Consejo Económico y Social

Número 69
Marzo 2004

Observatorio de Relaciones Industriales

Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis

Artículos

La regulación comunitaria del tiempo de trabajo: nuevas perspectivas

El pasado mes de noviembre se cumplieron diez años de la aprobación de una regulación comunitaria del tiempo de trabajo, contenida en la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo[1]. La Directiva, cuya fecha límite de transposición finalizaba el 23 de noviembre de 1996, ha cubierto así un primer ciclo durante el que ha sido efectivamente incorporada a los ordenamientos nacionales de todos los Estados miembros[2], y a lo largo del cual se han producido asimismo hechos importantes como el transcurso de determinados plazos que la misma establecía para proceder a una evaluación de la aplicación de algunos de sus aspectos más relevantes, así como diversos pronunciamientos del Tribunal de Justicia, sobre la base de cuestiones prejudiciales, en los que éste ha sentado una interpretación de la noción de "tiempo de trabajo" que ha abierto nuevas perspectivas de aplicación de la normativa comunitaria.

La Comisión Europea, a la vista de estos desarrollos, ha presentado recientemente una Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, así como a los interlocutores sociales a nivel comunitario, que podría preparar el camino para proceder a una posible revisión de la Directiva 93/104 en relación, principalmente, con los anteriores aspectos con la finalidad de intentar salir al paso de algunos problemas detectados en la aplicación de la misma en diversas experiencias nacionales. La Comunicación, se plantea, así, tres objetivos[3]:

— Evaluar la aplicación de las disposiciones de la Directiva sujetas a revisión, anteriormente citadas.

— Analizar el impacto de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia en lo que respecta a la definición del tiempo de trabajo, así como a los cambios dirigidos a una mayor compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar.

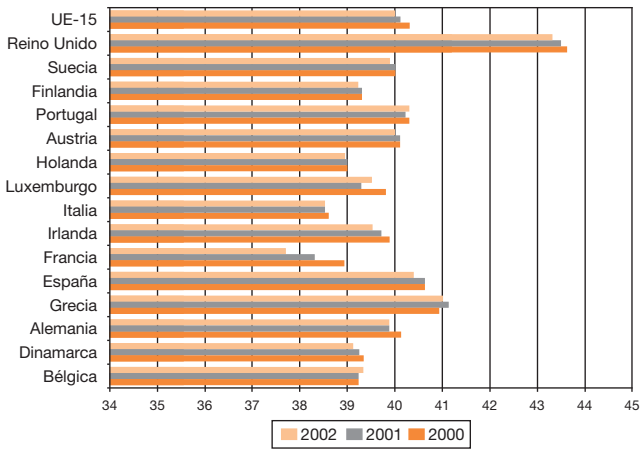
— Consultar a las Instituciones comunitarias y a los interlocutores sociales sobre una posible revisión del texto.

En relación con este último objetivo, el documento de la Comisión constituye la apertura formal del periodo de consultas, en su primera fase, que ésta debe dirigir a los interlocutores sociales antes de la adopción de cualquier iniciativa legislativa en los ámbitos de política social en que la Comunidad Europea reúne competencias (art. 138.2 del Tratado CE).

El cumplimiento de los primeros diez años de vigencia de la Directiva 93/104 se ha producido, por otra parte, en paralelo a lo que parece ser un proceso de paulatina reducción de la jornada media de trabajo en el conjunto de la Unión Europea experimentado en los últimos años, si bien con diferencias significativas entre países, como resulta de una normativa de armonización que deja a los Estados miembros amplio margen para cumplir con sus objetivos mediante diferentes opciones de política legislativa[4]. Dicha tendencia a la reducción se apreciaría, así, en relación con la disminución de la duración media de las horas de trabajo normales prestadas a la semana por los trabajadores asalariados a tiempo completo en el conjunto de la UE, con la excepción de algunos países, entre los que destaca especialmente el Reino Unido (véase Gráfico). Asimismo, resulta significativa, en esta misma dirección, la reducción experimentada en el número de personas que desempeñan jornadas semanales superiores a las 45 horas[5]. En el caso de España, por su parte, esta tendencia lenta pero continuada de progresiva reducción de la jornada de trabajo constituye un proceso en el que la negociación colectiva viene desempeñando un papel relevante[6].

Duración media de las horas normales de trabajo a la semana en la UE, 2000-2002

(Asalariados a tiempo completo)



Fuente: Eurostat, *European Labour Force Survey 2000-2002*.

La Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo, con base en el artículo 137.1.a) del Tratado CE[7], fue adoptada con la finalidad específica de elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, previniendo los riesgos que se pueden derivar de unas jornadas de trabajo excesivamente prolongadas y una insuficiencia de los necesarios periodos de descanso. La finalidad de tutela de la salud del trabajador, como motivación "clásica" de las normas limitadoras de la duración de la jornada de trabajo, está muy presente, así, en el articulado de la normativa comunitaria, si bien la misma trata de conjugar este interés con el interés propio de las necesidades de organización del trabajo en las empresas buscando un cierto equilibrio entre seguridad de los trabajadores y flexibilidad organizativa.

---

[1] La Directiva surgió como norma de aplicación general, si bien excluía expresamente de su ámbito de aplicación a determinados sectores y actividades: transporte por carretera, aéreo, por ferrocarril, marítimo, de la navegación interior, de la pesca marítima, de otras actividades marítimas y de las actividades de los médicos en periodo de formación. Por su parte, la Directiva 2000/34/CE, de 22 de junio, modificó a la 93/104 incluyendo a dichos sectores y actividades dentro de su ámbito, quedando en la actualidad fuera del mismo diversos colectivos sujetos a sus respectivas Directivas sectoriales de ordenación del tiempo de trabajo: trabajadores del mar, personal de vuelo de aviación civil, y personal móvil de transporte por carretera. Ambas Directivas, la 93/104 y la 2000/34, han sido refundidas en la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre (DOCE L 299, de 18 de noviembre), que viene así a "codificar" la ordenación comunitaria general del tiempo de trabajo, y que entrará en vigor el próximo 2 de agosto, derogando a la 93/104. En adelante, se citará por la Directiva 2003/88 (véase la Tabla de correspondencias en Anexo a la misma).

[2] Véase *Informe de la Comisión sobre el estado de aplicación de la Directiva 93/104/CE.* COM (2000) 787.

[3] Comunicación de la Comisión de 30 de diciembre de 2003, COM (2003) 843 final.

[4] Véase en este sentido, P. Boisard et al., "Time and work: duration of work" (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*), 2003, págs. 13-14.

[5] Así, la proporción de trabajadores que realizan jornadas semanales de más de 45 horas habría disminuido desde el 16 por 100 en 1995 hasta el 14 por 100 en 2000. Véase *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*: "Third European Survey on Working Conditions, *2000*", págs. 20 y ss.

[6] Véanse datos reflejados en el núm. 62 (junio-julio de 2003) de este *Observatorio*: "El tiempo de trabajo en la negociación colectiva de 2002".

[7] Artículo 137.1.a): "Para la consecución de los objetivos del art. 136, la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores (...)".

De esta manera, la Directiva establece reglas sobre descanso mínimo diario y semanal, pausas en la jornada de trabajo, límite a la duración máxima semanal del tiempo de trabajo, vacaciones anuales, protección de los trabajadores nocturnos y del trabajo por turnos, así como la obligación de aplicar el principio general de adecuación del trabajo a la persona cuando esté implantada una organización del trabajo con arreglo a cierto ritmo. Pero, a renglón seguido, establece reglas según las cuales el tiempo mínimo de descanso semanal así como la duración máxima de la jornada semanal y del trabajo nocturno se consideran no como límites absolutos sino como promedios dentro de unos periodos de referencia más o menos amplios (art. 16), y, además, regula un amplio y casuístico catálogo de excepciones a las reglas sobre descansos y duración de la jornada, que pueden ser introducidas, en determinados supuestos y en relación con determinadas actividades, mediante normas estatales o mediante convenios o acuerdos colectivos (arts. 17 a 21).

El tiempo de trabajo constituye una materia central en la regulación de las relaciones de trabajo, en la que están implicados diversos y complejos intereses como los acabados de enunciar. Junto a la importancia otorgada tradicionalmente a los aspectos cuantitativos de duración de la jornada y de los descansos, han venido cobrando cada vez mayor relevancia los aspectos cualitativos relacionados con la distribución del tiempo de trabajo y las fórmulas de ordenación flexible del mismo, a partir de la tendencia creciente a implantar la jornada de trabajo en cómputo anual ("anualización de la jornada") acompañada en muchos casos de una distribución irregular del tiempo a lo largo del año, como ponen de manifiesto las últimas tendencias de la negociación colectiva en esta materia[8].

Uno de los aspectos principales de la ordenación del tiempo de trabajo contenida en la Directiva lo constituye la fijación de un límite a la duración de la jornada de trabajo en cómputo semanal, estableciendo un máximo de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias (art. 6) como promedio dentro de un periodo de referencia de hasta cuatro meses, opción que deja abierta a la decisión de los Estados miembros (art. 16), lo que abre un margen para la adopción de fórmulas de organización flexible del tiempo de trabajo.

Junto a lo anterior, la Directiva previó otros dos mecanismos flexibilizadores de su contenido: por una parte, la posibilidad para los Estados miembros de no aplicar, bajo ciertos requisitos y cautelas, entre ellos que el empresario cuente con el consentimiento expreso del trabajador, el límite máximo de duración de la jornada semanal de trabajo regulado en su artículo 6 (*opt-out,* art. 22.1), permitiendo conferir, de esta manera, un importante margen de actuación a la autonomía individual de la voluntad en relación con un aspecto esencial como es la duración del trabajo; y, por otra, la facultad asimismo de los Estados de ampliar, o permitir ampliar mediante la autonomía colectiva de empresarios y trabajadores, el periodo de referencia para el cómputo de la duración del trabajo semanal, el cual podrá fijarse en seis meses, en determinados casos, o ampliarse hasta doce meses mediante convenio colectivo, cuando concurran razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, y siempre que se respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 19).

En un principio, la posibilidad de no aplicar el límite máximo de duración del trabajo semanal fue utilizada únicamente por el Reino Unido. La Comisión, al evaluar tanto la adaptación jurídica como la aplicación práctica del *opt out* británico en relación con el artículo 6 de la Directiva, ha constatado la existencia de situaciones que arrojarían dudas sobre el cumplimiento de los objetivos de la normativa comunitaria en múltiples casos. Entre los problemas detectados, el cumplimiento inadecuado de alguno de los requisitos que establece la Directiva para poder inaplicar el límite semanal del tiempo de trabajo, como la obligación del empresario de llevar registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de ese tipo, estaría imposibilitando el control del cumplimiento de otras disposiciones de aquélla, como el descanso diario o semanal, de tales trabajadores. En definitiva, la Comisión observa que, en este caso, "la legislación y la práctica no parecen ofrecer todas las garantías previstas por la Directiva".

Con posterioridad, la no aplicación del artículo 6 fue decidida, igualmente, por algunos otros Estados, si bien la práctica totalidad de éstos lo han hecho circunscribiendo la misma al sector de la salud, y ello como reacción a una reciente doctrina del Tribunal de Justicia en relación con la noción de tiempo de trabajo, según la cual se considera que entran dentro del tiempo de trabajo efectivo que prestan los médicos en servicios de atención continuada los periodos en los que aquellos permanecen localizables a disposición de la dirección en régimen de presencia física en el centro sanitario[9]. Más recientemente, el mismo Tribunal ha vuelto a incidir en la definición de tiempo de trabajo, nuevamente en relación con los médicos en servicios de atención continuada, para afirmar que integran en su totalidad el tiempo de trabajo que están obligados a prestar los tiempos en que el trabajador se halla físicamente en el centro, a disposición de la dirección, aun cuando se le permita descansar en el propio lugar de trabajo durante los periodos en que no se requieran sus servicios[10].

Ante el impacto de esta Jurisprudencia comunitaria, en términos de nuevas necesidades de personal médico y de tipo organizativo, algunos Estados optaron por permitir exceptuar la aplicación del artículo 6 de la Directiva para este sector, lo que podría permitir a los médicos que expresaran su consentimiento en tal sentido, seguir teniendo horarios superiores a las 48 horas semanales, incluyendo en este horario, tanto el tiempo de trabajo efectivo como el tiempo a disposición del personal sanitario en las instalaciones de la empresa. La Comisión, no obstante, reconoce que "no es posible evaluar la utilización de la no aplicación en estos países, ya que aún no hay una perspectiva suficiente"[11].

Otro de los aspectos sensibles de la Directiva, antes citado, es el relativo a la posibilidad de establecer excepciones o "derogaciones" al periodo de referencia de cuatro meses para computar la duración máxima semanal del trabajo, pudiendo establecerse unos periodos más amplios que podrían llegar hasta los seis meses o el año, según los casos (arts. 16 a 19). La transposición de dichas disposiciones por los Estados miembros ha dado lugar a regulaciones muy diversas. Por un lado, únicamente cuatro países: Grecia, Irlanda, Portugal y Reino Unido, recogen de manera literal las previsiones de la norma comunitaria, esto es, un periodo de referencia de cuatro meses para el cálculo de la duración media máxima de trabajo semanal y la posibilidad de establecer un periodo de referencia más largo mediante convenio colectivo, sin que éste pueda exceder de doce meses. En otros casos, como Francia, el límite de las 48 horas no se contempla como promedio dentro de un periodo de referencia, sino como límite absoluto. En fin, en otros países, existen periodos de referencia diferentes, en muchos casos de un año, y se aplican únicamente para el cálculo del tiempo de trabajo ordinario, inferior generalmente a las 48 horas previstas en la Directiva, como el caso de España[12].

En particular, estas previsiones de la Directiva: el posible *opt-out* respecto del límite de duración del tiempo de trabajo semanal, así como las excepciones o derogaciones al periodo de referencia para el cálculo de dicho límite, aspectos cruciales de la regulación contenida en aquélla por cuanto pueden afectar a los objetivos de protección de la salud de los trabajadores que la fundamentan, quedaron sujetos a un plazo de tiempo transcurrido el cual el Consejo debía reexaminarlos sobre una propuesta y un informe de evaluación de la Comisión[13]. Dicho plazo, fijado en siete años desde la fecha límite para la transposición de la Directiva, finalizó en noviembre de 2003.

Por otra parte, el impacto producido por la Jurisprudencia del TJCE anteriormente citada, cuyos efectos, como reconoce la propia Comisión, no pueden limitarse únicamente al sector de la sanidad aunque en éste se registren los más importantes[14], abre nuevas perspectivas en la aplicación de la noción de tiempo de trabajo, y en la propia aplicación de la Directiva por los Estados y su posición respecto al *opt-out.*

Por todo ello, la Comisión ha lanzado esta consulta, y, muy en particular, ha abierto el periodo de consultas con los interlocutores sociales con el fin de abrir una reflexión que permita orientar la regulación comunitaria del tiempo de trabajo en un sentido capaz de aportar soluciones a los problemas que se han puesto de manifiesto en la adaptación y en la aplicación práctica de aquélla, preservando los objetivos que están en su origen y en su base, y, al mismo tiempo, abriendo dicha regulación a nuevos fines e intereses que se han venido manifestando en los últimos años, como la conciliación de los intereses de vida privada y de trabajo en aras de facilitar el cuidado de personas dependientes, una mejor organización de los tiempos de ocio y formación, etc., todo lo cual abre nuevas perspectivas de futuro en la regulación comunitaria del tiempo de trabajo, en cuya conformación están llamadas a jugar un papel muy relevante las organizaciones de los agentes sociales europeos.

---

[8] En este sentido, véanse para España los núms. 62: "El tiempo de trabajo en la negociación colectiva de 2002", y 25 (enero de 2000): "La distribución irregular del tiempo de trabajo en la negociación colectiva de 1999", de este *Observatorio*.

[9] STJCE de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98 (*SIMAP*).

[10] STJCE de 9 de octubre de 2003, asunto C-151/02 (*Jaeger*).

[11] Según la Comisión Europea, de tales países, Luxemburgo ha establecido la no aplicación para el sector de hostelería y restauración, Francia para el personal sanitario y farmacéutico de hospitales y centros sanitarios públicos; por su parte, otros países, tanto actuales como futuros miembros de la UE están proyectando normativas en este sentido, principalmente en el sector de la salud.

[12] En España, el artículo 34.1, 2.º párrafo del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En este sentido, la Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, modificó la regulación del tiempo de trabajo abriendo importantes espacios a la autonomía colectiva.

[13] En su Informe, de 24 de enero de 2004 (Ponente, A. Cercas), el Parlamento Europeo aboga por la supresión, antes de enero de 2007, del *opt-out* sobre el límite a la duración máxima del trabajo semanal.

[14] El cumplimiento de las 48 horas semanales de trabajo incluyendo en ellas todo el tiempo de atención continuada lleva consigo, en la mayoría de los Estados miembros, la necesidad de contratar un número adicional de médicos para mantener el nivel de calidad del servicio, si bien está pendiente la realización del estudio de impacto, tanto a escala nacional como comunitaria. Dicho impacto podría ser mayor cuando, a partir del mes de agosto, la Directiva sea aplicable a los médicos en periodo de formación.

NOTICIAS

ESPAÑA

- Nueva ordenación general de la FP específica

La nueva Ordenación General de la Formación Profesional Específica, recientemente aprobado por el Gobierno por el RD 362/2004 servirá para adaptar las enseñanzas de FP a la estructura del sistema educativo determinada por la Ley Orgánica de Calidad de la Educación y la Ley Orgánica de Formación Profesional, y más concretamente a la ordenación establecida por el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, que regulado en desarrollo de la Ley de FP, y cuyas primeras 97 cualificaciones ya han visto la luz. Este nuevo marco normativo hace necesario modificar la ordenación básica de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica pertenecientes a las distintas familias profesionales y determinar los elementos que componen cada título. La Formación Profesional existente hasta el momento constaba de 142 títulos de FP Específica que ahora son revisados, en el sentido de que los nuevos ciclos formativos se elaborarán con módulos ligados al Catálogo y con otros módulos de interés para la cualificación profesional, como la orientación y relaciones laborales, la prevención en riesgos laborales, las TIC, y otros como el conocimiento de idiomas, el autoempleo y la creación y gestión de empresas, y el módulo de Formación en Centros de Trabajo.

En este Real Decreto, además de establecerse los aspectos que deben incluir las enseñanzas comunes de los ciclos formativos, se incluyen las diferentes vías de acceso a la Formación Profesional y las características de la prueba de grado medio y de grado superior, así como las convalidaciones de módulos formativos y de las prácticas que realizan los alumnos; otros aspectos como la revisión y actualización de los títulos de Formación Profesional; el procedimiento de convalidaciones y de reconocimiento de la experiencia laboral; y la organización de las enseñanzas de Formación Profesional para adultos.

UNIÓN EUROPEA

- Reunión del Consejo de Ministros de Empleo y Política Social previa al Consejo Europeo de Primavera

El Consejo de Ministros celebrado en Bruselas en el mes de marzo profundizó en la discusión y el debate acerca de las políticas necesarias para impulsar el cumplimiento de los objetivos asumidos en la Estrategia de Lisboa. Con vistas a la reunión del Consejo Europeo de Primavera, que este año se centrará en el crecimiento sostenible y la generación de más y mejores empleos, el Consejo de Ministros coincidió en señalar como desarrollos necesarios para alcanzar los objetivos de empleo la mejora de la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas, el aumento de la proporción de gente dispuesta a trabajar, una mayor y más eficaz inversión en formación y cualificación, así como asegurar una efectiva aplicación de las reformas. Asimismo, concluyó con la necesidad de coordinar mejor y hacer más efectivos los sistemas de protección social, fortaleciendo la inclusión social, mejorando las ventajas que comporta trabajar, logrando que los sistemas de pensiones favorezcan la prolongación de la vida laboral, y, finalmente, garantizar la accesibilidad a una salud de calidad y a la atención para las personas de más edad.

El Consejo de Ministros analizó, asimismo, una serie de informes sobre empleo y sobre la situación en diversos temas sociales. Así, entre otros, conoció el Informe de síntesis elaborado por la Comisión sobre la aplicación de la Estrategia de Lisboa y de la Agenda Social Europea y adoptó el Informe conjunto sobre Empleo 2003-2004, a presentar al Consejo Europeo de Primavera para la aprobación posterior de las correspondientes directrices de empleo de 2004. Finalmente, aprobó el Reglamento de modificación 1408/71 sobre coordinación de los sistemas nacionales de Seguridad Social.

- Informe de la Comisión Europea sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres

En su primer Informe anual sobre la igualdad de género, presentado en el mes de febrero, la Comisión ha constatado una serie de avances en la materia junto a los cuales persisten determinadas desigualdades que pueden entrañar obstáculos para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa, tal como alcanzar un 60 por 100 de tasa de ocupación femenina en 2010.

El Informe, encargado por el Consejo Europeo de Primavera de 2003, constata importantes mejoras, tales como el aumento de la tasa de ocupación de las mujeres entre comienzos de los años noventa y la actualidad, así como la reducción de la brecha del paro entre mujeres y hombres; el aumento, asimismo, de las mujeres tituladas superiores; y el incremento, por último, del número de mujeres en puestos de dirección.

Sin embargo, persisten todavía importantes desigualdades que afectan a las tasas de ocupación respectivas de hombres y mujeres, la gran desproporción existente entre la participación de mujeres y hombres en el trabajo a tiempo parcial, así como las diferencias salariales, entre otras.

ALEMANIA

- Efectos de la Jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia sobre la noción de “tiempo de trabajo”

El Instituto Alemán de Hospitales (DKI), en un estudio sobre costes, ha llegado a la conclusión de que es posible mantener los servicios de urgencia en los hospitales mediante normativas flexibles sobre tiempos de trabajo, sin necesidad de contratar a nuevos médicos. Dicho estudio supone trasladar a la normativa alemana la Jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo relativa a los tiempos en que los profesionales se encuentran a disposición de la dirección en el centro de trabajo, en los servicios de atención continuada, como tiempo real de trabajo.

Desde el punto de vista aritmético, la aplicación de dicha Jurisprudencia en los 2.240 hospitales conduciría a una demanda adicional de 18.700 médicos y de otros 11.000 profesionales auxiliares. Sin embargo, esta necesidad adicional de médicos podría compensarse, en parte, si las clínicas prolongasen la jornada laboral de 38 ó 40 horas a 48 horas semanales.

Los autores del estudio recomiendan a las clínicas una reforma fundamental de la organización del trabajo. Los representantes colectivos deberían utilizar las jornadas laborales diurnas y semanales previstas en la Ley de Tiempos de Trabajo.

- Prosiguen las reformas laborales con la oposición de los sindicatos

El Presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) ha expuesto al Canciller Federal los motivos por los que entiende que el Gobierno debería moderar sus planes de reforma del sistema laboral y social. El Presidente de la DGB confiaba en conseguir del Canciller el compromiso de retirar parte de la legislación referente a los parados de larga duración, así como aprobar una ley que protegiera las cuentas de horas trabajadas en caso de quiebra empresarial. Sin embargo, el Canciller solo manifestó su apoyo a introducir, en línea con su partido, una cuota de compensación a pagar por aquellas empresas que no ofrezcan puestos de formación.

La DGB se muestra contraria a la normativa que regula qué deben considerarse empleos razonables para los desempleados de larga duración. El Presidente de la DGB aboga porque únicamente se pueda exigir a los parados de larga duración que acepten un empleo que esté remunerado de acuerdo con el nivel salarial habitual de la zona y, por tanto, que el Gobierno retire la normativa que establece qué trabajos se consideran razonables para los parados de larga duración, aprobada a finales del pasado año.

El Presidente del Sindicato de Servicios (VERDI), va incluso más allá y propone que se estudie la posibilidad de introducir un salario mínimo. A partir del año 2005 los parados de larga duración tendrán que aceptar cualquier empleo legal, independientemente del salario que se abone. Los sindicatos dan prioridad a la modificación de dicha normativa.

La posibilidad de establecer legalmente un salario mínimo, como el que ya existe en otros países europeos, se la reservarán los sindicatos para el caso de que los salarios ni siquiera rocen el mínimo de la zona. Por el contrario, el Sindicato de la Construcción se opone al establecimiento de un salario mínimo para evitar el *dumping* salarial, ya que con dicho instrumento se conseguiría el efecto contrario y por tanto aboga porque el establecimiento de salarios mínimos continúe siendo competencia de los agentes sociales pues en caso contrario se menoscabaría la autonomía colectiva.

Por su parte, el Presidente de la Confederación Empresarial ha recomendado al Canciller no ceder ante las presiones sindicales, e insiste en que el Gobierno debe intensificar las reformas.

BÉLGICA

- Plan Nacional contra los accidentes de trabajo

El número de accidentes de trabajo ha disminuido desde el año 1990, se han estabilizado a partir de 1993 en torno a los 200.000 por año y en 2002 se contabilizaron 200.314, de los cuales 121 fueron mortales. Sin embargo, durante los últimos quince años el número de accidentes graves con resultado de muerte o invalidez ha aumentado, en términos medios, un 1% cada año. Ello ha causado inquietud en la Secretaría de Estado para la Organización y Bienestar en el Trabajo.

Por ello se ha elaborado un plan global nacional cuya finalidad es conseguir una drástica disminución de los mismos y que será presentado al Gobierno de forma inminente. Dicho plan es similar al ya existente en materia de seguridad vial: inspectores, controles, y sanciones más duras e incorporación de la enseñanza de seguridad en el trabajo en las escuelas técnicas y profesionales del país.

A los empresarios que trabajen activamente en la prevención de los mismos se les compensará financieramente. Se va a instaurar una prima variable para las Pymes de acuerdo con las agencias aseguradoras y la idea es recompensar con primas menos elevadas a las empresas comprometidas en mejorar el sistema de prevención de los accidentes de trabajo. Asimismo, el enfoque del texto tiende a modular la prevención en función de los sectores industriales y, dado que los accidentes más graves se producen en la construcción, madera, pesca y silvicultura, serán estos los sectores prioritarios en la aplicación del plan.

- Con la ampliación de la UE el acceso al mercado de empleo será limitado

Austria, Gran Bretaña e Irlanda han anunciado su intención de limitar el acceso al mercado de trabajo y a la concesión de ayudas sociales a los nacionales de los diez países que próximamente se incorporarán a la UE. Por su parte, Bélgica a partir del 1 de mayo, fecha de la entrada en vigor de la ampliación, exigirá a dichos trabajadores un permiso de trabajo y residencia para poder trabajar. Esta reglamentación será aplicable hasta finales del año 2006.

El Gabinete del Ministro de Empleo ha informado que tras este periodo de transición se procederá a la elaboración de un balance de la situación, ya que existe la posibilidad de prorrogar este periodo por otros tres años suplementarios, hasta finales de 2009.

Sin embargo, la libre circulación de servicios para los nuevos miembros entrará en vigor a partir del 1 de mayo de 2004, fecha en la que las empresas de la Europa del Este podrán iniciar sus actividades profesionales en la UE. Bélgica considera que la ampliación de la UE permitirá regularizar en un futuro la situación de los numerosos trabajadores de dichos países que se encuentran en situación irregular.

❑ FRANCIA

- Probable acuerdo interconfederal sobre la igualdad profesional de hombres y mujeres

La patronal y los sindicatos se han reunido para ultimar un Acuerdo Nacional Interprofesional "relativo a la igualdad profesional entre hombres y mujeres". Antes de firmar el texto, las organizaciones sindicales van a consultar a sus centrales, pero han subrayado que se han logrado avances significativos y que con toda probabilidad se llegará a un acuerdo unánime.

Durante una reunión plenaria prevista para el 8 de abril, los interlocutores redactarán una carta destinada a los poderes públicos, ya que ciertas disposiciones del acuerdo necesitan la intervención de estos últimos. En el fondo, el texto no prevé ningún objetivo cifrado, ni sanciones, pero enmarca la negociación de rama y de empresa. Así, las unidades de negociación de rama y de empresa deberán respetar ciertas obligaciones en materia de orientación, contratación, formación y remuneración.

- El Ministro de Asuntos Sociales, Trabajo y Solidaridad quiere revalorizar el trabajo a tiempo parcial

El Ministro considera necesario fomentar el trabajo a tiempo parcial, en período de reactivación económica, con el objetivo de animar a las empresas a contratar.

En la nueva Ley de Empleo, prevista para finales del primer semestre del año, se prevén determinadas medidas de mejora. Según el Instituto Nacional de Estadística (INSEE) el 16,5% de los trabajadores tienen un empleo a tiempo parcial. Por sexo, la proporción de hombres trabajando a tiempo parcial es del 5,4%, frente a cerca del 30% de las mujeres. Este porcentaje global se ha estabilizado después de cuatro años consecutivos de disminución, pero es inferior al observado en países como Alemania, Reino Unido o Paises Bajos.

Sin embargo, el Gobierno avanzará en esta dirección con prudencia, ya que este tipo de trabajo no goza de "buena prensa", sobre todo cuando no es elegido. El Ministro no piensa instaurar incentivos fiscales sino introducir ciertas modificaciones técnicas citadas en las propuestas del llamado Informe Virville, sobre la reforma del Código de Trabajo.

❑ ITALIA

- Reforma del Estado Social

El Ministro de Trabajo ha declarado que "una vez cerrado el capitulo pensiones", el Gobierno debe abrir inmediatamente el del Estado Social. La mesa negociadora sobre este tema ya ha celebrado una primera reunión en el mes de enero, con la ausencia de CGIL, y concluyó sin resolver siquiera el calendario de reuniones y los temas a discutir, ya que, a los propuestos por el Gobierno (trabajo, sanidad, inflación), las centrales pedían se añadiera "desarrollo" y que, además, el Gobierno cuantificara previamente las disponibilidades económicas. El Ministro considera que sería una decisión positiva la presencia de la CGIL. Hasta ahora solo la CISL ha contestado a la propuesta del Ministro y ha reiterado su total disponibilidad pero advirtiendo que es indispensable saber con qué recursos se harán las reformas y se remodelará el Estado Social, y, si el verdadero objetivo fuera un recorte del gasto social como ha ocurrido con las pensiones, el sindicato se opondría.

❑ PORTUGAL

- Restricción a la entrada de nuevos ciudadanos de los Estados miembros durante los dos próximos años

A partir del 1 de mayo del presente año, los ciudadanos de los diez países que pasarán a integrar la UE, tendrán que entrar en Portugal sometiéndose a las mismas reglas establecidas para emigrantes de terceros países, al menos durante los dos próximos años. Si bien tradicionalmente los ciudadanos de estos diez países no emigran a Portugal —según datos del Servicio de Extranjeros y Fronteras representan 2.326 legalizaciones en un número global de 500.000—, el Gobierno, aunque defiende la libre circulación, se ha visto forzado a seguir las restricciones impuestas por otros países de la UE.

En Portugal, el régimen vigente hasta ahora para el acceso de inmigrantes al mercado laboral va a mantenerse, con los visados de trabajo concedidos desde el país de origen y de acuerdo con las necesidades de trabajo definidas en un informe bianual.

❑ REINO UNIDO

- Aumento de la afiliación sindical

Desde la llegada al poder del partido laborista en 1997 la afiliación sindical se ha incrementado por primera vez. En el año 2003 la tasa de sindicación alcanzó el 29,1%, una décima porcentual más que en el año 1995, cuando comenzaron a elaborarse las estadísticas oficiales por la Oficina Nacional.

Tal subida coincide con el reemplazo generacional que se ha producido en algunos de los sindicatos más importantes, lo que ha dado lugar a un incremento de la militancia y a una cierta radicalización de los programas reivindicativos de la mayoría de las organizaciones sindicales, incluso las tradicionalmente más moderadas. No obstante, algunos observadores quitan importancia a este hecho y atribuyen el incremento de la sindicación a la expansión de las plantillas en ciertos servicios públicos como la educación o la sanidad, sectores en los que los sindicatos han tenido mayor implantación que en el sector privado.

A pesar de ello, las cifras de sindicación actuales son muy bajas, ya que la Oficina Nacional de Estadísticas las sitúa a finales de 2003 en 7.420.000, frente a los aproximadamente trece millones conque contaban las organizaciones sindicales británicas en 1979.

CES CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL

Edita y distribuye: **Consejo Económico y Social,** c/ de las Huertas, 73. 28014 Madrid
Teléfono: 91 429 00 18 - Fax: 91 429 42 57
E-mail: institucional@ces.es
Información en Internet: **http://www.ces.es**
La reproducción total o parcial de este boletín está permitida citando su procedencia
Imprime: ELECE Industria Gráfica, S.L.
NICES: 136-2004 Depósito Legal: M. 40.855-1997 ISSN: 1138-4956