,8	24,2
Núm. máx. contratos temporales	5,4	5,5	6,3	6,7	7,0	8,9	8,1	9,4	10,2	9,8
Otras relativas al empleo	9,9	9,5	9,5	9,3	9,5	9,7	8,3	9,6	12,0	15,5

Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

lación parcial fueron, un año más, las que registraron mayores incrementos, sobre todo en convenios de ámbito superior a la empresa, probablemente continuando el efecto de los cambios normativos introducidos, para facilitar la jubilación gradual, en el contrato de relevo [94].

Por el contrario, las cláusulas de mantenimiento y de creación neta de empleo siguen teniendo una escasa presencia en la negociación colectiva, habiéndose incluso reducido ésta en 2005, especial-

[94] Ley 35/2002, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

mente en los convenios colectivos de empresa, aunque afectan a más trabajadores.

Las cláusulas orientadas a lograr una mayor estabilidad en el empleo que recoge la ECC, entendiendo por tales las de conversión de empleo temporal en fijo y las que fijan límites a la contratación temporal, registraron, por su parte, ligeros incrementos en 2005, alcanzando en la actualidad al 12,7 por 100 de los convenios de empresa y al 13,3 por 100 de los convenios de otro ámbito.

El tratamiento por la negociación colectiva de la utilización de las modalidades de contratación temporal, junto con otros aspectos relevantes en el panorama de la contratación laboral, como la evolución y características del contrato a tiempo parcial, son objeto de preocupación y atención permanentes por parte de los agentes sociales. El uso de las modalidades de contratos de duración determinada, el contenido y características de los contratos formativos, junto con otros aspectos como la utilización de los servicios de las empresas de trabajo temporal, han estado en el centro del diálogo entre los agentes sociales desde la apertura de espacios a la negociación colectiva por parte de la norma estatal, como componente esencial de las medidas y políticas para incrementar la estabilidad en el empleo. En este sentido, el ANC 2005 reiteró, como se ha visto, que los convenios deben seguir asumiendo las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de adaptación y concreción del uso de los contratos de duración determinada.

Este tipo de cláusulas viene incorporándose de manera creciente en la negociación colectiva, habiéndose registrado en 2005 un nuevo aumento que fue algo mayor en los convenios de ámbito superior a la empresa (cuadro II-55). Esta tendencia al alza, sin embargo, es muy paulatina y, nuevamente, desigual entre los diferentes tipos de cláusulas que refleja la ECC, dándose un predominio de las relativas a la duración máxima del periodo de prueba. En los convenios de ámbito superior a la empresa, en los que este tipo de contenidos tienen una importancia mayor derivada de la preferencia que establece el propio Estatuto de los Trabajadores, aumentó sensiblemente la importancia de todas estas materias, con alguna excepción, como la relativa a la concreción del tipo de trabajos o tareas que pueden desarrollarse acudiendo a la modalidad de contrato para obra o servicio determinado.

CUADRO II-55

EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN, 2001-2005 (En porcentaje de convenios y trabajadores)

Tipo de cláusulas	Convenios					Trabajadores				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Total	**36,8**	**37,9**	**39,4**	**40,0**	**40,6**	**73,5**	**74,2**	**75,3**	**77,1**	**79,2**
Duración máx. periodo prueba	14,0	14,8	15,4	15,7	16,2	36,4	36,7	39,1	40,4	41,7
Puestos que pueden cubrirse con cto. de obra o servicio	10,0	10,2	10,8	10,9	10,9	26,0	23,8	24,6	25,0	24,5
Duración máx. c. eventuales	9,3	8,8	8,8	8,7	9,0	46,5	45,1	43,3	46,1	45,3
Relativas al c. en prácticas	10,7	11,3	11,2	12,0	12,6	26,7	28,2	27,7	29,3	32,2
Relativas al c. en formación	11,5	11,0	11,3	11,7	12,2	43,5	42,5	43,2	43,8	45,1
Relativas al c. tiempo parcial	6,5	7,1	7,8	8,0	8,3	22,0	21,1	22,8	23,1	24,4
Utilización de las ETT	9,6	9,8	9,9	9,7	10,0	20,3	19,3	19,0	19,5	19,7
Convenios de empresa										
Total	**29,0**	**30,0**	**31,8**	**32,4**	**32,9**	**49,2**	**50,6**	**53,5**	**53,8**	**53,6**
Duración máx. periodo prueba	12,0	12,6	13,2	13,3	13,5	21,8	22,4	25,3	25,2	22,6
Puestos que pueden cubrirse con cto. de obra o servicio	8,6	8,4	9,3	9,5	9,6	15,1	15,0	14,8	16,0	17,0
Relativas al c. en prácticas	7,7	8,0	8,1	8,8	9,3	17,9	18,4	18,9	18,7	19,5
Relativas al c. en formación	6,3	5,9	6,4	6,6	7,1	12,8	12,7	12,1	12,8	13,7
Relativas al c. tiempo parcial	5,0	5,5	6,5	6,5	6,9	18,3	18,7	23,3	23,6	25,3
Utilización de las ETT	7,8	7,9	8,4	8,3	8,4	16,3	16,4	17,8	19,2	19,9
Convenios de otro ámbito										
Total	**59,3**	**61,6**	**62,2**	**62,3**	**63,3**	**76,5**	**77,0**	**77,9**	**79,6**	**81,7**
Duración máx. periodo prueba	19,9	21,4	22,0	22,9	24,1	38,2	38,4	40,8	42,0	43,6
Puestos que pueden cubrirse con cto. de obra o servicio	14,1	15,5	15,5	15,1	14,5	27,4	24,8	25,8	26,0	25,2
Duración máx. c. eventuales	35,9	34,8	35,4	34,2	35,6	52,3	50,4	48,5	51,1	50,9
Relativas al c. en prácticas	19,2	21,3	20,7	21,6	22,4	27,8	29,4	28,7	30,5	33,4
Relativas al c. en formación	26,5	26,5	26,2	26,5	27,5	47,2	46,1	47,0	47,2	48,2
Relativas al c. tiempo parcial	10,7	11,9	11,9	12,4	12,6	22,4	21,4	22,8	23,0	24,3
Utilización de las ETT	15,0	15,3	14,4	14,0	14,5	20,8	19,7	19,1	19,6	19,7

Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Organización del trabajo y flexibilidad interna

Los agentes sociales vienen apostando claramente por la necesidad de que los convenios colectivos concreten en su ámbito medidas de equilibrio entre flexibilidad en la organización del trabajo y seguridad en el empleo, impulsando la flexibilidad interna en la gestión del trabajo como política preventiva de los ajustes en la ocupación. El ANC 2005, en la línea de anteriores acuerdos, incorporó una serie de recomendaciones sobre los sistemas de clasificación profesional y la movilidad funcional, entre otras materias. No obstante, la recepción por la negociación colectiva de los criterios para impulsar la flexibilidad interna de las empresas viene siendo muy lenta, como indica la evolución en los últimos años de las cláusulas sobre clasificación profesional, movilidad funcional o incentivos a la producti-

vidad que recoge la ECC (cuadro II-56). Con todo, cabe decir que en 2005 se produjeron algunos avances en la regulación de la movilidad funcional y de los incentivos a la productividad, sobre todo en los convenios de otro ámbito. Por el contrario, en materia de clasificación profesional por grupos profesionales, que en el ámbito de la empresa ya roza el 50 por 100 de trabajadores, se ha producido un retroceso en los convenios de otro ámbito.

CUADRO II-56

EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, 2001-2005 (En porcentaje de convenios y trabajadores)

Tipo de cláusulas	Convenios					Trabajadores				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Movilidad funcional	14,1	14,3	14,5	14,3	15,0	16,5	15,5	16,8	18,5	19,7
Clasificación profesional por grupos profesionales	21,1	22,2	22,9	22,9	23,5	19,9	20,2	23,9	32,4	30,1
Incentivos a la productividad	27,6	26,8	26,5	26,5	27,0	21,1	19,9	20,8	22,1	23,1
Convenios de empresa										
Movilidad funcional	15,5	16,0	16,3	15,9	16,8	27,6	28,2	32,7	30,6	30,1
Clasificación profesional por grupos profesionales	23,2	24,3	25,0	24,3	25,4	38,9	36,2	44,2	45,6	49,0
Incentivos a la productividad	32,3	31,5	31,2	30,9	31,5	55,2	53,1	48,8	46,1	45,6
Convenios de otro ámbito										
Movilidad funcional	9,9	9,4	9,0	9,6	9,5	15,2	14,1	14,9	17,2	18,6
Clasificación profesional por grupos profesionales	15,0	16,1	16,5	18,4	18,0	17,5	18,3	21,5	31,0	28,2
Incentivos a la productividad	14,4	12,8	12,4	13,4	13,8	16,9	15,9	17,3	19,5	20,9

Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Progresiva ampliación de los contenidos de la negociación colectiva

Como se ha venido poniendo de manifiesto en anteriores Memorias, pese a las limitaciones que presenta la ECC para estudiar con suficiente grado de detalle múltiples aspectos de incorporación progresiva en los convenios y que resultan de creciente importancia en las relaciones laborales, cabe hablar de una ampliación y enriquecimiento progresivos de los contenidos negociales atendiendo a los diez últimos años y refiriéndolos a un conjunto de cláusulas comunes a la metodología de la Encuesta antes y después del cambio operado en ésta en 1996 (cuadro II-57). Naturalmente, esta apreciación sólo cabe hacerla en términos muy generales, ya que la dinámica de la negociación colectiva, la renovación y adaptación de sus contenidos a las transformaciones económicas, sociales y productivas es muy dispar en los distintos ámbitos y unidades de negociación.

CUADRO II-57

EVOLUCIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1995-2005 (En porcentaje de convenios y trabajadores)

Tipo de cláusulas	Convenios			Trabajadores		
	1995	2000	2005	1995	2000	2005
Transformación de empleo temporal en fijo	6,2	13,2	12,9	8,5	23,9	24,1
Movilidad funcional	15,5	13,6	15,0	17,2	20,6	19,7
Clasificación profesional por grupos profesionales	10,8	19,0	23,5	15,4	22,5	30,1
Complementos de prestaciones sociales	74,2	76,9	79,4	61,1	71,1	76,1
Formación profesional	35,6	39,6	39,4	52,3	52,4	53,6
No discriminación por razón de sexo	14,8	14,9	19,4	26,7	35,3	52,3
Participación de los trabajadores en la organización del trabajo	13,8	11,5	11,5	15,0	15,8	17,2

Datos a 31 de marzo de 2006.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Cabe destacar, un año más, la evolución de las cláusulas de no discriminación por razón de sexo, que son las que presentan un incremento mayor, en términos porcentuales, en los últimos años. Ya en la Memoria de 2004 se proponía una reforma de la hoja estadística que abordara de una forma integral el análisis de esta materia, lo que debería permitir superar la óptica meramente basada en la no discriminación para extenderse, en un sentido más amplio, a las medidas e instrumentos de igualdad entre hombres y mujeres, en línea con las orientaciones y recomendaciones formuladas en el marco del diálogo social en España y en el ámbito de la Unión Europea.

3.3. Conflictividad laboral

Una primera aproximación permite destacar la significativa disminución de los conflictos laborales en 2005, que se traduce tanto en el descenso del número de huelgas como en su menor incidencia, lo que se observa en el menor número de trabajadores participantes y, muy notablemente, en la importante reducción de jornadas no trabajadas por esta causa. Por otra parte, nuevamente disminuyó el número de asuntos que atendieron a lo largo del año los organismos administrativos de mediación, arbitraje y conciliación. Asimismo, también se redujo el número de asuntos judiciales sociales resueltos.

En este apartado también se presta atención a los conflictos tramitados ante los órganos autónomos de solución extrajudicial de

conflictos, tanto a nivel estatal, en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), como a nivel autonómico. Los acuerdos interconfederales de negociación colectiva suscritos en los últimos años han recogido el interés de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas por conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje como forma de reforzar la autonomía colectiva.

Transcurridos diez años desde la aprobación del primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), el análisis de las cifras de asuntos tramitados ante el SIMA, así como de los presentados ante los diferentes órganos autonómicos, muestra la consolidación y potenciación de estos procedimientos como medios de aproximación de las partes, debate y resolución de las controversias laborales.

En esta línea, el ANC 2005 consideró necesario impulsar el deber de negociar en los términos legalmente previstos, favorecer una aplicación y administración de los convenios lo más fluida posible, así como la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos. En relación con lo anterior, los firmantes de este Acuerdo apostaron por un clima de paz laboral, formulando una serie de recomendaciones, enmarcadas en el principio de buena fe, con respecto al procedimiento negociador de los convenios colectivos (recuadro II-14).

RECUADRO II-14

RECOMENDACIONES DEL ANC 2005 EN MATERIA DE PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

- Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y la corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado.
- 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 en la negociación.
- Acudir sin dilación a los sistemas de autocomposición de los conflictos de carácter estatal (ASEC-III) o de comunidad autónoma, cuando existan diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.
- Fomentar la utilización de estos servicios para la solución de las discrepancias surgidas en los períodos de consultas relativos a movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión o despidos colectivos.
- Impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las comisiones paritarias o mixtas de los convenios.
- Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

3.3.1. **Conflictos colectivos: huelgas, conciliaciones administrativas y asuntos judiciales sociales**

2005: el menor número de huelgas de los últimos diez años

Durante ese año se realizaron un total de 578 huelgas, un 22 por 100 menos que las registradas en 2004. También se redujo de manera considerable la incidencia económica de estos conflictos, circunstancia que se refleja no sólo en el menor número de trabajadores participantes, sino, especialmente, en las jornadas no trabajadas, en torno a 630.000, un 85 por 100 menos que las computadas en 2004 (cuadro II-58). Con todo, exceptuando 2002 y 2004, se confirma la tendencia a la reducción de la conflictividad que se viene observando desde el año 2000. En este sentido, debe tenerse en cuenta que en 2002 el incremento de jornadas no trabajadas se motivó por la huelga general desarrollada frente a la reforma de la protección por desempleo, mientras que en 2004 el aumento de estas jornadas se debió, fundamentalmente, a la huelga ocurrida en el sector agrícola y ganadero de la provincia de Sevilla, en los meses de septiembre y en octubre de ese año.

En términos relativos, cada huelga desarrollada en 2005 habría contado con una participación media de 456 trabajadores y habría supuesto la pérdida de 1.097 jornadas por conflicto, esto es, 2,4 jornadas no trabajadas por participante.

CUADRO II-58

HUELGAS REALIZADAS, 1996-2005 (Características principales)

Años	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Centros de trabajo convocados		Centros de trabajo implicados	
				Número	Plantilla	Número	Plantilla
1996	807	1.078.034	1.552.872	108.035	3.087.895	72.924	2.749.783
1997	709	630.962	1.790.100	167.064	1.669.731	117.833	1.413.390
1998	618	671.878	1.263.536	118.642	1.906.995	56.695	1.493.668
1999	739	1.125.056	1.477.504	91.388	2.463.242	70.333	2.005.513
2000	727	2.061.349	3.577.301	722.129	6.096.555	578.672	5.380.646
2001	729	1.242.458	1.916.987	574.648	5.885.927	293.354	3.288.188
2002	684	4.528.210	4.938.535	2.063.113	17.390.775	1.603.767	15.361.933
2003	674	728.481	789.043	587.485	4.702.704	276.187	2.548.416
2004	707	555.832	4.472.191	74.615	1.607.051	67.435	1.346.916
2005	578	263.831	634.053	34.394	1.203.933	20.055	858.289

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales.* Marzo de 2006.

Continuo descenso de los conflictos resueltos ante órganos administrativos

Los órganos administrativos de mediación, arbitraje y conciliación (cuadro II-59) resolvieron 330.986 asuntos en 2005, en su mayor parte debidos a conciliaciones individuales. En su conjunto, el número de asuntos supuso un 6,7 por 100 menos que en 2004.

En particular, cabe destacar el caso de las conciliaciones colectivas, 682, cifra que representaba un descenso de casi un 15 por 100 con relación a 2004. En cuanto a las mediaciones, en ese periodo se resolvieron un total de 83, lo que significaba una disminución de un 13 por 100 respecto a ese año. En los últimos años, esta menor actividad se viene produciendo de forma paralela al progresivo incremento de las actuaciones ante los organismos autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Asimismo, las conciliaciones individuales disminuyeron un 7,2 por 100, confirmando la tendencia que se aprecia desde 2003. En esta evolución inciden, especialmente, las reformas de la Ley General de la Seguridad Social y del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes de reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Como ya se analizó en la Memoria del año 2002, dicha Ley, entre otros aspectos, estableció la automaticidad en el acceso a las presta-

CUADRO II-59

CONCILIACIONES Y MEDIACIONES ADMINISTRATIVAS, 1996-2005

(Asuntos resueltos, según tipo de resolución)

Años	Conciliaciones individuales				Conciliaciones colectivas				Mediaciones
	Total	Con av.	Sin av.	Otras[1]	Total	Con av.	Sin av.	Otras[1]	
1996	463.779	173.749	105.228	184.802	1.804	152	1.229	423	136
1997	433.620	161.431	103.427	168.762	1.799	171	1.162	466	126
1998	401.775	164.203	90.355	147.217	1.596	155	1.042	399	91
1999	411.356	181.574	88.680	141.102	1.306	149	859	298	109
2000	441.061	199.436	90.903	150.722	1.070	122	669	279	94
2001	504.162	236.697	95.046	172.419	839	75	554	210	92
2002	502.461	211.028	99.260	192.173	815	61	517	237	81
2003	397.069	116.805	96.657	183.607	784	75	488	221	72
2004	355.802	87.132	98.657	170.013	796	63	502	231	96
2005	330.221	72.845	95.501	161.875	682	44	457	181	83

[1] Intentadas sin efecto, archivadas y desistidas.

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*. Marzo de 2006.

ciones de desempleo, de forma que en el supuesto de despido la decisión empresarial se entenderá por sí misma, sin necesidad de impugnación, causa legal de desempleo. Asimismo, se alteró el régimen jurídico de los salarios de tramitación, admitiéndose la posibilidad de que no se devenguen cuando el empresario reconozca la improcedencia de la extinción de la relación laboral y deposite la indemnización, en el plazo de las 48 horas siguientes, en el Juzgado de lo Social.

En cuanto a los resultados obtenidos, las conciliaciones individuales finalizaron con acuerdo en un 22 por 100 de los asuntos resueltos, mientras que la avenencia tan sólo se alcanzó en el 6,5 por 100 en las conciliaciones colectivas. Asimismo, es destacable el porcentaje de asuntos concluidos sin efecto, archivados o desistidos, casi el 50 por 100 de las individuales y el 27 por 100 de las colectivas.

Asuntos judiciales sociales

En 2005 también se redujo el número de asuntos judiciales sociales resueltos (cuadro II-60). Así, en este año se atendieron 260.022 asuntos, esto es, un 7 por 100 menos que en 2004. Por tipo de asuntos, en su mayor parte se debieron a conflictos individuales (185.475), y, en menor medida, a Seguridad Social y conflictos colectivos.

CUADRO II-60

ASUNTOS JUDICIALES SOCIALES, 1996-2005

(Asuntos resueltos, según tipo de asunto y clase de resolución)

Años	Tipo de asunto				Clase de resolución					
	Total	Conflic. colect.	Conflic. indiv.	Seguridad Social	Sent. favor. trabajado	Sent. parcial favor.	Sent. desfavor.	Concilia.	Desist.	Otras causas
1996	259.598	1.306	175.140	83.152	89.450	16.132	63.613	22.548	41.122	26.733
1997	249.421	1.294	164.039	84.088	83.628	15.167	63.515	21.891	40.314	24.906
1998	240.728	1.306	154.465	84.957	77.165	14.947	62.661	22.016	40.432	23.507
1999	227.859	1.163	146.081	80.615	73.493	14.494	59.189	22.279	38.400	20.004
2000	232.782	1.293	154.055	77.434	72.019	14.139	59.581	24.201	40.933	21.909
2001	246.960	1.287	169.444	76.229	78.379	14.334	58.597	27.458	45.838	22.354
2002	282.475	1.567	199.001	81.907	88.506	17.381	58.827	32.182	48.263	37.316
2003	290.962	1.601	211.830	77.531	88.085	17.970	59.970	33.865	51.404	39.668
2004	279.628	2.129	202.081	75.418	86.167	16.868	60.495	29.903	52.620	33.575
2005	260.022	2.000	185.475	72.547	82.131	16.485	57.399	29.306	50.325	24.376

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales.* Marzo de 2006.

No obstante, pese a su reducción, debe llamarse la atención sobre el importante número de conflictos colectivos resueltos por el orden judicial social, la segunda cifra más alta de los últimos diez años, que mantendría la tendencia que se viene observando desde 2002 a un mayor recurso a la vía judicial social, frente a otras formas de manifestación de la conflictividad laboral que registran un continuo descenso, como es el caso de las huelgas.

Atendiendo a la clase de resolución dictada, un 38 por 100 de los asuntos concluyeron con sentencia favorable total o parcialmente al trabajador, mientras que las partes conciliaron en sede judicial en el 11,3 por 100 de los casos.

3.3.2. **Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales: principales resultados.**

El balance de la actividad de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos laborales muestra la consolidación y potenciación de estos procedimientos como medios de aproximación de las partes, debate y resolución de las controversias laborales. En particular, transcurridos diez años desde la aprobación del primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC-I), puede afirmarse que su aplicación ha proporcionado experiencias favorables a la implantación de una cultura de autocomposición de conflictos, como se aprecia en la evolución de los conflictos tramitados ante el SIMA desde que diera comienzo a su actividad en 1998[95]. Desde entonces y hasta 2005 ha intervenido en más de 1.100 conflictos, entre los que primaron los referidos al ámbito de empresa, originados, en su mayor parte, por controversias surgidas en la interpretación o aplicación de normas y tramitados, fundamentalmente, a través de procedimientos de mediación.

Esta evolución se concretó en la firma por los agentes sociales del tercer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC-III)[96],

[95] La plena operatividad del Acuerdo, conforme a la disposición final 1.ª del ASEC-I, se hacía depender de la puesta en funcionamiento del SIMA, cuya creación no tuvo lugar hasta el 14 de julio de 1997, dando inicio a su actividad el 16 de abril de 1998.

[96] Véase un análisis de las principales novedades del ASEC-III en Memoria CES 2004, capítulo II.3.3.

para el periodo 2005-2008, y en la firma, el 30 de marzo de 2005, del Acuerdo Tripartito para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por el Ministerio de Trabajo junto con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las organizaciones sindicales CCOO y UGT. Con él, el Gobierno se ha comprometido a apoyar y financiar las funciones y cometidos pactados en el ASEC-III, a cuyo efecto se prevé la dotación presupuestaria y aportación de los recursos necesarios en el futuro para el adecuado funcionamiento del SIMA. Asimismo, se contempla promover y apoyar las medidas, y, en su caso, las modificaciones legislativas que resulten oportunas para la plena eficacia tanto del ASEC-III como del referido Acuerdo tripartito.

Actividad del SIMA en 2005

En el año 2005 el SIMA tramitó un total de 249 procedimientos, siendo éste el primer año en el que se supera notablemente la cifra de 200 conflictos tramitados. En porcentaje, se ha tramitado un 48 por 100 más de procedimientos que en 2004. Atendiendo a sus principales características (cuadro II-61), el incremento de actividad se produjo en los conflictos de empresa, que aumentaron un 60 por 100

CUADRO II-61

ACTIVIDAD DEL SIMA, 2005 (Principales características y resultados)

	Conflictos 249		Trabajadores 879.585	
	Número	%	Número	%
Ámbito				
Empresa	240	96	464.816	53
Sector	9	4	414.769	47
Tipo				
Interpretación y aplicación	203	82	734.543	84
Huelga	38	15	104.755	12
Bloqueo negociación	7	3	40.192	4
Periodo de consultas	1	0,4	95	0,1
Controversias Comisiones Paritarias	0	0	0	0
Procedimiento				
Mediación	247	99	878.185	100
Arbitraje	2	1	1.400	0,2
Resultado				
Conflictos solucionados	95	38	273.831	31
Acuerdos en mediación	93	37	272.431	31
Laudos	2	1	1.400	0,2
Desacuerdo	122	49	577.481	66
Otros[1]	32	13	28.273	3

[1] Otros: archivados, desistidos y sin efecto.
Fuente: SIMA.

respecto al año 2004, pues, por el contrario, los de sector disminuyeron un 50 por 100 con relación al año anterior.

Tras esta mayor actividad se encuentran, probablemente, algunas de las principales novedades del ASEC-III, destinadas a mejorar el funcionamiento del sistema, tales como: la no necesidad de acreditar las diferencias que originen un conflicto de interpretación y aplicación; la suficiencia de la mera manifestación (el ASEC-II aludía a «acreditar») de las diferencias sustanciales que determinen el bloqueo de la negociación de un convenio; o la inclusión en el ámbito del ASEC-III de los conflictos de ámbito autonómico, respecto a un convenio colectivo sectorial estatal, si la resolución de la controversia pudiera tener consecuencias en empresas o centros de trabajo de otras comunidades autónomas.

Como ya viene observándose en todo el periodo de actividad del SIMA, en 2005 también primaron los conflictos de interpretación y aplicación, 203, lo que significó un incremento de casi un 60 por 100 en este tipo de procedimientos. Los procedimientos debidos a huelgas y bloqueos de negociación mantuvieron cifras similares a las registradas en el año anterior, siendo subrayable, en el caso de los de huelga, la importante reducción del volumen de trabajadores afectados, en torno a un 50 por 100 menos que en 2004. Por el contrario, sigue siendo escasa o nula la incidencia del sistema en los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consulta exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de Trabajadores o del bloqueo en la adopción de acuerdos en las comisiones paritarias.

En cuanto al tipo de procedimiento, es casi absoluta la opción de las partes a favor de la mediación, máxime cuando los arbitrajes registrados derivaron de dos acuerdos previos de conversión de mediación en arbitraje, que dieron lugar al mismo número de laudos.

El sector que registró un mayor volumen de conflictividad tramitada por el SIMA en 2005, al igual que en el anterior ejercicio, fue la industria química, 99 conflictos, esto es casi el 40 por 100 del total de asuntos tramitados por este organismo. Cinco sectores acumularon algo más de una tercera parte de los asuntos: industria eléctrica (23 conflictos), telemárketing (21), metal (19), transporte aéreo (12) y grandes almacenes (10); el resto de conflictos se originaron en sectores muy variados.

La distribución de los conflictos por materias en 2005 muestra resultados idénticos a la del anterior ejercicio. Así, tres materias acapararon la mayor parte de los conflictos de interpretación y aplicación, a saber: salario (83 conflictos), tiempo de trabajo (42) y sistemas de clasificación profesional (18). Sigue siendo significativo, en todo caso, la ausencia entre estos conflictos de materias tales como la prevención de riesgos laborales, la sucesión de empresas o la externalización y contratas de actividades, en las que pueden entrar en juego la aplicación de múltiples y concurrentes normas, así como los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores.

Por lo que se refiere a los conflictos que dan lugar a la convocatoria de una huelga, derivaron, fundamentalmente, de presiones durante la negociación del convenio (13), de la organización y sistemas de trabajo (9) y, en menor medida, de cuestiones salariales (4).

Se observa un importante aumento del número de conflictos solucionados en 2005, bien por la obtención de acuerdos tras la mediación (37 por 100), bien por la emisión de laudos arbitrales (1 por 100). En este mismo sentido, es subrayable la incidencia personal de estos resultados, así mientras que en 2004 los conflictos solucionados se referían a un 17 por 100 de los trabajadores afectados, en 2005 este porcentaje casi se ha duplicado.

Paralelamente, en 2005 se redujo, respecto a 2004, el número de expedientes concluidos sin acuerdo. No obstante, el volumen de trabajadores afectados por estos asuntos sigue siendo muy superior al de los expedientes finalizados con avenencia. Con todo, pese a que este dato no se refleja en las estadísticas, es innegable el valor positivo que tiene el acercamiento de las partes y sus posturas en este tipo de procedimientos.

Conflictividad tramitada por los órganos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos

En el año 2005 se han presentado ante los órganos de solución extrajudicial de conflictos de las comunidades autónomas un total de 3.691 conflictos colectivos (cuadro II-62), cifra que supone un incremento de la actividad de estos organismos en casi un 10 por 100 con relación al año anterior. Más allá del número de expedientes, la relevancia de estos procedimientos se aprecia, en particular, en su incidencia. Así, estos conflictos colectivos se refirieron a más de 1,4 millones de trabajadores y 54.000 empresas.

CUADRO II-62

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES, 2005

(Conflictos colectivos presentados, comunidades autónomas)

Comunidad autónoma (Órgano gestor)	Núm. Conflictos	Conciliación-mediación	Arbitraje	Trabajadores afectados	Empresas afectadas	Resultado Conc.-mediación			
						Con acuerdo		Sin acuerdo	Otras[1]
						Núm.	%		
Andalucía (SERCLA)	624	616	8	334.891	21.810	256	51,8	238	122
Aragón (SAMA)	119	118	1	36.960	129	48	48	52	18
Asturias (SASEC)	43	43		8.500	35	14	40	21	8
Baleares (TAMIB)	61	60	1	nd	nd	13	28,3	33	14
Canarias (TLC)	296	296		138.265	279	57	26,3	160	79
Cantabria (ORECLA)	108	108		35.137	354	42	47,7	46	20
Castilla y León (SERLA)	235	235		73.568	2.856	97	48,7	102	27
C.-La Mancha (J. Arbitral)	154	151	3	43.376	5.575	67	54	57	25
Cataluña (TLC)	705	663	42	114.141	1.568	307	56	239	117
Extremadura (SERMAE	37	37		10.105	1.257	21	61,7	13	3
Galicia (CRL-AGA)	50	45	5	16.331	2.302	18	65,9	10	17
Madrid (Inst. Laboral)	459	459		330.633	972	159	44,2	201	99
Murcia (ORCL)	86	86		119.943	15.300	34	43,6	44	8
Navarra (TLN)	34	34		N.d.	N.d.	4	14,8	23	7
País Vasco (PRECO)	344	328	16	91.962	N.d.	85	32,6	176	67
La Rioja (TLR)	7	7		1.135	7	0	0	6	1
Com. Valenciana (TAL)	329	323	6	102.014	1.735	88	32,4	184	51
Total	**3.691**	**3.609**	**82**	**1.456.961**	**54.179**	**1.310**	**45**	**1.605**	**683**

[1] Otras: archivadas, desistidas, pendientes y sin efecto.

N.d.: no disponible.

Fuente: Elaboración propia, a partir de las estadísticas de los distintos órganos gestores.

El ámbito funcional de estos asuntos, tal y como viene sucediendo en años anteriores, se refirió, particularmente, a conflictos de empresa y, en menor medida, a conflictos de sector. Si bien, la incidencia personal de éstos últimos fue muy superior a la de los conflictos de empresa.

Los procedimientos desarrollados, en su práctica totalidad, fueron de conciliación-mediación, 3.609, registrándose tan sólo 82 arbitrajes, un 50 por 100 de los cuales se produjo en Cataluña.

La modalidad de conflicto predominante ha sido la de interpretación y aplicación de normas, convenios, acuerdos y decisiones o prácticas de empresa, y, en menor porcentaje, de los conflictos motivados por bloqueos en la negociación de un convenio o por la modificación de condiciones de trabajo.

En cuanto a su incidencia sectorial, los sectores de metal, limpieza, transportes, servicios e industria alimenticia son los que registra-

ron un mayor número de conflictos colectivos tramitados ante estos organismos.

Tras la tramitación efectiva de estos procedimientos, en 2005 el acuerdo se produjo en porcentajes similares a los registrados el año anterior. Así, un 45 por 100 de las conciliaciones-mediaciones colectivas finalizaron con la avenencia de las partes, pudiéndose destacar las comunidades autónomas de Galicia, Extremadura y Andalucía, en las que se alcanzó el acuerdo en más de la mitad de los asuntos.

Con independencia de aquel porcentaje, cabe subrayar la incidencia de la actividad ante estos organismos en los expedientes de huelga. En este sentido, atendiendo a la información proporcionada por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), el acuerdo obtenido en 132 expedientes previos a la huelga permitió recuperar 2,2 millones de horas de trabajo. Por su parte, el Tribunal de Arbitraje Laboral de Valencia (TAL), estima en 6,3 millones de euros el valor mensual de las horas desconvocadas por el acuerdo en 41 expedientes de huelga.

De otra parte, siete órganos de solución extrajudicial de conflictos laborales de ámbito autonómico han atendido, asimismo, cerca de 15.000 conflictos individuales (cuadro II-63), prácticamente el mismo número que el año anterior. Estos expedientes afectaron a más de 9.000 trabajadores y 7.000 empresas.

CUADRO II-63

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES, 2005

(Conflictos individuales presentados, comunidades autónomas)

Comunidad autónoma (Órgano gestor)	Núm. conflictos	Trabajadores afectados	Empresas afectadas	Resultados			
				Con acuerdo		Sin acuerdo	Otras[1]
				Núm.	%		
Aragón (SAMA)	3.928	4.817	4.196	2.105	69	945	878
Baleares (TAMIB)	5.452	N.d.	N.d.	1872	55,5	1.502	2.138
Cantabria (ORECLA)	2.339	3.828	2.533	862	53,5	749	728
Cataluña (TLC)	81	81	88	38	62	23	20
Madrid (Inst.Laboral)	8	8	8	1	33,3	2	5
Navarra (TLN)	2.562	N.d.	N.d.	910	48	986	666
La Rioja (TLR)	292	423	311	113	52,4	111	68
Total	**14.662**	**9.157**	**7.136**	**5.901**	**58**	**4.318**	**4.503**

[1] Otras: archivadas, desistidas, pendientes y sin efecto.
N.d.: no disponible.
Fuente: Elaboración propia, a partir de las estadísticas de los distintos órganos gestores.

En particular, hay que señalar el alto volumen de conflictos individuales tramitados en las comunidades autónomas de Baleares, Aragón, Navarra y Cantabria, fundamentalmente por la asunción de competencias administrativas para la solución extrajudicial de conflictos por parte de estos organismos.

Por sectores, en su mayor parte se registraron en servicios y metal, seguidos, en menor porcentaje, de los producidos en construcción, comercio y hostelería. Por materias, destacan los expedientes relacionados con despidos y salarios, seguidos de aquéllos originados por sanciones o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Finalmente, atendiendo al resultado de los procedimientos desarrollados, las conciliaciones individuales concluyeron con el acuerdo de las partes en un 58 por 100 de los expedientes con tramitación efectiva.

3.4. Prevención de riesgos laborales

En noviembre de 2005 se cumplió el décimo aniversario de la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (LPRL). Desde entonces se han producido avances sustanciales, fruto, en su mayor parte, de la participación y consenso en esta materia del Estado, las comunidades autónomas, y las organizaciones sindicales y empresariales. Este podría ser, por tanto, un punto de inflexión en el marco de la prevención en el trabajo, donde destacan, entre otros aspectos: los progresos en la organización e integración de la prevención en las empresas, la implantación de los servicios de prevención, la mejora de los resultados de la actividad formativa y preventiva desplegada durante los últimos años, y en suma, el mayor conocimiento de las condiciones de trabajo vinculadas a la seguridad y salud por parte de los propios trabajadores. A ello hay que añadir el fomento de políticas públicas activas, en los diferentes ámbitos territoriales, y la negociación de una futura Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo.

A lo largo de este tiempo se han venido produciendo diferentes incorporaciones y mejoras del marco normativo. La Ley 31/1995 regula materias tan sensibles como las actuaciones y coordinación

entre las Administraciones públicas, el derecho a la protección de la salud, la acción preventiva, la evaluación de riesgos, la información y formación, o la participación de empresarios y trabajadores, en particular a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. En los últimos años, además, se ha incidido en la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa (2003), en la coordinación de las actividades empresariales (2004) y en el apoyo técnico a la Inspección de Trabajo (2005).

En definitiva, se han producido importantes desarrollos institucionales y normativos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales con el objetivo de lograr la mejora progresiva de los niveles de seguridad y salud laboral en España. Su aplicación y la mayor implantación de la cultura preventiva en la empresa han permitido una significativa reducción, de un 20 por 100, del índice total de incidencia de los accidentes de trabajo[97] en los últimos cinco años.

Ahora bien, la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003) puso de manifiesto la necesidad de seguir trabajando de forma persistente en la seguridad y salud laboral, desde los diferentes ámbitos preventivos. En este mismo sentido, el ANC 2005 subrayó la conveniencia de un mayor esfuerzo conjunto de empresas, trabajadores, Administraciones públicas y organizaciones sindicales y empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, en materia de integración de la prevención y vigilancia de la salud.

Panorama internacional: apuesta por la seguridad y salud en el trabajo

El Informe de la OIT sobre «Trabajo decente, trabajo seguro»[98] ha estimado que 2,2 millones de personas fallecen a causa de accidentes y enfermedades laborales cada año, cifra que podría encon-

[97] De acuerdo con la recomendación de la XVI Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT, el índice de incidencia relaciona el número de accidentes de trabajo con el número medio de personas expuestas al riesgo. En España, el numerador se corresponde con los accidentes en jornada de trabajo con baja x 100.000 y el denominador es la media anual de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en aquellos regímenes que tienen cubierta de forma específica la contingencia de accidente de trabajo.

[98] Informe de la OIT al *XVII Congreso Mundial sobre salud y seguridad en el trabajo*. Orlando, Estados Unidos. Septiembre de 2005.

trarse, en gran medida, subestimada a causa de los deficientes sistemas de información y cobertura que existen en numerosos países. Así, pese a que el número de enfermedades y fallecimientos relacionados con el trabajo se ha reducido en cierta medida en los países industrializados, la cifra de accidentes y, en particular, la de los que tienen como consecuencia la muerte, parece tender al alza, sobre todo en algunos países asiáticos, debido a las deficiencias en la consignación de los sucesos, un rápido desarrollo y las fuertes presiones competitivas que ejerce la globalización. La mayoría de la población activa del planeta carece de medidas de seguridad o salud preventivas o establecidas por ley, de indemnización en caso de accidente o enfermedad y de acceso a servicios de salud en el trabajo.

De acuerdo con las estimaciones del citado informe, las sustancias peligrosas causan el fallecimiento de unos 440.000 trabajadores cada año. Por sexo, los hombres tienen un mayor riesgo de fallecer en edad de trabajar, mientras que las mujeres padecen más enfermedades contagiosas de origen profesional, factores psicosociales y trastornos musculoesqueléticos de larga duración. Atendiendo a la edad, los trabajadores de menor edad (de 15 a 24 años) tienen más probabilidades de sufrir accidentes laborales no mortales; en el caso de los trabajadores de más de 55 años, es mayor la probabilidad de sufrir accidentes mortales y enfermedades profesionales.

En conclusión, para la OIT la acción a escala internacional, regional, nacional y empresarial constituye un requisito previo para prevenir o reducir los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. Por ello, plantea una estrategia global, en la que se parte de afirmar la necesidad de reforzar los sistemas nacionales de seguridad en el trabajo mediante la colaboración tripartita, y que comprende: la adopción, ejecución y cumplimiento de disposiciones legales, la capacidad y competencia de la inspección de trabajo, la gestión de conocimientos, el intercambio de información y la provisión de servicios de investigación y asistencia.

El ruido en el trabajo

La Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006) se propuso facilitar e impulsar la aplicación de la legislación en esta materia, a fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, en el que se cumplan tres exigencias: la consolidación de la cultura de prevención de riesgos, una mejor aplica-

ción del derecho existente y un planteamiento global del bienestar en el trabajo[99].

En este contexto, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha desarrollado en 2005 diferentes acciones dirigidas a sensibilizar a la población de los riesgos del ruido excesivo en el trabajo, como causa de accidentes de trabajo y del aumento de los niveles de estrés, así como a difundir las buenas prácticas en los países que integran su red[100]. La campaña ha contado con un amplio respaldo, tanto de los Estados miembros y de las Presidencias luxemburguesa y británica de la Unión Europea, como de las confederaciones sindicales y empresariales.

Se estima que en torno a un tercio de los trabajadores europeos (más de 60 millones de personas) está expuesto a niveles de ruido elevados durante más de un cuarto de su jornada laboral. Además, casi 40 millones de trabajadores ha de elevar la voz por encima del nivel normal de conversación para poder ser oídos, al menos durante la mitad de su jornada laboral. En España, la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003) destacó que el 38,9 por 100 de los trabajadores españoles indica que en su puesto de trabajo existe un ruido molesto, elevado o muy elevado. Si se comparan estos datos con los obtenidos en la Encuesta realizada en 1999, se observa un aumento del número de trabajadores que considera el ruido molesto y una disminución de los que lo valoran como muy elevado. Los trabajadores que con mayor frecuencia se quejan tanto del ruido molesto como del ruido elevado o muy elevado son los de construcción e industria.

La Directiva 2003/10/CE, sobre la exposición de los trabajadores al ruido, reduce el nivel de exposición y establece que los riesgos derivados de la exposición al ruido deberán eliminarse o reducirse al máximo. La transposición de esta Directiva al ordenamiento jurídico español ha tenido lugar a través del Real Decreto

[99] COM (2002) 118, *sobre la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006.*

[100] Cada año, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo desarrolla campañas destinadas a informar y sensibilizar sobre determinados riesgos laborales. Así, en años precedentes ha prestado atención a materias tales como el estrés laboral (2002), las sustancias peligrosas (2003) y la seguridad en el sector de la construcción (2004).

286/2006, de 10 de marzo, sobre protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

En esta norma se regula una serie de disposiciones mínimas aplicables a todas aquellas actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a riesgos derivados del ruido como consecuencia de su trabajo, y en particular los riesgos para la audición[101]. En este sentido, la empresa está obligada a realizar una evaluación, basada en la medición o la directa apreciación profesional de los niveles de ruido. Cuando este nivel supere los valores límite de exposición establecidos, teniendo en cuenta la atenuación procurada por los protectores auditivos, la empresa deberá establecer y ejecutar un programa de medidas técnicas, de organización, o de ambas, integrándose en la planificación de su actividad preventiva. Asimismo, se regulan los derechos de información, formación y consulta de los trabajadores sobre este tipo de riesgos. Finalmente, también de acuerdo con la referida Directiva, el Real Decreto contempla un régimen transitorio respecto de los sectores de la música, el ocio y para el personal a bordo de buques de navegación marítima.

3.4.1. **Diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo**

En el marco de diálogo social, en el que se han producido los desarrollos mencionados en el epígrafe 3.1.2, en febrero de 2005 la Mesa de Prevención de Riesgos Laborales adoptó varios acuerdos, con los que se pretende potenciar la política de seguridad y salud en el trabajo a partir de nuevas orientaciones.

Así, por un lado, se acordó impulsar una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, en concordancia con la estrategia europea y coordinada con los planes de acción de las comunidades autónomas, y, por otro, reformar y potenciar el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), dotándole de una estructura organizativa y funcional acorde con sus fines. Asimismo,

[101] En el marco de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las organizaciones sindicales plantearon su desacuerdo con ciertos aspectos del contenido de la transposición de la citada Directiva.

se consideró la necesidad de abordar la negociación de la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención y la elaboración de una nueva lista de enfermedades profesionales y del procedimiento de declaración, notificación y registro de las mismas.

En ese contexto, el Gobierno trasladó a los agentes sociales, para su debate y consenso, un Plan de actuación para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los accidentes laborales, cuyo primer apartado es la elaboración de la referida estrategia, basado en la construcción de una política global, coherente y que implique a todos los agentes tanto públicos como privados.

De este modo, el plan contempla, entre otros objetivos, el refuerzo de la colaboración entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas, particularmente, mediante la creación de un Comité Mixto específico y la revitalización de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), a la vez que se prevé la creación de un Observatorio Permanente de Condiciones de Trabajo, en el que los órganos técnicos de las comunidades autónomas y los agentes sociales participen de forma activa.

En noviembre de 2005, en el seno de la CNSST, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las comunidades autónomas y los agentes sociales alcanzaron otros acuerdos en materia de prevención de riesgos laborales. En ellos se contempla la ejecución y desarrollo durante 2006, con carácter prioritario y urgente, de diferentes medidas y acciones (recuadro II-15), que abarcan desde el desarrollo de campañas de sensibilización, control y vigilancia, hasta la realización de acciones específicas dirigidas a colectivos especiales.

RECUADRO II-15

ACUERDOS DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.º Realización de una campaña de sensibilización, de ámbito estatal, con el objetivo de promover el desarrollo de una cultura y conducta preventiva frente a las causas más importantes de los accidentes de trabajo grave y mortales.

2.º Desarrollo de programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, en los siguientes ámbitos:

2.1. Programación y ejecución, en el ámbito territorial de cada comunidad autónoma, de campañas de control dirigidas a las empresas y/o actividades con más altos índices de siniestralidad laboral.

2.2. Control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas de ámbito supraautonómico que por sí mismas o por la rama de actividad económica presentan altos índices de siniestralidad superior a la media nacional.

3.º Medidas para el fortalecimiento de los mecanismos de control del cumplimiento de esta normativa.

4.º Encomendar al INSHT para que realice, con la Dirección General de Tráfico, un estudio sobre los accidentes de trabajo que tienen el tráfico como agente causante y, con sus resultados, presente un plan de medidas para promover su reducción ante la CNSST, en el último trimestre de 2006.

5.º Encomendar al INSHT y a las comunidades autónomas un estudio y análisis anual sobre la siniestralidad laboral de carácter mortal, que permita extraer conclusiones y prioridades de actuación a impulsar por la CNSST, para la consecución del objetivo prioritario de la reducción de la siniestralidad laboral.

6.º Desarrollo de acciones específicas dirigidas a colectivos especiales y, entre ellos, los trabajadores inmigrantes, que permitan la aplicación eficaz de sus derechos a la protección de su seguridad y salud en el trabajo.

3.4.2. **Iniciativas normativas en el marco de la prevención de riesgos laborales**

En el año 2005 se han producido importantes desarrollos de la LPRL, consecuencia en su mayor parte de los acuerdos alcanzados en la mesa de diálogo social y de la Ley 54/2003, de Reforma del marco normativo de la prevención, que han afectado, fundamentalmente, a la actividad de las mutuas, al apoyo de los funcionarios técnicos de las comunidades autónomas a la Inspección de Trabajo y a la protección de los trabajadores frente a la exposición a vibraciones mecánicas[102].

Segregación de la actividad de las mutuas

Fruto del acuerdo entre la Seguridad Social, las mutuas y los agentes sociales, el Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.

Este Decreto define un modelo que segrega la actividad de las mutuas como entidades colaboradoras de la Seguridad Social de su actividad como servicio de prevención ajeno. Aquéllas que prevean desarrollar este servicio deberán optar bien por crear una nueva enti-

[102] Más allá de estas normas de alcance general, en 2005 se han promovido otras normas en actividades laborales específicas. Este es el caso del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre Prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, en el que, entre otros aspectos, se prevé la evaluación periódica de riesgos y vigilancia de la salud, la obligación de implantar planes de emergencia, formación en materia preventiva, el derecho a efectuar propuestas sobre el tema, o la protección de la maternidad.

dad mercantil, denominada sociedad de prevención, o bien por articular una organización específica, con instalaciones, personal y equipos propios, independientes de los medios adscritos a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social, y con una contabilidad separada de ambas actividades[103].

Conforme a los últimos datos disponibles, 25 de las 28 mutuas en funcionamiento en España han constituido sociedades independientes, dedicadas en exclusiva a tareas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. En su conjunto, estas entidades dispondrán de un presupuesto inicial en torno a los 400 millones de euros y contarán con 7.800 trabajadores[104].

Apoyo de los funcionarios técnicos de las comunidades autónomas a la Inspección de Trabajo

Otra iniciativa de especial relevancia, promovida en desarrollo de la Ley 54/2003, ha sido la aprobación del Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, en el que se regula el régimen de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los funcionarios públicos que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales. Esta medida implica no sólo un incremento cuantitativo en la actividad de comprobación de las condiciones de trabajo, sino que intensifica la colaboración entre los funcionarios de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas[105]. Para ello, se modifica la normativa relativa a organización y funcionamiento de la Inspección, así como el procedimiento de actuación por infracciones en el orden social.

En cumplimiento de aquel mandato legal, el citado Real Decreto desarrolla el régimen de habilitación y el ámbito funcional al que se

[103] Con ello, se atiende a las observaciones manifestadas por el Tribunal de Cuentas y la Intervención General de la Seguridad Social en los informes emitidos durante los últimos años, dirigidas a asegurar la transparencia patrimonial y la libre competencia en el desarrollo de esta actividad.

[104] El Real Decreto contempla ciertas garantías para estos trabajadores, como el derecho preferente, hasta el 31 de diciembre de 2007, a la cobertura de vacantes o puestos de nueva creación en la mutua, o la responsabilidad solidaria de ésta, durante un periodo de cinco años, respecto de las responsabilidades que se pudieran derivar del cese la actividad.

[105] El Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social, de 30 de diciembre de 2002, ya contemplaba un capítulo relacionado con el refuerzo del control público en el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el que se destacaba la necesidad de intensificar el grado de utilización de los funcionarios y medios técnicos autonómicos en las actividades comprobatorias.

extiende el ejercicio de las actuaciones comprobatorias de aquellos funcionarios técnicos. En todo caso, estas funciones se ejecutan en refuerzo de las de vigilancia y control atribuidas a la Inspección, por lo que, con objeto de dar homogeneidad y coherencia al conjunto de actuaciones, tendrán que desarrollarse en el marco de la actividad programada por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Protección frente a la exposición a vibraciones mecánicas

Por último, debe mencionarse la aprobación del Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas, con la que se da cumplimiento a la transposición al ordenamiento interno de la Directiva 2002/44/CE, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos.

El Real Decreto desarrolla, específicamente para estos riesgos, la Ley de Prevención de riesgos laborales. Así, contempla dos tipos de riesgos por vibraciones: los que afectan al sistema mano-brazo (al utilizar herramientas con una o ambas manos, como taladros, motosierras, etc.) y los que afectan al cuerpo entero (trabajos sobre maquinaria agrícola y forestal). En su articulado establece obligaciones empresariales concretas y fija valores límite de exposición para la evaluación del riesgo. Al mismo tiempo, se mandata al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para que realice estudios especializados en materia de vibraciones mecánicas, teniendo en cuenta el estado de la técnica y experiencia obtenida en otros países.

3.4.3. **Siniestralidad laboral**

Transcurridos diez años de la aprobación de la Ley de Prevención de riesgos laborales, pese a la mejora relativa registrada en el último periodo, la siniestralidad laboral sigue siendo un problema de elevada magnitud en España.

Ahora bien, desde entonces se ha incrementado de manera considerable la organización e integración de la prevención en las empresas, a la vez que han mejorado los resultados de la actividad formativa y preventiva desplegada durante los últimos años, lo que ha

redundado en un mayor conocimiento de las condiciones de trabajo vinculadas a la seguridad y salud por parte de los propios trabajadores y, en definitiva, en una mayor correspondencia entre riesgo y respuesta, reflejando el dinamismo que se va asentando como una característica más del reciente sistema preventivo.

La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003), analizada en la pasada edición de esta Memoria, realizó una doble constatación: por una parte, se observa un reforzamiento, aunque aún no generalizado, del sistema preventivo y las actividades de seguridad y salud en la empresa y, por otra, un estancamiento de muchas de las condiciones en que se realiza el trabajo[106].

Respecto al sistema de prevención de riesgos laborales, ha crecido la presencia de todos los agentes específicamente preventivos: delegados de prevención, trabajadores designados, servicios de prevención en todas sus variantes, predominando el servicio de prevención ajeno y descendiendo, de manera considerable, la asunción por parte del empresario. Además, han aumentado de forma notable las actividades preventivas en todos los sectores de actividad, incrementándose, en particular, el número de trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos y los estudios de riesgos específicos en el puesto de trabajo. Igualmente, se ha incrementado el cumplimiento de los requisitos legales de seguridad y salud de los equipos de trabajo adquiridos recientemente.

La evolución de las condiciones de trabajo presenta, entre otros aspectos, un incremento del ritmo de trabajo y del nivel de atención necesario para la ejecución de la tarea, un aumento de la exposición a contaminantes químicos y un incremento del porcentaje de trabajadores que acuden al médico por motivos relacionados con el trabajo. Asimismo, se observa un aumento de los problemas de salud de carácter ergonómico, acompañado de un notable incremento de las actividades preventivas relacionadas con ellos.

La V Encuesta incluyó, por primera vez frente a sus ediciones anteriores, un análisis de las conductas violentas en el trabajo y el acoso psicológico. Este último, concretado en las dificultades de comunicación, el descrédito y las amenazas, había sido sufrido con

[106] INSHT: *Prevención, Trabajo y Salud*. Núm. 33. Noviembre de 2004.

una frecuencia diaria o semanal por un 2,8 por 100 de los trabajadores y al menos una vez al mes por un 4,5 por 100. No obstante, pese a la limitación de los datos estadísticos, este problema viene experimentando una creciente presencia social en los últimos años.

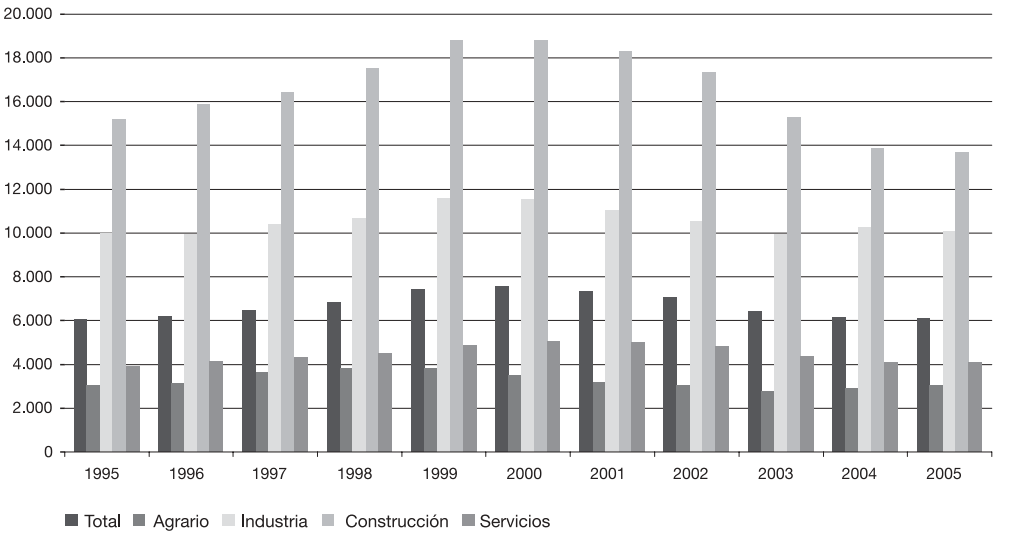
Tendencias de la siniestralidad laboral 1995-2005: significativa reducción del índice total de incidencia en los últimos cinco años

Tomando como referencia el índice de incidencia a lo largo de estos diez años (gráfico II-16), cabe diferenciar dos periodos: por un lado, el registrado entre los años 1995 y 2000, en los que se apreció un continuo incremento de este índice, pasando de 6.059,8 a 7.558,4 y, por otro lado, el computado entre los años 2001 y 2005, en el que se produjo un progresivo descenso de la incidencia de los accidentes en jornada de trabajo con baja respecto al número medio de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, en regímenes que tienen cubierta de forma específica esta contingencia.

En suma, desde el año 2000, en el que se alcanzó el máximo valor del índice de incidencia, la reducción en los últimos cinco años ha sido de casi un 20 por 100 acumulado.

GRAFICO II-16

ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES EN JORNADA DE TRABAJO, POR SECTORES, 1995-2005



Fuentes: Años 1995-2004: MTAS: *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Anuario 2004. Año 2005: INSHT: Avance de siniestralidad laboral 2004-2005.

Sin embargo, pese a los avances técnicos, organizativos y normativos producidos desde 1995 en el mercado de trabajo, en 2004 aún se registró un índice de incidencia superior al de aquel año. No obstante, la referida tendencia no se aprecia por igual en todos los sectores. Así, mientras que los sectores industria y servicios mantenían en 2004 índices superiores a los computados en 1995, los sectores agrario y construcción registraron índices inferiores a este año.

En 2005, cabe destacar la estabilización en los índices de incidencia de los accidentes de trabajo totales, que disminuyen un 0,8 por 100 con relación al año anterior. Atendiendo a la gravedad, se observa una ligera disminución, de un 0,7 por 100, de la siniestralidad leve, un importante descenso, de un 10,5 por 100, de la siniestralidad grave, y un ligero descenso de un 0,6 por 100 de accidentes mortales.

Por sectores (cuadro II-64), la tendencia a disminuir los índices de incidencia se mantiene en construcción y servicios, produciéndose un ascenso en los sectores agrario e industria. No obstante, en los

CUADRO II-64

VARIACIÓN SECTORIAL DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA, 2004-2005

Sectores	2004			
	Leves	Graves	Mortales	Total
Agrario	2.878,6	74,0	6,3	2.958,8
Industria	9.804,7	104,6	7,8	9.917,0
Construcción	13.643,4	206,0	16,3	13.865,7
Servicios	4.178,8	41,8	4,8	4.225,4
Total	**6.090,2**	**73,7**	**6,7**	**6.170,7**

Sectores	2005			
	Leves	Graves	Mortales	Total
Agrario	2.952,3	68,8	6,3	3.027,4
Industria	9.957,6	99,9	8,5	10.066,1
Construcción	13.506,5	175,9	17,8	13.700,3
Servicios	4.059,3	36,8	4,2	4.100,3
Total	**6.046,9**	**66,0**	**6,7**	**6.119,6**

Sectores	% Variación 2004-2005			
	Leves	Graves	Mortales	Total
Agrario	2,6	–7,0	0,3	2,3
Industria	1,6	–4,4	9,6	1,5
Construcción	–1,0	–14,6	9,3	–1,2
Servicios	–2,9	–12,1	–12,3	–3,0
Total	**–0,7**	**–10,5**	**–0,6**	**–0,8**

Fuente: INSHT, *Avance de siniestralidad laboral 2004-2005.*

accidentes mortales se observa un aumento, en torno a un 9,4 por 100, del índice de incidencia en los sectores industria y construcción, la práctica estabilización del sector agrario y el descenso de un 12 por 100 del índice del sector servicios.

Principales características de los accidentes de trabajo

Conforme a la última información estadística disponible, referida al año 2004[107], varias son las notas que caracterizarían la mayor parte de los accidentes de trabajo. Así, respecto a las empresas, en su mayoría contaban con menos de 50 empleados, no disponían de evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo y, en materia organizativa, habían optado por trabajadores designados o servicios de prevención ajenos. En cuanto a los trabajadores accidentados, mayoritariamente contaban con contratos temporales y antigüedad inferior a un año. Asimismo, el 60 por 100 de los accidentes ocurrieron en centros de trabajo distintos del domicilio habitual de la empresa.

Descendió el número total de accidentes de trabajo

En 2005, el número total de accidentes de trabajo se situó en 1,66 millones, lo que representa una disminución de casi un 3 por 100 con relación al año 2004. Sin embargo, el número de accidentes con baja ocurridos en jornada de trabajo en 2005 ascendió a un total de 904.908, un 3,2 por 100 más respecto al año anterior, interrumpiéndose la tendencia de descensos iniciada en el año 2002 (cuadro II-65). Ahora bien, este incremento es inferior al aumento en este periodo de la población trabajadora con las contingencias por accidente de trabajo cubiertas (4,3 por 100).

Atendiendo a su gravedad, los accidentes graves descendieron un 8 por 100, mientras que el número de accidentes mortales durante la jornada de trabajo, pese a situarse por debajo de mil, una cifra que se ha sobrepasado en todo el periodo 1997-2003, experimentaron un alza del 1,2 por 100 respecto a 2004. El año 2005 comenzó con una evolución ascendente de los accidentes mortales, moderándose a partir del mes de agosto, si bien también cabe la explicación de que en el cuarto trimestre del año se produce una cierta contención de la actividad y, en paralelo, de los accidentes.

Además de los siniestros ocurridos durante la jornada de trabajo, en 2005 se registraron otros 92.038 accidentes de trabajo con baja *in*

[107] Fuente: MTAS, *Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, 2004

CUADRO II-65

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, 2003-2005

(Características generales)

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Valores absolutos			Variaciones sobre año anterior Valores absolutos			Variaciones sobre año anterior Porcentajes		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Accidentes de trabajo	**1.815.836**	**1.706.830**	**1.659.487**	**–93.866**	**–109.006**	**–47.343**	**–4,9**	**–6,0**	**–2,8**
Accidentes con baja	977.013	961.240	996.946	–47.389	–15.773	35.706	–4,6	–1,6	3,7
En jornada de trabajo	899.737	876.596	904.908	–49.159	–23.141	28.312	–5,2	–2,6	3,2
Leves	887.309	865.167	894.301	–48.762	–22.142	29.134	–5,2	–2,5	3,4
Graves	11.395	10.474	9.641	–326	–921	–833	–2,8	–8,1	–8,0
Mortales	1.033	955	966	–71	–78	11	–6,4	–7,6	1,2
In itinere[1]	77.276	84.644	92.038	1.770	7.368	7.394	2,3	9,5	8,7
Leves	74.390	81.616	89.396	1.913	7.226	7.780	2,6	9,7	9,5
Graves	2.434	2.540	2.281	–142	106	–259	–5,5	4,4	–10,2
Mortales	452	488	361	–1	36	–127	–0,2	8,0	–26,0
Accidentes sin baja	838.823	745.590	662.541	–46.477	–93.233	–83.049	–5,2	–11,1	–11,1
Enfermedades profesionales	**25.701**	**27.543**	**28.904**	**1.902**	**1.842**	**1.361**	**8,0**	**7,2**	**4,9**
Con baja	23.803	22.964	24.912	1.511	–839	1.948	6,8	–3,5	8,5
Sin baja	1.898	4.579	3.992	391	2.681	–587	25,9	141,3	–12,8

Fuente: MTAS: *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Avance enero-diciembre 2005.

itinere, esto es ocurridos en el desplazamiento de casa al trabajo o viceversa, un 8,7 por 100 más que los acaecidos en 2004. La cifra de accidentes *in itinere* mortales sigue siendo elevada, 361, si bien cabe destacar que esta cifra representa una significativa reducción, de más de un 25 por 100, respecto a 2004.

De otra parte, respecto a los accidentes de trabajo sin baja, en 2005 se contabilizaron 662.541, un 11,1 por 100 menos que el año anterior, confirmando la tendencia que se viene apreciando en los últimos tres años.

Desglose sectorial

Por sectores, atendiendo a la información ofrecida por el INSHT, en el sector agrario disminuye un 0,8 por 100 el número de accidentes de trabajo totales respecto a 2004, desciende la siniestralidad grave un 9,8 por 100 y disminuyen los accidentes mortales un 2,7 por 100. Sin embargo, la población trabajadora con las contingencias por accidente de trabajo cubiertas en este sector desciende un 3 por 100, lo que repercute en el señalado índice de incidencia.

En la industria aumentó un 1,1 por 100 el número de accidentes de trabajo totales, disminuye el número de accidentes de trabajo gra-

ves un 4,8 por 100 y aumenta un 9,1 por 100 los mortales. Este incremento se acentúa por el ligero descenso, de un 0,4 por 100, de la población trabajadora con las contingencias por accidente de trabajo cubiertas en el sector.

En servicios aumentó un 2,5 por 100 el número de accidentes de trabajo totales, disminuyen un 7,2 por 100 los graves y un 7,4 por 100 los mortales, aun teniendo en cuenta que la población afiliada con las contingencias cubiertas aumentó un 5,6 por 100 en el año 2005.

El sector construcción es el que registra un mayor incremento del número de accidentes de trabajo totales, un 8,3 por 100 más que en el año anterior. El número de accidentes graves disminuye un 6,4 por 100, mientras que los mortales aumentan un 19,8 por 100. Ahora bien, el aumento de la población trabajadora en este sector, un 9,6 por 100 más que en el año 2004, es superior al número total de accidentes.

La minimización del riesgo de esta actividad y la reducción de la siniestralidad exigirían reforzar los mecanismos de prevención, la coordinación de actividades en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo y la formación de los trabajadores.

Distribución territorial

Atendiendo a la distribución territorial (cuadro II-66), la tercera parte de los accidentes de trabajo con baja se produjeron en Andalucía y Cataluña, seguidas de Madrid, y Comunidad Valenciana, en las que se registraron el 14,4 y el 10,7 por 100, respectivamente, del total nacional.

Según su gravedad, es subrayable el caso de Andalucía, donde se produjeron casi una cuarta parte de los accidentes graves y un 16 por 100 de los mortales, ocurridos tanto en jornada de trabajo como *in itinere*. Asimismo, puede destacarse Galicia, en la que pese a que la suma de accidentes supuso un 5 por 100 del total nacional, su incidencia fue mayor, pues representó el 10,3 por 100 de los accidentes graves y el 9,8 de los mortales acaecidos en jornada de trabajo.

CUADRO II-66

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, 2005 (Según gravedad, por comunidad autónoma)

Comunidades autónomas	Total				En jornada de trabajo				*In itinere*			
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales
Total	**996.946**	**983.697**	**11.922**	**1.327**	**904.908**	**894.301**	**9.641**	**966**	**92.038**	**89.396**	**2.281**	**361**
Andalucía	174.463	171.409	2.848	206	159.228	156.798	2.283	147	15.235	14.611	565	59
Aragón	24.296	24.009	229	58	22.117	21.888	194	35	2.179	2.121	35	23
Asturias	20.682	20.393	252	37	19.004	18.761	217	26	1.678	1.632	35	11
Baleares	29.379	29.014	339	26	26.570	26.312	243	15	2.809	2.702	96	11
Canarias	48.504	48.118	344	42	44.647	44.312	297	38	3.857	3.806	47	4
Cantabria	10.775	10.615	144	16	9.672	9.524	133	15	1.103	1.091	11	1
Castilla-La Mancha	45.461	44.851	521	89	43.028	42.533	432	63	2.433	2.318	89	26
Castilla y León	46.859	46.160	614	85	43.514	42.923	525	66	3.345	3.237	89	19
Cataluña	171.650	169.640	1.855	155	153.662	152.132	1.425	105	17.988	17.508	430	50
C. Valenciana	107.126	105.840	1.166	120	97.180	96.164	921	95	9.946	9.676	245	25
Extremadura	16.087	15.768	280	39	15.210	14.947	234	29	877	821	46	10
Galicia	52.839	51.538	1.174	127	48.376	47.286	995	95	4.463	4.252	179	32
Madrid	143.976	142.746	1.075	155	128.129	127.175	841	113	15.847	15.571	234	42
Murcia	30.081	29.702	338	41	26.773	26.480	259	34	3.308	3.222	79	7
Navarra	13.758	13.549	179	30	12.624	12.461	149	14	1.134	1.088	30	16
País Vasco	52.875	52.317	478	80	47.704	47.227	417	60	5.171	5.090	61	20
La Rioja	6.566	6.474	74	18	6.028	5.949	66	13	538	525	8	5
Ceuta	980	976	4	—	885	882	3	—	95	94	1	—
Melilla	589	578	8	3	557	547	7	3	32	31	1	—

Fuente: MTAS: *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Avance enero-diciembre 2005.

Enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales presentan una evolución ascendente. El número de enfermedades con baja registradas en 2005 supone un 8,5 por 100 más que el año anterior y triplica las computadas en 1997, si bien este incremento se atenúa por el importante crecimiento del empleo en este periodo.

No obstante, las enfermedades relacionadas con el trabajo tienen un escaso tratamiento estadístico, a causa, fundamentalmente de las particulares dificultades para su reconocimiento. Ello justifica, plenamente, el debate que se está promoviendo, en el marco del diálogo social, respecto del nuevo listado de enfermedades profesionales y la modernización del procedimiento de declaración, notificación y registro de las mismas.

La industria es el sector en el que se observa un mayor número de enfermedades profesionales con baja, casi la mitad del total computado en 2005 (cuadro II-67). En segundo lugar, se encuentra el sector servicios, con un 35 por 100 de las bajas por esta causa. No obstante, la incidencia fue superior en el sector servicios, en el que se registró el 50 por 100 de las enfermedades profesionales calificadas como graves.

CUADRO II-67

ENFERMEDADES PROFESIONALES, 2005 (Según gravedad, por sectores)

Sectores	Total	Con baja				Sin baja
		Total	Leves	Graves	Mortales	
Agrario	684	603	601	2	—	81
Industria	14.088	12.036	11.998	37	1	2.052
Construcción	4.025	3.529	3.515	13	1	496
Servicios	10.107	8.744	8.691	52	1	1.363
Total	**28.904**	**24.912**	**24.805**	**104**	**3**	**3.992**

Fuente: MTAS: *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Avance enero-diciembre 2005.

Por comunidades autónomas (cuadro II-68), y según su gravedad, Andalucía fue la comunidad que registró un mayor número de enfermedades graves, un 28,8 por 100, seguida de Madrid, Galicia y Cataluña, en las que se produjeron, respectivamente, el 18,2, el 16,3 y el 15,4 por 100 del total nacional.

El balance de las enfermedades sin baja presenta un cuadro diferente, siendo las comunidades autónomas de Cataluña, País Vasco, Galicia y Aragón las que registraron un mayor porcentaje. Por el

CUADRO II-68

ENFERMEDADES PROFESIONALES, 2005 (Según gravedad, por comunidades autónomas)

Comunidades autónomas	Total	Con baja				Sin baja
		Total	Leves	Graves	Mortales	
Andalucía	2.273	2.111	2.081	30	–	162
Aragón	2.228	1.802	1.801	1	–	426
Asturias	1.257	1.145	1.145	–	–	112
Baleares	498	498	498	–	–	–
Canarias	313	284	282	2	–	29
Cantabria	375	346	346	–	–	29
Castilla-La Mancha	865	780	778	2	—	85
Castilla y León	2.213	2.156	2.153	3	—	57
Cataluña	7.474	6.576	6.560	16	—	898
C. Valenciana	1.082	976	971	5	—	106
Extremadura	268	225	224	1	—	43
Galicia	1.653	1.179	1.161	17	1	474
Madrid	1.596	1.276	1.256	19	1	320
Murcia	930	841	838	3	—	89
Navarra	2.041	1.866	1.865	1	—	175
País Vasco	3.279	2.429	2.425	3	1	850
La Rioja	548	411	410	1	—	137
Ceuta	11	11	11	—	—	–
Melilla	—	—	—	—	—	–
Total	**28.904**	**24.912**	**24.805**	**104**	**3**	**3.992**

Fuente: MTAS, *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Avance enero-diciembre 2005.

contrario, en Andalucía sólo se produjeron el 4 por 100 de las enfermedades profesionales que no requirieron la baja del trabajador.

Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en 2005, en materia de seguridad y salud laboral

Los agentes sociales han instado a las comunidades autónomas y al Gobierno central a que se impliquen en la vigilancia y control de la normativa, y a empresas y trabajadores a conceder mayor importancia a la aplicación de medidas organizativas.

Conforme a los acuerdos adoptados por la CNSST en su reunión de 26 de enero de 2005, la Inspección de Trabajo ha intensificado en este año sus actuaciones dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y reducir los accidentes laborales. En este sentido, se señaló como sector prioritario el de la construcción, prestando especial atención a la comprobación del estado de los almacenes e instalaciones al servicio de los trabajadores, así como de otros riesgos propios de esta actividad, particularmente las caídas de altura y el riesgo de sepultamiento.

Durante 2005, el conjunto de la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social registró casi 1,4 millones de actuaciones, un

5 por 100 más que en el ejercicio anterior. Por áreas de actuación[108], un 35 por 100 se realizaron en materia de seguridad y salud laboral.

Concretamente, en seguridad y salud laboral (cuadro II-69) el número de actuaciones aumentó un 4 por 100 respecto a 2004. Ahora bien, esta mayor actividad también se ha traducido en un menor número de infracciones en acta, de paralizaciones y de propuestas de recargo, lo que podría deberse a una mayor integración de la cultura preventiva en la empresa. Del total de actas extendidas, 2.212 llevaron aparejada la paralización de obras, tareas o trabajos y en 3.711 se formularon propuestas de recargo en las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo, en los que se apreciaron infracciones graves de la normativa de prevención.

CUADRO II-69

ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2005

(Actuaciones en el área de Seguridad y Salud laboral)

Comunidades autónomas	Actuaciones realizadas	Infracciones en acta	Importe sanciones (euros)	Trabajadores afectados por infracciones	Paralizaciones	Propuestas recargo
Andalucía	88.436	6.508	16.916.752	60.264	632	694
Aragón	10.848	732	2.275.807	4.171	51	113
Asturias	5.029	422	1.312.010	2.972	8	98
Baleares	18.217	1.261	2.937.233	10.802	8	40
Canarias	25.949	2.508	10.353.903	15.458	177	274
Cantabria	5.158	464	1.218.990	6.026	61	26
Castilla-La Mancha	13.722	1.173	4.431.142	5.916	98	148
Castilla y León	43.481	2.359	4.576.528	12.938	139	220
Cataluña	73.799	5.379	18.162.054	37.880	164	930
C. Valenciana	44.856	3.843	10.519.068	31.776	294	299
Extremadura	9.284	836	1.613.874	2.645	76	5
Galicia	25.045	2.282	6.084.825	6.167	106	124
Madrid	66.475	4.596	17.367.631	78.778	184	275
Murcia	25.342	3.189	11.483.960	23.288	122	81
Navarra	6.296	454	1.347.325	7.979	15	78
País Vasco	22.308	1.460	5.003.625	3.331	54	260
La Rioja	3.126	231	1.157.269	1.933	15	43
Ceuta	1.935	141	324.455	402	4	3
Melilla	1.271	108	303.405	518	4	0
D. Especial	26	3	0	0	0	0
Total	**490.603**	**37.949**	**117.389.855**	**313.244**	**2.212**	**3.711**

Fuente: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

[108] Las estadísticas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desglosan las actuaciones realizadas en cinco áreas: seguridad social, seguridad y salud laboral, empleo y extranjería, relaciones laborales y otras áreas (obstrucciones e informes).