

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

1. PANORAMA GENERAL DEL EMPLEO

Entre 1999 y 2004, la principal fuente de datos sobre el mercado de trabajo en España, la Encuesta de Población Activa (EPA), sufrió tres modificaciones importantes, de las que se fue dando cumplida cuenta (tanto describiendo sus líneas principales como recogiendo sus efectos más significativos) en las tres últimas ediciones de esta Memoria. Y, como ya se anticipó en la correspondiente a 2003, quedaba pendiente conocer los datos resultantes de una ulterior reforma de esa Encuesta, necesaria para acomodarla 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. Tal acomodación iba a suponer una considerable elevación de las cifras de población en edades centrales y, con ello, de la población activa, y tenía su origen en la constatación de un ritmo de afluencia de extranjeros mucho más alto que el esperado en las proyecciones originales y también en las corregidas (que determinaron la reforma de la EPA en 2002).

En marzo de 2005 el INE publicó estos datos, ofreciendo una serie retrospectiva con los nuevos resultados detallados de la EPA para el periodo 1996-2004, que garantiza la continuidad de los que

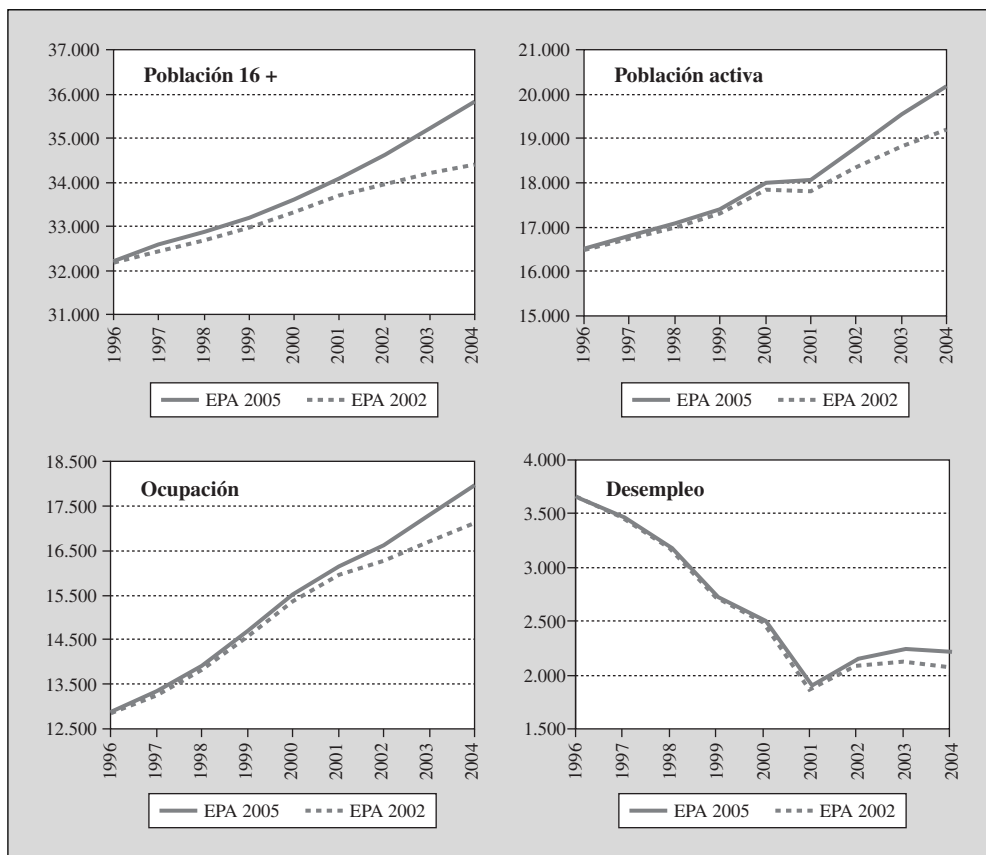
vayan produciéndose, a partir del primer trimestre de 2005, con las nuevas proyecciones de población basadas en el Censo de 2001, que se revisarán de manera continua con los datos del Padrón.

El cambio en el panorama es muy marcado, y no sólo porque los nuevos datos arrojen casi 855.000 ocupados y 140.000 parados más que los antiguos, todos ellos extranjeros, sino también porque, como era previsible, dado el origen del problema que presentaba la EPA antigua (subestimación de la población extranjera), no se trata de un cambio de nivel «paralelo» en todas las variables y en todos los años. Así, por ejemplo, el cambio supone un peso mucho más alto de la población en edades centrales y, con ello, que la población activa y el volumen de empleo aumenten proporcionalmente más que la población total. De igual forma, como la distribución espacial de la población extranjera ahora recogida no es homogénea, el cambio afecta proporcionalmente más en sentido positivo (en mayores tasas de actividad y de empleo) a Madrid, Cataluña y Baleares, y en sentido negativo a Galicia, Extremadura y Asturias. Lo cual supone, además, que es mayor la distancia entre Comunidades Autónomas en tasas de actividad, de empleo y de paro, o si se prefiere que son más amplios los desequilibrios territoriales en el mercado de trabajo español.

Pero, sobre todo, como la nueva EPA recoge el aumento de la población extranjera que se deriva del Padrón, el cambio implica un perfil bien distinto en la evolución de las variables laborales a lo largo de los últimos cuatro años (gráfico II-1). Por lo que hace específicamente al empleo, apenas se observa inflexión en el aumento anual del volumen de ocupados entre 2000 y 2001, y los retrocesos en las variaciones interanuales en algunos trimestres son mucho más pequeños, de manera que el crecimiento interanual del empleo nunca se habría situado por debajo del 3 por 100, incluso en el año 2002, el peor del cuatrienio, donde los datos de la EPA original habían arrojado incrementos interanuales de entre el 1 y el 2 por 100 en los distintos trimestres.

El problema es que, aunque sea una obviedad, el Padrón recoge el ritmo de aumento año a año de la población extranjera empadronada, que no tiene por qué ser el ritmo real de aumento de ésta. Es probable que el ritmo de empadronamiento de extranjeros, fuertemente creciente en el último cuatrienio, haya estado influido por circunstancias institucionales. Así, como condiciona los resultados

GRÁFICO II-1
IMPACTO DEL CAMBIO EN LA EPA SOBRE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS RESPECTO DE LA ACTIVIDAD LABORAL, 1996-2004
 (Comparación de las cifras de la EPA revisada y original.
 Miles de personas, medias anuales)



Fuentes: INE, *Encuesta de Población Activa*, metodología 2002; metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

de su base poblacional, es probable que el ritmo de creación de empleo que arroja la nueva EPA para ese periodo esté algo distorsionado por el afloramiento de inmigrantes en el Padrón.

En definitiva, este cambio en la EPA era, sin duda, necesario, como también lo fueron los anteriores, y ha mejorado el conocimiento de la realidad del empleo en España en 2004. Pero, también sin ninguna duda, limita el potencial de valoración y análisis evolutivo del volumen de empleo a partir de esta fuente. Dicho de otra forma,

los resultados totales de la nueva EPA para 2004 están seguramente más ajustados a la realidad tras el cambio, pero también es probable que la evolución entre 1996 y 2004 que arrojan estos resultados responda, en parte, a factores distintos al propio comportamiento del empleo. Un ejemplo de ello es el empleo industrial, cuya trayectoria cambia de signo según se atiende a una u otra serie: de haber perdido 70.000 empleos entre 2001 y 2004 en la EPA antigua a presentar un saldo neto de 30.000 ocupados más en ese mismo periodo atendiendo a la nueva.

Tampoco es evidente que las distintas desagregaciones necesarias para caracterizar esa evolución sean coherentes con los resultados que se obtienen de otras fuentes. El ejemplo de la industria indica que se requiere un estudio en profundidad, contrastando la información de las distintas fuentes, para deslindar con cierta precisión los efectos del cambio estadístico en la evolución del empleo.

En efecto, si ya la EPA original en 2001 daba 160.000 ocupados más en la industria que los recogidos por el Censo, es decir, si ya había algún indicio de sobrerrepresentación del sector en el total del empleo en la EPA, no es descartable que en la serie revisada ese efecto sea mayor, al proyectar la anterior estructura sectorial sobre la nueva base para la población extranjera. De igual forma, la nueva EPA indica que en 2001-2004 la industria habría generado unos 130.000 empleos entre los extranjeros y habría perdido 100.000 ocupados españoles, mientras que la afiliación arroja 52.000 extranjeros más y 46.000 españoles menos en este sector. Podría pensarse que la diferencia entre la EPA y la afiliación en el caso de los extranjeros, más o menos 80.000 personas, se debería a su incorporación al «empleo sumergido». Pero si se acepta que el origen de la diferencia entre una y otra fuente deriva de esta circunstancia, habría que aplicarla también en el caso de los españoles, donde se observa un mayor descenso en la EPA que en la afiliación, que significaría entonces que han aflorado empleos antes sumergidos (o que habría un importante volumen de cotizantes sin empleo en el sector, lo cual es poco explicable).

Estas dudas concurren en un momento crítico, por dos motivos. Primero, porque los últimos resultados de distintos indicadores económicos y del empleo (desde el PIB trimestral hasta la afiliación a la Seguridad Social o el paro registrado, todos ellos por lo demás influidos también por cómo se ha logrado contabilizar hasta ahora la

población inmigrante en España) apenas ofrecen alguna indicación sólida de cuál pueda ser la perspectiva a corto plazo, salvo predicar cierta estabilidad en la situación actual, en un entorno económico europeo en el que sigue primando una considerable incertidumbre, y sobre el que gravitan factores de largo alcance: la factura energética y la fortísima competitividad-coste que presentan las producciones asiáticas (chinas, pero también indias y de otros países) en el comercio internacional, por un lado, y la necesidad de afrontar los retos que dibuja el nuevo escenario de la Europa ampliada, por otro. Segundo, porque estos mismos factores, entre otros, han llevado a discutir y a proponer en el ámbito de la Unión Europea una profunda revisión de la Estrategia de Lisboa, precisamente en el año en el que procedía llevar a cabo una evaluación intermedia de sus resultados.

Ambos motivos, por lo que hace a estas páginas, llevan a reducir considerablemente el análisis coyuntural de los volúmenes de empleo, actividad y paro, prestando en cambio atención redoblada al comportamiento de los indicadores que expresan su proporción (esto es, a las tasas de actividad, empleo y paro), actualizando algunos rasgos estructurales del mercado de trabajo español y reforzando la evaluación de la situación de España en perspectiva europea, tomando como base los cinco primeros años de puesta en práctica y desarrollo de la Estrategia Europea de Empleo.

1.1. MÁS EMPLEO Y MENOS PARO

Según la nueva EPA, la tasa de empleo (porcentaje de ocupados sobre la población de 16 y más años) media anual en 2004, superó por primera vez el 50 por 100, con un crecimiento de 1,1 puntos sobre la del año anterior. Ese porcentaje, que implica cierta mejoría consolidada en el empleo tras el preocupante curso que había seguido en el periodo 2001-2002, resulta de un volumen de ocupación cercano a 18 millones de personas, 675.000 más que en 2003 (cuadro II-1).

La tasa de empleo superó por primera vez el 50 por 100

A su vez, la tasa de paro, que representa el porcentaje de parados sobre la población activa, se redujo medio punto, hasta el 11 por 100, mientras que en los dos años anteriores no se había obtenido ninguna reducción. El volumen medio de desempleo fue de 2.214.000 personas, 29.000 menos que en el año anterior. Es posible que el ligero menor aumento de la tasa de actividad en 2004, que arrojó en pro-

CUADRO II-1
POBLACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA, 1996-2004
 (Series revisadas. Promedios anuales)

Años	Población activa			Población ocupada			Población desempleada			Actividad (% pobl. 16 y más años)	Empleo (% pobl. 16 y más años)	Paro (% pobl. activa)
	Número	Variación anual		Número	Variación anual		Número	Variación anual				
	Miles	Miles	%	Miles	Miles	%	Miles	Miles	%			
1996	16.517,8			12.871,5			3.646,3			51,3	40,0	22,1
1997	16.809,7	291,9	1,8	13.345,6	474,1	3,7	3.464,1	-182,2	-5,0	51,6	41,0	20,6
1998	17.081,0	271,3	1,6	13.904,2	558,6	4,2	3.176,8	-287,3	-8,3	52,0	42,3	18,6
1999	17.412,1	331,1	1,9	14.689,8	785,7	5,7	2.722,2	-454,6	-14,3	52,5	44,3	15,6
2000	18.002,3	590,2	3,4	15.505,9	816,1	5,6	2.496,4	-225,9	-8,3	53,6	46,2	13,9
2001	18.050,7	48,4	0,3	16.146,3	640,4	4,1	1.904,4	-591,9	-23,7	53,0	47,4	10,6
2002	18.785,6	735,0	4,1	16.630,3	484,1	3,0	2.155,3	250,9	13,2	54,3	48,0	11,5
2003	19.538,2	752,5	4,0	17.296,0	665,6	4,0	2.242,2	86,9	4,0	55,5	49,1	11,5
2004	20.184,5	646,3	3,3	17.970,9	674,9	3,9	2.213,6	-28,6	-1,3	56,4	50,2	11,0

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

medio un 56,4 por 100 (0,9 puntos más que en 2003), haya influido en este mejor comportamiento del desempleo, pero también se redujo (hasta un 6,2 por 100, 0,2 puntos menos que en 2003) lo que a veces se denomina «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.

Mejores datos en la segunda mitad del año

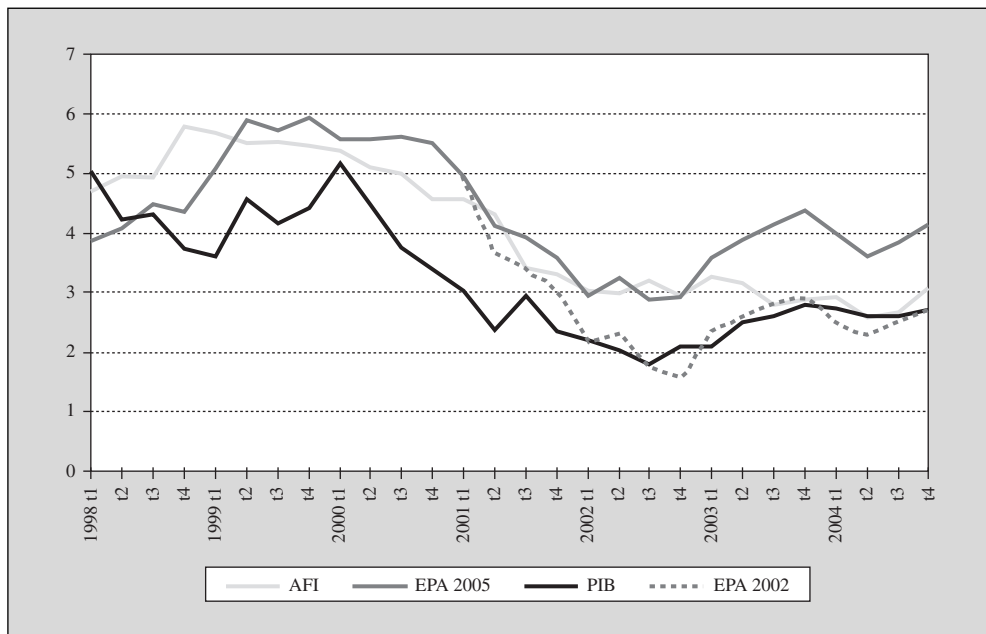
Atendiendo al curso del empleo a lo largo de 2004, puede destacarse la mejora que, en la segunda mitad del año, presentaron los datos de evolución interanual tanto de la EPA como de la afiliación a la Seguridad Social (gráfico II-2). En el primer trimestre de 2004, el crecimiento de la afiliación se había mantenido en el mismo porcentaje, 2,9 por 100, obtenido en el cuarto trimestre de 2003, pero el correspondiente a la EPA había bajado al 4 por 100; en el segundo trimestre, la evolución de la afiliación arrojó un crecimiento interanual algo más bajo, 2,6 por 100, y el de la EPA uno del 3,6 por 100. En el tercer trimestre los porcentajes crecieron ligeramente, y en el cuarto algo más todavía, hasta el 3,1 y el 4,1 por 100, respectivamente.

También la evolución interanual del desempleo fue mejor en la segunda parte de 2004, tanto atendiendo a la EPA revisada como a la serie de paro registrado que proporciona el Servicio Público Estatal

GRÁFICO II-2

EVOLUCIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO EN ESPAÑA, 1998-2004

(Porcentajes de variación interanual en cada trimestre. PIB a precios constantes de 1995, ocupados en la EPA y afiliación a la Seguridad Social)



Fuentes: INE, *Encuesta de Población Activa*, metodología 2005 y metodología 2002; *Contabilidad Nacional Trimestral de España* base 1995 [www.ine.es/inebase]; MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* [www.mtas.es/estadísticas/BEL].

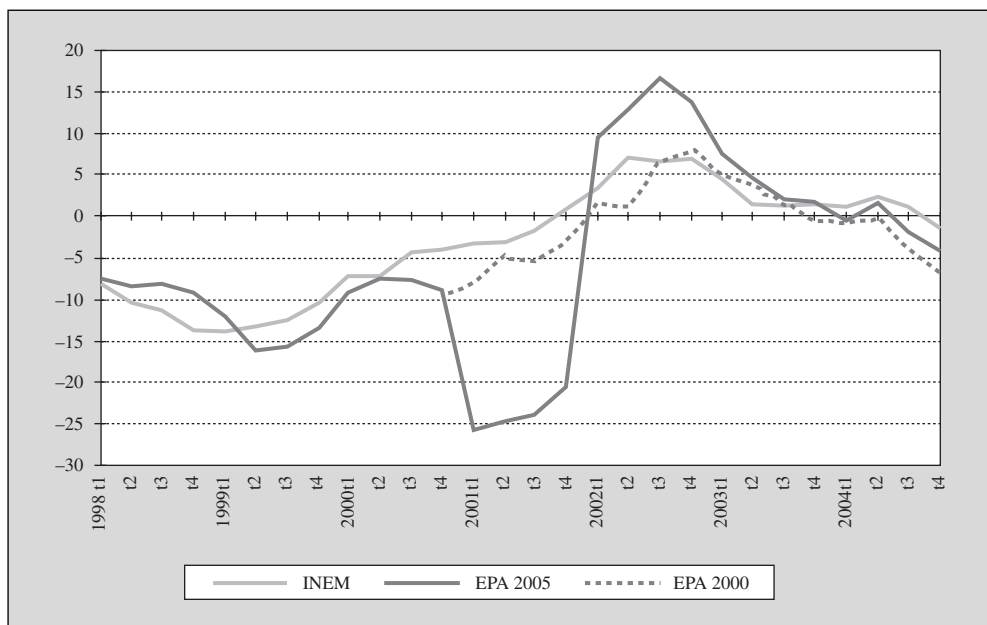
de Empleo. En el primer trimestre del año la EPA recogió, por primera vez desde 2001, menos parados (un 0,5 por 100) que en el mismo periodo del año anterior, pero volvió a crecer en el segundo trimestre (un 1,6 por 100). En el tercero se volvió a reducir, de una manera más sustancial (un 2 por 100), y en el último trimestre el descenso llegó a superar el 4 por 100. A su vez, el paro registrado se redujo, en términos interanuales, en los tres últimos meses de 2004, algo que no sucedía desde septiembre de 2001. Si se observan los datos de la EPA recalculados de acuerdo con la antigua definición de desempleado¹, vigente hasta 2001, la reducción del paro en la segunda mitad del año parece aún más firme (gráfico II-3).

¹ Posiblemente, como se explicó en la Memoria del CES 2001 (págs. 240-241), el paro así estimado acusaría una menor variabilidad por motivos no directamente relacionados con el momento económico.

GRÁFICO II-3

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA, 1998-2004

(Porcentajes de variación interanual en cada trimestre. Paro registrado en el INEM, datos EPA revisados y datos homogéneos con la definición vigente hasta 2001)



Fuentes: INE, *Encuesta de Población Activa*, metodología 2005 [www.ine.es/inebase]; series elaboradas por el INE para CCOO [www.ccoo.es/publicaciones/DocSindicales/epa.htm]; MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* [www.mtas.es/estadisticas/BEL].

*Resultados
por encima de
las previsiones
europeas*

Al margen de que en los datos de empleo de la EPA pesa el posible efecto de su cambio que antes se apuntó, es difícil trazar perspectivas claras con estos resultados, y no tanto porque el curso económico muestra trayectorias muy cortas en uno y otro sentido (que aconsejan extremar la prudencia y esperar algunos trimestres para confirmar la recuperación) como porque la afiliación no termina de despegar² y las reducciones del desempleo son todavía muy modestas. En todo caso, el crecimiento del PIB parece haberse instalado en un crecimiento moderado (ligeramente por debajo del 3 por 100) pero estable, que supera el bajo ritmo que mostró en 2001-2002 y

² Tampoco será fácil trazar perspectivas claras con los resultados de los próximos trimestres, porque los de la afiliación se verán en breve plazo condicionados por el proceso de regularización extraordinaria de inmigrantes que comenzó el pasado mes de febrero.

que por ahora se muestra más que suficiente para seguir acumulando creación de empleo.

Además, todos los indicadores sobre el empleo en 2004 mejoraron de nuevo las estimaciones y las previsiones de la Comisión Europea para España, primero más ligeramente las denominadas «previsiones de otoño», que se elaboraron, como es habitual, en el último trimestre del año, y después, con más distancia, las «previsiones de primavera», publicadas ya en abril de 2005 (cuadro II-2). Las previsiones para este último año correspondientes a España están lejos de indicar un ritmo rápido de crecimiento, pero son mejores (tal y como ha venido ocurriendo a lo largo de todo este periodo de ralentización económica) que las de la Eurozona.

Gracias a este diferencial de mayor aumento del empleo en España, en 2004 se habría producido un nuevo acercamiento en los principales indicadores del mercado de trabajo que se propusieron como objetivos cuantitativos dentro de la Estrategia Europea de Em-

*Nuevo
acercamiento
al promedio
europeo*

CUADRO II-2

PREVISIONES SOBRE EL EMPLEO Y EL PARO, ESPAÑA Y UE, 2003-2005

(Aumento anual en porcentaje del empleo equivalente a tiempo completo.
Parados sobre la población activa en porcentaje)

Previsiones de otoño

Países	Crecimiento del empleo			Tasa de paro		
	2003	Estimación 2004	Previsión 2005	2003	Estimación 2004	Previsión 2005
UE-25	0,3	0,4	0,7	9,1	9,1	9,1
UE-15	0,3	0,5	0,8	8,1	8,1	8,1
UE-11 (Eurozona)	0,2	0,5	0,9	8,9	8,9	8,9
España	1,8	1,9	1,9	11,3	11,1	10,8

Previsiones de primavera

Países	Crecimiento del empleo			Tasa de paro		
	2003	Estimación 2004	Previsión 2005	2003	Estimación 2004	Previsión 2005
UE-25	0,2	0,5	0,7	8,9	9,0	9,0
UE-15	0,3	0,6	0,7	7,9	8,0	8,0
UE-12 (Eurozona)	0,2	0,6	0,7	8,7	8,8	8,8
España	1,7	2,1	2,1	11,3	10,8	10,4

Fuentes: Comisión Europea, *European Economy* números 5/2004 y 2/2005 [www.europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/forecasts_en.htm].

pleo. El acercamiento es visible tanto respecto a la media de la Unión Europea como —sobre todo— atendiendo a los resultados del conjunto de los quince países que la componían hasta mayo de ese año. Otra cosa es que sea un acercamiento tan sustantivo como para situarse en el grupo de países más cercanos a los objetivos «intermedios» (para 2005) fijados para dicha Estrategia en sucesivos Consejos de la Unión.

No es sólo un problema español. De hecho, en el Consejo de Primavera de la Unión Europea, en marzo de 2005, uno de los puntos centrales fue la renovación de la Estrategia de Lisboa, aceptando la imposibilidad de cumplir, si no se formulan políticas adicionales, con el gran objetivo genérico que se fijó para Europa en 2010.

1.1.1. Resultados sectoriales

Los grandes sectores de actividad mostraron en 2004 resultados distintos en lo que hace al empleo (cuadro II-3). En media anual, el sector servicios aumentó su volumen de ocupación en un porcentaje (4,7 por 100) ligeramente inferior al de 2003, y el de la construcción en uno más alto (7,2 por 100), mientras que en la industria el crecimiento del empleo fue tan escaso como en el año anterior, y en el sector primario se produjo de nuevo un pequeño descenso.

Pero, y quizá es la nota más destacada de 2004, después de cinco trimestres de pérdidas en su número de ocupados, la industria cerró el año con cierta recuperación. Este resultado, junto con el progresivo repunte del empleo en la construcción en los dos últimos trimestres, permitieron la mejora en el total de la ocupación al final de 2004, salvando el menor ritmo de creación de empleo en los servicios, donde el año comenzó con un crecimiento interanual del 5,3 por 100, pero se cerró con uno sensiblemente más bajo, 4,2 por 100, en el cuarto trimestre.

El cambio en la EPA ha afectado de manera diferente a las cifras de empleo de los sectores en los cuatro últimos años, pues en la construcción y en los servicios se traduciría en un crecimiento mucho más sostenido, pero en la industria implicaría un cambio de signo: de perder cerca de 70.000 ocupados entre 2001 y 2004 a arro-

CUADRO II-3
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR SECTORES, 2002-2004
 (Variaciones interanuales en el número de ocupados en cada sector,
 miles de personas y porcentajes)

Años (promedio y trimestres)	Agricultura y pesca		Industria		Construcción		Servicios	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%
2002	-49,8	-4,8	14,0	0,4	103,9	5,5	415,9	4,1
T1	-22,8	-2,1	-67,6	-2,1	148,1	8,2	411,6	4,2
T2	-52,9	-5,0	1,4	0,0	119,7	6,4	452,6	4,5
T3	-63,2	-6,3	61,8	1,9	82,4	4,3	387,8	3,8
T4	-60,4	-5,8	60,5	1,9	65,4	3,4	411,6	4,0
2003	-4,4	-0,4	10,1	0,3	121,5	6,1	538,5	5,1
T1	-64,7	-6,0	108,9	3,5	91,2	4,7	452,6	4,4
T2	-16,1	-1,6	20,7	0,6	125,7	6,3	513,7	4,9
T3	24,2	2,6	-27,6	-0,8	140,2	7,1	559,6	5,3
T4	38,9	4,0	-61,7	-1,9	128,9	6,5	628,1	5,9
2004	-2,1	-0,2	10,2	0,3	151,6	7,2	515,2	4,7
T1	26,6	2,6	-35,2	-1,1	118,1	5,8	567,3	5,3
T2	-5,4	-0,5	-3,7	-0,1	116,7	5,5	517,1	4,7
T3	2,3	0,2	-2,7	-0,1	162,5	7,7	507,6	4,6
T4	-31,7	-3,1	82,2	2,6	209,0	9,8	468,9	4,2

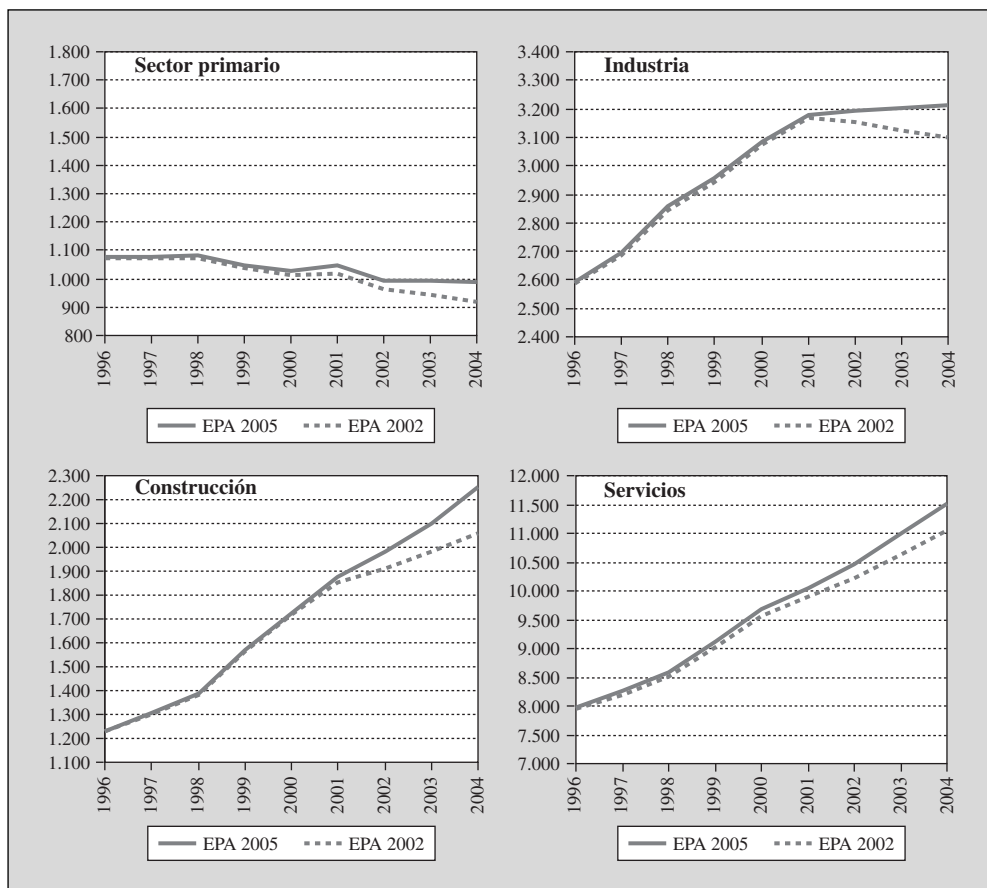
Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

jar un saldo positivo de 30.000 empleos en ese mismo periodo (gráfico II-4).

Como ya se ha dicho antes, es probable que la evolución a lo largo de este periodo atendiendo a la serie revisada responda, en parte, a factores distintos al propio comportamiento del empleo. Y, de cualquier forma, la observación del empleo por sectores en una perspectiva temporal más amplia indica que la industria atraviesa una etapa prolongada de estancamiento en su volumen de empleo, claramente en contraste no sólo con el sector servicios, sino también con el de la construcción, que viene contribuyendo de manera muy importante al ritmo total de creación de empleo: El peso de la industria en el empleo no agrario se ha reducido casi doce puntos porcentuales en los últimos veinte años, mientras que el de los servicios ha aumentado en algo más de ocho puntos y el de la construcción en cerca de cuatro; en el mismo periodo, la aportación del sector industrial al valor añadido bruto no agrario en la Contabilidad Nacional se ha reducido en algo más de tres puntos.

GRÁFICO II-4
**IMPACTO DEL CAMBIO EN LA EPA SOBRE LA ESTRUCTURA SECTORIAL
 DEL EMPLEO, 1996-2004**

(Serie original y revisada. Miles de personas, medias anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, metodología 2005 y metodología 2002 [www.ine.es/inebase].

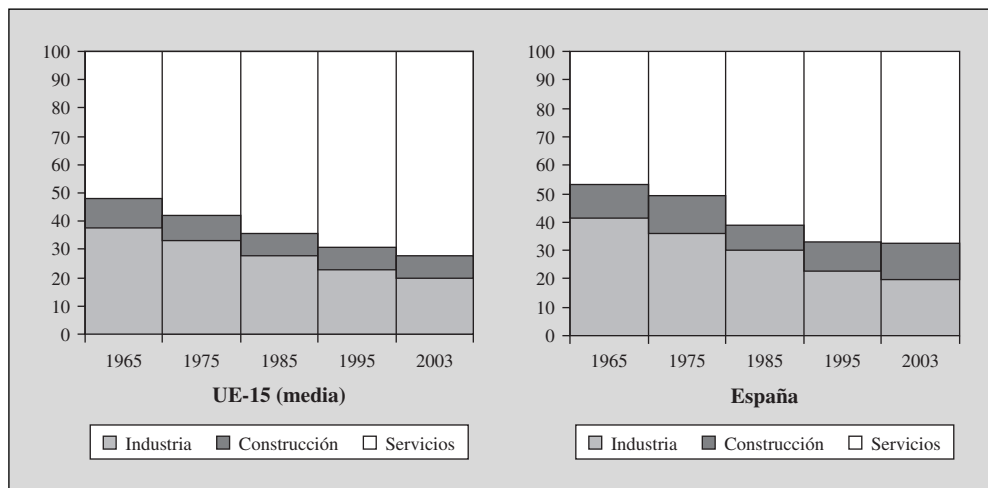
Se barajan múltiples factores para explicar este retroceso del empleo industrial, que afecta a todos los países avanzados: la externalización y el traspaso de actividades industriales al sector servicios, la mayor productividad de la industria frente a la construcción o los servicios, o el proceso de deslocalizaciones, entre otros. Ninguno de ellos bastaría, por sí sólo, para explicar esa evolución, aunque en el caso español quizá el más relevante sea precisamente el cambio en su estructura industrial a raíz de la integración en la Unión Europea. El saldo de este proceso es una notable ganancia «pasi-

va»³ en productividad, pero también un importante retroceso en la importancia del empleo del sector en el total de la economía.

No obstante, es preciso señalar que tras este menor peso relativo de la industria en el total del empleo también se encuentra, en el caso de España, una importancia de la construcción mayor que en el conjunto de la Unión Europea, diferencia que siempre se ha observado, pero que en los últimos años se ha hecho notablemente más amplia (gráfico II-5). Con datos de la OCDE para el año 2003, la construcción española, sólo superada por la portuguesa en el ámbito de la UE-15, representaba cerca de un 13 por 100 del empleo no agrario, mientras que el promedio de esos quince países arrojaba un 8,4 por 100; casi veinte años antes, el peso relativo del sector rozaba el 9 por 100 en España, asimismo entre los más altos de la Unión, pero

GRÁFICO II-5

ESTRUCTURA SECTORIAL DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y EN LA UE-15, 1965-2003 (Porcentajes sobre el total de empleo civil no agrario)



Fuente: OCDE, *Labour market statistics: Indicators* [www.oecd.org/topicstatsportal].

³ La productividad aparente del factor trabajo, que sólo indica de manera aproximada la evolución de la productividad, no es sino el cociente entre el producto y el empleo. Así, puede producirse un aumento en este indicador porque aumente el numerador (producto), porque se reduzca el denominador (empleo), porque ocurran las dos cosas, o porque el primero aumente más que el segundo. Este último caso reflejaría un comportamiento más positivo, ya que aumentaría la productividad y se crearía empleo. Por eso suelen denominarse ganancias «pasivas» de productividad a aquellos casos en los que concurre una pérdida de empleo.

considerablemente menos alejado de la media, que se situaba en el 8,1 por 100. Entonces el porcentaje del empleo industrial sobre el total no agrario estaba todavía por encima de la media, y el de los servicios notablemente por debajo, mientras que en 2003 la diferencia entre España y la UE-15 era, en el caso de la industria, muy pequeña (19,9 y 19,6 por 100, respectivamente), y en el caso de los servicios más amplia (67,3 por 100 en España, 72 por 100 en la media de la Unión). Así, en estos veinte años el peso de la industria en el empleo no agrario se ha reducido en España, igual que en Europa, pero la importancia relativa de los servicios no ha avanzado en la misma proporción.

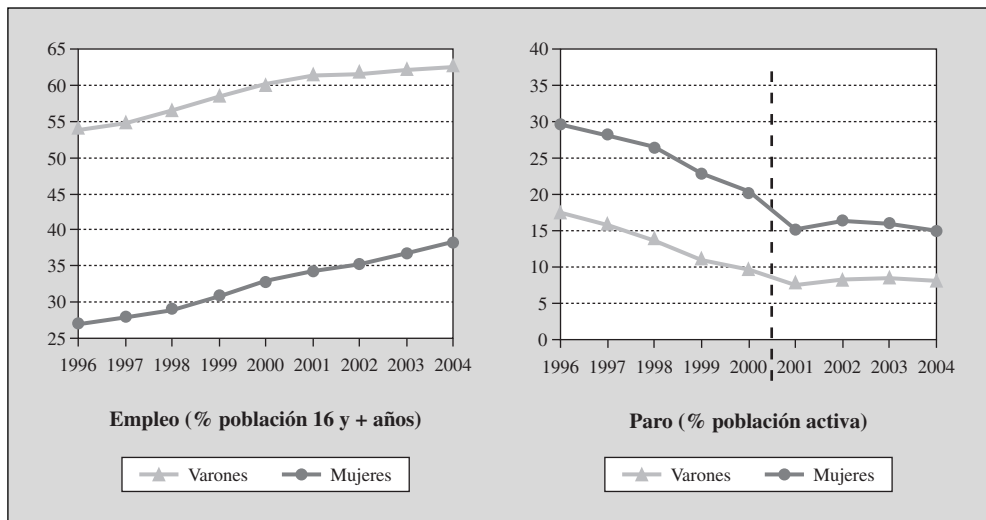
1.1.2. Perfiles personales

El aumento en 2004 de la tasa de empleo se mostró nuevamente más fuerte en el caso de las mujeres, para las cuales el promedio fue del 38,4 por 100, 1,6 puntos más que en 2003. La tasa masculina creció, en cambio, 0,5 puntos (también en media anual), hasta el 62,5 por 100. La distancia entre uno y otro sexo en este indicador sigue siendo muy amplia, pero la trayectoria de la ocupación entre las mujeres en el último cuatrienio, que muestra un perfil mucho más dinámico (la tasa de empleo masculina creció 2,4 puntos entre 2000 y 2004, y la femenina más del doble), ha permitido reducirla de forma apreciable: en 1996 la relación entre la primera y la segunda era, en veces, igual a 2; en 2004 era igual a 1,63 (gráfico II-6).

En cambio, en el desempleo no se aprecia de forma tan clara en estos ocho años el paso progresivo a una menor distancia. El cociente en veces entre la tasa de paro de las mujeres y la de los hombres no se ha reducido, sino que se ha incrementado ligeramente entre 1996 y 2004, porque en el primer año, a la salida de la crisis de los primeros años noventa, el paro masculino era alto y el femenino muy alto (1,7 veces mayor), mientras que ya en el año 2000 el primero había descendido, en proporción, mucho más que el segundo (tanto que el cociente creció hasta más de 2 veces), y en el periodo posterior la peor situación del mercado de trabajo afectó relativamente más, en términos de repunte en la tasa de paro, a las mujeres. La ruptura en la serie de desempleo en 2001⁴ no permite comparar di-

⁴ No se resuelve con la nueva serie revisada de la EPA, pues no se puede aplicar «hacia atrás» el cambio en la definición de desempleado que entró en vigor en 2001.

GRÁFICO II-6
TASAS DE EMPLEO Y PARO POR SEXO, 1996-2004
 (Porcentajes, medias anuales)



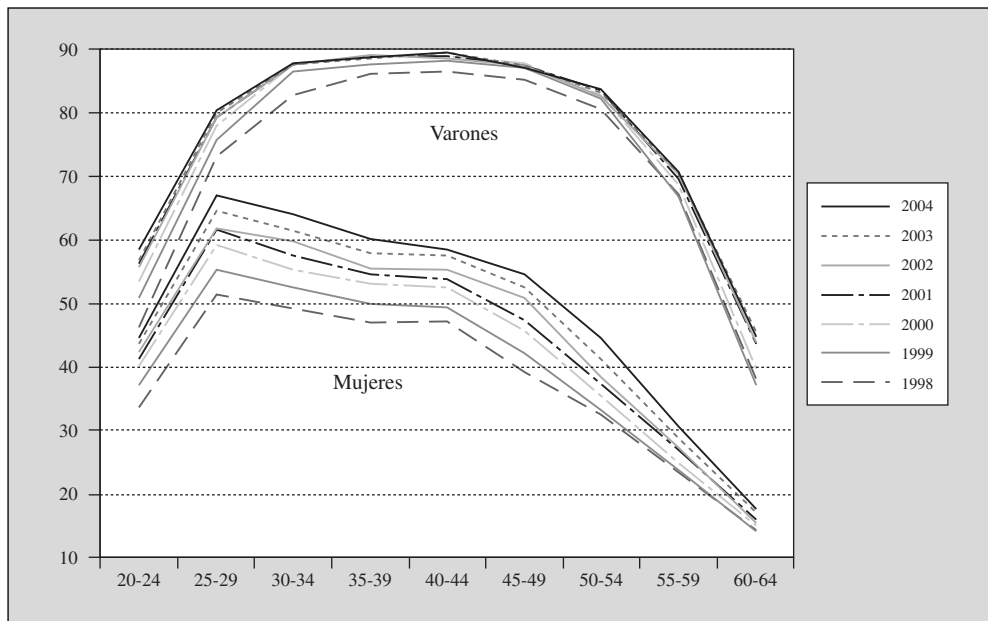
Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

rectamente los datos de todo el periodo, pero sí distinguiendo los correspondientes a la antigua (entre 1996 y 2000) y a la nueva (desde 2001) definición de desempleo: en el primer cuatrienio, hombres y mujeres muestran una reducción considerable y bastante pareja en la tasa de paro en ambos casos (8 puntos en el masculino y 9 en el femenino); en el último cuatrienio, ya con la nueva definición vigente, la tasa de paro de las mujeres arroja un crecimiento de 1,1 puntos en 2001-2002 y la de los varones otro de 0,7 puntos, que absorben casi por completo la más clara mejora recogida para el paro femenino entre 2001 y 2004. En este último año, las tasas de paro en cada sexo fueron, respectivamente, un 8,2 y un 15 por 100.

Aunque la tasa de empleo de las mujeres en España sigue siendo una de las más bajas de la Unión Europea, la progresión creciente de los últimos años ha sido más que notable, especialmente en los grupos de edades comprendidas entre 25 y 49 años (gráfico II-7). En

Como es sabido, este cambio procede de la obligada incorporación del Reglamento (CE) 1897/2000, de la Comisión, de 7 de septiembre, a las encuestas nacionales de población activa en toda la Unión Europea.

GRÁFICO II-7
TASAS DE EMPLEO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 1998-2004
 (Porcentajes de ocupados sobre el total de población en cada caso, promedios anuales)



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

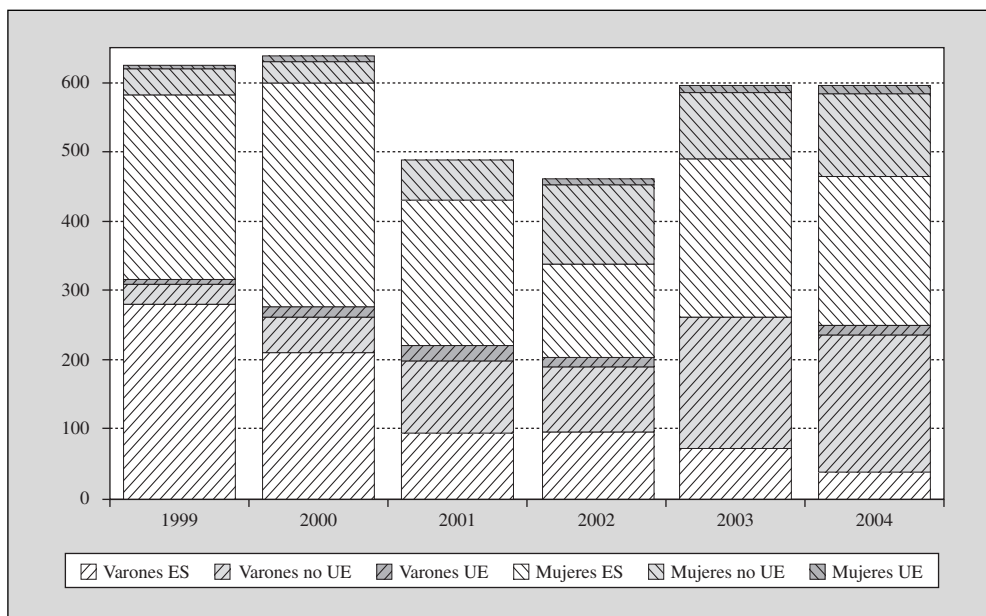
1998, la tasa de empleo para las mujeres de 25 a 29 años era un 49,3 por 100, y en 2004 un 66,8 por 100. Más de 2,5 puntos de aumento por año en esos siete años. Este mismo ritmo de aumento se aprecia en el grupo de edad de 30 a 34 años. Y en los dos siguientes (de 35 a 39 y de 40 a 44 años), el incremento anual es de casi dos puntos anuales a lo largo del mismo periodo. En los tres últimos años, con un menor ritmo de creación de empleo, mientras la tasa de empleo masculina en todos los grupos de edad ha permanecido en los mismos valores (bien es verdad que cercanos al 90 por 100 entre los 30 y los 49 años), la tasa de empleo femenina ha seguido ganando terreno en un amplio tramo de edades: cinco puntos de aumento entre 2002 y 2004 en los tres grupos quinquenales de edades entre 25 y 39 años; casi cuatro en los dos grupos de 40 a 49 años; cerca de seis puntos en el grupo de mujeres de entre 50 y 54 años.

La inmigración ha contribuido a este aumento continuo de la tasa de empleo de las mujeres de entre 25 y 54 años de edad, como mues-

tra la importancia que ha ido adquiriendo el empleo femenino no comunitario, sobre todo desde 2002, en el incremento total de la cifra de mujeres ocupadas (gráfico II-8). En 2004, casi un 35 por 100 de dicho incremento se explica por el correspondiente a las inmigrantes.

Hay que recordar que esas contribuciones crecientes se traducen en cifras aún modestas sobre la tasa de empleo, porque el peso de la inmigración en el empleo es todavía relativamente bajo, y porque además de aumentar en el empleo su presencia también aumenta en el total de la población, que es el denominador del cociente que refleja esa tasa. Puede afirmarse, por tanto, que las españolas siguen protagonizando el «salto» en la ocupación femenina. Las extranjeras no comunitarias han contribuido con algo menos de 2 décimas a los 7,9 puntos en que ha aumentado la tasa de empleo femenina de ese tramo de edad entre 2000 y 2004.

GRÁFICO II-8
OCUPADOS ENTRE 25 Y 54 AÑOS DE EDAD: CRECIMIENTO ANUAL
POR SEXO Y NACIONALIDAD, 1999-2004
(Miles de personas, promedios anuales)



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

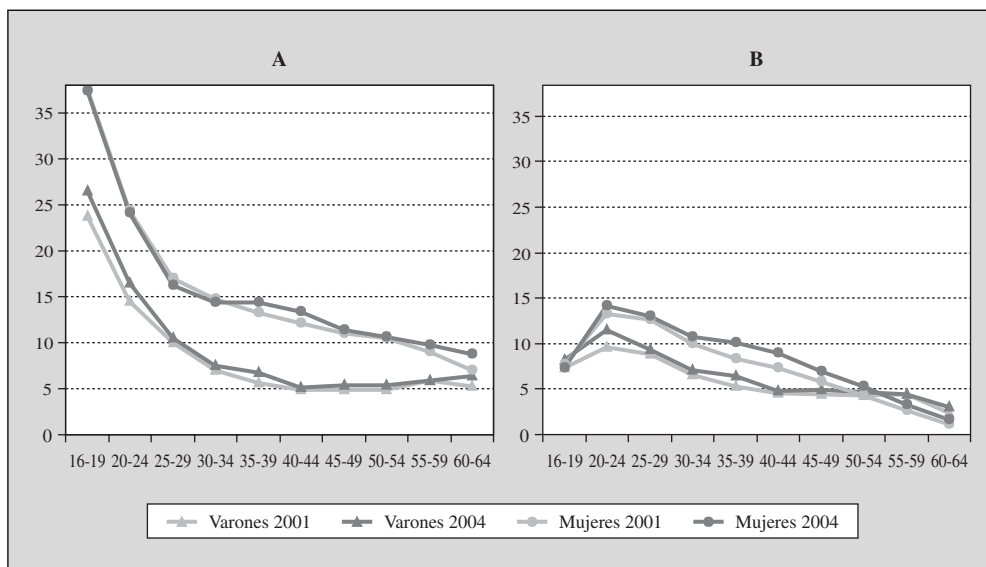
En el caso de los varones esa contribución, que empezó algo antes, ha sido en cambio más significativa. En 2001 la creación de empleo correspondiente a los inmigrantes supuso más de la mitad en el aumento total del empleo masculino, y en 2004, un 79 por 100. En ese último año, la creación de empleo entre los inmigrantes explica casi por completo el pequeño aumento, de 0,18 puntos, en la tasa de empleo de los varones entre 25 y 54 años de edad.

Por lo que hace al desempleo, en los últimos ocho años las tasas de paro femeninas se han reducido casi a la mitad en casi todos los grupos de edad por debajo de los 50, y las masculinas en torno a un 50 por 100 en esos mismos grupos. El descenso sustancial se produjo en el periodo comprendido entre 1997 y 2001, en el que además habría que descontar la reducción que comportó el cambio en la definición de desempleo en la EPA (que supuso un descenso adicional en la tasa de paro de entre 3 y 4 puntos en los distintos grupos quinquenales de edad). Ya con la nueva definición, desde ese año y hasta 2004 apenas se han obtenido reducciones en décimas en algunos grupos de edad en cada sexo. Y en las tasas correspondientes a los varones hasta el grupo de 35 a 39 años, y a las mujeres desde ese mismo grupo, la situación en 2004 era peor que en 2001.

Pero la comparación de los perfiles por sexo y edad del desempleo permite, sobre todo, apreciar la muy distinta importancia de éste en algunos grupos de edad, y la mayor escala, con el mismo perfil por edades, que tiene el desempleo femenino. Atendiendo a las tasas de paro, esto es, a los porcentajes de desempleados sobre el total de personas en el mercado de trabajo que constituyen la población activa en cada grupo de edad y sexo (gráfico II-9-A), es patente el trazado muy descendente de tales tasas conforme se avanza en sucesivos grupos de edad. También lo es si se calcula el peso del paro en el total de la población, salvado el claro retroceso que presenta ese peso en el grupo de los más jóvenes, y el más pronto cierre en la distancia entre hombres y mujeres conforme se avanza en edades (gráfico II-9-B).

La lectura combinada de estas dos perspectivas del desempleo mueve también a formular algunas cuestiones distintas. En primer lugar, que sólo una pequeña proporción de los más jóvenes se incorpora al mercado de trabajo, y que quienes sí se incorporan tienen una alta probabilidad de desempleo, asociada a su más bajo capital for-

GRÁFICO II-9
TASAS Y FRECUENCIA DEL PARO POR SEXO Y EDAD, 2001 Y 2004
 (Porcentaje de parados sobre la población activa (A) y sobre la población total (B).
 Promedios anuales)

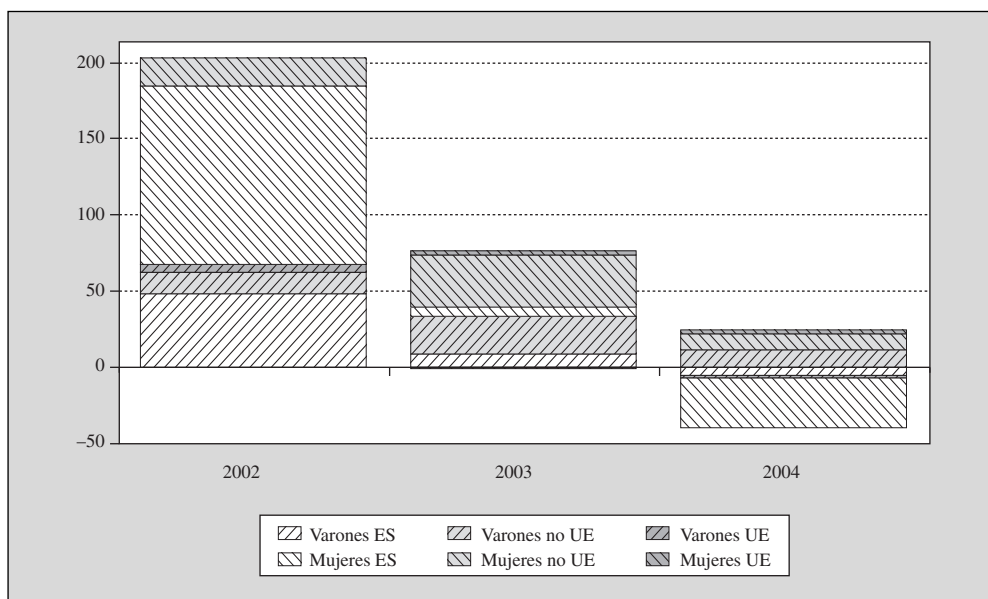


Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

mativo (y probablemente también a un menor grado de inserción social). En segundo lugar, que si son mujeres la probabilidad es todavía más alta, y que el diferencial en tasas de paro se mantiene hasta los 60-64 años, pero en frecuencias de paro esa distancia no se da hasta los 20-24 años, y se cierra ya en el grupo de 50-54 años. Esto último es casi una obviedad, derivada de que la situación más frecuente entre las mujeres que avanzan hacia la cincuentena es la inactividad laboral, pero lo anterior no lo es tanto: ¿por qué afecta el paro mucho más a las mujeres, incluso en porcentaje sobre el total de la población, en los grupos de edad de 20 a 44 años? En tercer lugar, que el paro es mayor en 2004 que en 2001, especialmente el femenino, atendiendo a su frecuencia sobre la población. En este periodo la creación de empleo ha beneficiado sobre todo a las mujeres, pero no lo bastante para absorber su ritmo de incorporación al mercado de trabajo. Los problemas de empleabilidad se van concentrando progresivamente más entre los más jóvenes y entre las mujeres.

En esta evolución de las tasas de paro la inmigración ha tenido una influencia más acusada que en las de empleo. Aunque claramente concentrada en los dos últimos años, esa influencia se ha traducido en un mayor aumento del número de personas desempleadas (gráfico II-10). Atendiendo de nuevo al tramo de edades comprendidas entre 25 y 54 años de edad (en el que se concentra el grueso de la población activa, inmigrante y española, en ambos sexos), un 46 por 100 de todo el aumento del desempleo en 2003 se originó en el recogido para las mujeres inmigrantes, otro 33 por 100 en el de los hombres, y el resto (9 y 12 por 100, respectivamente) en los correspondientes aumentos del paro entre las personas de nacionalidad española de uno y otro sexo. En 2004 se produjo un nuevo, aunque pequeño, aumento del desempleo entre los inmigrantes, mientras que se obtuvo un retroceso de éste entre los españoles, sobre todo entre las mujeres, cuyo resultado fue suficiente para enjugar todos los aumentos y para que el saldo total fuese negativo. Así, en el total del periodo 2001-2004, el paro entre las mujeres inmigrantes explica

GRÁFICO II-10
**PARADOS ENTRE 25 Y 54 AÑOS DE EDAD: CRECIMIENTO ANUAL
 POR SEXO Y NACIONALIDAD, 2002-2004**
 (Miles de personas, promedios anuales)



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

casi por completo el aumento, en 0,2 puntos, de la tasa de paro femenina entre 25 y 54 años, y el desempleo entre los inmigrantes varones ha aportado dos décimas al incremento de la tasa de paro masculina, cifrado en 0,7 puntos.

Sea cual sea su signo, es muy probable que en el futuro estos impactos derivados de la incorporación de inmigrantes al mercado de trabajo español sean mucho mayores, y no sólo en términos cuantitativos. Conforme a los datos de la nueva EPA, el peso de la población extranjera no comunitaria en el total de la ocupación se situó en 2004 en un 7,9 por 100 en el caso de los hombres y en un 8,3 por 100 en el de las mujeres (cuadro II-4), porcentajes que se elevan al 9,0 y al 9,5 por 100, respectivamente, si se considera también a las personas nacionales de países de la Unión Europea. En los últimos cuatro años, la presencia de extranjeros en el total del empleo se ha doblado cumplidamente, en ambos sexos y en todos los grandes grupos de edad. Y también la que presentan en el paro, aunque la población extranjera tiene un peso claramente mayor en la ocupación, tanto entre las mujeres como entre los varones.

Gracias a la revisión efectuada sobre las cifras de la EPA, estos porcentajes probablemente aproximen mejor la realidad de la inmigración en el mercado de trabajo en 2004⁵, a diferencia de los que arrojaban los datos sin revisar, sin duda muy inferiores a esa realidad. Tanto es así, que las cifras actuales se encuentran, por primera vez, por encima de las que se obtienen del registro de afiliados en alta a la Seguridad Social, que recoge sólo población extranjera en situación administrativa regular.

En 2004 la afiliación de extranjeros (incluyendo las personas nacionales de algún país de la Unión Europea) suponía el 6,5 por 100 del total en el caso de los varones y el 5,6 por 100 en el de las mujeres. La diferencia permite pensar en un volumen importante de em-

⁵ Se acota la afirmación al año 2004 porque otra cosa es que la evolución entre 1996 y 2004 refleje el ritmo real de crecimiento, como ya se discutió en la introducción de este panorama general del empleo. Por otra parte, sólo se habla de una mejor aproximación de la realidad, porque aún después de la reforma de la EPA persisten problemas importantes: las condiciones domiciliarias de la población inmigrante hacen más difícil una recogida de datos completa y correcta en una encuesta como la EPA, basada en entrevistas en los hogares familiares a partir de una unidad informante.

CUADRO II-4

**PRESENCIA DE EXTRANJEROS EN EL EMPLEO Y EN EL PARO,
POR SEXO Y GRANDES GRUPOS DE EDAD, 2001-2004**

(Porcentaje de población extranjera total y no comunitaria. Promedios anuales)

Ocupados (EPA)								
Años	Porcentaje de extranjeros							
	Varones				Mujeres			
	Total	16-24	25-54	55+	Total	16-24	25-54	55+
2001	4,1	4,4	4,5	1,5	4,4	5,8	4,4	2,0
2002	5,3	6,6	5,7	1,8	6,4	8,2	6,6	1,8
2003	7,2	8,5	7,7	2,5	8,0	11,0	8,2	1,8
2004	9,0	9,6	10,0	2,2	9,5	11,3	10,0	3,0
Porcentaje de extranjeros no UE								
Años	Varones				Mujeres			
	Total	16-24	25-54	55+	Total	16-24	25-54	55+
	2001	3,1	3,8	3,4	0,5	3,5	5,3	3,5
2002	4,3	6,1	4,5	1,1	5,4	7,4	5,5	0,7
2003	6,2	7,9	6,6	1,7	6,9	10,6	7,0	0,9
2004	7,9	8,9	8,8	1,4	8,3	10,8	8,7	2,0
Parados (EPA)								
Años	Porcentaje de extranjeros							
	Varones				Mujeres			
	Total	16-24	25-54	55+	Total	16-24	25-54	55+
2001	3,3	3,2	3,6	1,0	2,6	2,4	2,6	4,6
2002	4,1	3,4	4,7	1,5	3,1	3,4	3,1	2,5
2003	5,7	4,5	6,6	1,7	4,8	4,8	5,0	1,4
2004	6,1	4,9	7,2	1,3	5,3	4,7	5,7	2,0
Porcentaje de extranjeros no UE								
Años	Varones				Mujeres			
	Total	16-24	25-54	55+	Total	16-24	25-54	55+
	2001	2,9	3,2	3,1	0,4	2,2	2,0	2,1
2002	3,5	3,2	3,9	0,8	2,8	3,1	2,8	2,0
2003	5,1	4,3	5,9	1,3	4,4	4,6	4,6	1,1
2004	5,6	4,6	6,5	1,0	4,8	4,5	5,1	1,8

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

pleo inmigrante irregular desde el punto de vista de la afiliación a la Seguridad Social, circunstancia que no hace sino avalar algunas de las apreciaciones que se vertieron en el Informe del CES 2/2004, *La inmigración y el mercado de trabajo en España*. Muchas de ellas, así como las líneas básicas de las propuestas que formuló el Informe, se recogieron y se desarrollaron posteriormente en el proceso de diálogo

go social que condujo a la presentación del Proyecto de Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 4/2000⁶, y que ha proseguido con el examen del proceso de normalización de trabajadores extranjeros que incorporó dicho Reglamento en el que, por primera vez, la regularización se vincula estrechamente al arraigo laboral. La afiliación a la Seguridad Social, que en 2004 arrojaban ya más de un millón de personas de nacionalidad extranjera trabajando y cotizando en España, se van a incrementar notablemente en el futuro inmediato, a tenor de las más de 690.000 solicitudes presentadas en dicho proceso, según los últimos datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁷.

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

En promedio anual, los datos de la EPA revisada arrojan para 2004 un aumento del empleo asalariado de más de 593.000 personas, lo que supone un crecimiento del 4,2 por 100 sobre el correspondiente al año anterior. Y, por primera vez en los últimos cinco años, un aumento apreciable (84.000 personas) en el número de quienes trabajaron por cuenta propia. El incremento en la categoría de «empresarios sin asalariados y trabajadores independientes» supone un cambio en el progresivo declive que venía presentando desde 1999 y se suma al nuevo crecimiento observado entre los «empleadores», enjugando sobradamente las pérdidas de empleo recogidas para las «ayudas familiares» y para los «miembros de cooperativas», que son las otras dos categorías en que la EPA clasifica el empleo por cuenta propia (cuadro II-5).

El mayor dinamismo del empleo femenino se tradujo, lógicamente, en un nuevo crecimiento del empleo asalariado más alto entre las mujeres que entre los varones, tanto en términos relativos como en número de personas. También en media anual, en 2004 trabajaron como asalariados 352.000 mujeres y 241.000 varones más que

⁶ También dictaminado por este Consejo: Dictamen del CES 4/2004, sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba 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.

⁷ MTAS, *Balance del proceso de normalización de trabajadores extranjeros*, 9 de mayo de 2005.

CUADRO II-5
OCUPADOS POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y SEXO, 2003-2004
 (Miles de personas, medias anuales. Variación media anual en miles de personas
 y en porcentaje)

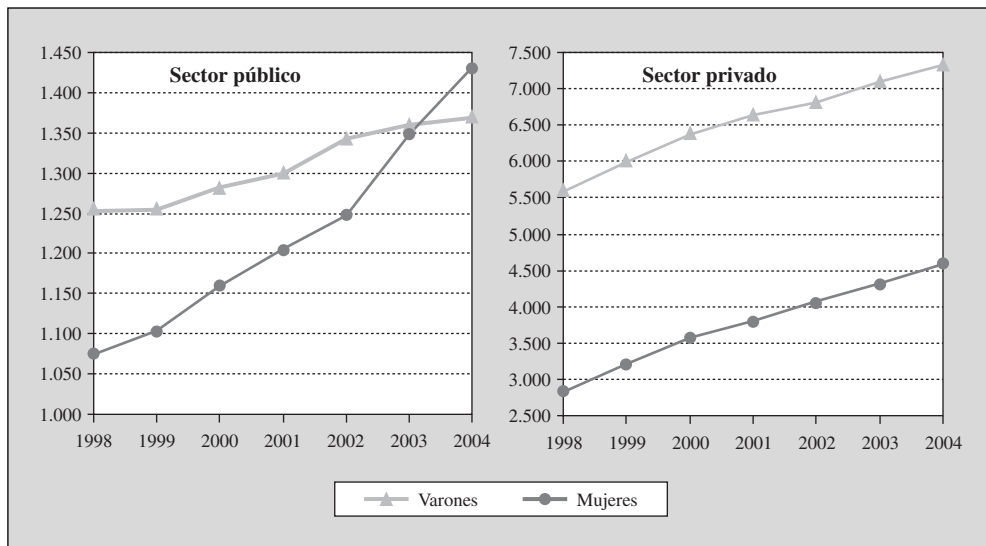
Ocupados por situación profesional	2004			Variación 2003-2004					
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
				Miles	%	Miles	%	Miles	%
Total	17.970,9	10.934,3	7.036,5	674,9	3,9	281,4	2,6	393,4	5,9
Trabajadores por cuenta propia	3.231,8	2.229,4	1.002,3	84,0	2,7	43,7	2,0	40,4	4,2
Empleador	967,9	747,3	220,7	41,4	4,5	18,7	2,6	22,7	11,5
Empresario sin asalariados/trab. independiente	1.918,6	1.331,7	587,0	66,3	3,6	37,3	2,9	29,1	5,2
Miembro de cooperativa	86,5	58,3	28,2	-8,3	-8,8	-5,7	-8,8	-2,7	-8,7
Ayuda familiar	258,8	92,3	166,5	-15,4	-5,6	-6,6	-6,7	-8,7	-5,0
Asalariados	14.720,8	8.695,5	6.025,4	593,4	4,2	241,4	2,9	352,0	6,2
Sector público	2.800,4	1.369,5	1.430,9	92,7	3,4	10,0	0,7	82,8	6,1
Sector privado	11.920,4	7.326,0	4.594,5	500,7	4,4	231,5	3,3	269,2	6,2
Otra situación	18,3	9,5	8,9	-2,5	-12,0	-3,6	-27,7	1,1	14,6

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

en 2003, lo que supone, respectivamente, un 6,2 y un 2,9 por 100 de crecimiento. Lo que ya no resulta tan obvio es que la diferencia responde al muy distinto incremento del empleo asalariado en el sector público cuando se atiende al sexo: 10.000 varones más en 2004 (un 0,7 por 100) frente a casi 83.000 mujeres más (un 6,1 por 100). Esta diferencia, que ya venía siendo muy considerable a lo largo de todo el último decenio, ha cobrado ahora un ritmo aún mayor. En el sector privado, el número de mujeres asalariadas creció en 530.000 personas entre 2002 y 2004, y el de varones en 510.000; así, aunque en términos relativos el aumento femenino es claramente mayor, parece evidente que la creación de empleo en ese bienio se distribuye más o menos por mitades entre los dos sexos, que es precisamente lo que no se ha producido en el sector público (gráfico II-11).

Al estudiar los datos de afiliación a la Seguridad Social resulta también llamativa la contribución de la población extranjera a la creación de empleo encuadrado en el Régimen General, que representa el grueso del empleo asalariado. En 2004, la cuarta parte del crecimiento del número de personas en este régimen se debió a los trabajadores extranjeros. Pero es que, además, en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (que aproxima, a su vez, el empleo de los «empresarios sin asalariados y trabajadores independientes»

GRÁFICO II-11
ASALARIADOS POR SEXO Y SECTOR INSTITUCIONAL, 1998-2004
 (Miles de personas, medias anuales)



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

de la EPA), la quinta parte del crecimiento en 2004 se explica también por el correspondiente a los extranjeros (cuadro II-6).

En cambio, en los dos regímenes donde mayor importancia relativa habían cobrado éstos: Hogar y Agrario por cuenta ajena, se produjo en 2004 un retroceso del empleo. En este segundo caso, se redujo considerablemente el número de afiliados españoles y, a diferencia de lo que venía ocurriendo en los años anteriores, no creció el de afiliados extranjeros.

Dentro de los asalariados, el empleo indefinido creció en 306.000 personas, un 3,2 por 100, y el temporal en 286.000, un 6,4 por 100; con ello, la proporción de asalariados con contrato temporal aumentó 0,7 puntos en 2004, hasta el 32,5 por 100. Entre los varones, el empleo indefinido creció considerablemente menos que en el año anterior (112.000 personas, un 1,9 por 100, frente a 3,6 por 100 en 2003), y el empleo temporal creció más (129.000 personas, un 5,1 por 100), de manera que la proporción de asalariados temporales aumentó 0,7 puntos, hasta un 30,6 por 100 como prome-

AFILIADOS POR RÉGIMEN DE AFILIACIÓN Y NACIONALIDAD, 2000-2004

(Miles de personas, medias anuales. Variaciones en miles y en porcentajes)

Años	Total (I)	Régimen General		RE Carbón	RE Agrario		RE Hogar	RETA	RE Mar
		(%)	(%)		Cuenta propia	Cuenta ajena			
2000	15.062,9	11.106,1	18,2	332,8	806,9	151,1	2.568,8	79,1	
2001	15.649,9	11.656,8	16,6	315,6	812,0	155,9	2.614,9	78,1	
2002	16.126,3	12.079,3	14,9	301,8	821,7	176,0	2.656,2	76,4	
2003	16.613,6	12.472,6	13,4	293,5	840,7	184,6	2.732,9	75,8	
2004	17.081,8	12.888,0	11,9	283,7	802,2	181,0	2.840,4	74,5	
2001	587,0	550,7	-1,6	-17,2	5,1	4,8	46,1	-1,0	
2002	476,4	422,5	-1,7	-13,8	9,7	20,1	41,3	-1,7	
2003	487,3	393,3	-1,5	-8,3	19,0	8,6	76,7	-0,6	
2004	468,2	415,4	-1,5	-9,8	-38,5	-3,6	107,5	-1,3	
2001	587,0	5,0	-8,8	-5,2	0,6	3,2	1,8	-1,3	
2002	476,4	3,6	-10,2	-4,4	1,2	12,9	1,6	-2,2	
2003	487,3	3,3	-10,1	-2,8	2,3	4,9	2,9	-0,8	
2004	468,2	3,3	-11,2	-3,3	-4,6	-2,0	3,9	-1,7	
AFILIADOS EXTRANJEROS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL									
Años	Total (I)	Régimen General		RE Carbón	RE Agrario		RE Hogar	RETA	RE Mar
		(%)	(%)		Cuenta propia	Cuenta ajena			
2000	402,7	239,4	0,4	0,5	48,0	45,7	66,7	2,0	
2001	557,1	356,3	0,4	0,5	67,7	51,6	77,9	2,6	
2002	766,5	508,5	0,5	0,6	93,5	72,5	88,0	2,9	
2003	924,8	625,5	0,5	0,6	116,0	79,2	99,7	3,2	
2004	1.048,2	738,0	0,5	0,6	116,1	73,9	115,6	3,5	
2001	154,4	116,9	0,0	0,0	19,8	6,0	11,2	0,6	
2002	209,4	152,2	0,0	0,0	25,7	20,9	10,1	0,4	
2003	158,3	117,0	0,0	0,0	22,6	6,7	11,7	0,3	
2004	123,4	112,5	0,0	0,0	0,0	-5,3	15,9	0,3	

Fuente: MTAS, Boletín de Estadísticas Laborales.

dio en 2004. En el empleo asalariado femenino se dio una evolución similar, aunque con un descenso menos pronunciado en el crecimiento del indefinido, y la tasa de temporalidad se situó en un 35,2 por 100, 0,6 puntos por encima de la correspondiente a 2003 (cuadro II-7).

La creciente contribución de los inmigrantes a la creación de empleo asalariado podría estar relacionada con esta evolución. Hace pensar en ello el impacto que el cambio en la EPA ha tenido en la temporalidad (gráfico II-12). Ésta se cifra, para 2004, en un porcentaje de asalariados con contrato temporal 1,8 puntos más alto en los datos nuevos que en los antiguos (1,9 puntos en el caso masculino, y 1,7 puntos en el femenino). Los datos nuevos muestran una evolución de la temporalidad poco alentadora, entre las mujeres desde 1998 (al menos desde 2000) y entre los hombres desde 2002, que parece haber empeorado además en 2004. Pero como también los antiguos, al menos por lo que hace a ese mismo año, indicaban un ligero repunte, probablemente haya otros factores, además de la

CUADRO II-7

ASALARIADOS POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO, 1998-2004

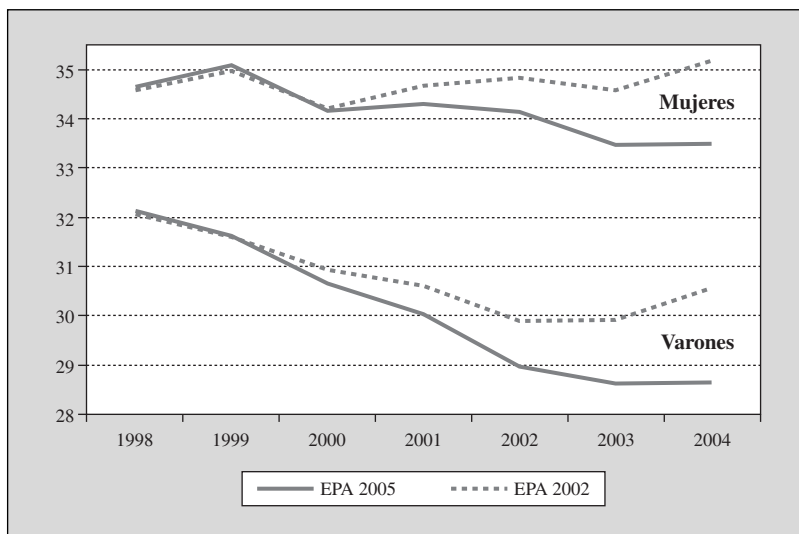
(Promedio anual y variación respecto del año anterior en miles de personas.

Tasa de temporalidad en porcentaje de temporales sobre el total de asalariados)

Sexo y tipo de contrato	Años						
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ambos sexos							
C. Indefinido	7.183,0	7.761,6	8.394,7	8.782,9	9.183,1	9.637,7	9.943,6
<i>Variación anual</i>		578,6	633,1	388,2	400,3	454,5	305,9
C. Temporal	3.540,6	3.799,3	3.983,5	4.166,6	4.288,8	4.489,7	4.777,3
<i>Variación anual</i>		258,7	184,2	183,1	122,2	201,0	287,5
Tasa temporalidad	33,0	32,9	32,2	32,2	31,8	31,8	32,5
Varones							
C. Indefinido	4.634,2	4.954,7	5.279,6	5.504,3	5.721,6	5.925,8	6.038,1
<i>Variación anual</i>		320,6	324,9	224,8	217,3	204,2	112,3
C. Temporal	2.191,2	2.290,0	2.364,4	2.427,4	2.438,3	2.528,2	2.657,4
<i>Variación anual</i>		98,8	74,4	63,0	10,9	89,9	129,1
Tasa temporalidad	32,1	31,6	30,9	30,6	29,9	29,9	30,6
Mujeres							
C. Indefinido	2.548,8	2.807,0	3.115,1	3.278,5	3.461,5	3.711,9	3.905,5
<i>Variación anual</i>		258,2	308,2	163,4	183,0	250,4	193,6
C. Temporal	1.349,5	1.509,3	1.619,1	1.739,2	1.850,5	1.961,5	2.119,9
<i>Variación anual</i>		159,9	109,8	120,1	111,3	111,1	158,4
Tasa temporalidad	34,6	35,0	34,2	34,7	34,8	34,6	35,2

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

GRÁFICO II-12
IMPACTO DEL CAMBIO EN LA EPA SOBRE LA TEMPORALIDAD, POR SEXO, 1998-2004
 (Serie original y revisada. Porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el total en cada sexo, medias anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, metodología 2002 y metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

inmigración⁸, en esta evolución, y especialmente en lo que atañe a 2004.

Desde luego, cabe pensar en el peso de la construcción sobre la creación de empleo asalariado masculino, porque un 43 por 100 de ésta correspondió a dicho sector, que tiene una tasa de temporalidad mucho más alta —casi el doble— que la del total. Entre 2003 y 2004, la proporción de extranjeros no comunitarios en el total de ocupados en la construcción creció 4,5 puntos, hasta el 16,1 por 100. El repunte de la construcción explica entonces, en una parte nada desdeñable, tanto la creciente contribución de la inmigración a la creación de empleo asalariado masculino como el mayor porcentaje

⁸ No se dispone al cierre de esta Memoria de datos suficientes para estudiar más a fondo estas cuestiones, pues no se publican tablas de la EPA revisada con la desagregación que se requeriría (sexo, rama de actividad, nacionalidad y tipo de contrato), y los microdatos responden a la información sin revisar.

de temporales entre los varones que trabajaban por cuenta ajena en 2004. La cuestión, que habrá que estudiar en adelante, es por qué hay una mayor demanda de empleo inmigrante en la construcción. Y adicionalmente, si ese empleo ha impulsado una mayor tasa de temporalidad masculina en este sector, porque los datos del periodo 1998-2004 parecen indicar que no, pero entre 2002 y 2004, crecimientos más fuertes del empleo inmigrante sí han ido acompañados de tasas de temporalidad progresivamente mayores (cuadro II-8). Los datos de avance sobre el segundo trimestre de 2004 de la *Labour Force Survey* de Eurostat daban un porcentaje de asalariados temporales entre los varones del 20,6 por 100 en la UE-25, y del 23,6 por 100 en los doce países de la Eurozona.

Entre las mujeres no se da una concentración tan clara como entre los varones de la creación de empleo asalariado en algunas ramas de actividad en 2004, y tampoco las mayores contribuciones a ese crecimiento en el último año se corresponden con ramas en las que se conjugue, como en la construcción, una temporalidad notablemente mayor y un aporte de la inmigración fuertemente creciente, de manera que tiene poco sentido ensayar un ejercicio similar para indagar en las posibles conexiones entre estos factores y la mayor temporalidad del empleo asalariado femenino en 2004. El sector público ha contribuido a lo largo de todo el periodo 1996-2004, como se ha explicado en anteriores ediciones de esta Memoria, a frenar una mayor reducción de la temporalidad entre las mujeres. En

CUADRO II-8
**VARONES EN LA CONSTRUCCIÓN: TEMPORALIDAD
E INMIGRACIÓN, 1998-2004**

(Porcentaje de temporales en el total de asalariados y porcentaje de extranjeros en el total de ocupados)

Años	Proporción de temporales	Proporción de extranjeros
1998	63,4	1,6
1999	62,6	2,0
2000	60,6	3,4
2001	59,4	5,8
2002	58,5	8,2
2003	58,8	12,0
2004	59,2	16,6

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

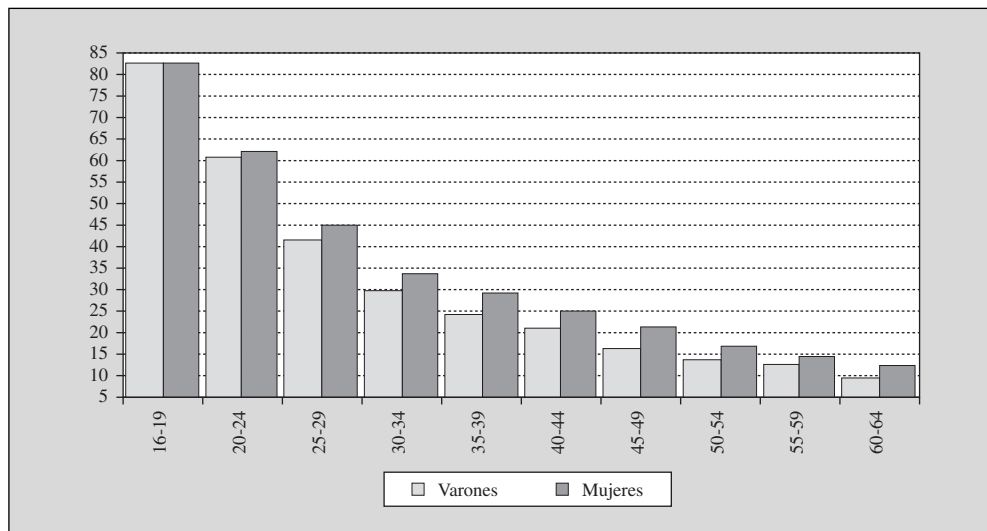
dicho periodo, la tasa de temporalidad femenina del sector privado se ha reducido en 6,1 puntos porcentuales (del 43,4 por 100 en 1996 al 37,3 por 100 en 2004), mientras que la del sector público ha crecido 8,8 puntos (del 19,7 por 100 en 1996 al 28,5 por 100 en 2004). Pero sólo puede explicar una parte relativamente pequeña del aumento concreto en la tasa de temporalidad observado en 2004. En este año, el sector público aportó un 24 por 100 al total del aumento en el empleo asalariado femenino, pero sólo un 12 por 100 al aumento en el empleo asalariado temporal de las mujeres. En 2004, la tasa de temporalidad femenina en el sector público fue 0,4 puntos más baja que en 2003, mientras que la correspondiente al sector privado fue 0,9 puntos más alta.

De cualquier forma, hay una peor evolución de la tasa de temporalidad femenina, comparada con la masculina, a lo largo de casi todo el periodo 1998-2004, y se ha ampliado con ello la distancia entre hombres y mujeres en cuanto a temporalidad. En 1998, la tasa de temporalidad de las mujeres era 2,5 puntos más alta que la de los varones, mientras que en 2004 era 5 puntos más alta. En el sector privado la diferencia era en 1998 de 3,3 puntos, y en 2004 era de 4,2 puntos. En el sector público, en el primer año las mujeres tenían 7,6 puntos más de temporalidad que los hombres, y en el último año 11,4 puntos más.

La diferencia está presente en todos los grupos de edad en el mercado de trabajo, excepto entre los jóvenes, donde la situación más frecuente (con mucho: casi un 83 por 100 en 2004 para el grupo de 16 a 19 años, y más de un 60 por 100 para el de 20 a 24 años de edad) es la de temporal, pero con la misma frecuencia para los varones que para las mujeres (gráfico II-13).

Todas estas cuestiones llevan a preguntarse acerca de las causas de la elevada y persistente temporalidad que presenta el mercado de trabajo español. A este respecto hay que citar el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social: *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Su diagnóstico considera que hay una racionalidad económica tras la temporalidad, en la que se comparan costes y productividades en uno y otro caso, y en la que influyen lógicamente factores externos que elevan, o reducen, unos y otras (recuadro II-1). Pero también señala el Informe que el «óptimo privado» en

GRÁFICO II-13
TASAS DE TEMPORALIDAD POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 2004
 (Porcentaje de temporales en el total de asalariados, medias anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, tablas anuales 2004 [www.ine.es/inebase].

esa temporalidad puede ser más alto que el «óptimo social», así como el hecho clave de que en el caso español ha sido determinante la propia inercia generada por casi un decenio —de 1986 a 1994— de recurso a la contratación temporal sin causa, en un contexto de alto desempleo y sin apenas otras vías para procurar una gestión más flexible de las plantillas. La inercia de esa «cultura de la temporalidad» habría marcado la evolución posterior.

Hay otra circunstancia aún más excepcional en el caso español cuyo diagnóstico no puede basarse en argumentos como el descrito: la elevada y creciente temporalidad del empleo asalariado en el sector público que, como ya se ha expuesto, ha evolucionado a más, anulando parte del efecto sobre el sector privado de las medidas destinadas a reducirla que se han venido aplicando desde 1997. Aunque no están disponibles con detalle por sexo, las series revisadas de la EPA muestran cómo, entre 1998 y 2004, la tasa de temporalidad en el sector privado se ha reducido apreciablemente en muchos grupos de edad, mientras que en el sector público no ha dejado de aumentar en casi todos los casos (gráfico II-14). La correspondiente al grupo de 20 a 24 años en el sector privado recoge un descenso de 8,5

RECUADRO II-1
CAUSAS DE LA ALTA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA
 (Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social)

«Óptimo privado» y «Óptimo social» de temporalidad

El nivel óptimo de temporalidad para las empresas dependerá de diversos factores: el institucional, que marca las diferencias entre los dos tipos de contratos y las posibilidades que tienen las empresas de llevar a cabo una gestión flexible y eficiente de sus recursos humanos; el económico y productivo, que determina la calidad del trabajo que se debe realizar y, por lo tanto, la productividad del puesto de trabajo y el interés de la empresa de mantener en ese puesto a personas de forma estable; y el empresarial, que determina la capacidad de gestión de los recursos humanos.

La temporalidad genera otros costes sociales que las empresas no tienen suficientemente en cuenta, en forma de reducción de la demanda de consumo (por las dificultades de endeudamiento de los trabajadores temporales), reducción de la inversión en capital humano (por la vía de la menor formación) lo que puede repercutir negativamente en determinados factores como, entre otros, el nivel agregado de productividad, el incremento en el gasto de protección por desempleo o el retraso en los procesos de formación de familias con el consiguiente retraso de la natalidad. Por todas estas razones, la temporalidad también puede ser mayor que lo que sería deseable desde el punto de vista social, incluso aunque su nivel fuera el óptimo deseado por las empresas.

Hay razones para pensar que la temporalidad en España responde a factores económicos...

La evolución de la temporalidad en España es bastante coherente con la idea de que las diferencias de coste y de productividad explican buena parte de la incidencia de esta forma de contratación. La liberalización de la contratación temporal acausal en un contexto de fuerte rigidez de las relaciones laborales produjo una explosión de la tasa de temporalidad, que en muy pocos años superó el 30 por 100 de la población asalariada.

También la utilización de contratos temporales en mucha mayor medida en ocupaciones de menor cualificación, en las que las diferencias de costes son más relevantes que las diferencias de productividad, indica que las decisiones empresariales han buscado en la temporalidad una reducción de costes laborales.

La reducción de los costes de despido de 1997 y de 2002 y las subvenciones a la contratación indefinida han disminuido, en cierta medida, las diferencias de costes entre contratos indefinidos y contratos temporales, al mismo tiempo que se ha observado una tendencia decreciente en la tasa de temporalidad en el sector privado. Si bien es discutible cuál ha sido la magnitud de la reducción de los costes de despido y cabe pensar que no toda la reducción de la temporalidad puede atribuirse a las reformas citadas, no se puede negar que dichas medidas han tenido efecto.

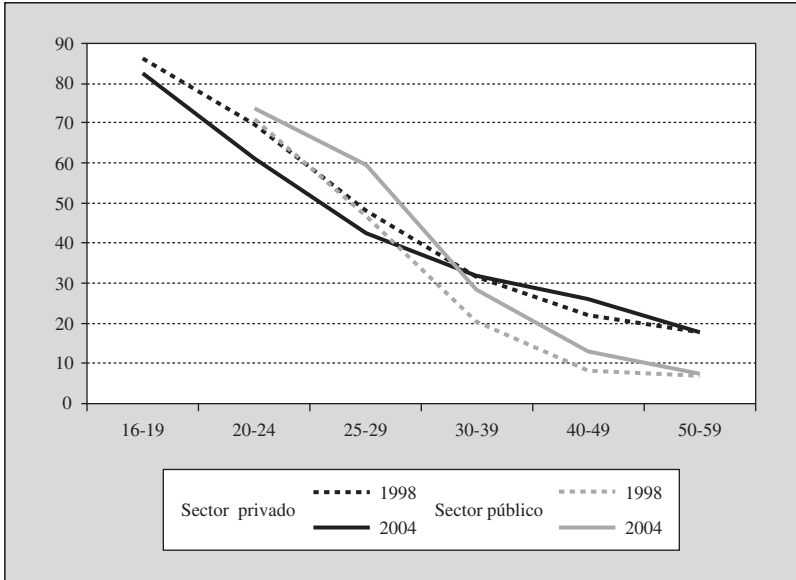
...Aunque también hay otros factores que explican su excesivo nivel actual

La disminución de la temporalidad ha sido menor de lo que se esperaba. Esto indica que existe respuesta por parte de las empresas, como predice el modelo económico básico, pero también que esta respuesta no es tan completa como cabría esperar.

Hay una situación a veces llamada «dependencia de la senda», según la cual la adopción de decisiones en un momento dado condiciona la evolución temporal subsiguiente. La llamada «cultura de la temporalidad» debe entenderse en este sentido y no como un comportamiento irracional de las empresas.

GRÁFICO II-14
TASAS DE TEMPORALIDAD POR EDAD Y SECTOR INSTITUCIONAL, 1998-2004

(Porcentaje de temporales en el total de asalariados en cada grupo de edad, medias anuales)



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

puntos, y en el público un aumento de 2,6 puntos; las del grupo de 25 a 29 años de edad arrojan, respectivamente, una bajada de 5,6 y un aumento de 12,9 puntos; y la del grupo de 30 a 39 años no mejora en el sector privado, pero es que en el sector público crece 7,9 puntos, y roza ya el 30 por 100.

En el sector público se observa, además, una mayor distancia que en el privado entre hombres y mujeres en cuanto a sus tasas de temporalidad, incluso a igualdad de edades. Y también una mayor prolongación de las situaciones de prestación temporal de servicios que en el sector privado: con datos de la EPA correspondientes a las series sin revisar del año 2004, los empleados públicos temporales con una antigüedad de 37 meses o más suponían casi un 28 por 100 del total de temporales, mientras que en el sector privado no llegaban al 13 por 100. Ello induce a pensar que en bastantes ocasiones las relaciones de empleo temporales están cubriendo necesidades estructurales de la Administración.

El Informe del CES 3/2004, *La temporalidad en el empleo en el sector público*, procedió a una minuciosa descripción de los perfiles de este fenómeno y abordó su examen a la luz del marco jurídico e institucional en el que se desenvuelve el empleo en este sector para delimitar sus causas. Éstas son complejas pero también, de acuerdo con las conclusiones del citado Informe, claramente de dos tipos diferentes: causas generales, entre las que destacan las derivadas del contexto económico y presupuestario en el que se ha venido desarrollando la actividad del sector público, pero donde tampoco es desdeñable el efecto de las que tienen que ver con la regulación y la utilización de los distintos mecanismos dispuestos para ordenar la función pública, para planificar sus necesidades de personal y para cubrir los puestos de trabajo; y causas específicas, necesarias para explicar la concentración del fenómeno en algunas Administraciones, concretamente en la local, y en determinados servicios, en particular la educación y la sanidad.

Al margen del obstáculo que haya supuesto el comportamiento del sector público para una mayor reducción de la tasa de temporalidad en el conjunto del mercado de trabajo en España, e incluso obviando el mal resultado de 2004, parece incuestionable que las políticas adoptadas hasta ahora han tenido un efecto claro, pero insuficiente, en la reducción de la temporalidad en el sector privado: del 39,5 por 100 en 1996 al 34,7 por 100 en 2004, casi cinco puntos de descenso. Por otro lado, como se explicó en la anterior edición de esta Memoria, algunos resultados en estudios de la Comisión Europea⁹ indican que estas políticas también han conseguido reducir la persistencia de la temporalidad: con datos del Panel de Hogares de la Unión Europea, a lo largo del periodo 1995-1997 algo más de un 20 por 100 de los asalariados temporales al inicio de cada año habían pasado un año después a un puesto estable, y cerca de otro 18 por 100 había pasado al paro; en el periodo 1997-2000, esos mismos porcentajes eran cerca de un 30 y un 12 por 100, respectivamente.

Sucesivas ediciones de esta Memoria han ido dando cuenta de estos avances, bien valorados asimismo en los informes conjuntos sobre el empleo de la Unión Europea, que insisten igualmente en recomendar esfuerzos adicionales, entre ellos a través del diálogo so-

⁹ Comisión Europea, *Employment in Europe 2003. Recent trends and prospects* (cap. 4).

cial. A su vez, los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva en España vienen recogiendo el objetivo de la estabilidad en el empleo entre sus criterios y sus líneas de actuación. Así, ya se recordó en la Memoria de 2003 que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2003), prorrogado por acuerdo de las partes para 2004, planteó una serie de líneas de actuación para potenciar el papel de la negociación colectiva en esta materia¹⁰.

Entre ellas destaca la necesidad de potenciar el trabajo estable a tiempo parcial, por las oportunidades que esta fórmula presenta para conjugar la estabilidad en el empleo con necesidades productivas de las empresas. Adicionalmente, si ofrece condiciones laborales adecuadas, el trabajo a tiempo parcial puede ser una opción útil para abordar la conciliación de la vida laboral y familiar, de manera que podría resultar atractivo para un número importante de quienes bajan o buscan empleo.

Así, el tiempo parcial parece presentar un buen potencial de aumento tanto desde el punto de vista de la demanda como desde el de la oferta de trabajo. Pese a ello, sólo cabe volver a reiterar que sigue pendiente su promoción efectiva, por tres motivos: la baja frecuencia que presenta en comparación con el conjunto de la Unión Europea; la alta temporalidad con la que se asocia; y el más bajo grado de voluntariedad que parece tener en España este tipo de jornada para quienes trabajan con ella.

Las series revisadas de la EPA para el periodo 1998-2004 han elevado ligeramente la proporción de personas ocupadas a tiempo parcial, y arrojan —por primera vez en largo tiempo— un aumento apreciable en 2004, sobre todo en el empleo asalariado femenino. En media anual, un 8,7 por 100 de los ocupados trabajó a tiempo parcial, frente a un 8,2 por 100 en 2003; estos mismos promedios para el caso de los asalariados fueron, respectivamente, un 9,1 y un 8,4

*Baja frecuencia
del trabajo
a tiempo parcial
en España*

¹⁰ Promover la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en contratos fijos, adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, y fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales, de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las coyunturales con contratos temporales, al tiempo que se fomenta el uso de los contratos formativos como vía de inserción laboral y cualificación de los trabajadores.

CUADRO II-9

OCUPADOS Y ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO, 1998-2004

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

Años	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Ocupados		Asalariados		Ocupados		Asalariados		Ocupadas		Asalariadas	
	Miles	% total	Miles	% total	Miles	% total	Miles	% total	Miles	% total	Miles	% total
1998	1.081,6	7,8	843,8	7,9	262,7	2,9	183,7	2,7	818,9	16,8	660,2	16,9
1999	1.169,7	8,0	936,5	8,1	272,9	2,9	193,1	2,7	896,7	17,1	743,4	17,2
2000	1.227,3	7,9	994,4	8,0	272,3	2,8	196,7	2,6	955,0	16,8	797,8	16,9
2001	1.288,0	8,0	1.053,1	8,1	280,0	2,8	205,7	2,6	1.008,1	16,8	847,4	16,9
2002	1.325,1	8,0	1.118,1	8,3	269,5	2,6	205,9	2,5	1.055,7	16,8	912,1	17,2
2003	1.413,0	8,2	1.192,8	8,4	278,6	2,6	209,4	2,5	1.134,4	17,1	983,5	17,3
2004	1.571,6	8,7	1.339,3	9,1	309,3	2,8	235,6	2,7	1.262,3	17,9	1.103,8	18,3

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

por 100. Entre las mujeres, trabajó a tiempo parcial un 17,9 por 100 de las ocupadas y un 18,3 por 100 de las asalariadas, lo que supone un aumento de 0,8 puntos en el primer caso, y de 1 punto en el segundo (cuadro II-9).

La comparación con la Unión Europea, donde también ha crecido esa proporción en 2004, arroja una distancia más que notable, que las cifras de este último año apenas modifican. Esa distancia subraya la necesidad de enfocar la promoción del trabajo a tiempo parcial —si es que se quiere impulsar su desarrollo— con medidas más amplias que la simple regulación de una u otra figura contractual. Un 17,7 por 100 de los ocupados trabajó a tiempo parcial en 2004 en el conjunto de la UE-25, es decir, más del doble que en España. Atendiendo al sexo, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial en la Unión Europea fue un 31,3 por 100, 13,4 puntos mayor que en España, y el de los varones un 6,9 por 100, 4,2 puntos más alto (cuadro II-10).

Como se viene reiterando en estas páginas, se trataría sobre todo de encontrar la manera de extender el trabajo a tiempo parcial en España más allá de las pocas ramas de actividad económica donde se encuentra concentrado. En los últimos datos de Eurostat, correspondientes a 2003, puede verse que en el conjunto de la Unión Europea el trabajo a tiempo parcial también se encuentra concentrado

CUADRO II-10
**TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA Y EN EUROPA,
 POR SEXO, 2003-2004**

(Porcentaje de personas trabajando a tiempo parcial
sobre el total en el empleo)

Sexo y área		Años	
		2003	2004
Ambos sexos	España	8,2	8,6
	UE-25	17,0	17,7
	UE-15	18,6	19,3
	Eurozona	16,9	17,7
Varones	España	2,6	2,7
	UE-25	6,6	6,9
	UE-15	6,8	7,1
	Eurozona	5,8	6,2
Mujeres	España	17,1	17,9
	UE-25	30,4	31,3
	UE-15	34,0	35,0
	Eurozona	31,7	32,9

Fuente: Eurostat, «Labour market latest trends-2nd quarter 2004 data. Main results from the EU LFS». *Statistics in focus*, Theme 3-1/2005.

en algunas ramas de actividad, pero la concentración es menor —y también distinta— de la que rige en el caso español (cuadro II-11).

En ese año, un 29,2 por 100 del total de ocupados a tiempo parcial en España trabajó en dos ramas: servicio doméstico; inmobiliarias, alquileres, otros servicios a las empresas, cuya suma sólo representaba el 10,7 por 100 del empleo total. En la UE-25, esas mismas dos ramas suponían un 12,1 por 100 del empleo a tiempo parcial, y un 9,3 por 100 del total del empleo. Entre las mujeres, la concentración en dichas ramas era aún mayor: un 34,2 por 100 de las mujeres con empleo a tiempo parcial en España, y un 12,5 por 100 en la UE-25.

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

CUADRO II-11
OCUPADOS POR RAMAS SEGÚN JORNADA Y SEXO, ESPAÑA/UE-25, 2003
 (Porcentaje de cada rama sobre el total en cada caso)

Ramas de actividad económica (NACE Rev. 1.1)	UE-25						España	
	Ambos sexos		Mujeres		Ambos sexos		Mujeres	
	Total	T. parcial	Total	T. parcial	Total	T. parcial	Total	T. parcial
Todas las ramas*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sector primario (A + B)	5,1	5,1	4,1	3,7	5,6	4,8	4,0	3,4
Industria y construcción (C a F)	27,3	9,8	14,7	8,7	30,8	9,6	13,7	7,8
Comercio (G)	14,0	16,3	15,5	16,9	15,7	15,8	18,9	16,6
Hostelería (H)	3,7	5,3	4,6	5,0	6,3	10,1	8,4	9,6
Transportes y comunicaciones (I)	6,0	3,2	3,5	2,6	6,1	2,6	3,3	2,1
Intermediación financiera y seguros (J)	3,0	2,2	3,5	2,5	2,4	1,0	2,4	0,8
Inmobiliarias, alquileres, servicios a empresas (K)	8,3	9,0	8,5	8,8	8,0	13,1	10,4	14,3
Administración pública, defensa y SS obligatoria (L)	7,2	4,9	7,3	5,3	6,5	2,4	6,3	2,1
Educación (M)	6,8	9,0	10,9	9,6	5,7	10,0	9,5	9,5
Sanidad y servicios sociales (N)	8,8	14,2	15,6	16,7	5,9	6,3	11,4	7,1
Servicios personales y otros (O)	4,4	6,5	5,4	6,2	4,1	8,2	5,6	7,1
Servicios a hogares (P)	1,0	3,1	1,9	3,7	2,7	16,1	6,2	19,9
<i>Pro-memoria: empleo en total ramas* (miles de personas)</i>	192.934	32.725	84.250	25.534	16.666	1.360	6.387	1.092

* Incluye: Rama Q (organismos extraterritoriales); empleo no clasificable por ramas.

Fuente: Eurostat, *New Cronos Database* [www.europa.eu.int/comm/eurostat/].

En cuanto al segundo motivo citado, la distancia que media entre la frecuencia de la temporalidad de los asalariados a tiempo completo y a tiempo parcial parece indicar que todavía no se han obtenido resultados apreciables en la promoción del trabajo a tiempo parcial estable. A lo largo del periodo 2001-2004, la proporción de asalariados con contrato temporal entre los que trabajaron a tiempo parcial se mantuvo, sin apenas variaciones, en un 55 por 100; en el caso de los varones la frecuencia fue aún más alta, por encima de un 65 por 100, más del doble que la correspondiente a quienes trabajaron a tiempo completo (gráfico II-15).

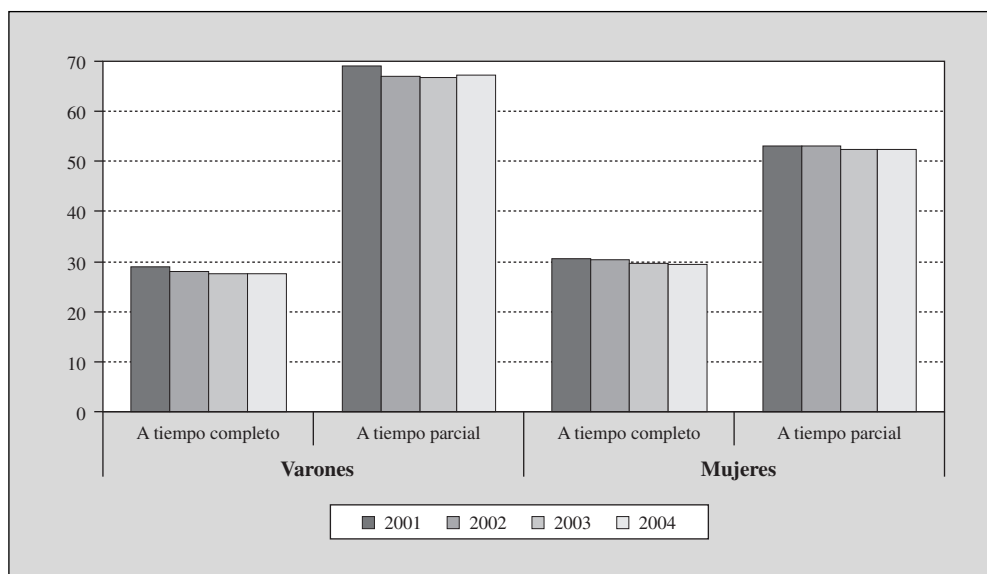
Alta temporalidad en el trabajo a tiempo parcial

Ya se explicó en las dos ediciones anteriores de esta Memoria que el grado de voluntariedad de esta jornada, aproximado por los motivos declarados asimilables a la voluntad o a las circunstancias personales de quienes trabajan a tiempo parcial en España es relativamente bajo, con porcentajes de respuestas para cada uno de los motivos propuestos en la EPA que se muestran muy estables en los últimos años. En torno a un 45 por 100 alude a motivos que podrían

Motivos para trabajar a tiempo parcial

GRÁFICO II-15
ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO, 2001-2004

(Porcentajes sobre el total de asalariados en cada tipo de jornada y sexo, medias anuales)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, tablas anuales 2001 a 2004 [www.ine.es/inebase].

CUADRO II-12
**OCUPADOS Y ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL
 POR SEXO Y MOTIVO, 2004**

(Porcentaje de personas trabajando a tiempo parcial en cada motivo,
 situación profesional y sexo, promedios anuales)

Motivos para trabajar a tiempo parcial	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Total	Asalariados	Total	Asalariados	Total	Asalariadas
Asistencia a cursos	5,5	5,6	12,9	13,9	3,7	3,8
Enfermedad o incapacidad propia	0,7	0,5	2,2	1,7	0,3	0,3
Obligaciones familiares (cuidado de niños o de adultos enfermos o discapacitados)	10,1	9,6	0,4	0,3	12,5	11,5
No encontrar trabajo de jornada completa	19,0	21,6	19,0	23,1	19,0	21,3
No querer trabajo de jornada completa	8,7	8,7	5,1	4,8	9,6	9,5
El tipo de actividad que desarrolla	37,3	36,4	40,2	37,8	36,7	36,1
Otros motivos	18,6	17,6	20,3	18,4	18,2	17,4

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

considerarse de su propia voluntad o interés¹¹; de ellas, más o menos un 10 por 100 invoca motivos o responsabilidades familiares, otro tanto no querer un trabajo a jornada completa, y el resto (hasta ese 45 por 100) se reparte entre formación, enfermedad y otros motivos. El otro 55 por 100 corresponde a no encontrar trabajo de jornada completa (en torno a un 20 por 100) y al tipo de actividad que desarrolla, que con más de un tercio del total de respuestas es el motivo más frecuente de todos. Entre los asalariados las proporciones son similares (cuadro II-12), y atendiendo a la distinción de los motivos por sexo cabe señalar cierta mayor frecuencia entre las mujeres de los motivos familiares, y también de la voluntariedad estricta («no querer trabajo de jornada completa»). Asimismo, comparando la situación de España con la de los países de la Unión Europea, no sólo el trabajo a tiempo parcial es menos frecuente, sino que también los motivos son distintos, aunque en general en toda la Unión prevalece una voluntariedad relativamente baja (cuadro II-13).

¹¹ Los motivos que enumera la EPA para tener un empleo a tiempo parcial son: asistencia a cursos; enfermedad o incapacidad propia; obligaciones familiares (cuidado de niños o de adultos enfermos o discapacitados); no encontrar trabajo de jornada completa; no querer trabajo de jornada completa; el tipo de actividad que desarrolla; otros motivos. Se estiman como motivos asimilables a la voluntad o circunstancias de las personas todos ellos, excepto «no encontrar trabajo de jornada completa» y «tipo de actividad que desarrolla».

CUADRO II-13
**OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y MOTIVO EN ESPAÑA
 Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 2003**

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

Motivo	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	España	UE-25	UE-15	España	UE-25	UE-15	España	UE-25	UE-15
No encontrar trabajo a tiempo completo	18,5	16,0	15,2	17,9	20,2	19,2	18,7	14,9	14,1
No querer trabajo a tiempo completo	8,2	30,5	30,9	3,4	30,4	31,6	9,2	30,5	30,8
Educación o formación	6,8	9,9	9,9	15,7	20,2	21,1	4,6	7,0	7,0
Enfermedad/incapacidad propia	0,7	4,0	3,1	—	7,6	5,9	0,5	2,9	2,4
Cuidado de personas dependientes	9,9	24,5	25,8	—	3,8	4,2	12,3	30,4	31,5
Otras razones	55,4	12,3	12,0	60,4	13,2	12,8	54,1	12,0	11,8
Ninguna razón	0,7	2,9	3,0	—	4,6	5,1	0,6	2,4	2,4

Fuente: Eurostat, *New Cronos DataBase* [www.europa.eu.int/comm/eurostat].

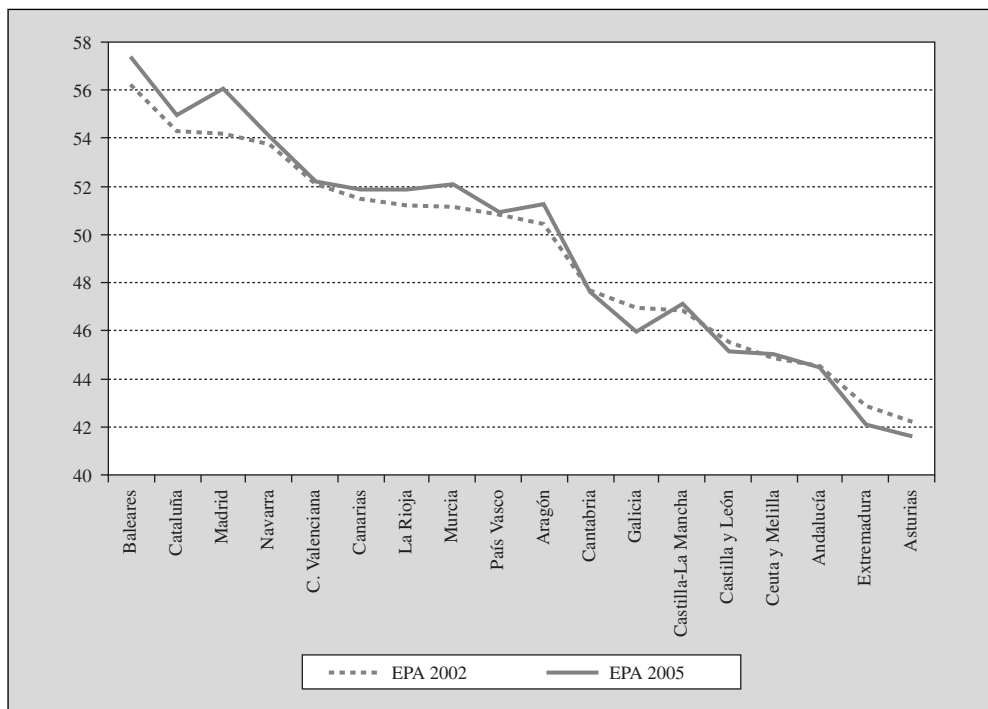
1.1.4. Perspectiva territorial

En la introducción de este panorama se explicó que el cambio en la EPA ha afectado proporcionalmente más a algunas Comunidades Autónomas, de manera que es mayor la distancia entre ellas en los principales indicadores sobre el empleo. Las que más han visto crecer su tasa de empleo con ese cambio han sido Madrid (1,9 puntos), Baleares (1,1) y Murcia (0,9); y las que más han retrocedido, Galicia (1 punto menos en la serie revisada), Extremadura (0,8 puntos menos) y Asturias (0,6). En general, resulta llamativa la circunstancia de que casi todas las Comunidades Autónomas en las cuales la tasa de empleo en la serie original se encontraba por debajo del 50 por 100 han experimentado un retroceso en este indicador según la serie revisada, mientras que las que tenían mayores tasas de empleo han resultado tener una mayor aún (gráfico II-16). Esta observación ilustra el hecho de que la distribución espacial de la población inmigrante (que se dirige preferentemente, claro está, a los territorios más dinámicos desde el punto de vista del empleo) ha incrementado la dispersión territorial.

En el paro el efecto ha sido lógicamente de signo contrario, pero mucho más moderado. Las tasas de paro resultan ser mayores en todos los casos, y las tres regiones más afectadas son la Comunidad Valenciana (0,4 puntos más), Cataluña (0,5 puntos) y Navarra (0,6 puntos). En el resto se observan aumentos de una décima de punto o menos en nueve Comunidades, y de dos a tres décimas en las otras cinco.

GRÁFICO II-16
IMPACTO DEL CAMBIO EN LA EPA SOBRE LAS TASAS DE EMPLEO
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2004

(Comparación de las cifras de la EPA revisada y original. Porcentajes de ocupados sobre la población de 16 y más años, medias anuales)

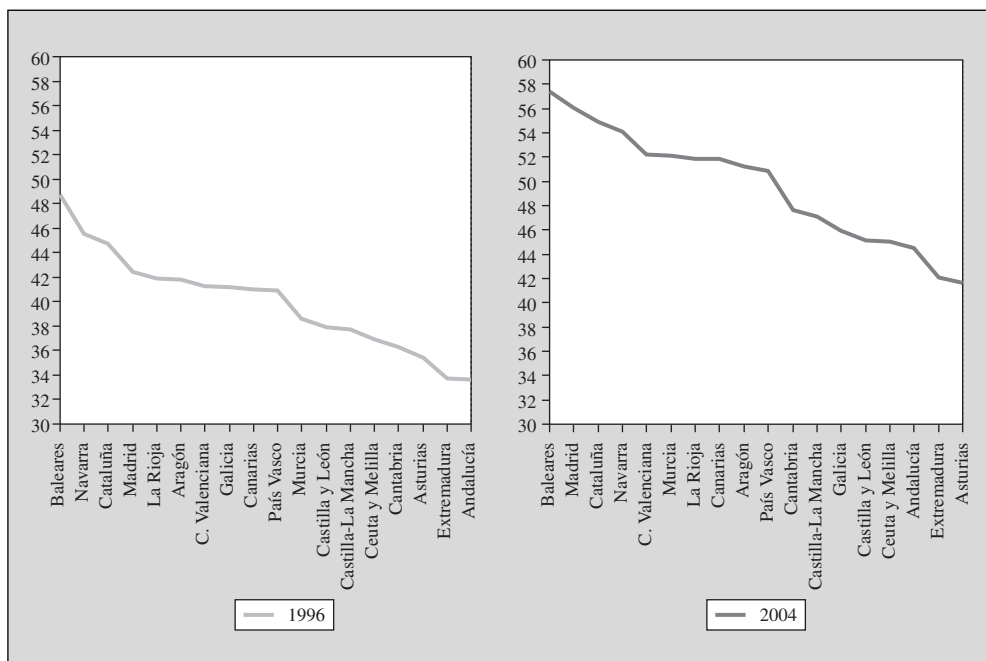


Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, metodología 2002; metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

Es interesante recordar que, además, esas distancias no tienden a cerrarse. En 1996, la diferencia entre la mejor y la peor posición por tasas de empleo (ocupada la primera por Baleares y la segunda por Andalucía) era de 15 puntos; en 2004, la primera Comunidad Autónoma por tasa de empleo (de nuevo Baleares) tenía una tasa de empleo 16 puntos mayor que la última (en este caso Asturias). En estos ocho años, Andalucía, Extremadura y Asturias han aumentado sus tasas de empleo en 10, 8 y 7 puntos, pero en Baleares, Madrid, Cataluña y Navarra los aumentos han sido de ese orden y mayores: 8 puntos en Baleares y Navarra, 10 en Cataluña y 14 en Madrid (gráfico II-17).

La evolución a medio plazo de estas distancias entre los dos extremos del *ranking* de empleo de los mercados de trabajo regionales,

GRÁFICO II-17
TASAS DE EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 1996 Y 2004
 (Porcentajes de ocupados sobre la población de 16 y más años, medias anuales.
 Comunidades Autónomas ordenadas de mayor a menor tasa en cada año)



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

como también la de distintas medidas estadísticas sobre dispersión de las tasas de empleo, indican que en las etapas de mayor crecimiento han tendido a aumentar, y sólo ha ocurrido lo contrario con claridad en las de fuerte retroceso. Todo ello responde, a su vez, a la presencia de desequilibrios territoriales, cuya magnitud y diagnóstico fueron tratados con detalle en el Informe del CES 1/2005, *Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo*. Entre sus conclusiones (recuadro II-2), cabe subrayar la necesidad de medidas adicionales en la política de empleo para reducirlos.

En lo que hace a los resultados concretos de 2004, cabe señalar que el aumento del empleo alcanzó a todas las Comunidades, excepto a Canarias, donde la tasa de empleo fue 0,1 puntos más baja que en 2003. Los mayores crecimientos se recogieron en Aragón (1,8 puntos), La Rioja (1,7 puntos) y Madrid (también 1,7 puntos), siendo

RECUADRO II-2

DESEQUILIBRIOS TERRITORIALES Y POLÍTICAS ACTIVAS
 (Conclusiones del Informe del CES 1/2005)

Uno de los desequilibrios más destacados del mercado de trabajo español es la persistente diferencia en los resultados regionales del empleo y del paro. Se trata de una preocupación repetidamente señalada no sólo por el CES en sus informes, sino también en los sucesivos informes conjuntos sobre el empleo de la Unión Europea. Ello apunta, como señalan estos últimos, a recordar la pertinencia de adoptar medidas adicionales en la política española de empleo para tratar de reducir estos desequilibrios, contemplando la necesidad de completar la modernización de los servicios públicos.

Observando los resultados del mercado de trabajo por Comunidades Autónomas se constata que las posiciones relativas de cada una de éstas tienden a mantenerse a lo largo de los años, configurando un *ranking* regional bastante estable. En un extremo de ese *ranking* figuran Baleares, Navarra y Madrid, grupo en el que se dan tasas de empleo mucho más altas y tasas de paro relativamente bajas. El otro extremo lo ocupan Andalucía y Extremadura, con tasas de empleo más bajas y tasas de paro destacadamente más altas. La fuerte creación de empleo desde 1996 no ha acertado sustantivamente la distancia entre esos dos grupos.

La posibilidad de la población de desplazarse a otros territorios en busca de mejores oportunidades de empleo no ha actuado en el sentido de reducir las distancias entre las Comunidades Autónomas en cuanto a sus tasas de paro. Los datos disponibles muestran que España mantiene flujos migratorios interregionales inferiores a los del conjunto de la UE-15, aun teniendo el nivel más alto de desempleo en este grupo de países. El dato es más significativo en la medida en que la propia Unión Europea en su conjunto presenta niveles de movilidad significativamente inferiores a los de otras áreas.

La amplia dispersión que exhiben los principales indicadores del mercado de trabajo español no pueden explicarse sin acudir a múltiples factores económicos, demográficos o sociales, que incluyen elementos como los salarios, las características de las vacantes que se producen, la vivienda, los lazos sociales y familiares o los niveles de renta y bienestar, entre otros. La mayoría de estos elementos exceden el ámbito en el que pueden incidir las políticas activas, pero existen otros que sí deben considerarse desde esta perspectiva. El más evidente se refiere a la mejora de los mecanismos de intermediación en el empleo.

estas dos últimas quizá más destacables, porque acompañaron a un crecimiento de la población total mayor que el del total español. Por encima de la media crecieron también Murcia, Andalucía y la Comunidad Valenciana, y notablemente por debajo Asturias, Galicia y el País Vasco (cuadro II-14). En el desempleo, por su parte, se recogieron descensos en trece Comunidades, entre las que destaca especialmente Andalucía, donde la tasa de paro media en 2004 fue 1,5 puntos más baja que en 2003, dejando de ocupar —por primera vez— la peor posición en cuanto a tasas de paro.

CUADRO II-14

TASAS DE EMPLEO Y PARO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2001-2004

(Porcentajes de ocupados sobre la población de 16 y más años y de parados sobre la población activa, medias anuales. CCAA ordenadas de mayor a menor tasa de empleo y de menor a mayor tasa de paro en 2004)

Comunidades Autónomas	Tasas de empleo					Comunidades Autónomas	Tasas de paro				
	2001	2002	2003	2004	2003/2004		2001	2002	2003	2004	2003/2004
Baleares	55,4	56,4	56,5	57,4	0,8	Navarra	4,9	5,7	5,7	5,5	-0,2
Madrid	52,7	53,9	54,4	56,0	1,7	La Rioja	4,5	7,0	6,0	5,6	-0,4
Cataluña	52,9	52,7	54,2	54,9	0,7	Aragón	5,0	5,8	6,6	5,6	-1,0
Navarra	52,7	52,6	53,1	54,1	1,0	Madrid	7,6	7,3	7,4	6,7	-0,6
C. Valenciana	49,9	50,1	50,8	52,2	1,4	Baleares	5,9	7,6	9,6	9,1	-0,5
Murcia	48,2	49,2	50,8	52,1	1,3	C.-La Mancha	9,5	9,5	10,1	9,5	-0,5
La Rioja	48,2	48,7	50,1	51,9	1,7	Cataluña	8,6	10,1	10,1	9,7	-0,4
Canarias	49,6	50,8	52,0	51,9	-0,1	País Vasco	9,8	9,6	9,5	9,7	0,3
Aragón	47,7	48,1	49,5	51,3	1,8	Asturias	7,7	9,7	11,2	10,4	-0,8
País Vasco	48,9	49,5	50,5	50,9	0,4	C. Valenciana	9,4	10,8	11,2	10,4	-0,8
Cantabria	45,3	45,4	46,9	47,6	0,7	Cantabria	8,7	10,1	10,5	10,5	0,0
C.-La Mancha	44,1	45,2	46,1	47,1	1,0	Murcia	10,7	11,4	10,7	10,7	-0,1
Galicia	44,2	44,3	45,5	46,0	0,4	Castilla y León	10,1	10,5	11,1	10,7	-0,4
Castilla y León	42,9	43,6	44,2	45,1	0,9	Canarias	10,8	11,1	11,4	12,0	0,6
Ceuta y Melilla	43,8	44,0	45,0	45,0	0,1	Galicia	11,0	12,2	12,7	13,6	0,9
Andalucía	40,7	41,8	43,0	44,5	1,4	Ceuta y Melilla	5,3	5,5	9,2	14,0	4,7
Extremadura	39,7	40,0	41,4	42,1	0,7	Andalucía	18,7	19,7	18,6	17,1	-1,5
Asturias	38,9	39,7	41,1	41,6	0,6	Extremadura	14,5	19,2	17,4	17,2	-0,2

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

1.2. FLUJOS DE ENTRADA Y SALIDA

Habitualmente este epígrafe de la Memoria del CES ha venido ofreciendo primero algunos datos de interés sobre el conjunto de movimientos de entrada y salida (o flujos) que continuamente se producen en el mercado de trabajo, y ha tratado después dos aspectos clave acerca de las formas a través de las cuales circulan esos flujos: la contratación, que es además uno de los principales instrumentos de la política de empleo española, y los despidos. En esta edición se mantendrá esa estructura tradicional, en la que se recogerán las líneas básicas de lo tratado sobre esta cuestión en el ya citado Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social. Dicho Informe ha sido puesto a disposición de los interlocutores sociales para las actuaciones y reformas que los mismos consideren necesarias, buscando aquellos compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.

Hay que recordar que en España se da una alta movilidad en relación con la actividad. De acuerdo con la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), en 2004 se produjo una media trimestral de 2,24 millones de altas de trabajadores (efectivos laborales, según la denominación en esa encuesta) y 2,12 millones de bajas, lo que supone que en cada trimestre un 19,3 por 100 de la plantilla estaba compuesta por nuevas personas, que venían a sustituir a un 18,2 por 100 de anteriores efectivos y en el resto (1,1 por 100) a aumentar la plantilla. A su vez, los datos sobre movilidad en relación con la actividad de la EPA indican que en el último trimestre de 2004 un 3,1 por 100 de los ocupados venía de una situación de desempleo en el trimestre anterior y un 2,2 por 100 de una situación de inactividad laboral, lo que da un total de 537.000 entradas desde el paro y 372.000 desde la inactividad: más de 900.000 «altas» en el empleo en un solo trimestre; de otro lado, un 22,8 por 100 de los desempleados había tenido ocupación laboral en el trimestre anterior, igual que un 2,8 por 100 de los inactivos, de manera que se habían producido más de 980.000 «bajas» en el empleo. Los porcentajes de «entradas», tanto en la EPA como en la ECL, son algo más altos que en 2003, y también lo son los de «salidas», de manera que, además, probablemente en 2004 aumentó el volumen de movimientos laborales.

1.2.1. La contratación registrada

*Fuerte alza
en el número
de contratos*

En el año 2004 se registraron 15,7 millones de nuevos contratos de trabajo, nada menos que 1,6 millones por encima de los registrados en el año anterior (cuadro II-15). Este fuerte aumento subraya el cambio de tendencia que ya se observó en 2002 y que las cifras de 2003 vinieron a confirmar. De hecho, quedan pocas dudas acerca de que la reducción que se observó en 2001 (cuando el número de nuevos contratos registrados se redujo por primera vez desde 1993) tuvo un carácter excepcional. El crecimiento de los contratos correspondiente a 2004 supera, además, los resultados del periodo 1994-2000, hasta ahora los más altos, que habían arrojado un promedio acumulativo anual de 1,2 millones de contratos.

El origen principal de este crecimiento se encuentra en el de las tres mayores figuras de la contratación temporal: obra o servicio, eventual e interinidad. Éstas acumularon 14,4 millones de contratos, 1,5 millones más que en 2003, lo que supone un aumento del 12,1

CUADRO II-15
CONTRATOS REGISTRADOS, 2001-2004
 (Totales anuales)

	2001	2002	2003	2004
Indefinido ordinario (J. completa)	318.478	294.974	278.636	326.917
Indefinido fomento (J. completa)	253.578	201.018	188.412	203.664
Indefinido ordinario/fomento (J. parcial)	170.768	165.343	161.990	181.494
Fijo discontinuo	72.750	73.519	78.857	84.915
Obra o servicio determinado*	5.036.781	5.058.733	5.323.303	6.057.836
Eventual circ. producción*	6.100.852	6.233.171	6.466.845	7.117.436
Interinidad*	922.470	1.003.414	1.067.405	1.234.104
Prácticas*	75.762	78.195	76.471	85.845
Formación*	121.207	126.568	125.774	126.534
<i>Resto modalidades y otros contratos*</i>	<i>511.238</i>	<i>404.559</i>	<i>346.547</i>	<i>318.595</i>
Total contratos iniciales	13.583.884	13.639.494	14.114.240	15.737.340
Conversiones en indefinidos	472.600	539.754	553.823	613.444
Total contratos registrados	14.056.484	14.179.248	14.668.063	16.350.784

* En jornada completa o parcial.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados*.

por 100. Pero la contratación indefinida en las diversas modalidades recogidas en la estadística de contratos registrados del INEM no sólo creció en 2004 por primera vez en los últimos tres años, sino que además arrojó el mayor crecimiento relativo, un 12,6 por 100, y aportó cerca de 800.000 nuevos contratos al total del año 2004, 89.000 más que en 2003. A su vez, las conversiones de contratos temporales en indefinidos volvieron a aumentar en este año: se registraron más de 613.000 de tales conversiones, casi 60.000 más que en 2003. Salvo el ligero retroceso que se observó en 2003, el ritmo de crecimiento en las conversiones en 2004 se situó cerca de un 11 por 100.

En la contratación temporal se produjeron, por otra parte, algunos cambios reseñables, aunque desde luego no capaces de alterar la estructura de ésta, que continúa girando en torno a las mayores figuras. La interinidad, que en 2003 había crecido menos que en los años anteriores, volvió a crecer con más fuerza en 2004: se celebraron 1,2 millones de contratos bajo esta modalidad, lo que supone un crecimiento cercano al 16 por 100. Y, así, prosiguió su tendencia ascendente en el total de contratos, donde representa ya cerca de un 8 por 100. Cabe señalar que también crecieron este año, en un 5 por 100, los contratos formativos (prácticas y formación), salvando así el pequeño descenso que habían mostrado en 2003.

Tras estudiar todos estos movimientos a lo largo de los últimos diez años, el Informe de la Comisión de Expertos indica que la contratación temporal ha mantenido su ritmo de aumento y ha seguido siendo la dominante, claramente concentrada en esas figuras. Y extrae de ello dos conclusiones: ha aumentado la rotación laboral; y la duración media de estos contratos ha tendido a disminuir.

Sobre la primera conclusión del Informe, basta recordar que viene avalada por la alta cifra de contratos temporales celebrados con respecto al número de asalariados (que aproxima la rotación laboral). Ésta creció en 2004 hasta 105 contratos por cada 100 asalariados, rompiendo la tendencia ligeramente descendente que había mostrado en 2002 y en 2003 y situándose también como la más alta del último decenio.

Pero sobre la segunda conclusión es preciso recordar que los datos no permiten sino aproximarla, como se viene advirtiendo en sucesivas ediciones de esta Memoria, no sólo porque una de las principales modalidades, el contrato de obra o servicio, presenta con gran frecuencia —por su propia configuración— una duración temporal pero indeterminada, sino también porque esos datos sólo se ofrecen en intervalos amplios y de duraciones no muy comparables. Un cálculo aproximado¹² de esa duración para cada año del periodo 2001-2004 en el caso de los celebrados con jornada completa arroja en torno a 54 días en el primer año en el caso del contrato eventual, y 53 días en el último; en el de interinidad, descontando los de duración indeterminada, el promedio pasó de 40 a 38 días, y en el de obra o servicio, también atendiendo sólo a los que tienen duración determinada, las cifras medias de días por contrato fueron 82 en 2001, y 81 en 2004. Así, estos pequeños movimientos sólo implican que la duración media siguió situada en el intervalo de uno a tres meses, pero también afirman que a lo largo del último cuatrienio la contratación temporal presenta duraciones muy cortas.

*Corta duración
de los contratos
temporales*

Esto último sí es directamente observable en las cifras de la *Estadística de Contratos Registrados* (aunque sólo desde 2002). Casi un 27 por 100 de los contratos por obra o servicio con jornada completa y duración determinada se celebró en 2004 por una semana o

¹² Tomando valores centrales en los intervalos definidos en la estadística.

menos, igual que ocurrió en la modalidad eventual en jornada completa (cuadro II-16). En ambos casos se aprecia, con todo, un crecimiento relativamente más bajo de estos contratos más cortos que en 2003, y también en comparación con el que se observa en los que tienen una vigencia algo más alta. Esto no ocurre con tanta claridad en la interinidad, donde los contratos de una semana o menos supusieron en 2004 más de un 36 por 100 del total. La contratación temporal a tiempo parcial, por su parte, muestra una estructura por duraciones (cuadro II-17) similar a la correspondiente a la jornada completa, aunque con un peso relativamente más bajo de los más cortos.

Ya se ha indicado que las modalidades de duración indefinida aportaron cerca de 800.000 contratos al total de los nuevos celebrados en 2004, a los que se añaden las más de 613.000 conversiones registradas en el año. Además, aunque desde luego el mayor crecimiento correspondió al indefinido ordinario a jornada completa, en 2004 hay que destacar el primer aumento desde 2001 en el número de los indefinidos «de fomento» (cuadro II-18). La supresión del supuesto general de bonificación en la contratación a menores de 30 años condicionó un estancamiento apreciable en esta figura, y quizá un menor efecto total del esquema de incentivos a la contratación indefinida. Es patente en la distribución del crecimiento por sexo y edad de los contratos «de fomento» entre 2003 y 2004 que el mayor número de los celebrados con menores de 30 años apenas aportó un 18 por 100 al aumento total en esta figura; y toda la aportación se originó en el caso de las mujeres, pues se redujo el número de contratos de este tipo a varones de esas edades. En contrapartida, probablemente esté beneficiando con mayor intensidad a los grupos prioritarios. La mayor aportación al crecimiento por edades (un 52 por 100 del aumento total) se encuentra entre los mayores de 45 años, y en el conjunto de edades, entre las mujeres (más de un 72 por 100).

Nuevo repunte de la contratación indefinida

En definitiva, ese esquema podría tener un efecto total algo menor (sobre todo entre los varones) y a cambio uno más intenso en ciertos grupos, como por otra parte era esperable, porque concretó y definió más los colectivos donde impulsar la contratación indefinida. De todas formas, la contratación indefinida a mujeres es ahora mucho mayor que a hombres en esta modalidad, pero el saldo global sigue suponiendo un menor número de nuevos contratos indefinidos.

CUADRO II-16
CONTRATOS TEMPORALES EN JORNADA COMPLETA: PRINCIPALES MODALIDADES* POR DURACIÓN, 2003-2004
 (Total registrado en cada año y variación anual en número y en porcentaje)

Duración	Obra o servicio determinado				Eventual circunstancias producción				Interinidad			
	2003	2004	Variación		2003	2004	Variación		2003	2004	Variación	
			Número	%			Número	%			Número	%
Determinada	475.638	505.665	30.027	6,3	5.063.557	5.462.199	398.642	7,9	355.283	419.088	63.805	18,0
≤ 1 mes	264.127	266.458	2.331	0,9	2.856.051	3.028.355	172.304	6,0	261.109	305.235	44.126	16,9
≤ 7 días	154.612	135.770	-18.842	-12,2	1.349.293	1.466.737	117.444	8,7	129.045	151.703	22.658	17,6
> 7 días y ≤ 15 días	53.362	59.030	5.668	10,6	449.918	466.848	16.930	3,8	47.876	55.780	7.904	16,5
> 15 días y ≤ 1 mes	56.153	71.658	15.505	27,6	1.056.840	1.094.770	37.930	3,6	84.188	97.752	13.564	16,1
> 1 mes y ≤ 3 meses	88.632	92.673	4.041	4,6	1.257.049	1.380.615	123.566	9,8	57.065	70.135	13.070	22,9
> 3 meses y ≤ 6 meses	62.387	70.367	7.980	12,8	832.124	917.064	84.940	10,2	29.353	34.587	5.234	17,8
> 6 meses y ≤ 1 año	52.435	63.342	10.907	20,8	116.570	134.126	17.556	15,1	6.203	7.431	1.228	19,8
> 1 año	8.057	12.825	4.768	59,2	1.763	2.039	276	15,7	1.553	1.700	147	9,5
Indeterminada	3.779.034	4.256.674	477.640	12,6	—	—	—	—	439.721	470.036	30.315	6,9
Total	4.254.672	4.762.339	507.667	11,9	5.063.557	5.462.199	398.642	7,9	795.004	889.124	94.120	11,8

* En número de contratos.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados*.

CUADRO II-17
CONTRATOS TEMPORALES EN JORNADA PARCIAL*
POR DURACIÓN, 2002-2004

(Total registrado en cada año y variación anual 2003-2004 en número y en porcentaje)

Duración	Temporales con jornada parcial*				
	2002	2003	2004	Variación 2003-2004	
				Número	%
Determinada	1.727.814	1.834.395	2.164.939	330.544	18,0
≤ 1 mes	671.041	766.367	953.787	187.420	24,5
≤ 7 días	337.184	429.334	555.766	126.432	29,4
> 7 días y ≤ 15 días	88.483	93.626	112.679	19.053	20,4
>15 días y ≤ 1 mes	245.374	243.407	285.342	41.935	17,2
> 1 mes y ≤ 3 meses	587.771	597.821	681.623	83.802	14,0
> 3 meses y ≤ 6 meses	357.879	349.144	393.757	44.613	12,8
> 6 meses y ≤ 1 año	99.565	101.218	113.543	12.325	12,2
> 1 año	11.558	19.845	22.229	2.384	12,0
Indeterminada	894.527	946.840	1.170.722	223.882	23,6
Total	2.622.341	2.781.235	3.335.661	554.426	19,9

* En cualquier modalidad contractual de duración no indefinida.

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados*.

Lo mismo ocurre en el caso de los mayores de 45 años, que constituyen, junto con las mujeres y los parados de larga duración, uno de los colectivos centrales en el nuevo esquema de objetivos.

Pero más importante que discutir el mayor o menor efecto en los tres últimos años es preguntarse si, en líneas generales, este efecto ha sido relevante para la reducción de la temporalidad (o al menos para elevar el volumen de empleo estable) en los siete largos años que han transcurrido desde la introducción de estos mecanismos de fomento. Para valorar dicho efecto hay que recordar la situación que se observó desde la segunda mitad de los años ochenta y hasta 1996: en ese periodo, la contratación indefinida apenas representaba el 5 por 100 del total de contratos registrados cada año; entre 1996 y 1999 la cifra de contratos indefinidos se multiplicó por 4, y ese porcentaje se elevó a más de un 9,2 por 100 en el último año; desde entonces, el peso sobre el total no ha crecido, y se ha situado en 2004 en un 8,7 por 100. Tras estas cifras relativas se cuentan 9,4 millones de contratos indefinidos celebrados entre 1997 y 2004, 6,6 millones de ellos en el último cuatrienio.

CUADRO II-18
CONTRATOS INDEFINIDOS POR SEXO Y EDAD, 2003-2004
 (Totales anuales según modalidad)

Tipo de contrato	2003				2004			
	< 30 años	30-44 años	45+ años	Total edades	< 30 años	30-44 años	45+ años	Total edades
Ambos sexos								
Ordinario	114.350	134.354	29.932	278.636	131.848	160.330	34.739	326.917
Ley 63/1997	79.972	40.762	67.678	188.412	82.526	45.385	75.708	203.619
Tiempo parcial*	84.353	51.943	25.694	161.990	92.519	59.260	29.715	181.494
Fijo discontinuo**	34.424	29.459	14.874	78.757	35.364	32.095	17.456	84.915
Otras	2.168	3.447	2.535	8.150	2.385	3.985	2.959	9.329
Total nuevos	315.267	259.965	140.713	715.945	344.642	301.055	160.577	806.274
Conversiones	314.848	202.508	36.467	553.823	335.061	233.733	44.650	613.444
Total contratos	630.115	462.473	177.180	1.269.768	679.703	534.788	205.227	1.419.718
Varones								
Ordinario	77.755	99.165	22.303	199.223	88.430	116.635	25.619	230.684
Ley 63/1997	19.455	8.121	47.541	75.117	19.069	8.305	51.861	79.235
Tiempo parcial*	32.117	17.109	9.181	58.407	35.253	19.055	10.215	64.523
Fijo discontinuo**	14.716	12.330	6.089	33.135	15.585	13.953	7.086	36.624
Otras	1.407	2.400	1.924	5.731	1.485	2.716	2.162	6.363
Total nuevos	145.450	139.125	87.038	371.613	159.822	160.664	96.943	417.429
Conversiones	179.549	125.187	22.514	327.250	188.627	142.491	27.106	358.224
Total contratos	324.999	264.312	109.552	698.863	348.449	303.155	124.049	775.653
Mujeres								
Ordinario	36.595	35.189	7.629	79.413	43.418	43.695	9.120	96.233
Ley 63/1997	60.517	32.641	20.137	113.295	63.457	37.080	23.847	124.384
Tiempo parcial*	52.236	34.834	16.513	103.583	57.266	40.205	19.500	116.971
Fijo discontinuo**	19.708	17.129	8.785	45.622	19.779	18.142	10.370	48.291
Otras	761	1.047	611	2.419	900	1.269	797	2.966
Total nuevos	169.817	120.840	53.675	344.332	184.820	140.391	63.634	388.845
Conversiones	135.299	77.321	13.953	226.573	146.434	91.242	17.544	255.220
Total contratos	305.116	198.161	67.628	570.905	331.254	231.633	81.178	644.065

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

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

Fuente: INEM, *Estadística de Contratos Registrados*.

9,4 millones de contratos suponen más del 94 por 100 del total de las personas asalariadas que, según la EPA revisada, tenían un contrato indefinido en 2004. Esto indica que una parte importante de los contratos indefinidos celebrados en dicho periodo debe haberse extinguido, circunstancia que contribuye a cuestionar el efecto a largo plazo del esquema de incentivos. Esto es lo que plantea en el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social cuando calcula que de los 6,6 millones de contratos celebrados entre 1999 y

2004 sólo algo más de la mitad permanecía en vigor en el último año del periodo¹³.

Además, no todos los contratos se acogieron a alguna medida de fomento de la contratación indefinida. Los indefinidos ordinarios representan la tercera parte del total de casi 9,4 millones de indefinidos registrados en el periodo 1997-2004, pese a que apenas un 12 por 100 tuvo bonificación (cuadro II-19). Del total de contratos en cualquier modalidad indefinida, un 58 por 100 llevaron aparejada una reducción (de 45 a 33) en el máximo número de días de salario como indemnización por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades (en lugar de 42), en el caso de despido objetivo declarado improcedente, y cerca de un 29 por 100 (con o sin esa reducción en el despido) resultaron bonificados.

A pesar de que no parece existir correlación clara entre las bonificaciones aplicadas y las variaciones en el porcentaje de indefinidos

CUADRO II-19
**CONTRATOS INDEFINIDOS REGISTRADOS:
 TOTAL Y ACOGIDOS A MEDIDAS DE FOMENTO,
 POR MODALIDAD. DATOS ACUMULADOS 1997-2004**

Contratos	Número	% sobre modalidad
Ordinarios	3.407.327	
<i>Bonificados</i>	395.840	11,6
«De fomento»*	2.565.322	
<i>Bonificados</i>	2.309.428	90,0
Total nuevos	5.972.649	
<i>Bonificados</i>	2.705.268	45,3
<i>Con menor despido</i>	2.565.322	43,0
Conversiones	3.408.821	
<i>Con menor despido</i>	2.874.415	84,3
Total contratos	9.381.470	
<i>Bonificados</i>	2.705.268	28,8
<i>Con menor despido</i>	5.439.737	58,0

* Todos ellos con menor despido.

Fuente: Datos del Servicio Público de Empleo Estatal proporcionados a la Comisión de Expertos para el Diálogo Social.

¹³ El cálculo responde al del número de asalariados con contrato indefinido en la EPA original de 2004 con antigüedad igual o inferior a cinco años (3,55 millones de personas). El Informe recuerda que se trata sólo de una aproximación razonable.

en el sector privado en el periodo 2002-2004, tal como puso de manifiesto el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, cabe preguntarse qué es lo que han aportado, en definitiva, las bonificaciones establecidas en la política de fomento de la contratación indefinida. Sin ellas es difícil pensar que se habría duplicado el peso de la contratación indefinida. Y es poco cuestionable que han contribuido de forma sustantiva a elevar la frecuencia con que ese tipo de contratos se celebran con algunos grupos, especialmente con los jóvenes, sobre los que recaen todavía las mayores tasas de temporalidad, pero en los que se han logrado recortes muy apreciables de dichas tasas: según se recogió en el epígrafe 1.1.3, la correspondiente al grupo de 20 a 24 años en el sector privado experimentó un descenso de 8,5 puntos entre 1998 y 2004, y la del grupo de 25 a 29 años de edad uno de 5,6 puntos entre esos mismos dos años.

Pero hay un amplio margen de mejora para aumentar la eficacia (y con ella la eficiencia, que deriva de atender a la relación entre efecto y coste) del fomento de la contratación indefinida y, en general, del fomento del empleo. No es inmediato determinar ese margen, y mucho menos lo es concretar líneas de mejora. Como señala el propio Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, sería necesario para ello realizar ejercicios de evaluación detallados, rigurosos y solventes (recuadro II-3), que también fue una de las propuestas más claramente argumentadas y detalladas en el Informe del CES 1/2005 para el conjunto de las políticas activas de empleo. Y como hasta la fecha no se ha prestado mucha atención a proveer

RECUADRO II-3

NECESIDAD DE EVALUAR LAS POLÍTICAS ACTIVAS

Conclusiones del Informe del Comité de Expertos para el Diálogo Social

8. Es necesario que las políticas de empleo y, en concreto, las políticas activas del mercado de trabajo sean sometidas a un proceso de evaluación continuo y riguroso.

Dentro de los instrumentos a favor de la seguridad del empleo, las subvenciones a la contratación y, en general, las políticas activas del mercado de trabajo han adquirido una relevancia notable. Creemos que muchos de los programas relativos a políticas activas del mercado de trabajo se han desarrollado sin un conocimiento suficiente acerca de sus efectos sobre los objetivos deseados, aunque en algunos casos hay indicios de que algunos programas han tenido un éxito relativo. Si bien es necesario mantener los recursos dedicados a dichas políticas, también resulta ineludible atender a su reformulación, prestando especial atención a su evaluación y a la distribución de los recursos dedicados a ellas en función de los resultados que se puedan obtener. Entre los principales objetivos a considerar resulta prioritario alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

sistemas para realizarlos, no hay todavía evidencia firme sobre el efecto de estos incentivos, tanto para la creación de empleo como para la reducción de la temporalidad.

1.2.2. Los despidos

Los despidos no son la manera más frecuente de salir de la ocupación en el mercado de trabajo español. Las cifras de la EPA sobre movilidad en relación con la actividad ilustran esta circunstancia: compárese la cifra de 980.000 «bajas» en el empleo en un solo trimestre que se recogió en la introducción de este epígrafe 1.2 con la de 236.000 que se obtiene —en números redondos— de la suma de despidos en los juzgados, conciliaciones y Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) de extinción en todo el año 2004 que ofrecen los datos del MTAS. Más claro resulta al observar, también con datos de la EPA, la distribución de las personas desempleadas según el motivo por el que dejaron su último empleo (cuadro II-20). Tomando como referencia a quienes habían dejado su empleo hace menos de un año, el mayor porcentaje de esta distribución corresponde a la finalización de un contrato temporal (de temporada, estacional, o de otro tipo): un 75 por 100 en 2004. Los despidos por cualquier vía, incluyendo las jubilaciones o retiros por causas distintas de la enfermedad o incapacidad, supusieron un 8,8 por 100 en ese mismo año.

CUADRO II-20

PARADOS HACE MENOS DE UN AÑO POR CAUSAS, 2001-2004

(Miles de personas y porcentaje de cada causa sobre el total, medias anuales. Serie revisada)

Parados hace menos de un año	2001	2002	2003	2004
Miles de personas	985,7	1.148,5	1.201,0	1.230,7
Distribución por causas (% total)				
Todas	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin contrato temporada o estacional	20,9	19,5	20,4	19,2
Fin contrato otro tipo	54,9	57,4	55,0	55,8
Despido o suspensión por regulación	1,1	1,3	1,3	1,4
Despido por otras causas	7,1	6,9	7,1	7,3
Jubilación anticipada o retiro por enfermedad o incapacidad	0,5	0,6	0,6	0,6
Jubilación o retiro por otras causas	0,2	0,1	0,1	0,1
Razones personales o responsabilidades familiares	1,0	0,9	0,6	1,0
Otras causas	14,4	13,3	14,9	14,7

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

Pero es obligado abordar su estudio, del que al menos se extrae una conclusión firme, pues no cabe sino reiterar la carencia actual de datos incontrovertidos para tratar su evolución y para comparar los costes asociados a cada vía de despido con su frecuencia, que sería una forma de calibrar la importancia de éstos (si se asume como hipótesis para contrastarla que lo esperable sería una mayor frecuencia en las vías de menor coste, aun teniendo en cuenta que no siempre serían alternativas, pues cada una presenta requisitos que no necesariamente podrían cumplirse de manera indistinta en todos los casos).

El problema de los datos sobre despidos

Como se recordará, con la entrada en vigor de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, la conciliación previa o la sentencia judicial, en su caso, dejaron de ser preceptivas para el acceso a prestaciones por desempleo en la extinción de la relación laboral por despido. Esta última circunstancia ha condicionado un descenso rápido y muy marcado en las conciliaciones realizadas en los Servicios Administrativos de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Hay en los últimos años una fuente alternativa para determinar el número de despidos producidos, que es la información sobre las altas iniciales en el sistema de prestaciones por desempleo según la causa de nacimiento del derecho. Dichas altas podrían ajustar mejor la cifra de despidos en términos de personas y permitirían suplir algunas carencias de las estadísticas tradicionales (entre otros, detalla los despidos acogidos a la Ley 45/2002, y da información sobre los despidos por causas objetivas). Pero estos datos presentan también discrepancias poco explicables en algunos casos con los que se obtienen de otras fuentes. Por ejemplo, en el caso de las conciliaciones ante el juzgado, las altas iniciales de prestaciones arrojan para 2004 3.273 casos, mientras que la estadística judicial señala 14.282, casi tres veces más. En el caso de los ERE, y más claramente todavía en las conciliaciones administrativas, las altas dan una cifra siempre menor que las fuentes alternativas.

Las altas de prestaciones tienen además problemas importantes a la hora de atender a su evolución entre 2002 y 2004, precisamente por el cambio en los requisitos para acceder a la prestación por desempleo. El cambio habría supuesto concentrar en 2003 un alza extraordinaria en las altas por despidos simplemente porque ya no era necesario conciliar o esperar a la sentencia para acceder a la prestación.

CUADRO II-21

DESPIDOS POR FUENTES, 1998-2004

(Altas de prestaciones, Conciliaciones administrativas, Asuntos judiciales sociales y Expedientes de Regulación de Empleo)

Despidos según fuentes	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1. Altas iniciales de prestaciones							
Conciliaciones administrativas	122.417	133.925	149.848	171.407	137.554	45.913	33.609
Sentencia Judicial	15.187	12.097	10.772	10.799	11.526	6.144	7.276
Conciliación Juzgado	5.783	5.186	5.024	5.647	5.656	2.949	3.273
Ley 45/2002					92.510	230.455	277.628
Otras (período prueba, causas objetivas)	36.167	41.288	48.474	62.763	208.116	71.255	64.141
ERE de extinción	34.088	27.178	30.937	34.136	39.446	39.729	32.089
2. Estadística de Mediación Arbitraje y Conciliación (MAC)							
Conciliaciones individuales por despidos terminadas con avenencia	146.235	162.079	180.295	215.335	187.156	95.408	68.166
Id. sin avenencia	26.462	26.653	26.089	29.203	34.493	31.921	32.278
Id. intentadas sin efecto	28.377	26.958	27.072	30.538	36.360	34.728	33.896
Id. otras	8.000	8.640	9.242	10.778	10.177	8.967	8.337
3. Estadística de Asuntos Judiciales Sociales (AJS)							
Asuntos resueltos en despidos con sentencia	23.278	21.531	22.036	23.890	27.120	27.926	30.054
Id. por conciliación	10.756	11.066	11.622	13.341	16.784	17.110	14.982
Id. por desistimiento	7.184	7.500	8.350	11.677	11.915	11.416	11.970
Id. por otras causas	3.964	3.275	3.225	4.129	5.252	7.812	5.614
4. Expedientes de Regulación de Empleo (ERE)							
Trabajadores afectados por ERE de extinción autorizados	35.716	25.651	29.717	37.778	39.975	42.960	30.662
Total							
A. Estadísticas MAC, AJS, ERE (2 a 4)	289.972	293.353	317.648	376.669	369.232	278.248	235.959
B. Altas iniciales de prestaciones (1)	213.642	219.674	245.055	284.752	494.808	396.445	418.016

Fuentes: 1998-2003: MTAS, *Anuario de Estadísticas Laborales*, 2004: Altas: Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social; Conciliaciones, Asuntos y Expedientes: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Así, los datos que arrojan las distintas fuentes sobre despidos para 2004 presentan una notable diferencia: las altas iniciales en la prestación por desempleo en 2004 indican más de 418.000 personas, frente a los cerca de 236.000 que muestra la suma de asuntos resueltos por despidos, conciliaciones y expedientes autorizados de extinción en las estadísticas correspondientes (cuadro II-21). No queda, pues, sino poner de relieve estas discrepancias y reiterar la necesidad de disponer de una fuente clara y precisa para acometer el estudio de los despidos en España.

*El problema
de los datos de
importes*

La entrada en vigor de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, ha condicionado un descenso rápido y muy marcado en las conciliaciones realizadas en los Servicios Administrativos de Mediación, Arbitraje y Conciliación, las únicas sobre las que estaba disponible una información más o menos ajustada acerca de los importes acordados, y no hay por ahora datos que vengan a suplirla. Nunca se han tenido, menos aún en forma de estadística exhaustiva y correcta, datos sobre los importes medios acordados en los expedientes de regulación de empleo que comportan la extinción de puestos de trabajo. Y la Estadística de Asuntos Judiciales Sociales, que incluye importes medios en despidos por sentencia, conciliación u otras formas de terminación del proceso, presenta severas limitaciones, también advertidas ya en otras ocasiones en esta Memoria. No cabe sino reiterar que esta situación debería solventarse mediante una profunda reforma en el diseño y la gestión de las correspondientes fuentes estadísticas primarias.

1.3. EL EMPLEO Y LA ESTRATEGIA DE LISBOA

*El futuro
de la Estrategia
de Lisboa*

Desde la puesta en marcha de la Estrategia Europea del Empleo (EEE) en 1997 en el Consejo extraordinario de Luxemburgo, como respuesta a la incorporación de un nuevo Título sobre el empleo en el Tratado de Ámsterdam de ese mismo año, sucesivos Consejos Europeos han proporcionado las orientaciones fundamentales de esa estrategia, han modificado distintos aspectos de la misma y han ido reforzando su coordinación con otras políticas de la Unión Europea, enriqueciendo las directrices para el empleo, fijando objetivos más concretos y definiendo procedimientos más eficaces para implicar a los distintos actores.

En este proceso continuo, la Estrategia de Lisboa del año 2000 marcó un hito fundamental, por tres motivos: acordó un nuevo y

ambicioso objetivo estratégico para el decenio próximo («convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social»); adoptó para conseguirlo una estrategia global, conocida como Estrategia de Lisboa, a través de la cual la Unión Europea apostaba por tres objetivos de largo alcance (preparar el paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, modernizar el modelo social europeo, y mantener sólidas perspectivas económicas y expectativas favorables de crecimiento mediante la aplicación de medidas macroeconómicas adecuadas); y estableció por primera vez objetivos cuantitativos, acciones y plazos concretos para el desarrollo de la referida estrategia global.

Se trata de un proceso en constante desarrollo y revisión, en el que no sólo estaba previsto efectuar un primer «balance intermedio» en 2005, sino sobre el que han influido decisivamente los fuertes cambios económicos e institucionales acaecidos desde su inicio. En este contexto, el año 2004 ha estado caracterizado, en el ámbito de la política de empleo, por un amplio debate.

*Debate previo
al «balance
intermedio»*

En ese debate parecen fuera de discusión algunas de las aportaciones de la Estrategia: ha conseguido elevar el objetivo del pleno empleo a la máxima categoría dentro de los procesos de actuación de la Unión; ha contribuido a ordenar y sistematizar las políticas de empleo nacionales y, al adoptar un enfoque de largo plazo, puede haber reducido la alta dependencia del ciclo político que éstas presentaban; al trazar objetivos comunes, ha permitido desarrollar un proceso de «pedagogía acumulativa», mediante la mejora de las estadísticas con una base común y mediante el aprendizaje común basado en el contraste de las denominadas «mejores prácticas»; y ha generado un proceso participativo, al fomentar la intervención de los agentes sociales tanto en el ámbito comunitario como en los planes de empleo a nivel nacional, regional o local.

Sin embargo, también se han discutido y subrayado algunas debilidades significativas de la Estrategia: la falta de mecanismos para obligar a su cumplimiento y para garantizar un adecuado equilibrio entre los objetivos adoptados y los recursos destinados a ellos, que puede reducir el proceso a un excesivo «voluntarismo»; la primacía, de hecho, de los objetivos de estabilidad económica y de convergen-

cia nominal, que pondría en cuestión la pretendida relevancia del pleno empleo como objetivo prioritario de la Unión; la creciente complejidad y extensión a otros ámbitos del denominado «método abierto de coordinación», que podría suponer un debilitamiento de la entidad propia del empleo como ámbito de actuación común; y la falta de desarrollo en la articulación entre los procesos de participación de los distintos niveles, que habría llevado a considerar los planes nacionales como una simple ordenación de las acciones ya existentes y a una baja participación efectiva de las organizaciones empresariales y sindicales en su elaboración.

Además, en el análisis de las acciones emprendidas por los distintos Estados miembros cabe observar que se han centrado sobre todo en mejorar la empleabilidad y la activación de los trabajadores para su inserción laboral, quedando muy en segundo plano el desarrollo del espíritu empresarial, la promoción efectiva de la igualdad de oportunidades, el fomento de la adaptabilidad de empresas y trabajadores, y el desarrollo de actividades y nuevos empleos en los campos de la innovación tecnológica y de las nuevas necesidades sociales no cubiertas por el mercado.

A este conjunto de críticas se ha sumado la evidente peor situación y las más inciertas perspectivas económicas internacionales, muy lejos de la estabilidad y la bonanza que presidieron el lanzamiento de la Estrategia, así como la discusión sobre los efectos en ella de la ampliación de la Unión que, con diez nuevos miembros desde mayo de 2004 y previsiblemente con otros tres más desde 2007, se enfrenta al reto de tener que redefinir el propio proceso de construcción europea.

Y así, el «balance intermedio» ha venido precedido de aportaciones desde muy distintos ámbitos. Tales aportaciones constituyen un contexto imprescindible para valorar los trabajos del Grupo de Alto Nivel, más conocidos como Informes Kok, y para comprender el alcance de las recientes propuestas lanzadas por la Comisión —primero— y por el Consejo Europeo de primavera —después.

En el caso de España, es preciso subrayar que los firmantes de la Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004 reforzaron el valor de la Estrategia, a la que consideraron un elemento central para el crecimiento económico, el desarrollo y la competitividad (recuadro II-4).

RECUADRO II-4
**LA ESTRATEGIA DE LISBOA EN LA DECLARACIÓN
 PARA EL DIÁLOGO SOCIAL**

(Suscrita por el Gobierno, CEOE-CEPYME, CCOO y UGT en julio de 2004)

II. Crecimiento económico, desarrollo y competitividad

Para la consecución de este gran objetivo, inscrito en la estrategia definida por la Unión Europea en Lisboa, consistente en orientar la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido basado en la competitividad de las empresas, el Gobierno y los interlocutores sociales entienden que, además de las políticas laborales y de empleo, las políticas públicas han de actuar de manera prioritaria sobre los siguientes grandes ejes o pilares:

- a) Educación y formación.
- b) Infraestructuras e inversión pública.
- c) Investigación, desarrollo e innovación.
- d) Política industrial y de medio ambiente.

Una educación de calidad constituye la base del crecimiento económico; pero también del acceso y permanencia en el mercado de trabajo y de la igualdad de oportunidades.

La inversión en infraestructuras es básica para aumentar la dotación del capital físico en nuestra economía. Por su parte, la política de vivienda debe seguir contribuyendo al crecimiento económico de nuestro país, favoreciendo su accesibilidad, en especial para los jóvenes, y la movilidad geográfica.

La innovación es un factor de creación de empleo, al permitir que las empresas sean más competitivas y la economía más productiva. Los procesos de investigación, desarrollo e innovación deben ser impulsados tanto por el sector privado como por el sector público al que compete, de un lado, crear un entorno que favorezca esos procesos y, de otro, fortalecer y coordinar la red de instituciones públicas que actúan en la producción y difusión de tecnología e innovaciones así como destinar los recursos necesarios para la inversión en proyectos innovadores.

III. Ámbitos del Diálogo Social

2) El cumplimiento de la Estrategia Europea de Empleo define como una prioridad absoluta de las políticas sociales y laborales el aumento del empleo y de la participación en el mercado de trabajo. Y, junto a ello, deben promoverse con similar 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.

Asimismo, el Gobierno y los interlocutores sociales, mediante los instrumentos a su alcance, buscarán de manera concertada soluciones que promuevan la integración laboral de las mujeres y mejoren sus condiciones de trabajo. Igualmente, procurarán la conciliación de la vida familiar y laboral. Y todo ello, en un sentido en todo conforme con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

En el mes de noviembre de 2004, el Grupo de Alto Nivel, presidido por Wim Kok, presentó a la Comisión Europea su Informe *Hacer frente al desafío: la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo*. En él se afirma, con rotundidad, que la evolución de la situación económica internacional, junto con la falta de diligencia de la propia Unión Europea y de sus Estados miembros en muchos ámbitos, no han contribuido desde el año 2000 a la consecución de los Objetivos marcados en Lisboa. Tras esa declaración, el Informe efectúa un breve balance sobre los pasos dados por la Unión Europea y los Estados miembros, un análisis de las causas de la situación y, como cierre, un conjunto de propuestas destinadas a revitalizar la Estrategia de Lisboa (recuadro II-5).

Segundo
«Informe Kok»

RECUADRO II-5
**INFORME KOK 2004: BALANCE Y RECOMENDACIONES
 SOBRE MERCADO DE TRABAJO**

Balance

Cubierta prácticamente la mitad del periodo, se han producido importantes avances en crecimiento del empleo, hasta alcanzar un índice general del 64,3 por 100 en 2003, del 56 por 100, en el caso del índice de empleo femenino. Paralelamente, algunos países han incrementado sus esfuerzos para elevar las tasas de empleo de los trabajadores de mayor edad. Pero también debe reconocerse que la creación neta de empleo se ha reducido en los últimos años, elevándose el riesgo de no alcanzar los Objetivos fijados en Lisboa para 2010 (70 por 100 de índice de empleo general, 60 por 100 de índice de empleo femenino, y 50 por 100 para los trabajadores de mayor edad). Asimismo, son poco alentadores los progresos obtenidos en materia de I+D, formación digital, medio ambiente y transposición de las Directivas de mercado interior de la Unión Europea.

Causas

En opinión del Grupo de Alto Nivel, varias serían las causas que explicarían unos resultados calificados de decepcionantes, a saber: la ausencia de una acción política decidida, un programa excesivamente cargado, una coordinación deficiente y unas prioridades contradictorias.

Propuestas generales

Lejos de replantear los objetivos establecidos, o la fecha límite de 2010, se ha apostado claramente por el mantenimiento de las metas de la Estrategia de Lisboa, como medio de hacer frente a los retos de la ampliación, del envejecimiento de la población o la mayor competitividad mundial, y, en todo caso, como instrumento de un proceso continuo, más allá de un periodo determinado, dirigido a asegurar el futuro de Europa como una economía de gran productividad, alto valor añadido y elevado índice de empleo.

En este sentido, se apunta la necesidad de intensificar el diferencial de crecimiento con respecto a Estados Unidos y Asia, lo que requiere acelerar el incremento del empleo y la productividad a través de una serie de actuaciones, centradas en cinco ámbitos políticos: sociedad del conocimiento, mercado interior, entorno empresarial, mercado laboral y medio ambiente sostenible. Paralelamente, tanto los distintos organismos europeos, como los Estados miembros y los interlocutores sociales han de aumentar sus esfuerzos en el diseño, desarrollo y evaluación de la aplicación de la Estrategia de Lisboa.

Recomendaciones sobre mercado laboral

Configurar un mercado de trabajo integrador, para una mayor cohesión social, requiere que los Estados miembros, en colaboración o cooperación con los interlocutores sociales, atiendan las siguientes recomendaciones:

Informar sobre la aplicación de las recomendaciones del Grupo Europeo de Empleo, en especial respecto a los resultados en materia de empleo y la sostenibilidad de los sistemas sociales, para que el Consejo de primavera de 2005 evalúe los avances realizados.

Adoptar estrategias nacionales de aprendizaje permanente antes de 2005, con el fin de afrontar la rápida evolución tecnológica, elevar la participación en el mercado de trabajo, reducir el desempleo y permitir a la población prolongar su vida activa.

Elaborar una estrategia global de envejecimiento activo antes de 2006. Ello requiere un cambio radical, político y cultural, que abandone la jubilación anticipada en favor de tres grandes líneas de acción: incentivos legales y financieros adecuados al respecto; aumento de la participación en actividades de aprendizaje permanente; y mejora de las condiciones de trabajo y la calidad del empleo.

*El relanzamiento
de la Estrategia
de Lisboa*

El Informe formuló una propuesta básica que conviene destacar: el llamamiento al Consejo Europeo de primavera de 2005 para que revitalice la Estrategia de Lisboa, con un claro compromiso en su aplicación, y su orientación hacia el crecimiento y el empleo. Además, se pidió que la Comisión Europea presentara a este Consejo una evaluación de los avances realizados por los Estados miembros en cumplimiento de los catorce indicadores y objetivos esenciales.

En este contexto se enmarca la Comunicación al Consejo Europeo de primavera: *Trabajar juntos por el crecimiento y el empleo. Relanzamiento de la Estrategia de Lisboa*¹⁴. La Comunicación plantea concentrarse en dos tareas principales: producir un crecimiento más fuerte y más duradero; y crear más empleo y de mejor calidad. Para ello propone un programa renovado de acción y una mejora de la gobernanza.

Respecto al programa de acción, se exponen nuevas medidas en ámbitos como mercado interior, I+D, y mercado laboral. En el empleo se marcan tres objetivos:

- Atraer a un mayor número de personas al mercado laboral y modernizar los sistemas de protección social. A este respecto, se propone que los Estados miembros fijen objetivos nacionales en materia de índice de empleo para 2008 y 2010 en sus respectivos planes nacionales.
- Mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y empresas y aumentar la flexibilidad de los mercados laborales.
- Incrementar la inversión en capital humano, mejorando la educación y la formación profesional. En este sentido, la Comisión formula diversos criterios en materia de financiación, en particular respecto a la política de cohesión de la Unión Europea y la función de los fondos estructurales.

El programa de acción de Lisboa está llamado a tener importantes y positivas repercusiones económicas. Las previsiones de impacto de determinadas medidas sobre el crecimiento y el empleo contemplan, por ejemplo, que la realización de un mercado único de servicios daría lugar, a medio plazo, a un aumento del 0,6 por 100 del PIB y del 0,3 por 100 del índice de empleo; o que la integración de los mercados financieros permitiría, a medio o largo plazo, una reducción de 0,5 puntos porcentuales del coste del capital para las empresas, y, en consecuencia, un aumento del 1,1 por 100 del PIB y del 0,5 por 100 del índice de empleo.

Asimismo, resultaría positivo el refuerzo de otros factores de crecimiento, como la innovación y las nuevas tecnologías. Un aumento de la formación de los trabajadores en estas materias redundaría en un incremento anual del PIB de la Unión Europea de entre 0,3 y

¹⁴ COM (2005) 24, de 2 de febrero.

0,5 puntos porcentuales. De igual forma, la ejecución de reformas o acciones destinadas a aumentar el índice de actividad y a mejorar las políticas activas de empleo, los sistemas tributarios y de prestaciones, acompañadas de medidas de moderación salarial, favorecerían una reducción del índice de desempleo en un 1 por 100.

Todo ello permitiría, en suma, la aproximación del índice de crecimiento económico de la Unión Europea al objetivo del 3 por 100 anual, así como la creación de un mínimo de 6 millones de puestos de trabajo en los próximos cinco años.

Por lo que se refiere a la gobernanza de la Estrategia de Lisboa, la Comisión plantea la necesidad de una mejora radical, haciéndola más eficaz y comprensible, en el marco de un nuevo ciclo orientado a las cuestiones económicas y al empleo y en un proceso de simplificación en la presentación de informes. Bajo estas premisas, el Consejo Europeo, con la participación del Parlamento Europeo, afirmaría su importante papel en la formulación de las orientaciones económicas y de empleo¹⁵, y la Comisión podría efectuar, de un modo más adecuado, el seguimiento de los avances registrados, a la vez que potenciar el diálogo bilateral con los diferentes Estados.

Pero son los Estados miembros los que pasarían a asumir el protagonismo del relanzamiento de la Estrategia, a través de la aprobación de un único programa de acción nacional para el crecimiento y el empleo, debatido en los respectivos Parlamentos nacionales, y en el que se habría contado con la participación de los interlocutores sociales y de la sociedad civil. Además, cada Estado debe nombrar a un representante de esta Estrategia en la Administración, que se encargaría de coordinar los distintos componentes y presentar el correspondiente programa.

Mención aparte merece el papel esencial de los interlocutores sociales, a los que se reconoce que su apoyo será fundamental en sectores como las políticas activas de mercado de trabajo, el aprendizaje permanente y la anticipación de la reestructuración en los sectores industriales.

Como no podía ser de otro modo, dado el consenso existente sobre la situación de la Estrategia de Lisboa, el Consejo Europeo de

¹⁵ En este sentido, se ha anunciado una serie de orientaciones más generales en el sector de la economía y el empleo para 2005, con la que se inaugurará un nuevo ciclo trienal que será revisado en 2008.

primavera de 2005 ha confirmado la reorientación de las prioridades para el crecimiento y el empleo, así como los nuevos criterios de actuación de la Unión Europea, Estados miembros, y demás actores interesados a este respecto, en el diseño y ejecución de los nuevos ciclos trienales, compuestos de «directrices integradas», «programas nacionales de reforma» y «programa comunitario de Lisboa».

Este panorama ha enmarcado y enmarcará la política de empleo española. Adquiere interés, por ello, efectuar un balance de la situación comparada en diversos indicadores sobre el mercado de trabajo español en la perspectiva de los objetivos para 2010. A este respecto, debe reiterarse una primera observación: la evolución económica y del empleo en España ha sido en los últimos años más positiva que en el conjunto de la Unión Europea, lo que ha permitido reducir considerablemente, en muchos ámbitos, la distancia respecto a ese conjunto; pero aún hay distancia, y mayor aún con los Objetivos de Lisboa.

Dado que la *Labour Force Survey* no incorpora el cambio metodológico de la EPA, parece adecuado conservar, para el examen de los indicadores básicos de la EEE en España a lo largo del periodo 2000-2004, los datos originales de este último año. Además, el cambio en la definición de desempleo española a partir de 2001 distorsiona la evolución de las series sobre tasas de paro, pero como la nueva definición afecta a todos los países de la Unión Europea, la comparación España-Unión Europea en términos de diferencias no presenta graves problemas.

*Balance básico
de la EEE en
España: avances
desde 2000
y situación
en 2004*

Estas comparaciones son una forma útil de evaluar la situación española dentro del conjunto de la Unión Europea. Y vuelven a mostrar, como en los años anteriores, un claro avance en nuestro país, aunque aún esté lejos —en algunos casos— del promedio europeo y más todavía —en casi todos— de los objetivos fijados para 2010, así como de los mejores resultados por países¹⁶ (cuadro II-22).

¹⁶ En los objetivos de desempleo, como es sabido, no se fijaron valores de referencia, pero sí se estableció que se trataba de llevar el desempleo total a un nivel «friccional» (derivado simplemente del carácter no instantáneo que presenta el ajuste entre oferta y demanda en el mercado de trabajo, y convencionalmente establecido en torno al 3 por 100 de la población activa). La Comisión Europea ha venido fijando como referencia en estos objetivos el promedio de los tres mejores resultados por países. Como este promedio resulta útil para evaluar también la posición relativa en el empleo, se ha incorporado en el cuadro II-22 a todos los indicadores básicos de la EEE.

INDICADORES DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO EN ESPAÑA Y EN LA UE, 2000-2004

Indicadores	España				Unión Europea 25				Diferencia España-Unión Europea 25						
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Empleo	56,0	57,5	58,4	59,6	60,7	62,3	62,8	62,8	63,0	63,0	-6,3	-5,3	-4,4	-3,4	-2,3
Tasa de empleo (% población 16 a 64 años)	41,1	42,7	44,0	45,9	47,7	53,5	54,2	54,7	55,1	55,4	-12,4	-11,5	-10,7	-9,2	-7,7
Tasa de empleo mayores (% población 55 a 64 años)	36,9	39,1	39,8	40,8	41,1	36,4	37,1	38,4	40,1	40,7	0,5	2,0	1,4	0,7	0,4
Desempleo	13,9	10,4	11,1	11,1	10,9	9,2	8,5	8,8	9,0	9,2	4,7	1,9	2,3	2,1	1,7
Tasa de paro (% población activa)	20,4	15,1	16,3	15,8	15,2	10,7	9,7	9,8	9,9	10,1	9,7	5,4	6,5	5,9	5,1
Tasa de paro mujeres (% población activa femenina)	25,4	20,7	21,5	22,3	22,4	18,1	17,0	17,4	18,1	18,5	7,3	3,7	4,1	4,2	3,9
Tasa de paro jóvenes (% población activa 16 a 24 años)	11,0	8,7	9,1	9,5	9,7	:	7,7	7,9	8,1	8,2	:	0,9	1,2	1,4	1,5
Ratio desempleo jóvenes (% población 16 a 24 años)	42,5	36,9	34,3	33,9	33,4	:	:	44,0	44,7	44,2	:	:	-9,7	-10,8	-10,8
Paro larga duración (% total desempleados)															
Crecimiento del PIB real	4,4	2,8	2,2	2,5	2,7	3,6	1,7	1,1	0,9	2,4	0,8	1,1	1,1	1,6	0,3

Indicadores	España				UE-25 media 3 mejores				Diferencia España-UE-25 media 3 mejores						
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Empleo	56,0	57,5	58,4	59,6	60,7	73,5	74,8	75,0	74,2	73,8	-17,5	-17,3	-16,6	-14,6	-13,1
Tasa de empleo (% población 16 a 64 años)	41,1	42,7	44,0	45,9	47,7	69,0	70,2	70,8	69,9	69,7	-27,9	-27,5	-26,8	-24,0	-22,0
Tasa de empleo mayores (% población 55 a 64 años)	36,9	39,1	39,8	40,8	41,1	56,7	58,3	59,6	61,6	62,3	-19,8	-19,2	-19,8	-20,8	-21,2
Desempleo	13,9	10,4	11,1	11,1	10,9	2,7	2,4	2,8	3,8	4,5	11,2	8,0	8,3	7,3	6,4
Tasa de paro (% población activa)	20,4	15,1	16,3	15,8	15,2	3,4	2,7	3,3	3,9	4,5	17,0	12,4	13,0	11,9	10,7
Tasa de paro mujeres (% población activa femenina)	25,4	20,7	21,5	22,3	22,4	5,4	5,3	5,7	6,9	8,0	20,0	15,4	15,8	15,4	14,4
Tasa de paro jóvenes (% población activa 16 a 24 años)	11,0	8,7	9,1	9,5	9,7	3,1	3,0	3,3	3,6	3,7	7,9	5,7	5,8	5,9	6,0
Ratio desempleo jóvenes (% población 16 a 24 años)	42,5	36,9	34,3	33,9	33,4	23,1	21,1	20,0	19,2	20,1	19,4	15,8	14,3	14,7	13,3
Paro larga duración (% total desempleados)															
Crecimiento del PIB real	4,4	2,8	2,2	2,5	2,7	8,9	6,9	6,8	7,4	7,1	-4,5	-4,1	-4,6	-4,9	-4,4

Indicadores de evaluación	España				Objetivos 2005				Diferencia España-Objetivos 2005						
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Empleo	56,0	57,5	58,4	59,6	60,7	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	-11,0	-9,5	-8,6	-7,4	-6,3
Tasa de empleo (% población 16 a 64 años)	41,1	42,7	44,0	45,9	47,7	57,0	57,0	57,0	57,0	57,0	-15,9	-14,3	-13,0	-11,1	-9,3
Tasa de empleo mayores (% mujeres 16 a 64 años)	4,4	2,8	2,2	2,5	2,7	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	1,4	-0,2	-0,8	-0,5	-0,3
Crecimiento del PIB real															

CUADRO II-22 (Continuación)
INDICADORES DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO EN ESPAÑA Y EN LA UE, 2000-2004

Indicadores de evaluación	Unión Europea 25				Objetivos 2005				Diferencia UE-25-Objetivos 2005						
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Empleo															
Tasa de empleo (% población 16 a 64 años)	62,3	62,8	62,8	63,0	63,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	-4,7	-4,2	-4,2	-4,0	-4,0
Tasa de empleo mujeres (% mujeres 16 a 64 años)	53,5	54,2	54,7	55,1	55,4	57,0	57,0	57,0	57,0	57,0	-3,5	-2,8	-2,3	-1,9	-1,6
Crecimiento del PIB real	3,6	1,7	1,1	0,9	2,4	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	0,6	-1,3	-1,9	-2,1	-0,6
Indicadores de evaluación	España				Objetivos 2010				Diferencia España-Objetivos 2010						
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Empleo															
Tasa de empleo (% población 16 a 64 años)	56,0	57,5	58,4	59,6	60,7	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0	-14,0	-12,5	-11,6	-10,4	-9,3
Tasa de empleo mujeres (% mujeres 16 a 64 años)	41,1	42,7	44,0	45,9	47,7	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	-18,9	-17,3	-16,0	-14,1	-12,3
Tasa de empleo mayores (% población 55 a 64 años)	36,9	39,1	39,8	40,8	41,1	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	-13,1	-10,9	-10,2	-9,2	-8,9
Crecimiento del PIB real	4,4	2,8	2,2	2,5	2,7	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	1,4	-0,2	-0,8	-0,5	-0,3
Indicadores de evaluación	Unión Europea 25				Objetivos 2010				Diferencia UE-25-Objetivos 2010						
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Empleo															
Tasa de empleo (% población 16 a 64 años)	62,3	62,8	62,8	63,0	63,0	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0	-7,7	-7,2	-7,2	-7,0	-7,0
Tasa de empleo mujeres (% mujeres 16 a 64 años)	53,5	54,2	54,7	55,1	55,4	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	-6,5	-5,8	-5,3	-4,9	-4,6
Tasa de empleo mayores (% población 55 a 64 años)	36,4	37,1	38,4	40,1	40,7	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	-13,6	-12,9	-11,6	-9,9	-9,3
Crecimiento del PIB real	3,6	1,7	1,1	0,9	2,4	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	0,6	-1,3	-1,9	-2,1	-0,6

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat, *Labour Force Survey*, segundos trimestres, y PIB según SEC 95 datos anuales.

Objetivos 2010: Cumbre de Lisboa. Objetivos 2005/2010, Cumbre de Estocolmo. Escenario económico base PIB 3 por 100 real anual, Cumbre de Lisboa. No se establecieron objetivos cuantitativos para el 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.

La tasa de empleo de la población entre 16 y 64 años se situó en España en un 60,7 por 100 en el año 2004, a 2,3 puntos del conjunto UE-25, y a 13,1 puntos de la media de los tres mejores resultados por países (que correspondieron a Dinamarca, Holanda y Suecia); cuatro años antes, en 2000, la diferencia con la UE-25 era de 6,3 puntos, y con los tres mejores resultados era de 17,1 puntos. Con respecto a los objetivos para 2005, la situación de España en 2004 indicaba una distancia en esta tasa de empleo de 6,3 puntos, cuando en el año 2000 había sido de 11 puntos; la UE-25 había pasado de situarse en 2000 4,7 puntos por debajo del objetivo intermedio a estar en 2004 sólo algo mejor, 4 puntos por debajo. Así, el avance relativo español habría sido más amplio. Pero España sigue en las posiciones más bajas. Entre los veinticinco países que actualmente componen la Unión, España forma parte del grupo de cinco países cuyas tasas de empleo estarían en 2004 a más de 9 puntos del objetivo para 2005, al otro extremo de una distribución que muestra ocho países que ya lo superaban (cuatro de ellos —Dinamarca, Suecia, Holanda y el Reino Unido— superaban ya el objetivo para 2010), otros dos que estaban a menos de 1,5 puntos, y otros diez que se situaban entre dos y siete puntos por debajo del objetivo de referencia para 2005.

La razón de esta posición reside claramente en la todavía muy baja tasa de empleo de las mujeres españolas. En 2004 esta tasa, calculada para la población entre 15 y 64 años, se situó en un 47,7 por 100; en el año 2000, esa tasa había sido un 41,1 por 100, es decir, se ha avanzado más de 6 puntos, y la distancia con respecto a la UE-25 se ha ido haciendo más pequeña (de 12,4 puntos al inicio a 7,7 al final del periodo), pese a que la tasa de empleo femenina también ha crecido en toda la Unión. Pero la situación de España permaneció siendo de las más alejadas de los objetivos para 2005 y 2010 en empleo femenino, en el grupo de cinco países que se situaban en 2004 más de 9 puntos por debajo del indicador de referencia para 2005 (un 57 por 100), cuando ya había catorce países que lo superaban y otros dos que estaban a menos de 1,5 puntos de alcanzarlo. España era en 2004 el quinto país con menor tasa de empleo femenina de toda la Unión. Atendiendo a la tasa de los varones, la posición española estaba en cambio mucho más adelantada, entre los diez países mejor situados: por encima de la media europea, incluso calculando sólo el conjunto de la UE-15, y claramente por delante de los mayores países de la Unión Europea por tamaño de la población en edad laboral, salvo el Reino Unido.

La tasa de empleo de los mayores de 55 años en España creció 0,4 puntos en 2004 y se situó en un 41,1 por 100. Este indicador continuó estando ligeramente por encima de la media de la Unión, aunque se ha perdido terreno desde 2001. En el año 2000, la distancia española respecto del objetivo propuesto para 2010 era de 13,1 puntos, y en 2004 de 8,9 puntos, de manera que el diferencial se ha ido cerrando, aunque no a un ritmo suficiente. El conjunto de la Unión estaba en 2000 a 13,6 puntos, y en 2004 a 9,3, de manera que la evolución ha sido muy parecida en ambos casos. Por otra parte, el promedio de los tres mejores resultados por países (Suecia, Dinamarca y Reino Unido) en este indicador se situaba en 2004 nada menos que 21,1 puntos por encima del correspondiente a España, y esa distancia incluso se ha ampliado en los dos últimos años. Pero en este caso la posición española es más intermedia: ocho países superaban en 2004 el objetivo establecido en la Cumbre de Estocolmo para el empleo de los mayores en 2010, otros cinco presentaban una distancia menor que la española, con un promedio de 6 puntos por debajo del objetivo, y otros once una mayor, con un promedio de 19 puntos por debajo del mismo.

La ligera reducción en la tasa de paro española entre 2003 y 2004 y el nuevo crecimiento (también ligero) de este indicador en la Unión Europea condicionaron un acortamiento de la distancia entre ambas, de igual manera que en los dos años precedentes. La tasa de paro fue en España (recuérdese que se trata de los datos sin revisar) un 10,9 por 100, y en el conjunto UE-25 un 9,2 por 100. A su vez, como el promedio de los mejores tres resultados por países fue en 2004 un 4,5 por 100, también notablemente peor que en los años precedentes, se acortó de nuevo la distancia española frente a ellos (de 8 puntos en 2001 a 6,4 en 2004).

También se obtuvo una reducción en la tasa de paro femenina, donde el valor correspondiente a España se situó en 2004 en un 15,2 por 100, 0,6 puntos más bajo que el de 2003. Y como en el conjunto de la Unión no se produjo ningún avance en este indicador (de hecho empeoró también), se acortó la distancia entre la tasa de paro femenina española y la europea. Atendiendo a la media de los mejores resultados, es visible asimismo una mejora relativa en la posición española. Pero estas menores distancias tienen un significado bien distinto a las que se han observado sobre el empleo, pues se producen básicamente por la progresiva elevación de las tasas de paro en

la Unión, y no por reducciones sustantivas en la tasa española correspondiente a las mujeres. Que está, incluso después de este acercamiento, 10,7 puntos por encima de los tres mejores países en este aspecto (Irlanda, Reino Unido y Holanda), o dicho de otra forma, que triplica ese promedio.

El mismo sentido tiene el pequeño menor diferencial entre España y la Unión que se produjo en el desempleo de los jóvenes entre 16 y 24 años. La tasa española se situó en 2004 en un 22,4 por 100, a 3,9 puntos de la media europea y a 14,4 puntos de los tres mejores resultados. Atendiendo a la ratio entre desempleados y población en ese grupo de edad, la distancia de España con respecto a los mejores se ha ido ampliando en el periodo 2001-2004, como también ha ocurrido con respecto a la media de la Unión.

Además, tanto en el caso del paro femenino como en el de los jóvenes los resultados para España se sitúan entre los peores de la Unión. Sólo seis de los veinticinco países tenía en diciembre de 2004 una tasa de paro juvenil más alta que la española: Polonia, Eslovaquia, Finlandia, Grecia, Italia y Eslovenia. Y atendiendo a la ratio entre el desempleo juvenil y la población total de esas edades, la posición relativa española era más desfavorable, con cinco países (Finlandia, Polonia, Eslovaquia, Malta y Grecia) por encima en peso del desempleo en el conjunto de la población de 15 a 24 años. En el desempleo femenino, la posición española era la cuarta peor. Sólo Polonia, Eslovaquia y Grecia presentaban tasas más altas de paro entre las mujeres.

En el indicador sobre el paro de larga duración se produjo un avance muy pequeño, tanto que no se amplió la distancia con respecto a la media de la UE-25. Pero la posición española mejora en 10,8 puntos el resultado correspondiente al conjunto de la UE-25, y aunque con respecto a los tres mejores resultados la distancia —desfavorable a España— es muy considerable (13,3 puntos en 2004), es claro que se ha producido un notable acercamiento desde el año 2000 (cuando era de 19,4 puntos).

*Balance
en perspectiva:
de aquí a 2010*

En síntesis, la situación para España en 2004 habla de un notable acercamiento al conjunto de la Unión en esa serie de indicadores sobre el mercado de trabajo. Algunos además serán mejores cuando incorporen los nuevos datos que se derivan de una más completa

recogida de la población inmigrante. Y la evolución en el primer quinquenio permite pensar que incluso se cumpliría alguno de los grandes objetivos fijados para 2010. Tal es el caso, por ejemplo, de la tasa de empleo, que creció a un ritmo medio acumulativo anual de 1,5 puntos entre 1999 y 2003, y que en 2004 recobró impulso, sobre todo gracias a la correspondiente a las mujeres.

Pero hay más elementos a considerar en este balance, varios de los cuales se recogen en los denominados «indicadores estructurales de la lista restringida» que ofrece el ya citado Informe Kok (cuadro II-23). El principal, sin duda, es que ese mejor comportamiento del mercado de trabajo español ha respondido, básicamente, a un crecimiento económico superior a la media de la Unión, y a una elasticidad empleo-PIB también más alta. A cambio, la composición del crecimiento económico indica —a través de resultados que también forman parte del conjunto de indicadores básicos sobre la Estrategia de Lisboa— un menor esfuerzo inversor, un bajo gasto en I+D+i, y un aumento en la intensidad energética que no sólo contrasta con la evolución descendente que muestran los grandes países de la Unión (y con lo esperable en el desarrollo de una economía de servicios), sino que hace más vulnerable al sector exterior y por ende a toda la economía en un escenario de aumento sostenido en los precios internacionales de los *inputs* energéticos.

La productividad del trabajo —inferior a la del promedio UE-15—, muestra una pauta de crecimiento relativamente débil, sobre la que pesan además dos elementos preocupantes. Uno de ellos es la elevada dispersión en los índices de empleo regionales, que aumentará considerablemente con la incorporación de datos más acordes con el volumen real de empleo inmigrante. Otro es el descenso (0,4 puntos) en el indicador sobre el nivel formativo de la población joven en el periodo 1999-2003, frente al aumento recogido en el conjunto de la Unión (0,3 puntos en la UE-15 y 0,5 puntos en la UE-25), que amplía la distancia previa, de forma que en el último dato disponible España se sitúa más de 10 puntos por debajo de la media en los Quince, y más de 14 por debajo si se considera la correspondiente a la Unión ampliada.

Todas estas circunstancias indican que hay un amplio margen de mejora aunque el balance general sea positivo. Por lo que hace a las políticas de empleo, son centrales los dos elementos que se acaban

CUADRO II-23

RESULTADOS RELATIVOS EN LA UE-15
(Indicadores estructurales de la lista restringida)

Niveles ¹	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	UE-25	UE-15	Estados Unidos	Objetivo 2005	Objetivo 2010
PIB per cápita (EPA, UE-15 = 100)	2003	111,4	106,8	98,8	112,9	87,3	100,6	103,8	73,0	121,7	97,8	194,6	109,9	68,3	105,6	108,9	91,2	100,0	140,3	
Productividad por persona empleada (EPA, UE-15 = 100)	1999-2003	1,2	1,2	0,8	1,1	2,3	1,4	3,9	4,8	1,1	2,9	2,9	0,5	0,4	1,9	2,1	1,5	1,4	1,9	
Productividad por persona empleada (EPA, UE-15 = 100)	2003	96,4	118,4	94,3	97,8	94,8	113,7	90,3	119,7	103,6	132,2	95,2	63,5	96,5	101,9	93,1	100,0	121,6		
Índice de empleo (%) ²	1999-2003	1,1	0,8	0,7	1,7	0,6	1,4	0,6	3,9	3,6	-0,4	-0,1	0,1	0,2	1,2	1,7	1,0	0,7	1,9	
Índice de empleo (%) ²	2003	69,2	59,6	65,0	75,1	59,7	67,7	63,2	57,8	65,4	56,1	62,7	73,5	67,2	72,9	71,8	62,9	64,4	71,2	70,0
Índice de empleo femenino (%) ³	1999-2003	0,2	0,1	-0,1	-0,2	1,5	0,3	0,6	0,6	0,5	0,9	0,3	0,4	-0,1	0,3	0,2	0,3	0,5	-0,7	
Índice de empleo femenino (%) ³	2003	62,8	51,8	59,0	70,5	46,0	65,7	57,2	43,8	55,8	42,7	52,0	65,8	60,6	71,5	65,3	55,1	56,0	65,7	60,0
Índice de empleo de trabajadores de más edad (%)	1999-2003	0,8	0,4	0,4	-0,1	1,9	0,6	0,8	0,8	0,9	1,1	0,9	0,9	0,3	0,5	0,3	0,6	0,8	-0,5	
Índice de empleo de trabajadores de más edad (%)	2003	30,4	28,1	39,5	60,2	40,8	49,6	36,8	42,1	49,0	30,3	30,0	44,8	51,1	68,6	55,5	40,2	41,7	59,9	50,0
Nivel de formación (20-24) (%)	2003	83,8	81,3	72,5	74,4	63,4	85,2	80,9	81,7	85,7	69,9	69,8	73,3	47,7	85,6	78,2	76,7	73,8		
Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB)	1999-2003	-0,2	1,3	-0,5	0,3	-0,4	-0,4	0,2	0,6	0,9	0,9	-0,4	0,3	1,9	-0,2	0,7	0,5	0,3		
Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB)	2003	2,2	2,2	2,5	2,5	1,0	3,4	2,2	0,6	1,2	1,1	1,7	1,9	0,9	4,3	1,9	1,9	2,0	2,8	3,0
Inversión de las empresas (% del PIB)	1999-2003	0,07	0,11	0,02	0,14	0,05	0,05	0,00	-0,02	-0,02	0,04		-0,07	0,05	0,31	0,01	0,03	0,02	0,03	
Inversión de las empresas (% del PIB)	2003	20,3	17,9	16,3	18,2	22,1	15,3	15,9	21,8	19,7	16,5	15,0	16,5	19,1	12,6	14,6	16,8	16,7		
Nivel de precios comparativo (UE-15 = 100)	1999-2003	-0,02	-0,28	-0,83	0,02	0,33	-0,38	-0,07	0,65	-0,33	-0,03	-1,10	-0,75	-1,00	-0,38	-0,30	-0,25	-0,30		
Nivel de precios comparativo (UE-15 = 100)	2002	102	99	104	131	82	123	100	80	118	95	100	102	74	117	108	96	100	113	
Riesgo de pobreza (%)	1999-2002	0,4	-1,8	0,0	2,5	0,4	1,2	-1,7	-1,2	4,9	1,3	0,5	0,4	0,8	-1,0	0,1	0,2	0,0	4,4	
Riesgo de pobreza (%)	2003	12,0	13,0	11,0	10,0	19,0	11,0	15,0	20,0	21,0	19,0	12,0	11,0	20,0	9,0	17,0	15,0	15,0		
Índice de desempleo de larga duración (%)	1999-2003	0,0	0,0	0,0	-0,5	0,0	0,0	0,0	-0,5	1,0	0,5	-0,5	0,0	-0,5	0,0	-1,0	0,0	0,0		
Índice de desempleo de larga duración (%)	2003	1,1	3,7	4,6	1,1	3,9	2,3	3,5	5,1	1,5	4,9	0,9	1,0	2,2	1,0	1,1	4,0	3,3		
Dispersión de los índices de empleo regionales	1999-2003	0,0	-0,3	0,1	0,0	-0,5	-0,2	-0,2	-0,3	-0,2	-0,5	0,1	-0,2	0,1	-0,2	-0,2	0,0	-0,2		
Dispersión de los índices de empleo regionales	2003	3,1	7,7	6,0	—	8,9	6,1	5,0	3,6	—	17,0	—	2,4	3,9	4,3	6,0	13,0	12,0		
Emisión de gas de efecto invernadero (año de referencia = 100)	1999-2003	0,2	-0,1	0,2	—	-0,5	-0,2	-0,5	-0,4	-0,1	—	0,0	0,3	-0,2	-0,3	-0,3	-0,1	-0,5		
Emisión de gas de efecto invernadero (año de referencia = 100)	2002	108,5	102,1	81,1	99,2	139,4	106,8	98,1	126,5	128,9	109	84,9	100,6	141	96,3	85,1	91,0	97,1	113,1	92,0
Intensidad energética de la economía	1999-2002	1,9	0,4	-0,1	-2,0	3,4	2,0	-0,6	3,6	1,6	0,9	4,6	0,2	1,2	-0,2	-0,6	0,1	0,3	0,4	
Intensidad energética de la economía	2002	146	214	165	123	229	272	187	258	164	184	198	202	254	224	212	210	191	330	
Volúmenes transportados	1999-2002	0,7	-10,0	-1,3	-3,0	0,7	-1,3	-1,7	-1,7	-5,7	-3,3	1,7	0,0	2,3	-4,7	-7,3	-2,7	-2,3	-4,0	
Volúmenes transportados	2002	120	100	102	85	137	95	96	127	133	103	110	97	126	90	86	101	102	91	
Volúmenes transportados	1999-2002	3,0	7,0	-0,6	-2,8	8,6	-0,9	-2,8	-5,0	3,9	0,6	7,1	-2,7	3,2	-0,3	-2,5	-0,1	0,0	-0,8	

¹ Niveles para el año indicado o el último año disponible.

² Empleo en los Estados Unidos: fuente OCDE.

AT: Austria; BE: Bélgica; DE: Alemania; DK: Dinamarca; ES: España; FI: Finlandia; FR: Francia; GR: Grecia; IE: Irlanda; IT: Italia; LU: Luxemburgo; NL: Holanda; PT: Portugal; SE: Suecia; UK: Reino Unido; UE-15: total quince países.

de recordar. Ambos fueron objeto del Informe del CES 1/2005, sobre *Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo*, y deben centrar el examen de las políticas de empleo.

2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

2.1. MARCO EUROPEO

La Estrategia Europea de Empleo desempeña un papel esencial para la consecución de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en materia de empleo y mercado de trabajo. En ella se ha puesto de manifiesto que las políticas de empleo de los Estados miembros deben impulsar de manera equilibrada los tres objetivos de pleno empleo, calidad y productividad en el trabajo y cohesión e inclusión sociales, que son complementarios y se afianzan mutuamente.

Esta interrelación se ha recogido, igualmente, en la Propuesta de Tratado por el que se establece una Constitución para Europa. En él se sistematizan los principios y objetivos sociales de la Unión Europea, relativos a aspectos como la libre circulación de los trabajadores, el pleno empleo y el diálogo social. Asimismo, incorpora una Carta de Derechos Fundamentales, que deben regir las actuaciones de las instituciones de la Unión Europea, muchos de ellos de naturaleza sociolaboral, entre los que cabe citar: la libertad profesional y el derecho a trabajar en cualquier Estado miembro; la libertad de empresa; la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, el trabajo y la remuneración¹⁷; el derecho de acceso a los servicios de colocación; o el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas, en el que se engloban, entre otros, la seguridad y salud en el trabajo, la dignidad, la limitación de la jornada, la prohibición del trabajo infantil y la protección de los jóvenes en el trabajo.

En la reforma de 2003 se incidió en la orientación a medio plazo y en la importancia de aplicar la totalidad de las políticas recomendadas en las Directrices de empleo. En este sentido, se entendió que éstas debían someterse a una revisión a fondo sólo cada tres años,

¹⁷ Igualdad que no impide la «adopción de medidas que supongan ventajas concretas a favor del sexo menos representado».

limitándose su actualización en los años intermedios a lo estrictamente necesario. Así, la Decisión del Consejo de 4 de octubre de 2004, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros¹⁸, acordó mantener las actuales Directrices (recuadro II-6), a la vez que les recordaba la necesidad de aplicar en su totalidad las Orientaciones generales de política económica y asegurarse de que su actuación fuese plenamente coherente con el mantenimiento de unas finanzas públicas saneadas y de la estabilidad macroeconómica.

RECUADRO II-6
DIRECTRICES DE EMPLEO, 2003-2005

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

Fuente: Decisión 2003/578/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.

Las conclusiones elaboradas por el Grupo Europeo de Empleo y el examen de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE), plasmados en el Informe conjunto sobre el empleo 2003/2004, pusieron de manifiesto, además, que los Estados miembros y los interlocutores sociales debían incrementar sus esfuerzos en las siguientes prioridades:

- Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas a los cambios en las condiciones económicas y las demandas del mercado laboral.
- Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, haciendo del trabajo una verdadera opción para todos, incluso facilitando el acceso a jóvenes

¹⁸ Diario Oficial núm. L326, de 29 de octubre de 2004.

desempleados a su primer empleo y alentando a los trabajadores mayores a seguir en el mercado laboral.

- Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente, así como en investigación y desarrollo.
- Garantizar la aplicación eficaz de las reformas mediante una mejor gestión.

RECUADRO II-7

DIRECTRICES INTEGRADAS PARA EL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO, 2005-2008 COM (2005)141

Directrices macroeconómicas

- (1) Garantizar la estabilidad económica.
- (2) Salvaguardar la sostenibilidad económica.
- (3) Promover una asignación eficiente de los recursos.
- (4) Promover una mayor coherencia entre las políticas macroeconómicas y estructurales.
- (5) Garantizar una evolución de los salarios que contribuya a la estabilidad macroeconómica y el crecimiento.
- (6) Contribuir al dinamismo y el buen funcionamiento de la UEM.

Directrices microeconómicas

- (7) Ampliar y profundizar el mercado interior.
- (8) Garantizar la apertura y la competitividad de los mercados.
- (9) Crear un entorno empresarial más atractivo.
- (10) Promover la iniciativa empresarial y crear un entorno favorable para las Pymes.
- (11) Ampliar y mejorar las infraestructuras europeas y completar los proyectos transfronterizos prioritarios acordados.
- (12) Incrementar y mejorar la inversión en I+D.
- (13) Facilitar la innovación y la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- (14) Fomentar una utilización sostenible de los recursos y fortalecer las sinergias entre la protección del medio ambiente y el crecimiento.
- (15) Contribuir a crear una base industrial fuerte.

Directrices de empleo

- (16) 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.
- (17) Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.
- (18) Garantizar mercados de trabajo inclusivos con los solicitantes de empleo y las personas desfavorecidas.
- (19) Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.
- (20) Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación laboral.
- (21) Velar por que los salarios y otros costes laborales evolucionen de manera favorable al empleo.
- (22) Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.
- (23) Adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas exigencias en materia de competencias.

Tras la ya citada Comunicación de la Comisión¹⁹, el Consejo Europeo de primavera de 2005 incidió en el desigual balance de la Estrategia de Lisboa y en la urgencia de la reactivación de las prioridades sobre el crecimiento y el empleo, así como en la mayor movilización de los diferentes actores: parlamentos, órganos regionales y locales, interlocutores sociales y sociedad civil.

En respuesta a este llamamiento, la Comisión ha ofrecido las primeras Directrices integradas para el crecimiento y el empleo correspondientes al periodo 2005-2008 (recuadro II-7). Con ellas se viene a dar el primer paso en el proceso de reajuste y adaptación de la Estrategia de Lisboa, presentando en un solo documento una visión de los desafíos europeos en los ámbitos macroeconómico, microeconómico y del empleo.

2.2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN ESPAÑA

*Desequilibrios
ocupacionales
y políticas
activas de empleo
en España*

Por lo que se refiere a España, el Informe del CES 1/2005 formuló las siguientes conclusiones: hay un considerable desequilibrio ocupacional, que se solapa con otro, aún más acusado, de carácter territorial; existe un importante margen para mejorar la efectividad de las políticas activas; es necesario, en todo caso, evaluar sistemáticamente las políticas y los programas.

En líneas generales puede afirmarse que el desempeño de ocupaciones sin cualificación, y el de las relacionadas con los servicios que requieren cualificaciones básicas o medias, incrementa la probabilidad de desempleo. Sin embargo, la existencia de un importante número de vacantes en ocupaciones que no requieren cualificación lleva a pensar en otros problemas de distribución territorial y eficacia en la intermediación.

La evaluación de las políticas activas en un plano microeconómico, valorando su efectividad en términos de las mejoras que han reportado a los participantes en los distintos programas, arroja resultados muy relevantes para los grupos de actuaciones más relaciona-

¹⁹ Comunicación de la Comisión Europea, *Trabajar juntos por el crecimiento...* COM (2005) 24 final.

dos con los referidos desequilibrios. Así, por ejemplo, en lo que atañe a los servicios integrados para el empleo y el apoyo a la búsqueda de empleo se ha producido un progreso significativo en la empleabilidad de los grupos de desempleados recientes, lo que constituye el objetivo primario para prevenir su transformación en parados de larga duración, si bien aún es destacable la limitación de la cuota de intermediación laboral efectiva por los Servicios Públicos de Empleo.

En los programas de formación ocupacional hay una correlación positiva y estrecha entre el nivel de estudios de los participantes y el éxito obtenido, lo que induce a relativizar su efectividad real. No obstante, alguna tienen, como demostraría el hecho de que los parados de larga duración que han participado en acciones de formación ocupacional tengan una ventaja importante en su empleabilidad al compararlos con sus homólogos no participantes. También avala esta afirmación el que los programas de formación y empleo (Escuelas Taller-Casas de Oficio, Talleres de Empleo y otros) reporten, en la mayor parte de los casos, los mejores resultados diferenciales (participantes/no participantes).

Por lo que se refiere a formación continua, los datos disponibles indican ciertas limitaciones en su capacidad de corregir desequilibrios ocupacionales: sistemáticamente se da una elevada presencia de participantes de media y alta cualificación; la participación de las mujeres está por debajo de lo que éstas suponen en la población ocupada; lo mismo ocurre cuando se atiende a las personas de 45 o más años, a quienes ocupan puestos de baja cualificación, y a quienes cuentan con menos experiencia en la empresa; en la duración media de los cursos se da un porcentaje importante de entre 10 y 15 horas, que plantea un posible problema de especificidad de las acciones, positiva sin duda para la productividad en la empresa de origen, pero que también puede implicar el desarrollo de cualificaciones más difícilmente transferibles fuera de dicha empresa.

Por su parte, los programas y acciones dirigidos a la promoción del autoempleo y la creación de empresas muestran resultados diversos. A este respecto, es importante destacar el mayor grado de pervivencia del empleo autónomo logrado con las medidas de capitalización de la prestación por desempleo frente a otras iniciativas de autoempleo.

En cuanto a las acciones enmarcables como iniciativas locales de empleo, los datos disponibles sobre sus resultados indican un excesivo grado de atomización en los proyectos y notables insuficiencias técnicas en la gestión y en la organización de éstos. Así, generan resultados positivos en la dinámica de la vida social local, pero presentan condicionantes severos, que explican su elevada mortalidad a medio plazo.

Es subrayable la escasa información disponible sobre los programas que subvencionan el empleo y la adquisición de experiencia de determinados colectivos, tales como los contratos de inserción para actividades de interés social, los centros especiales de empleo, o los programas de cooperación entre el Servicio Público de Empleo Estatal y otras Administraciones. Resulta llamativa la ausencia de datos de transición desde este empleo al mercado laboral «ordinario», tratándose de programas dirigidos a la adquisición de experiencia profesional que facilite precisamente esa transición, lo cual impide conocer su eficacia.

La evaluación, macro y microeconómica, de las políticas activas de empleo ha sido, en España, una práctica no muy frecuente que, sin embargo, resulta imprescindible. Se hace necesario avanzar más en este tipo de evaluaciones, y realizar tanto estudios sistemáticos generales sobre los resultados de las políticas y los programas, como sobre los resultados obtenidos por los diferentes gestores de éstos. Es preciso «hacer visibles» los resultados y las comparaciones, a través de la correspondiente evaluación, ya que los programas sin resultados o con escasos efectos deben ser revisados, y las comparaciones pueden animar a los gestores a aproximarse a los mejores.

Para abordar esta tarea es preciso resolver antes un problema básico, que no es sino la dificultad de determinar un «censo» suficientemente detallado de los programas y las actuaciones llevadas a cabo. Y ello tanto porque la descentralización de estas políticas parece haber sido sinónimo de dispersión, como porque la información sobre los programas del servicio estatal se encuentra igualmente dispersa y dista de ser completa.

Por todo ello, para la reducción de los desequilibrios más significativos del mercado de trabajo español, el Informe del CES 1/2005

consideró que las políticas activas deben atender a varios objetivos: favorecer el empleo, reducir el desequilibrio territorial, salvar los problemas de cualificación que subyacen al desequilibrio ocupacional y, en todo caso, configurar un modelo de actuación más coordinado y eficiente. Bajo estas premisas, sus propuestas se han estructurado en cuatro líneas básicas (recuadro II-8): conjunto de las políticas activas de empleo, intermediación y apoyo a la búsqueda de empleo, formación y políticas de fomento del empleo.

La Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004 también destacó que el impulso de las políticas activas de empleo requiere que éstas sean sometidas a un proceso de evaluación continuo y riguroso: si bien es necesario mantener los recursos dedicados, resulta ineludible atender a su reformulación, es decir, a la distribución de los recursos ligados a ellas en función de los resultados que se puedan obtener. Todo ello partiendo de que una educación de calidad constituye la base del crecimiento económico, pero también del acceso y permanencia en el mercado de trabajo y de la igualdad de oportunidades, y que la apuesta por una economía del conocimiento requiere favorecer la formación permanente a lo largo de la vida laboral.

Las Directrices y Orientaciones de empleo informaron el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 2004 (PNAE 2004). Como en anteriores Planes, se contemplan un conjunto de medidas destinadas, entre otros fines, a incentivar la participación en el mercado de trabajo, potenciar la búsqueda de empleo y promover la igualdad de oportunidades.

*Plan Nacional
de Acción para
el Empleo 2004*

En 2004 se observan, más allá de sus diferentes acciones (recuadro II-9), dos importantes diferencias frente a los Planes anteriores, como son la fijación de objetivos y el establecimiento de prioridades. Así, como novedad, y conforme a la situación del mercado laboral español, se enuncian los siguientes objetivos de empleo para el año 2005: tasa de empleo global, 61,1 por 100; tasa de empleo femenino: 48,5 por 100; tasa de empleo de personas de 55 a 64 años: 41,7 por 100. Para ello, las políticas de empleo deberán atender a las siguientes prioridades:

- Incremento del nivel de empleo y disminución de la temporalidad.

RECUADRO II-8

DESEQUILIBRIOS OCUPACIONALES Y POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

(Informe del CES 1/2005)

1. Sobre el conjunto de las políticas activas de empleo

Se desarrollan recomendaciones dirigidas a:

- Revisar objetivos, prioridades e instrumentos, y la evaluación de resultados.
- Coordinar los diferentes gestores e instrumentos de las políticas.
- Especializar las políticas y personalizar la atención.
- Desarrollar la Ley de Empleo.

A este respecto, dos aspectos se consideran claves para el desarrollo de las políticas activas, a saber: por un lado, la necesidad de una exhaustiva evaluación inicial de los distintos programas y acciones, que valore su eficacia, eficiencia e impacto sobre el empleo, así como una posterior evaluación sistemática de éstos; y, por otro, el incremento de los esfuerzos por parte de los Servicios Públicos de Empleo para establecer objetivos y prioridades, coordinar actuaciones y evaluar resultados. En este segundo caso se insiste, además, en la necesidad de mantener la solución al desequilibrio territorial en el centro de la estrategia a adoptar.

2. Intermediación y apoyo a la búsqueda de empleo

Las propuestas en este caso van dirigidas, entre otros fines, a:

- Reforzar, mejorar e incrementar la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo.
- Revisar las relaciones y convenios entre estos Servicios y las entidades colaboradoras.
- Favorecer la movilidad geográfica.

3. Formación

Es prioritario mejorar la efectividad de la formación como política activa de empleo. En esta materia se subraya, sobre todo, la necesidad de avanzar en una estrategia que favorezca el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, como instrumento de mejora de la inserción profesional y la empleabilidad. Al mismo tiempo, se recuerda la prioridad de articular el sistema nacional de formación profesional y de cualificaciones.

4. Políticas de fomento del empleo

Deben impulsarse las políticas de fomento del empleo, en especial las dirigidas a impulsar las actuaciones de carácter local, así como las destinadas a desarrollar el espíritu emprendedor y el fomento del autoempleo. Respecto a las primeras, se recuerda el bajo desarrollo del nivel local en las políticas de empleo, pese al alto potencial que presenta. E insiste en la necesidad de coordinación, en las ventajas que ha reportado en los pactos territoriales para el empleo abordar este tipo de políticas desde la concertación social, y en el papel de la economía social.

De otra parte, se incide en la importancia capital que tiene el desarrollo del espíritu emprendedor y de las competencias que éste implica: iniciativa, planificación, innovación. Este desarrollo debería contemplarse de manera transversal en el conjunto de los sistemas formativo y educativo. Asimismo, se sugiere plantear, una estrategia encaminada al mantenimiento, consolidación y dimensionamiento de las iniciativas de autoempleo puestas en marcha, a través de diversas iniciativas, desde «viveros» de empresas hasta el apoyo de plataformas de comercialización de productos y servicios.

RECUADRO II-9
PRINCIPALES ACCIONES DEL PNAE 2004

Directriz 1. Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y las personas inactivas

Se contempla la participación de 1.717.183 parados en acciones de inserción, con un presupuesto estimado en 2.738 millones de euros. Más del 70 por 100 del presupuesto se destina a formación ocupacional, programas de formación-empleo y empleo de interés social. Se anuncia el desarrollo reglamentario de la Ley de Empleo, el aumento de la dotación presupuestaria de los SPE y la puesta en marcha del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) en todos sus dominios (intermediación laboral, formación profesional, escuelas taller y casas de oficio).

Directriz 2. Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa

Apoyo financiero a las Pymes, fomento de la economía social y el autoempleo. De igual forma, se prevé el desarrollo de programas de apoyo financiero a mujeres empresarias y la puesta en marcha de medidas destinadas a promover el espíritu empresarial a través de los ciclos de enseñanza así como el fomento de convenios de colaboración entre las Administraciones y las organizaciones empresariales y sindicales.

Directriz 3. Facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad

Los ejes de actuación del Plan en esta materia se conectan con el compromiso de desarrollar las Mesas de Diálogo Social previstas en la Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004.

Directriz 4. Desarrollo del capital humano y la educación permanente

Se anuncia la puesta en marcha de una serie de reformas legislativas, de organización y funcionamiento de las enseñanzas formales y no formales, destinadas a aumentar el porcentaje de jóvenes que completan la educación secundaria y desarrollar la estrategia de aprendizaje permanente.

Directriz 5. Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa

Se incide en el régimen de las autorizaciones de trabajo de los extranjeros en España, en el marco de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España, y, especialmente, en el proceso de diálogo social en torno a su desarrollo reglamentario.

Directriz 6. Igualdad entre hombres y mujeres

Medidas dirigidas a adaptar la legislación española a la normativa comunitaria sobre no discriminación por razón de sexo, a profundizar en las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como a potenciar las actuaciones inspectoras en el ámbito de las relaciones laborales.

Directriz 7. Integración laboral de las personas desfavorecidas y lucha contra la discriminación

Tres ejes de actuación: educación y formación de jóvenes y adultos, personas con discapacidad e inmigrantes. Diversas actuaciones, tales como: desarrollo de acciones formativas medioambientales en el marco del Programa operativo «Iniciativa empresarial y formación continua»; plan especial de promoción del empleo de las personas con discapacidad, y modificación de la normativa reguladora de los centros especiales de empleo, con la participación de los agentes sociales; así como otras medidas en el marco del Programa de lucha contra la discriminación.

Directriz 8. Hacer que trabajar resulte rentable, incentivos que hagan atractivo el empleo

Fomento de la contratación indefinida mediante bonificaciones en las cuotas sociales, cuyo presupuesto asciende a 2.270 millones de euros, y análisis y puesta en marcha de soluciones frente a la excesiva temporalidad en el empleo, en el marco del diálogo social. Asimismo, se prevé el progresivo incremento del salario mínimo y la coordinación de los distintos SPE y de las políticas activas y pasivas de empleo.

Directriz 9. Regularizar el trabajo no declarado

Intensificar las labores de la Inspección de Trabajo y del SPE estatal, a través de un Convenio de colaboración en materia de empleo y prestaciones, y profundizar la colaboración entre la Inspección y el Instituto de la Mujer.

Directriz 10. Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo

Potenciar la creación de empleo en el ámbito local, incentivos regionales y ayudas a la movilidad.

- Reducción de las distancias existentes en la situación laboral de las mujeres en España con relación a los hombres.
- Impulso de la estabilidad en el empleo.
- Potenciación y modernización de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), así como establecimiento de una relación de colaboración y coordinación entre el SPE estatal y los autonómicos.
- Impulso de la simplificación de los trámites de creación de empresas.
- Incremento del gasto de inversión en educación, I+D y en tecnologías de la información y de la comunicación.

*La posición
de los agentes
sociales ante
el PNAE 2004*

Con carácter general, los agentes sociales valoraron positivamente la reforma de la Estrategia Europea de Empleo acordada para el periodo 2003-2006. Por lo que respecta al PNAE 2004 consideraron que este Plan tiene carácter transitorio, esto es, que aún no refleja innovaciones sustantivas o de futuro, en tanto que, con motivo de la Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004, serán los agentes sociales quienes aborden diferentes propuestas, en el marco de las negociaciones previstas en aquella Declaración, de las que podrán derivarse nuevas medidas o actuaciones.

Asimismo, consideraron positivos los avances en la cuantificación de algunos objetivos prioritarios, aunque destacaron la falta de objetivos específicos en otras cuestiones, como es el caso de la educación. En este sentido, volvieron a poner de manifiesto la insuficiencia de la consulta del Plan en su conjunto²⁰, en la medida que no se dispuso del tiempo e información adecuados para realizar ni la evaluación del PNAE 2003, ni las oportunas aportaciones de mejora y observaciones finales en el PNAE 2004. Debe subrayarse el amplio consenso existente sobre la conveniencia de definir un método de trabajo estable, periódico y ordenado de forma temática, que permita hacer un seguimiento de los procesos de elaboración, ejecución y evaluación de estas políticas.

²⁰ Fuente: UNICE, 2005 report on social partner actions on employment in Member States. Joint National Fiche (Spain), diciembre de 2004.

Por su parte, las organizaciones sindicales CCOO y UGT estimaron que era necesario hacer una revisión con detalle de las políticas activas de empleo, a fin de adaptarlas a las necesidades que actualmente demanda el mercado de trabajo. Para ello, señalaron que debía atenderse a las siguientes prioridades: reducir la desigual situación laboral de la mujer; promover la estabilidad en el empleo y la salud y seguridad en el trabajo; fomentar un tejido productivo de calidad; mejorar el funcionamiento de los servicios públicos de empleo; y promover la igualdad de trato y la inserción sociolaboral de colectivos específicos²¹.

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME manifestaron que el plan de empleo seguía respondiendo más a la mera acumulación de actuaciones de diferentes organismos y Administraciones que a una estrategia global preconcebida, coherente y coordinada. Apuntaron igualmente que sigue sin adoptarse una verdadera política que fomente nuevo empleo mediante la reducción de las cargas que gravan el factor trabajo.

Con carácter particular, al hilo de las diferentes Directrices, CCOO y UGT, entre otros aspectos, señalaron que las medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas (Directriz 1.^a) exigían potenciar y mejorar el funcionamiento de los servicios públicos de empleo y desarrollar la nueva Ley de Empleo. Por lo que se refiere a fomentar el desarrollo del capital humano y la educación permanente (Directriz 4.^a), consideraron que debía hacerse un mayor esfuerzo de precisión en las medidas a desarrollar, al tiempo que debía avanzarse en la integración de los tres subsistemas de formación profesional (reglada, desempleados y ocupados) y en una mayor coordinación de las Administraciones Públicas educativas y de trabajo. Finalmente, en cuanto a la regularización del trabajo no declarado y la corrección de las disparidades regionales en materia de empleo (Directriz 9.^a y 10.^a), valoraron que eran

²¹ Las organizaciones sindicales CCOO y UGT han aportado, asimismo, una visión más completa sobre estas políticas en la «Encuesta sindical sobre la Estrategia Europea de Empleo», elaborada en el ámbito de la Unión Europea por la Confederación Europea de Sindicatos. En esta encuesta se atiende, fundamentalmente, a dos aspectos: por un lado, el grado de participación de los sindicatos en el proceso de diseño, desarrollo y evaluación de la EEE, y, por otro, el impacto de esta Estrategia a nivel nacional, en particular en lo que atañe a la actividad sindical.

especialmente pobres de contenido las actuaciones previstas en el PNAE 2004, por lo que debían producirse actuaciones más decididas, tanto para controlar el fraude como para apoyar la emersión de empleo no declarado, así como desarrollarse políticas sectoriales activas desde los poderes públicos, destinadas a ampliar la capacidad de generar empleo en las regiones más desfavorecidas.

Para CEOE y CEPYME, sigue sin abordarse (Directriz 1.^a) un auténtico proceso de modernización de los servicios públicos de empleo, que implique medidas para el incremento de la calidad de las actuaciones emprendidas y de la gestión, reducción en los trámites, plazos, mejoras en la accesibilidad y la atención a los usuarios y aumento de la satisfacción de los mismos por los servicios prestados. Respecto a la creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa (Directriz 2.^a), es necesario incorporar una cultura de calidad, responsabilidad y atención al usuario en los servicios públicos. Asimismo, señalaron la conveniencia de proseguir y perfeccionar el apoyo financiero a la creación de empresas, así como reducir progresivamente la presión fiscal sobre el trabajo y los costes laborales no salariales. Puede destacarse también el interés de las organizaciones empresariales en que se desarrolle la Ley Orgánica de Cualificaciones y de formación profesional (Directriz 4.^a), y en el establecimiento de un programa de ayudas y subvenciones (Directriz 7.^a) que permita a las empresas realizar los ajustes necesarios para la integración de las personas con discapacidad.

*Políticas
de empleo de
las Comunidades
Autónomas*

Las Comunidades Autónomas, en el desarrollo de sus competencias, cuentan con múltiples actuaciones propias, referidas a prevención y activación, formación, reducción de desigualdades y fomento de empleo, que podrían enmarcarse en el conjunto de medidas de empleo previstas en España en el periodo 2003-2004.

En efecto, las Comunidades Autónomas han venido no sólo desarrollando los PNAE, sino que, además, han articulado sus propios planes de empleo y han suscrito con los agentes sociales acuerdos-marco plurianuales, configurando, en su conjunto, diferentes instrumentos para sus medidas activas de empleo y formación de ámbito territorial. Cabe distinguir, desde este punto de vista, cuatro grandes grupos de políticas activas de empleo en las que se enmarcan las medidas gestionadas por las distintas unidades administrativas regionales:

- *Prevención y activación*: empleo de interés social²², orientación para el empleo y asesoramiento para el autoempleo.
- *Formación*: formación ocupacional y programas combinados de formación-empleo (tipo Escuelas-Taller o similares).
- *Reducción de desigualdades*: colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.
- *Fomento del empleo*: iniciativas locales de empleo, agentes de empleo y desarrollo local, promoción y desarrollo y apoyo al autoempleo.

Cabe señalar la presencia de diversos elementos prácticamente comunes, que aparecen en las distintas actuaciones autonómicas. Así, por lo que respecta a las medidas de formación se instrumentan a través de ayudas directas percibidas por los organizadores y el tipo de incentivo consiste en una subvención del coste efectivo. En los empleos de interés social y en las iniciativas locales de empleo las ayudas directas las perciben las empresas contratantes, mediante subvenciones al coste salarial de cuantía fija a fondo perdido. En el caso del autoempleo, la ayuda se concede al trabajador que se hace autónomo o que se incorpora como socio a la cooperativa o sociedad anónima laboral, cuya cuantía tiene establecido un tope máximo. Las acciones de orientación y asesoramiento se instrumentan a través de ayudas directas a los organizadores y mediante servicios prestados directamente por la Administración. Y, en último término, dentro de las políticas de reducción de las desigualdades se emprenden tanto acciones formativas como de contratación y, en muchas Comunidades Autónomas, se adoptan incentivos dirigidos a subvencionar a las empresas y a los organizadores de los cursos formativos.

Con todo, las Comunidades Autónomas continúan mostrando notables diferencias en empleo y paro, sin que haya influido, de manera importante, ni la fuerte creación de empleo desde 1996, ni la posibilidad de la población de desplazarse a otros territorios en busca de mejores oportunidades de empleo. Tras este desequilibrio terri-

²² En este capítulo se integran las subvenciones del Servicio Público de Empleo Estatal (antiguo INEM), en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales, para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

torial se encuentran múltiples factores económicos, demográficos o sociales, que incluyen elementos como los salarios, las características de las vacantes que se producen, la vivienda, los lazos sociales y familiares o los niveles de renta y bienestar, entre otros. La mayoría de estos elementos exceden el ámbito de las políticas activas, pero existen otros que sí deben considerarse desde esta perspectiva, particularmente el referido a los mecanismos de intermediación en el empleo.

No obstante, el análisis de los programas de prevención-activación en su conjunto, esto es, incluyendo acciones de orientación, formación y empleo, ha permitido identificar un efecto compensador sobre aquellos territorios con niveles de renta per cápita más bajos y niveles de desempleo más elevados, siendo innegable su capacidad para potenciar las tasas de inserción laboral.

2.3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO

El camino de la Estrategia de Lisboa requiere que los diversos sistemas de formación profesional (FP) en Europa continúen el proceso iniciado en Copenhague, pero también adaptar esta formación a una población activa más envejecida. Esta situación requiere un menor esfuerzo para facilitar la entrada de trabajo a los jóvenes, a pesar de que todavía es necesario mejorar sus niveles de empleo, y una mayor atención a la población de mayor edad para mantenerla económicamente activa más tiempo.

El aprendizaje permanente es un elemento vital en la estrategia de empleo. Por ello, este aspecto es considerado en los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa y también es uno de los cinco niveles europeos de referencia²³ que en educación y formación se deben alcanzar como media de los Estados miembros en el año 2010. Como se verá en el Capítulo III de esta Memoria, España se encuentra todavía lejos de contribuir a alcanzar el nivel de referencia es-

²³ Conclusiones del Consejo de 5 de mayo de 2003 sobre los niveles de referencia del rendimiento medio europeo en educación y formación. DOCE 2003/C 134/02.

tablecido (aumentar al 12,5 por 100 el índice de participación de los adultos en la formación continua), y sólo Grecia y algunos de los diez nuevos miembros de la Unión Europea (Hungría, Malta, Polonia y Eslovaquia) mantienen unos niveles de participación en la formación permanente menores a los españoles.

El impacto del nivel educativo sobre la participación en el mercado de trabajo es evidente en la UE-25. Algunos informes²⁴ sobre la formación y el empleo indican que las políticas que pretenden aumentar las capacidades de los trabajadores contribuyen a acrecentar la participación laboral. La incidencia de la formación puede explicar el 40 por 100 de la variación de las tasas de desempleo entre países. Estos resultados deben ser interpretados con cuidado, pues reflejan tanto la correlación entre educación y formación como la relación entre la educación y el comportamiento del mercado de trabajo. Sin embargo, esta relación continúa siendo significativa incluso después de controlar los efectos de la educación, el crecimiento del PIB, y las instituciones. Las tasas de participación en el mercado de trabajo son mayores en aquellos individuos que han recibido alguna formación en los últimos dos años que para aquellos que no la recibieron, especialmente entre las mujeres y los trabajadores de 45 a 55 años. Esta correlación entre la inversión en capital humano y participación en el mercado de trabajo, refleja el hecho de que tales inversiones hacen el trabajo más atractivo, pues los salarios esperados y las perspectivas de empleo son mejores que en ausencia de formación.

El análisis sobre el desarrollo de las capacidades laborales, realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo²⁵, muestra que en la UE-25 el 26,7 por 100 de las trabajadoras poseen capacidades altas, frente al 23,9 por 100 de los hombres y que la proporción de trabajadores con bajas capacidades es un 3,2 por 100 más alta entre los hombres que entre las mujeres, mientras que la presencia de trabajadores con capacidades medias es igual para ambos. A pesar de ello, el 10,9 por 100 de las mujeres trabajadoras han recibido formación, frente al 7,9 por 100 de los hombres, siendo la diferencia entre los géneros algo superior en la

²⁴ OCDE, *Employment Outlook 2004*, Chapter 4.

²⁵ *Calidad en el trabajo y el empleo* [www.eurofound.eu.int/working/surveys/EU0502SR01/EU0502SR01.htm].

UE-15 (11,4 y 8,2 por 100, respectivamente). Por otro lado, las tasas de participación en la formación relacionada con el trabajo, basadas en una encuesta a población general²⁶, que se diferencia del indicador estructural utilizado por Eurostat en que sólo considera el aprendizaje permanente entre la población activa, muestra que en la UE-15 el 40 por 100 de los trabajadores por cuenta ajena y/o propia y de los desempleados participaron en el año 2002 en algún tipo de formación relacionada con el trabajo (tanto facilitada por el empleador u otra organización, como la autoformación), frente al 14 por 100 de los nuevos países miembros, situándose España en una posición más cercana al conjunto de la UE-15 (33 por 100). Sin embargo, si se consideran ambos tipos de formación por separado, la formación «autodirigida» era en las tres zonas consideradas más frecuente (32, 14 y 23 por 100, respectivamente) que la facilitada por las empresas u otro tipo de organizaciones (23,10 y 20 por 100).

Otro estudio de esta misma Fundación²⁷ muestra que la formación, tanto formal como informal, relacionada con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha decrecido en los dos últimos años. Sin embargo, la importancia del aprendizaje electrónico²⁸ (*e-learning*) en la formación relacionada con el trabajo ha aumentado, situándose su uso en la UE-15 en un 15 por 100 de la población activa, en un 13 por 100 en España, y en un 5 por 100 en los nuevos países miembros.

Por tanto, unas políticas adecuadas de formación pueden ser un importante componente en la estrategia general de incremento de la participación en el mercado de trabajo y de reducción del desempleo de larga duración. El ya citado Informe Kok señala que «Los Estados miembros, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, deben adoptar estrategias nacionales de aprendizaje permanente antes de 2005, con el fin de afrontar la rápida evolución tecnológica, elevar la participación en el mercado de trabajo, reducir el desem-

²⁶ SIBIS. *Statistical Indicators. Benchmarking the Information Society*. General Population Survey (GPS) 2002. Encuesta realizada en abril-mayo de 2002, en los 15 países miembros de la Unión Europea, Suiza y EEUU a personas de más de 15 años, con un total de 11.832 entrevistas [www.empirica.biz/sibis/statistics/methodology.htm].

²⁷ *Information technology: Use and training in Europe* [www.eurofound.eu.int/working/reports/DE0412TR01/DE0412TR01.pdf].

²⁸ SIBIS. *Statistical Indicators. Benchmarking the Information Society*.

pleo y permitir a la población prolongar su vida activa». De una manera más específica, el Informe sobre el futuro del empleo y la política social²⁹, concreta las medidas necesarias en este ámbito:

- La diversificación de los medios para proporcionar el aprendizaje permanente. Es decir, la implementación de nuevas formas, medios y herramientas de aprendizaje, así como la adopción de nuevas formas de organización del trabajo que permita a las empresas convertirse en organizaciones de aprendizaje. Medidas, que deberían ser secundadas por la validación y certificación de los resultados de las actividades de aprendizaje informal.
- El fomento de la demanda de aprendizaje permanente. Ello requeriría animar y orientar a los individuos de una manera efectiva, actualizar regularmente el marco de competencias básicas y perfiles ocupacionales, desarrollar más sistemáticamente las competencias en el ámbito de empresa, incorporar de manera más explícita los deberes y derechos con relación al aprendizaje permanente en la negociación colectiva y en los contratos de trabajo individuales, promover la competitividad y la empleabilidad, administrar el tiempo de trabajo, y facilitar el cuidado de los menores para aumentar las oportunidades de participar en dicho aprendizaje.
- Compartir el coste del aprendizaje permanente. Las autoridades públicas, las empresas y los individuos deberían compartir el coste de acuerdo con los beneficios relativos de cada iniciativa.

Para impulsar el aprendizaje permanente sería necesario, además, llegar a acuerdos sobre tiempo de trabajo y de aprendizaje y promover las iniciativas individuales, a través de la creación de cuentas individuales de formación. Además, se debería prestar más atención a las necesidades de aprendizaje de determinados colectivos que están generalmente infrarrepresentados en este ámbito, como las personas con bajas competencias, los trabajadores de mayor edad, los inmigrantes y los empleados de las Pymes.

²⁹ Comisión Europea, *Report of the High Level Group on the future of social policy in an enlarged European Union*, mayo 2004 [www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/jun/hlg_social_elarg_en.pdf].

Participación
de la población
ocupada
y parada
en la formación
no reglada

En España, según el módulo sobre los cursos de educación y formación recibidos en los últimos doce meses realizado por la EPA en el año 2003 (cuadro II-24), la proporción de ocupados (12,3 por 100) que han recibido algún curso de enseñanza no reglada en los últimos doce meses es inferior a la de los parados (16,5 por 100). Sin embargo, más de dos millones de personas ocupadas (2.051.100) recibieron algún curso de enseñanza no reglada frente a los 351.600 parados. Las tasas de participación en la formación no reglada entre las personas desempleadas decrece conforme aumenta la edad, sien-

CUADRO II-24
FORMACIÓN NO REGLADA, POR SEXO, ESTUDIOS Y EDAD, 2003
(Porcentajes)

Sexo y nivel de formación alcanzado	% parados que han recibido algún curso de enseñanza no reglada en los últimos 12 meses sobre total de parados				% ocupados que han recibido algún curso de enseñanza no reglada en los últimos 12 meses sobre total de ocupados			
	Total	Menos de 24 años	De 25 a 44 años	Más de 45 años	Total	Menos de 24 años	De 25 a 44 años	Más de 45 años
Ambos sexos								
Total	16,5	20,2	17,7	8,4	12,3	13,0	14,2	8,5
Analfabetos	1,0	0,0	3,7	0,0	1,3	0,0	5,3	0,2
(1) Educación primaria	5,1	9,9	5,4	3,4	3,9	5,5	4,5	3,5
(2) Educación secundaria 1.ª etapa	13,6	18,9	11,5	10,0	8,2	10,7	8,2	14,8
(3) Educación secundaria 2.ª etapa	19,7	22,2	18,8	18,0	13,2	13,8	14,0	10,7
Educación post secundaria y superior	29,6	27,7	30,9	22,2	21,4	21,5	22,2	19,0
Varones								
Total	13,5	18,1	14,7	4,4	10,7	11,1	12,6	7,5
Analfabetos	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	4,3	0,0
(1) Educación primaria	3,4	6,1	4,0	1,9	4,0	5,1	4,8	3,5
(2) Educación secundaria 1.ª etapa	11,7	18,1	9,2	4,3	7,9	10,2	7,9	6,2
(3) Educación secundaria 2.ª etapa	17,2	23,1	16,2	5,4	12,6	13,2	14,0	8,8
Educación post secundaria y superior	27,3	25,2	28,8	20,8	18,8	16,5	20,0	16,3
Mujeres								
Total	18,8	22,2	19,6	11,8	14,8	15,8	16,5	10,6
Analfabetos	2,1	0,0	6,7	0,0	1,9	0,0	7,9	0,5
(1) Educación primaria	6,9	16,3	6,7	5,0	3,9	7,0	4,0	3,6
(2) Educación secundaria 1.ª etapa	15,0	19,9	13,2	14,2	8,9	11,5	9,0	6,9
(3) Educación secundaria 2.ª etapa	21,3	21,7	20,2	26,2	14,1	14,5	14,0	14,2
Educación post secundaria y superior	31,0	29,3	32,1	23,0	24,4	25,5	24,4	23,7

(1) Incluye estudios de formación e inserción laboral que no precisan título de 1.ª etapa de secundaria.

(2) Incluye: formación/inserción laboral sin título de 2.ª etapa de secundaria; programas de garantía social.

(3) Incluye estudios de formación e inserción laboral que precisan título de 2.ª etapa de secundaria.

Fuente: Elaboración propia a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, Módulo año 2003: Módulo de cursos de educación/formación recibidos en los últimos doce meses.

do, sin embargo, los más jóvenes el colectivo más numeroso que ha recibido este tipo de formación. Esta relación entre la edad y las tasas de participación es cierta para ambos sexos, pero destaca la mayor proporción de mujeres desempleadas de más de 45 años que han participado en algún tipo de formación no reglada. La mayor tasa de participación en la formación no reglada entre las personas ocupadas, para ambos sexos, corresponde a los que tienen de 25 a 44 años. En ambos colectivos proporcionalmente más mujeres participaron en algún tipo de formación no reglada, pero mientras que entre las personas desempleadas la diferencia entre géneros crece a medida que aumenta la edad, en el caso de los ocupados ocurre lo contrario. La participación en la formación no reglada tanto de los desempleados como de los ocupados se incrementa significativamente conforme aumenta su nivel educativo. Siendo las diferencias de participación entre los que alcanzan un nivel educativo de enseñanza secundaria y post-secundaria menos marcadas entre los ocupados, los más jóvenes y los varones.

Aproximadamente seis de cada diez participantes en algún tipo de formación no reglada tenía entre 25 y 44 años (cuadro II-25), pero mientras que entre los desempleados la proporción de jóvenes que han recibido algún tipo de formación no reglada es mayor que entre los mayores de 45 años, entre los ocupados la situación es la contraria. Por otro lado, destaca entre el colectivo de las mujeres desempleadas que han participado en algún curso de formación no reglada, que un 11 por 100 de éstas tenía más de 45 años, proporción que en el caso de los varones se reduce al 6,7 por 100, siendo la participación de los varones más jóvenes relativamente más numerosa (36 por 100) que entre las mujeres (25,6 por 100). En el caso de las personas ocupadas, la diferencia entre los sexos no son tan acusadas. Por otro lado, entre los ocupados es más frecuente el haber recibido más de un curso que entre los desempleados, aunque en ambos grupos esta situación es algo más frecuente conforme aumenta la edad.

Finalmente, las tasas de las personas ocupadas y paradas que han utilizado algún método de aprendizaje aparte de la enseñanza reglada y no reglada son similares (un 18,3 y un 19,8 por 100, respectivamente) y superiores a las tasas de participación en la formación no reglada (cuadro II-26). Las pautas de participación según sexo y edad en este tipo de formación son muy similares a las descritas para

CUADRO II-25
PARADOS Y OCUPADOS QUE HAN RECIBIDO ALGÚN CURSO
DE ENSEÑANZA NO REGLADA POR SEXO, GRUPOS DE EDAD
Y NÚMERO DE CURSOS, 2003

Sexo y edad	Parados que han recibido algún curso de enseñanza no reglada						Ocupados que han recibido algún curso de enseñanza no reglada					
	Total (en miles y porcentaje)		Uno	Dos	Tres	Más de tres	Total (en miles y porcentaje)		Uno	Dos	Tres	Más de tres
Ambos sexos												
Total	351,6	100,0	80,9	14,6	3,1	1,4	2.051,1	100,0	75,3	16,3	5,5	2,9
Menos de 24 años	103,1	29,3	84,2	11,3	2,1	2,4	225,6	11,0	83,2	12,5	3,1	1,2
25-44 años	215,0	61,1	79,5	15,9	3,7	0,9	1.383,0	67,4	74,7	16,5	5,9	2,9
Más de 45 años	33,5	9,5	80,0	16,7	3,0	0,6	442,4	21,6	73,3	17,5	5,4	3,8
Hombres												
Total	123,8	100,0	85,1	12,4	2,0	0,5	1.102,9	100,0	75,5	15,6	5,6	3,3
Menos de 24 años	44,8	36,2	90,8	7,6	0,9	0,9	114,9	10,4	86,0	11,1	2,0	0,9
25-44 años	70,7	57,1	81,6	14,9	3,1	0,4	730,8	66,3	74,9	15,6	6,1	3,4
Más de 45 años	8,3	6,7	85,5	15,7	0,0	0,0	257,2	23,3	72,6	17,4	5,8	4,2
Mujeres												
Total	227,7	100,0	78,6	15,9	3,7	1,8	948,3	100,0	75,1	17,1	5,4	2,4
Menos de 24 años	58,3	25,6	79,1	14,1	3,1	3,8	110,8	11,7	80,1	13,9	4,4	1,5
25-44 años	144,4	63,4	78,4	16,3	4,0	1,2	652,2	68,8	74,6	17,4	5,7	2,3
Más de 45 años	25,0	11,0	78,4	17,2	3,6	0,8	185,3	19,5	74,2	17,7	4,9	3,2

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, Módulo año 2003: Módulo de cursos de educación/formación recibidos en los últimos doce meses.

la formación no reglada. Los métodos de aprendizaje más utilizados tanto por los desempleados como por los ocupados de ambos sexos son el material impreso, seguido de los vídeos y cassetes, el ordenador o Internet, y por último, las visitas educativas. La edad de los ocupados y desempleados determina algo más el tipo de método de aprendizaje utilizado, siendo el material impreso algo más utilizado entre los mayores de 45 años, los vídeos y cassetes por los más jóvenes y el ordenador o Internet es ligeramente más usado por las personas de edad intermedia. Sin embargo, esta pauta de utilización por edad es más similar entre los sexos en las personas desempleadas que en las ocupadas.

Ya se ha indicado que el Informe del CES 1/2005 apreció en España un considerable desequilibrio ocupacional, y que éste no se debe sólo a la baja cualificación relativa, pues este desequilibrio se solapa con otro, aún más acusado, de carácter territorial. Los prin-

CUADRO II-26
MÉTODOS DE APRENDIZAJE, POR SEXO, MÉTODO Y EDAD, 2003
 (Miles)

Sexo y método de aprendizaje	Parados que utilizaron algún método de aprendizaje en los últimos 12 meses, aparte de enseñanza reglada y no reglada				Ocupados que utilizaron algún método de aprendizaje en los últimos 12 meses, aparte de enseñanza reglada y no reglada			
	Total	Menos de 24 años	De 25-44 años	Más de 45 años	Total	Menos de 24 años	De 25-44 años	Más de 45 años
Ambos sexos								
Total	421,8	116,6	259,7	45,4	3.047,3	307,0	1.963,7	776,6
Material impreso	201,7	51,7	123,5	26,5	1.549,4	161,6	974,6	413,2
Vídeos/casetes	113,2	35,0	68,2	10,0	801,5	83,5	524,8	193,2
Ordenador; Internet	78,1	20,7	50,1	7,2	511,4	49,1	337,4	124,9
Visitas educativas	28,9	9,4	17,8	1,8	185,0	12,6	127,0	45,4
Hombres								
Total	165,2	51,8	96,4	17,1	1.681,0	146,0	1.053,0	482,0
Material impreso	75,6	23,2	43,3	9,1	835,1	75,6	514,2	245,3
Vídeos/casetes	46,8	15,7	27,9	3,3	459,6	43,5	292,1	123,9
Ordenador; Internet	31,1	7,9	19,9	3,3	282,4	21,7	177,0	83,6
Visitas educativas	11,6	3,6	5,3	1,3	104,0	5,1	69,7	29,2
Mujeres								
Total	256,6	64,9	163,3	28,3	1.366,3	161,0	910,7	294,6
Material impreso	126,1	28,5	80,1	17,4	714,3	86,0	460,4	167,9
Vídeos/casetes	66,4	19,3	40,3	6,7	341,9	40,0	232,7	69,2
Ordenador; Internet	46,9	12,9	30,3	3,8	229,1	27,4	160,3	41,3
Visitas educativas	17,4	4,2	12,5	0,5	80,9	7,5	57,3	16,1

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, Módulo año 2003: Módulo de cursos de educación/formación recibidos en los últimos doce meses.

principales desajustes en las cualificaciones serían, más en concreto, los siguientes:

- En algunos grupos de ocupaciones, no se trata tanto de un déficit de cualificación en los parados como de pérdida de «valor» de las cualificaciones adquiridas cuando trabajaban. El marcado desequilibrio ocupacional no se debería únicamente a un problema de cualificaciones más bajas entre los desempleados que entre los ocupados, sino también a que se trata de cualificaciones distintas. E incluso, en ocasiones, puede haber fenómenos más complejos, como el de la sobre-cualificación de los ocupados, en el trazado de la explicación de este desequilibrio.
- La presencia de desequilibrios ocupacionales para el segmento de mayor cualificación, muestra que entre los universita-

Desequilibrios y desajustes en las cualificaciones en el mercado de trabajo español

rios, y entre los que han cursado diferentes especialidades de formación profesional no se trata tampoco de escasez de cualificación, sino de que algunas cualificaciones tienen menor demanda por parte de los empleadores y, pese a ello, agrupan la mayor parte de las personas que completa estudios superiores.

Como ya se dijo antes, la principal conclusión que se deduce del examen realizado sobre la evaluación microeconómica de las políticas de formación y cualificación es que todavía hay un importante margen para mejorar su efectividad y que es necesario evaluarlas sistemáticamente.

*La formación
continua
en España*

La formación y reciclaje profesional de los trabajadores ocupados en España, que se viene regulando a través de los ANFC (Acuerdo Nacional de Formación Continua), ha obtenido durante los más de diez años de su existencia buenos resultados. Se ha generalizado su implantación, pues según los últimos datos disponibles (cuadros II-27 y II-28) algo más de 1.800.000 personas se formaron en el año 2001, frente a 300.000 en 1993, y muchas empresas han incorporado la formación permanente a su estrategia de negocio, aunque su participación continúe siendo muy reducida. Además, el modelo de organización de la formación continua (FC) en España se considera un ejemplo de aplicación práctica del diálogo social.

Sin embargo, con posterioridad a la firma de los III ANFC, se han producido una serie de hechos, de los que se ha dado cuenta en anteriores ediciones de esta Memoria, que obligaron en el año 2003 a desarrollar una nueva regulación del subsistema de formación profesional continua³⁰. Con esta norma se pretendía avanzar y mejorar el modelo de formación continua para ajustarlo a la doctrina constitucional³¹, al nuevo marco establecido por la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la formación profesional, y a la solución de ciertas deficiencias en el modelo de gestión. A pesar de ello, la impugnación de la que está siendo objeto el nuevo modelo aprobado en 2003³², y el desacuerdo manifestado por algunas Comunidades

³⁰ RD 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se Regula el subsistema de formación profesional continua.

³¹ Véase en la Memoria del CES 2002 el alcance de las SSTC 95/2002, de 25 de abril, y 190/2002, de 17 de octubre.

³² SSTC 158/2004, de 21 de septiembre.

CUADRO II-27
INDICADORES DE FORMACIÓN REALIZADA, 1993-2001*

	I ANFC				II ANFC				III ANFC
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Participantes formados	294.219	780.578	1.242.641	1.266.984	1.356.006	1.346.111	1.422.923	1.568.121	1.802.435
Mujeres	—	—	394.916	447.436	480.834	498.857	567.061	642.699	756.849
Mayores 45 años	—	—	204.852	222.856	272.865	256.736	271.425	284.616	339.650
No cualificados	—	—	182.600	189.603	285.987	357.221	423.056	500.417	675.205
Acciones formativas	6.034	18.542	33.052	28.427	37.576	33.457	32.669	34.526	44.372
Presencial	5.733	17.445	31.269	26.406	35.095	31.159	30.500	32.046	40.017
A distancia	194	419	649	573	851	645	801	874	2.068
Mixta	107	678	1.134	1.448	1.630	1.653	1.368	1.606	2.287
Horas de formación	23.709.167	40.743.926	57.453.974	54.220.106	54.906.584	55.497.520	57.338.845	63.288.311	63.914.589
Horas por participante	80,58	52,20	46,24	42,79	40,49	41,23	40,30	40,36	35,46
Empresas (1)	—	—	—	—	71.561	77.339	98.948	115.760	64.196
1 a 5	—	—	—	—	31.732	31.876	44.071	51.133	27.034
6 a 9	—	—	—	—	9.528	11.516	15.208	18.460	9.075
10 a 49	—	—	—	—	22.251	25.737	31.104	36.752	20.093
50 a 249	—	—	—	—	5.819	6.554	6.768	7.512	6.170
250 a 999	—	—	—	—	1.265	1.300	1.410	1.511	1.412
1.000 y más	—	—	—	—	286	284	340	356	412

* Convocatoria 1993-1995, datos a julio de 1998. Convocatoria 1996, II y III ANFC, datos a marzo de 2004.

(1) Las empresas se contabilizan una sola vez, independientemente del número de Planes en que participen.

Fuentes: FORCEM y Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

CUADRO II-28
INDICADORES DE VOLUMEN Y ECONÓMICOS CERTIFICADOS, 1993-2001
(Número de expedientes y millones de euros)*

Indicadores de volumen	I ANFC				II ANFC				III ANFC
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Planes de formación	692	1.451	2.288	1.775	3.456	3.821	4.319	4.527	4.927
Empresa y Grupo Empresas	488	801	1.111	714	1.634	1.613	1.744	1.830	2.215
Agrupado	199	634	1.172	1.048	1.743	2.132	2.497	2.620	1.307
Oferta (General e Intersectorial)	5	16	5	13	79	76	78	77	1.405
AA. CC. (1)	—	—	335	321	452	299	276	292	—
PIF (2)	—	300	1.013	2.115	2.665	3.564	3.992	1.107	1.335
Indicadores Económicos									
Planes de formación	56,00	180,24	310,65	372,84	345,03	347,85	406,50	495,76	497,56
Empresa y Grupo Empresas	33,40	76,29	95,18	85,94	78,37	82,89	94,43	118,53	110,10
Agrupado	13,84	78,33	172,68	231,38	200,07	194,23	237,25	296,05	152,29
Oferta (General e Intersectorial)	8,76	25,63	42,79	55,52	66,59	70,72	74,83	81,17	235,17
AA. CC.	—	—	35,02	44,17	55,10	45,29	39,30	33,44	—
PIF	—	0,52	1,50	3,59	5,44	7,26	8,77	2,63	3,97

* Convocatoria 1993-95, datos a julio 1998. Convocatoria 1996, II y III ANFC, datos a marzo de 2004.

(1) Proyectos de Acciones Complementarias.

(2) Permisos Individuales de Formación.

Fuentes: FORCEM y Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Autónomas respecto a la territorialización de los fondos, ha motivado que la Mesa de diálogo social de 2005 sobre formación continua, junto a otros aspectos, haya acordado continuar con el análisis de la propuesta formulada por el MTAS de transformar los subsistemas de FC y FPO en un único sistema de «formación para el empleo».

Los últimos datos disponibles se refieren a la convocatoria del año 2001. Por ello, este año no se analizan los tradicionales indicadores de volumen y económicos, siendo la única referencia informativa sobre la participación en la formación de la población ocupada la analizada anteriormente.

El Informe del CES 1/2005 indicó también ciertas limitaciones en la capacidad de la formación continua para corregir desequilibrios ocupacionales. Atendiendo a los últimos datos disponibles, ya se ha recordado que se da una elevada presencia de participantes de media y alta cualificación, que la participación de las mujeres está por debajo de lo que éstas suponen en la población ocupada, y que esto último también se observa en el caso de las personas de 45 o más años y entre quienes ocupan puestos de baja cualificación o cuentan con menos experiencia en la empresa.

Puede señalarse además que, en la duración media de los cursos, se da un porcentaje importante de entre 10 y 15 horas, lo que plantea un posible problema de especificidad de las acciones. Esta duración es positiva sin duda para la productividad en la empresa de origen, pero también puede implicar el desarrollo de cualificaciones más difícilmente transferibles fuera de dicha empresa, aun teniendo en cuenta que el hecho de participar en estas acciones mantiene a los trabajadores en contacto con innovaciones organizativas y técnicas, lo que les faculta para adaptarse mejor a los cambios, dentro y fuera de la empresa.

*Formación
profesional
ocupacional*

Por lo que se refiere a la formación profesional ocupacional (FPO), durante el año 2004 se han seguido desarrollando las actuaciones específicas en el marco del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, cuyos principales resultados de participación e inserción son examinados a continuación. Otros colectivos analizados son los participantes en Escuelas-Taller y Casas de Oficio, y el alumnado del Programa de Talleres de Empleo.

El número de alumnos de formación profesional ocupacional en el año 2003 fue de 279.799, mientras que en 2002 y 2001 se formó a 250.331 y 182.508 alumnos, respectivamente. Respecto al perfil del alumnado desempleado que ha recibido formación en el año 2003 (cuadro II-29), éste continúa siendo mayoritariamente femenino y joven. En cuanto al nivel de estudios alcanzado, el 43,2 por 100 de los desempleados formados poseía una titulación igual o inferior a la de Graduado Escolar o equivalente, el 20,4 por 100 tenía estudios de Bachillerato, el 16,2 por 100 formación profesional de primer y segundo grado y el 20,1 por 100 universitaria.

El 69 por 100 de los alumnos formados en 2003 encontraron empleo en el año 2004. Esta inserción es casi tres puntos superior a

CUADRO II-29
ALUMNOS PARADOS FORMADOS Y COLOCADOS, POR SEXO, EDAD
Y NIVEL ACADÉMICO, 2003-2004

Características sociodemográficas	Inserción 2003			Inserción 2004		
	Formados en 2002	Contratados 2003 (primer contrato)	Tasa de inserción	Formados en 2003	Contratados en 2004 (primer contrato)	Tasa de inserción
Sexo						
Hombre	95.175	67.705	71,1	106.967	77.904	72,8
Mujer	155.054	98.435	63,5	172.818	115.471	66,8
Edad						
< 18 años	9.388	5.649	60,2	11.670	7.626	65,4
18 a 24 años	86.686	63.414	73,2	91.579	69.348	75,7
25 a 29 años	63.221	46.946	74,3	68.101	52.455	77,0
30 a 39 años	54.761	34.050	62,2	64.734	42.582	65,8
40 a 44 años	16.328	8.541	52,3	19.726	11.169	56,6
> 44 años	19.947	7.543	37,8	23.989	10.195	42,5
Nivel académico						
Sin estudios	838	315	37,6	651	297	45,6
Estudios primarios	2.354	1.098	46,6	2.379	1.208	50,8
Certificado escolaridad	22.768	13.589	59,7	26.100	16.549	63,4
FP 1	6.944	4.518	65,1	10.213	6.951	68,1
EGB/Bachiller						
Elemental/Graduado Escolar	82.611	54.426	65,9	91.919	62.805	68,3
FP 2	27.542	20.590	74,8	35.219	27.002	76,7
BUP/Bachiller superior/COU	55.529	35.368	63,7	57.145	37.914	66,4
Título de Grado Medio	22.995	16.573	72,1	24.371	17.849	73,2
Título de Grado Superior	28.750	19.666	68,4	31.800	22.799	71,7
Total	250.331	166.143	66,4	279.797	193.374	69,1

Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo. *Observatorio Ocupacional. Datawarehouse*, fecha de extracción de los datos de 2003: marzo de 2005.

La inserción de los alumnos de FPO aumenta por segundo año consecutivo

la del año pasado (66,4 por 100), y significa recuperar los valores alcanzados en el año 2000. Este aumento se debe fundamentalmente a la mejora en la inserción de las mujeres, aunque el diferencial entre géneros continúa siendo más favorable a los hombres. Por otro lado, los dos grupos de edad con mayor número de alumnos (18 a 24 y 25 a 29 años) nuevamente consiguieron la mayor inserción en 2004, incrementándose además su inserción respecto al año pasado (75,7 —de 18 a 24 años— y 77,03 por 100 —de 25 a 29 años—). Atendiendo al nivel académico, la inserción es muy reducida en los niveles educativos más bajos, aunque —como se acaba de ver— cuatro de cada diez alumnos poseían una titulación igual o inferior al Graduado Escolar. La inserción de los que tienen la titulación de Graduado Escolar y FP de grado medio es muy cercana a la media, y superior a la de los que han cursado enseñanzas de bachillerato. Las mayores tasas de inserción las consiguieron aquellos alumnos que tenían un nivel formativo de FP de grado superior, seguido de los titulados universitarios de grado medio y superior.

Por sectores, el 83,6 por 100 de los alumnos/as se formó en el sector servicios, en la industria el 10,7 por 100, en la construcción el 3,5 por 100 y en el sector primario el 1,4 por 100. Al igual que el año pasado, la industria y la construcción fueron los que presentaron mejores resultados. Sin embargo, los sectores en los que más se han incrementado las tasas de inserción respecto al año pasado son el sector agrario (3,3 puntos porcentuales) y el de servicios (3 puntos). Mientras, en el conjunto de la industria la inserción apenas crece (0,7) y en la construcción decrece ligeramente (-0,7). Respecto al año anterior, alguna familia profesional más obtuvo tasas de inserción entre el 80 y 90 por 100 (comercio, transportes y comunicaciones, automoción, industria pesada y construcciones metálicas, e industrias de fabricación de equipos electrónicos) y son menos las ramas en las que la inserción es inferior al 60 por 100 (artesanía, industrias textiles, piel y cuero, industrias manufactureras diversas y formación complementaria). Hay también más familias profesionales en las que ha aumentado la inserción respecto al año anterior. Dentro de cada sector, las familias profesionales que han incrementado su inserción por encima de la media han sido, en servicios: Comercio; Información y manifestaciones artísticas; Sanidad; Seguros y finanzas; y Servicios a las empresas. En la industria, todas las familias han incrementado su inserción, a excepción de: Automoción; Industria pesada y construcciones metálicas; y Producción,

transformación y distribución de energía y agua. Finalmente, la inserción en la rama agraria se ha incrementado, mientras que la pesca y acuicultura decreció en 2004 (cuadro II-30).

Un reciente estudio de evaluación³³, llevado a cabo por iniciativa del INEM y que fue tenido muy en cuenta en el Informe CES 1/2005, señala que la formación ocupacional tuvo una incidencia más positiva en Ceuta, el País Vasco, Madrid, y Extremadura. En el extremo opuesto se situaron Canarias, Andalucía, la Comunidad Valenciana y Murcia. El estudio también indica que, en líneas generales, existe una asociación positiva entre mayor dinamismo del mercado regional y mayor nivel de éxito de la formación, lo que sugiere claramente que la influencia de los cursos en la empleabilidad está afectada por el marco económico y laboral que rodea a los participantes, y no sólo por factores relacionados con la gestión de la FPO.

En relación con las Escuelas-Taller y Casas de Oficio, con datos del cuarto trimestre de 2004³⁴ había funcionando 665 centros y 20.553 alumnos-trabajadores, que recibían formación teórico-práctica en alguna de las 585 Escuelas-Taller (el 90,8 por 100 de los alumnos) o de las 80 Casas de Oficio (el 9,2 por 100). El perfil del alumnado es el de una persona joven (72,4 por 100 es menor de 20 años), varón (65 por 100), con un nivel académico de escolarización básica (54,5 por 100) o con una titulación de EGB/ESO (38,7 por 100), y que cursan estudios de las familias profesionales de Edificación y obras públicas (43,1 por 100), Madera y corcho (11,9 por 100) y Agraria (14,2 por 100). Además, con datos de este trimestre, un 66,3 por 100 del alumnado estaba en la fase de contratación y el resto en formación.

Datos básicos del año y evaluación de los programas de las Escuelas-Taller y Casas de Oficio

El mismo estudio de evaluación que se acaba de citar aborda el impacto en el empleo de las Escuelas-Taller y Casas de Oficio. Previamente, señala dos cuestiones a considerar en esa evaluación: Por un lado, que la alta tasa de abandono antes de finalizar los estudios obliga a estudiar el impacto tanto de quienes finalizan la acción

³³ F. Saéz (dir.), *Evaluación de la Estrategia Europea de Empleo en las Comunidades Autónomas Españolas*, INEM, noviembre de 2004.

³⁴ Datos del INEM publicados en red www.inem.es/ciudadano/etco/estadisti.html. No se incluyen datos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (con la gestión transferida desde 1998). Durante los seis primeros meses de formación no se requiere contratación de los alumnos.

CUADRO II-30
ALUMNOS PARADOS FORMADOS Y COLOCADOS POR FAMILIA
PROFESIONAL, 2003-2004

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

Sector/familia profesional	Inserción 2003			Inserción 2004		
	Formados en 2002	Contratados 2003 (primer contrato)	Tasa de inserción	Formados en 2003	Contratados 2004 (primer contrato)	Tasa de inserción
Servicios	205.258	134.553	65,6	233.995	160.435	68,6
Administración y oficinas	37.689	24.863	66,0	46.893	32.286	68,9
Comercio	10.165	7.805	76,8	14.558	11.838	81,3
Docencia e investigación	7.692	5.460	71,0	8.334	5.915	71,0
Información y manifestaciones artísticas	2.436	1.676	68,8	2.468	1.838	74,5
Sanidad	12.617	8.100	64,2	14.602	9.854	67,5
Seguros y finanzas	4.455	2.950	66,2	5.724	3.981	69,6
Servicios a la comunidad y personales	11.859	7.742	65,3	13.241	8.988	67,9
Servicio a las empresas	99.769	61.958	62,1	107.907	70.273	65,1
Transportes y comunicaciones	9.623	7.645	79,4	9.799	7.932	81,0
Turismo y hostelería	8.953	6.354	71,0	10.469	7.530	71,9
Industria	27.543	20.172	73,2	29.989	22.170	73,9
Artesanía	1.568	656	41,8	2.183	992	45,4
Automoción	2.569	2.076	80,8	3.011	2.397	79,6
Industrias alimentarias	2.518	1.796	71,3	2.865	2.123	74,1
Industria de fabricación de equipos eléctricos	2.659	2.091	78,6	3.314	2.645	79,8
Industrias gráficas	612	413	67,5	864	610	70,6
Industria pesada y construcciones metálicas	5.449	4.715	86,5	5.295	4.533	85,6
Industrias químicas	987	735	74,5	844	657	77,8
Industrias textiles, piel y cuero	1.869	1.036	55,4	2.109	1.234	58,5
Industrias de la madera y el corcho	1.789	1.052	58,8	1.971	1.222	62,0
Industrias manufactureras diversas	19	10	52,6	53	30	56,6
Minería y primeras transformaciones				90	84	93,3
Montaje e instalaciones	4.189	3.096	73,9	3.732	2.828	75,8
Mantenimiento y reparación	2.561	1.923	75,1	2.816	2.208	78,4
Producción, transformación y distribución de energía y agua	754	573	76,0	842	607	72,1
Construcción	7.866	5.776	73,4	9.781	7.114	72,7
Edificación y obras públicas	7.866	5.776	73,4	9.781	7.114	72,7
Agrario	2.880	1.691	58,7	3.987	2.474	62,1
Agraria	2.793	1.631	58,4	3.885	2.405	61,9
Pesca y acuicultura	87	60	69,0	102	69	67,7
Otro						
Formación complementaria	6.784	3.951	58,2	2.047	1.182	57,7
Total	250.331	166.143	66,4	279.799	193.375	69,1

Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo. *Observatorio Ocupacional. Datawarehouse*, fecha de extracción de los datos de 2003: marzo 2005.

como de quienes abandonan (pero que han cursado al menos nueve meses); por otro lado, que la participación conlleva haber tenido un contrato, por lo que las tasas de inserción deben referirse al periodo que comienza una vez abandonada o concluida la formación en la Escuela o Casa.

Los resultados indican que las tasas de inserción fueron claramente superiores en todos los grupos de participantes que finalizaron los programas, comparados con quienes no participaron en dicha formación, y especialmente si se comparan los participantes que eran desempleados de larga duración con un grupo homólogo de no participantes. Parece, además, que el valor añadido de esta formación aumenta a medida que nos alejamos del momento de salida de la Escuela-Taller o Casa de Oficio, sobre todo para quienes llevaban más tiempo en desempleo. Además, las mejoras en las tasas de participación laboral sobre los no participantes son mayores en el grupo que termina dicha formación que entre quienes abandonaron la Escuela-Taller o Casa de Oficio después de nueve meses, aunque en estos últimos también sobresalen quienes estuvieron más tiempo registrados como parados.

La evaluación también indica que, al igual que ocurre en los programas de FPO, las mujeres resultan más beneficiadas por la formación recibida, a pesar de que las tasas son sistemáticamente superiores entre los hombres que entre las mujeres. En cuanto al nivel de cualificación, los no cualificados y los que tienen una formación básica son los que más éxito consiguen, superando en todas las tasas utilizadas a sus homólogos no participantes.

Respecto al Programa de Talleres de Empleo, a finales de 2004 había 674 talleres funcionando, con 14.513 participantes. El perfil del alumnado es una persona de mediana edad (un 56,5 por 100 tiene entre 30 y 44 años), mujer (68,7 por 100), con un nivel académico de escolarización básica (37,6 por 100) o con una titulación no superior a la EGB/ESO (41,5 por 100) y que cursan estudios de las familias profesionales de Industrias alimentarias (33,7 por 100), Agraria (19 por 100) y Servicios a la comunidad y personales (11,4 por 100).

*Participación
y evaluación de
los programas
de los Talleres
de Empleo*

También hay resultados sobre estos programas en el citado estudio de evaluación, que analiza la inserción teniendo en cuenta que la participación en ellos comporta un contrato de trabajo. Los indicado-

res obtenidos muestran que las oportunidades de acceso al mercado de trabajo son más elevadas para los que participaron en este programa. No obstante, estas diferencias son inferiores a las conseguidas por los otros programas de formación considerados, y descienden conforme transcurre el tiempo desde la acción formativa, siendo los desempleados de larga duración y los no perceptores de prestaciones por desempleo los que consiguen a largo plazo una posición de mayor ventaja, en comparación con los no participantes, respecto al empleo.

Las mujeres participantes nuevamente presentan mejores resultados de inserción laboral que los varones. Además, en este tipo de programas la mayor edad de los participantes está asociada a un mayor éxito de inserción, y especialmente entre los colectivos de desempleados de larga duración y en los demandantes de empleo que no reúnen los requisitos para ser clasificados como parados registrados. Finalmente, la inserción laboral de los participantes no sólo es mayor conforme aumenta el nivel de estudios, sino que las diferencias respecto a sus homólogos no participantes son superiores entre quienes tienen mayor nivel educativo.

Sobre la base de la información proporcionada por este estudio de evaluación, así como por otras evaluaciones microeconómicas disponibles sobre las políticas de formación ocupacional, el Informe del CES 1/2005 concluyó, como ya se dijo antes, que estos programas de formación presentan una correlación positiva y estrecha entre el nivel de estudios de los participantes y el éxito obtenido, produciéndose invariablemente un avance relativo importante respecto a los no participantes en el colectivo de parados de larga duración. En lo que respecta a los programas de formación y empleo (Escuelas-Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y otros), en la mayor parte de las Comunidades Autónomas se registran mayores resultados en inserción, empleo y empleo estable entre los participantes en este tipo de actuaciones que entre los no participantes.

2.4. SERVICIOS DE EMPLEO

El análisis de la estructura administrativa y el grado de descentralización de los servicios a través de los cuales se desarrollan las políticas de empleo ofrece un perfil de los servicios de empleo autonómicos caracterizado, en líneas generales, por una Oficina de Em-

pleo con denominación específica y ámbito de actuación autonómico, con intervenciones provinciales o insulares, cuya tarea principal es la intermediación laboral.

Atendiendo a la naturaleza jurídica adoptada por los servicios de empleo territoriales se distingue entre los que optan por unidades administrativas sin personalidad jurídica propia o independiente, adscritas a una Consejería, como es el caso de Galicia o el País Vasco; por Organismos autónomos administrativos, como en Aragón o Andalucía; o por la constitución de empresas públicas autonómicas, como en Ceuta o Melilla. Además, también se destaca que en todas las Comunidades Autónomas existen entidades que se encargan de ejecutar determinadas medidas de empleo y formación, fundamentalmente Corporaciones Locales, y de organizaciones sin fines de lucro públicas y privadas, tales como asociaciones empresariales, asociaciones profesionales, cámaras de comercio o similares, sindicatos, fundaciones y ONG.

El proceso de transferencia de competencias del INEM a las Comunidades Autónomas, y la correlativa reforma y reestructuración de sus servicios públicos de empleo, presenta una orientación hacia un modelo similar, conformado por un organismo autónomo administrativo, con personalidad jurídica independiente, adscrito orgánicamente a una única Consejería, y en el que se concentrarían el grueso de las políticas activas de empleo.

Con todo, no se dispone de una información clara y completa sobre el grado de desarrollo y gestión de estos servicios de empleo. Antes al contrario, existe una gran dispersión y falta de datos sobre el número de centros y el dimensionamiento del personal empleado, lo que impide un análisis conjunto y comparativo sobre su funcionamiento y efectividad. Asimismo, debe destacarse la existencia de desfases originados, por un lado, por la no aplicación de criterios estadísticos comunes sobre contabilización de acciones y sobre el momento del registro de participación en las mismas, y, por otro, porque, en bastantes casos, es incompleta la información que sobre estas acciones se envía por las Comunidades Autónomas al Servicio Público de Empleo Estatal.

Por ello, adquiere un notable interés la Declaración suscrita por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los representantes de las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y sindicales,

CCOO y UGT (recuadro II-10), en el mes de marzo de 2005. Ante la proximidad de la puesta en marcha del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), ampliamente demandado, se afirma que este sistema es un instrumento esencial para el funcionamiento eficaz del mercado de trabajo.

RECUADRO II-10

DECLARACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE INFORMACIÓN «SISPE»

1. El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo constituye un instrumento necesario que puede asegurar la gestión eficaz del mercado de trabajo y de las políticas de empleo en España, y garantizar los derechos de los desempleados.

2. La tarea de desarrollo del SISPE se inició en junio de 1999 con la finalidad de integrar la información sobre la gestión de las políticas activas de empleo utilizada por los distintos servicios públicos de empleo que operan en nuestro país, tras el proceso de transferencia a las Comunidades Autónomas de las correspondientes competencias en la materia.

3. En consecuencia, este Sistema de Información tiene como objetivos:

a) Promover la coordinación y cooperación de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas entre sí y de éstos con el Servicio Público de Empleo Estatal; *b)* permitir el conocimiento y el acceso a todas las demandas realizadas por todos los servicios públicos de empleo; *c)* facilitar la libre circulación de los trabajadores y la movilidad laboral de los demandantes de empleo en todo el territorio nacional; *d)* proporcionar la información útil y necesaria para la gestión y análisis uniformes y coordinados de las actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de políticas de empleo, y *e)* mejorar la elaboración de las estadísticas relativas a las magnitudes que definen el funcionamiento del mercado de trabajo. Todas estas funciones responden y se inscriben en los principios constitucionales de igualdad de derechos y obligaciones de todos los españoles, de libre circulación de las personas en todo el territorio nacional y de unidad de mercado.

4. El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo está basado y ha sido desarrollado mediante el consenso de todas las Comunidades Autónomas, entre ellas y con el MTAS. Y se asienta sobre dos pilares fundamentales: 1) la disposición de datos comunes compartidos por todos los servicios públicos de empleo, y 2) el establecimiento de procedimientos consensuados para la realización de una gestión común.

5. Como consecuencia del desarrollo del SISPE se producen modificaciones en la aplicación de los criterios de gestión que afectan, entre otros, a la determinación del paro registrado. La elaboración de la estadística de paro registrado venía adoleciendo, a lo largo de los años, de dos tipos de problemas: 1) por un lado, algunos errores en la interpretación de la normativa que regula la composición del paro registrado, como resultado de los cuales se producían exclusiones indebidas de ciertos colectivos de desempleados, y 2) por otro, la falta de actualización y gestión automatizada de la información en determinados supuestos, de la que se derivaban asimismo efectos sobre la determinación del paro registrado. Fruto de la implantación del SISPE, estos problemas deben ser necesariamente resueltos en aplicación de los criterios y procedimientos consensuados de gestión.

6. La actualización automática, mediante la eliminación de claves obsoletas que llevaban a clasificar a los desempleados en colectivos excluidos del paro registrado, cuando en realidad ya no mantenían la característica que había conllevado su exclusión, y la corrección de errores de interpretación que asimismo excluían indebidamente a ciertos colectivos modificarán, por consiguiente, las cifras del paro registrado. Al suprimir los factores de eliminación de grupos de desempleados que erróneamente estaban siendo omitidos del paro registrado, se elaborará una estadística más fiable, y más acorde con la normativa (OM de 1985) que regula el paro registrado, como confirman los resultados del estudio realizado por la Comisión de Expertos encargada de determinar la incidencia en las estadísticas de la implantación del SISPE.

RECUADRO II-10 (*Continuación*)

DECLARACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE INFORMACIÓN «SISPE»

7. Al efecto de dar transparencia a los cambios derivados de la aplicación de las correcciones anteriormente señaladas, resulta pertinente realizar ante la opinión pública las siguientes aclaraciones: *a)* las nuevas cifras del paro registrado no suponen ni se derivan de modificación alguna de la normativa que regula la elaboración de esta estadística. Esto no excluye que, en el futuro y si se estimase conveniente, puedan abordarse cambios en los criterios estadísticos vigentes; *b)* las variaciones, que reflejan las nuevas cifras, son una mera corrección estadística que no suponen incremento alguno del paro real existente en la sociedad española, ni en cómputo total ni en ningún ámbito territorial, y *c)* la disponibilidad de información permite reconstruir desde febrero de 2001 la serie de paro registrado con los criterios SISPE aplicables a partir de ahora. Esta reconstrucción, realizada por la Comisión de Expertos, indica que las nuevas cifras siguen un patrón de evolución análogo a las tasas de variación del paro registrado publicadas. Se trata, por lo tanto, de una corrección en forma de escalón, que apenas afecta a la evolución de la serie histórica.

8. Es necesario recordar que el concepto de paro registrado no debe ser el indicador fundamental de seguimiento de la coyuntura del mercado de trabajo, ni de medición del desempleo, tareas que corresponden a la Encuesta de Población Activa (EPA). La estadística de paro registrado, al provenir de los registros correspondientes de los Servicios Públicos de Empleo, ofrece como ventaja principal, y verdadera utilidad, la desagregación territorial y la inmediatez de su publicación, conformándose como un instrumento útil y necesario para la ejecución de las políticas de empleo.

Fuente: www.mtas.es, 31 de marzo de 2005.

3. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

3.1. DIÁLOGO SOCIAL

3.1.1. Diálogo social en la Unión Europea

El diálogo social europeo en 2004 se desarrolló en un contexto marcado por trascendentales acontecimientos políticos, como la ampliación de la Unión Europea y la firma del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, así como por la situación en relación a los objetivos de la Estrategia de Lisboa, ante la evaluación a medio término de sus resultados.

Importantes retos políticos y socioeconómicos

A pesar de haberse registrado durante el año una cierta recuperación de la economía europea, los objetivos de empleo asumidos en el marco de la Estrategia de Lisboa están lejos de cumplirse con el actual ritmo de crecimiento. De cara al cumplimiento de dichos objetivos, se considera más que nunca esencial el papel que puede y debe desempeñar el diálogo y la negociación entre las organizaciones sindicales y empresariales, tanto a nivel interprofesional como

sectorial. Los interlocutores sociales, mediante el diálogo bipartito y autónomo que llevan a cabo en diferentes niveles y ámbitos, pueden contribuir de manera crucial a los objetivos de empleo y de crecimiento, incrementando la adaptabilidad de empresas y trabajadores, mejorando las cualificaciones, facilitando la actividad y permanencia en el empleo de los trabajadores de mayor edad, etc., en suma, contribuyendo a la competitividad de la economía y a la creación de más empleo de calidad.

El diálogo autónomo de los representantes de los trabajadores y empresarios ha recibido un reconocimiento más solemne en el Tratado Constitucional, recogándose un nuevo artículo sobre esta materia entre los preceptos dedicados a la vida democrática de la Unión³⁵. Más específicamente, el papel protagonista que se espera de dicho diálogo, ante los retos que debe afrontar la Unión Europea, ha sido replanteado recientemente por una importante Comunicación de la Comisión Europea en esta materia³⁶. Cada vez en mayor medida, pues, la valoración que se haga de los resultados de dicho diálogo va a estar condicionada por su aportación a los objetivos de crecimiento, modernización, empleo y cohesión social.

*Reuniones
de la Cumbre
Social Tripartita*

Fue precisamente con el fin de facilitar una participación más amplia de los interlocutores sociales europeos en el Proceso de Lisboa, en un contexto de ralentización económica y estancamiento del empleo, que se institucionalizó en 2003 la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo (CST), que representa un marco permanente de concertación a tres bandas entre el Consejo y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito europeo, como ya se reflejó en la pasada edición de esta Memoria. En el mes de marzo se celebró la reunión anual de la CST previa al Consejo Europeo de primavera. En ella se debatió acerca de las medidas necesarias para dar un nuevo impulso a la Estrategia de Lisboa y acelerar la consecución de los objetivos en ella marcados. Por parte de los interlocutores sociales, como contribución propia, se

³⁵ Artículo I-48 del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa: «La Unión reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales en su ámbito, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Facilitará el diálogo entre ellos, dentro del respeto de su autonomía».

³⁶ Comunicación de la Comisión Europea, *Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: potenciar la contribución del diálogo social europeo*. COM (2004) 557 final.

presentaron dos informes conjuntos de seguimiento de acciones en el terreno de las cualificaciones y del empleo.

El primero de ellos³⁷ se inscribe en el seguimiento del Marco de Acciones para el desarrollo de las competencias y cualificaciones a lo largo de la vida adoptado conjuntamente por la CES, UNICE/UEAPME y CEEP en 2002. En él se expone el elenco de acciones, junto con ejemplos de buenas prácticas, llevadas a cabo por las organizaciones sindicales y empresariales en el conjunto de los Estados miembros, en los niveles de sector, rama y empresa, para impulsar la formación y la capacidad de adaptación permanente de las cualificaciones profesionales requeridas por las exigencias en constante cambio de los procesos productivos. Uno de los principales aspectos en el que inciden estas actividades estriba en anticipar e identificar las cualificaciones que serán requeridas a corto, medio y largo plazo, con el fin de responder a las necesidades de adaptación, cada vez más rápida, de las empresas.

Este tipo de acciones, en el terreno de la anticipación al cambio y la adaptabilidad, representa un ejemplo relevante de la aportación de los agentes sociales, a partir del diálogo y la colaboración en terrenos de convergencia de intereses recíprocos, a los objetivos de competitividad y empleo inscritos en la Estrategia de Lisboa³⁸.

El segundo de los informes citados³⁹ muestra el grado de implicación de los agentes sociales en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, y particularmente de su contribución a la aplicación de las directrices de empleo en cada uno de los Estados. Se pone de manifiesto una participación generalizada de las organizaciones sindicales y empresariales en el proceso de aplicación de la Estrategia de Empleo en todos los países, en diferentes grados, si bien se señalan carencias importantes en la calidad de dicha participación, como una consulta insuficiente de aquéllas en relación con la elaboración

³⁷ *Segundo 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.*

³⁸ Por ello, los interlocutores sociales instaron a la Comisión y al Consejo a tomar en consideración este trabajo conjunto en el marco de las discusiones sobre el futuro de los sistemas de educación y formación en Europa.

³⁹ *Informe sobre iniciativas relevantes para la aplicación de las directrices de empleo llevadas a cabo por los agentes sociales en los Estados miembros.*

de los PNAE, impidiéndose una verdadera discusión acerca de las políticas. Con todo, en la práctica totalidad de los países, los agentes sociales han llevado a cabo iniciativas, en muchos casos conjuntas, en el ámbito nacional, local, sectorial y de empresa que contribuyeron de forma importante a la aplicación de las directrices de empleo.

La coyuntura económica y del empleo en Europa en los últimos años, la pérdida de competitividad frente a sus más directos competidores, o los problemas asociados al envejecimiento de la población, entre otros, han suscitado un consenso amplio en torno a la necesidad de impulsar de nuevo los objetivos y los compromisos de la Estrategia de Lisboa en la Europa ampliada, como se puso de manifiesto en la reunión extraordinaria que mantuvo la Cumbre Social Tripartita en el mes de noviembre. En el marco de esta reunión se presentó el citado Informe Kok 2004. El Informe puso de manifiesto los escasos progresos registrados desde el inicio de dicho proceso, y el alejamiento que ello ha comportado respecto de los objetivos marcados, señalando las acciones a emprender en la sociedad del conocimiento, el perfeccionamiento del mercado interior, el entorno empresarial, el mercado de trabajo y el desarrollo sostenible. Los interlocutores sociales europeos reafirmaron su compromiso con los Objetivos de Lisboa y con el papel clave que está llamado a desempeñar el diálogo social, en los diferentes niveles y ámbitos, en todo el proceso.

*Desarrollo
y balance
del diálogo social
bipartito*

La Comisión Europea ha hecho recientemente balance de los resultados del diálogo social bipartito, especialmente en relación con el actual ciclo de lo que denomina «textos conjuntos de nueva generación», en los cuales los agentes sociales adoptan compromisos o formulan recomendaciones a sus miembros y se comprometen asimismo a impulsar o seguir activamente su aplicación en el plano nacional⁴⁰. En estos años, el diálogo social se ha dotado de un marco y de unas bases sólidas de funcionamiento, ha enraizado fuertemen-

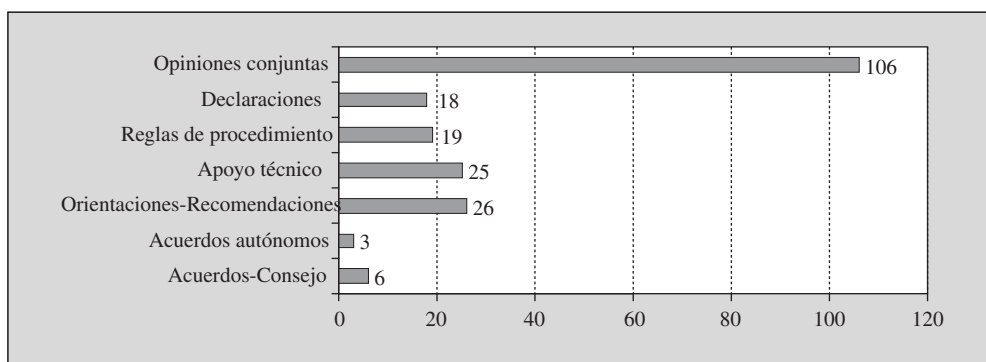
⁴⁰ Comunicación de la Comisión Europea, *Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: potenciar la contribución del diálogo social europeo*. COM (2004) 557 final, que actualiza el análisis y las perspectivas de desarrollo del diálogo social contenidos en las dos Comunicaciones de la Comisión anteriores en esta materia: *El diálogo social europeo, fuerza de modernización y de cambio*. COM (2002) 341 final, y *Adaptar y promover el diálogo social a nivel comunitario*. COM (1998) 322 final.

te en la dinámica de las relaciones entre empresarios y trabajadores, y se reconoce su contribución en términos de fomento de la cooperación y la confianza mutua.

El diálogo social bipartito entre las organizaciones de empresarios y trabajadores más representativas a nivel europeo ha experimentado un creciente auge, así como una tendencia marcada hacia una mayor autonomía, especialmente a lo largo de los últimos años. Esto se ha puesto de manifiesto con la adopción de un importante número de instrumentos conjuntos que comprende acuerdos en sentido estricto, con base en el artículo 139 del Tratado CE, y otra serie de documentos, de diversa naturaleza jurídica y fines, como posiciones conjuntas, declaraciones, marcos de acción común, orientaciones y recomendaciones, etc. (gráfico II-18).

Los más de trescientos documentos conjuntos aprobados en, aproximadamente, dos décadas de diálogo bipartito, en su gran mayoría de nivel sectorial, se han venido produciendo sobre una gama cada vez más amplia de materias que abarca condiciones de trabajo, formación, empleo, seguridad y salud laboral, no discriminación, o diálogo social, junto a las cuales han aparecido temas más novedosos o que trascienden el marco estricto de las relaciones laborales, como políticas económicas y sectoriales, aspectos sociales de las políticas comunitarias, ampliación, o desarrollo sostenible, entre otras.

GRÁFICO II-18
**RESULTADOS DEL DIÁLOGO SOCIAL 1997-2004,
 POR TIPOS DE INSTRUMENTO**



Fuente: Comisión Europea.

Un elemento fundamental de la señalada tendencia a una mayor autonomía viene dado por la previsión, cada vez más frecuente, de aplicar los acuerdos adoptados, en el ámbito nacional correspondiente, mediante los procedimientos y prácticas de los propios agentes sociales, con base en el artículo 139.2 del Tratado CE. Tal ha sido el caso, recientemente, del último de los acuerdos intersectoriales alcanzados, el Acuerdo Marco sobre Estrés en el Trabajo, sobre el que se volverá más adelante.

También se apuntan, según la Comisión, debilidades y carencias de la actual etapa de diálogo, fundamentalmente en el grado de claridad de los textos que asumen las partes (transparencia), y en la previsión de los mecanismos de ejecución y seguimiento. La Comisión considera, así, necesario establecer un marco que ayude a mejorar la coherencia de los resultados del diálogo social y aumentar la transparencia del mismo, invitando a los interlocutores sociales a negociar la adopción de un marco propio con este fin⁴¹. Por otro lado, en aplicación de las disposiciones del Tratado CE sobre la promoción del diálogo social⁴², se prevé continuar con las acciones comunitarias de apoyo al mismo, especialmente en relación con la aplicación de lo acordado, incluido el apoyo financiero a las actividades conjuntas de seguimiento. Por su parte, los interlocutores sociales, basándose en el carácter autónomo del diálogo social, han insistido en solicitar a la Comisión una mayor atención a las prioridades y el programa que los propios interlocutores sociales han establecido de común acuerdo.

Otro reto al que se enfrenta el diálogo social europeo en la actual etapa deriva de la situación creada tras la ampliación. Los nuevos Estados miembros poseen tradiciones y experiencias diferentes en el terreno de las relaciones laborales, entre otros aspectos, un escaso grado de desarrollo del diálogo bipartito entre organizaciones sindicales y empresariales, en los ámbitos nacional o sectorial, que puede generar dificultades a la hora de aplicar en esos países los resultados del diálogo autónomo a escala europea. El éxito de éste depende de que

⁴¹ Comunicación de la Comisión Europea, *Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: potenciar la contribución del diálogo social europeo*, cit., pág. 11.

⁴² Artículo 138.1 del Tratado CE: «La Comisión tendrá como cometido (...) adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo, velando por que ambas partes reciban un apoyo equilibrado.

exista una buena interacción entre el nivel europeo y el nivel nacional, lo que exigirá seguir apoyando unas relaciones laborales de calidad y el fortalecimiento de los agentes sociales en los distintos países.

A lo largo de estos años, pues, el diálogo bipartito se ha convertido en un instrumento esencial que está contribuyendo y puede contribuir de manera aún mayor, si se profundizan y se mejoran sus resultados, a los cambios y transformaciones necesarios para dinamizar el empleo y las relaciones de trabajo en la Unión Europea, ayudando a crear condiciones para la innovación, la calidad de los puestos de trabajo y la competitividad, promoviendo la adaptabilidad de la empresas y los trabajadores, mejorando las cualificaciones y las posibilidades de aprendizaje permanente, o aportando condiciones para que los trabajadores permanezcan más tiempo en activo, entre otros aspectos.

Todo ello ha conducido, más recientemente, a situar al diálogo social autónomo en el centro de la nueva Estrategia europea de crecimiento y empleo propuesta por la Comisión, invitándose a los interlocutores sociales a adoptar un programa conjunto de acción sobre los Objetivos de Lisboa en el que se identifique de forma expresa su contribución a los mismos⁴³.

Un nuevo paso adelante en el desarrollo de este diálogo bipartito y autónomo lo constituyó la firma, en el mes de octubre, del Acuerdo Marco sobre Estrés en el Trabajo, suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales CES, EUROCADRES/CEC, UNICE, CEEP y UEAPME. El estrés laboral, como problema que afecta a la salud laboral de los trabajadores, al tiempo que tiene importantes costes económicos y una repercusión en la eficiencia de las empresas⁴⁴, formaba

*El Acuerdo
Marco
sobre Estrés
en el Trabajo*

⁴³ En la ya citada Comunicación de la Comisión: COM (2005) 24. El papel del diálogo social europeo en la búsqueda de soluciones concertadas se recoge, asimismo, en la futura Agenda de Política Social 2006-2010, presentada por la Comisión Europea en el momento de elaborar esta Memoria [http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_policy_agenda/spa_en.pdf].

⁴⁴ Aunque no hay estudios estadísticos que analicen en profundidad la incidencia de este problema en los lugares de trabajo, los pocos datos disponibles señalan que alrededor de un 28 por 100 de la fuerza de trabajo en la UE-15 se ha venido declarando afectada por el mismo en los últimos años, como reflejan las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo publicadas en 1996 y 2000 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo [<http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>]. Por otro lado, su coste económico se estima que rondaba

parte de las preocupaciones recogidas en la Agenda de Política Social de la Unión Europea, lo que había motivado la apertura del procedimiento de consultas a los interlocutores sociales para la posible adopción de una medida comunitaria en este ámbito. Sin embargo, aquéllos decidieron abrir un proceso negociador asumiendo el tratamiento de esta problemática dentro del ejercicio de su autonomía colectiva. Conviene recordar que las negociaciones sobre el estrés laboral figuraban incluidas en el Programa de Trabajo Conjunto, 2003-2005, de las organizaciones sindicales y empresariales europeas.

Los firmantes del Acuerdo coinciden en que abordar el estrés en el trabajo puede llevar a una mayor eficiencia y a mejorar la salud y la seguridad laboral, lo que comportará ventajas económicas y sociales para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Por ello, se proponen aumentar la sensibilización y la comprensión de los empresarios, los trabajadores, y sus representantes, sobre el estrés laboral, y llamar su atención sobre las situaciones que puedan indicar la presencia de este problema.

El objetivo del Acuerdo estriba, así, en proporcionar a los empresarios y los trabajadores un marco para identificar y prevenir, o gestionar, los problemas de estrés laboral. A tal fin, contiene una descripción de lo que debe entenderse por estrés en el trabajo, y aporta una lista, no exhaustiva, de indicadores potenciales del mismo que permitirían objetivar la aproximación a estas situaciones en los lugares de trabajo⁴⁵. Asimismo, se identifican las responsabilidades de empresarios y trabajadores, en el marco de la obligación de protección de la seguridad y salud laborales, y se ofrece un conjunto de orientaciones o pautas, a los responsables de la actividad de prevención, acerca de las medidas colectivas e individuales que cabe, en su caso, adoptar.

Aparte del valor en sí que representa el propio proceso negociador y la firma de un Acuerdo, para la concienciación en torno a un problema de esta naturaleza, será clave la fase posterior de aplicación, como acuerdo autónomo en el que las organizaciones firmantes han optado por la posibilidad de llevarlo a efecto mediante sus pro-

los 20.000 millones de euros a finales de los años noventa en el conjunto de la Unión Europea, según datos de la Comisión Europea citados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: *Facts*, núm. 22, 2002.

⁴⁵ Véase el epígrafe 4 de este Capítulo.

pias herramientas y procedimientos. En este sentido, es importante destacar el compromiso asumido de aplicarlo en los ámbitos nacionales en un plazo de tres años, y la voluntad de transparencia y de seguimiento de la efectiva aplicación del mismo, dado que las organizaciones afiliadas a las firmantes deberán informar al Comité de Diálogo Social sobre dicha aplicación. El impulso efectivo de su aplicación se refuerza, asimismo, mediante la previsión de informes anuales y un informe final de resultados del proceso. En este sentido, los interlocutores sociales españoles ya han incluido en el ANC 2005 el Acuerdo Europeo de Estrés, de manera que sirva de referencia a los negociadores en los distintos niveles a la hora de abordar este tema.

En el terreno ya de las consultas a los interlocutores sociales europeos, como fase previa a la adopción de iniciativas comunitarias en materia social (art. 138 del Tratado CE), destacan en 2004 las llevadas a cabo en relación con una posible revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo y de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos⁴⁶.

*Consultas sobre
la ordenación
comunitaria
del tiempo
de trabajo*

La ordenación comunitaria sobre tiempo de trabajo⁴⁷ se orienta, como es sabido, a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores fundamentalmente mediante el establecimiento de límites a la duración del trabajo y la regulación del descanso mínimo, al tiempo que trata de conjugar este interés de tutela de la salud del trabajador con la necesidad de organización del trabajo en las empresas, buscando un cierto equilibrio entre seguridad y flexibilidad organizativa.

El límite a la duración máxima del trabajo semanal regulado en la Directiva, establecido en 48 horas que podían ser computadas en periodos más amplios, puede ser superado mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador si así se prevé por los ordenamientos nacionales de transposición (*opt out*). Las condiciones en que se ha aplicado esta excepción en determinados países (Reino Unido) ha-

⁴⁶ También se iniciaron consultas en otros importantes terrenos, entre ellos el de la seguridad y salud laboral, como la que dirigió la Comisión a los interlocutores sociales, en el mes de noviembre, sobre posibles acciones para combatir el problema de las dolencias musculoesqueléticas de origen laboral.

⁴⁷ Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que «refundió» la originaria Directiva sobre tiempo de trabajo (93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993) y la que modificó a ésta ampliando su ámbito de aplicación (2000/34/CE, de 22 de junio).

bían puesto de manifiesto, a juicio de la Comisión Europea, situaciones que podían afectar negativamente a la seguridad y salud de gran número de trabajadores. Por este y otros motivos⁴⁸, la Comisión Europea tomó la iniciativa de promover una posible revisión de la Directiva⁴⁹. A tal fin, inició el procedimiento de consultas con los interlocutores sociales solicitando su opinión, en una primera fase, acerca de si consideraban necesaria una revisión de la Directiva comunitaria, a lo que tanto las organizaciones sindicales como empresariales respondieron afirmativamente, si bien manifestaron diferentes puntos de vista sobre el fondo de las posibles modificaciones.

En síntesis, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se ha posicionado en contra del mantenimiento del *opt out*, así como de la posibilidad de extender el periodo de cómputo de la duración máxima de la jornada semanal, que actualmente es de cuatro meses, hasta doce meses con alcance general. Sobre los efectos de la jurisprudencia del TJCE, pedía que la Comisión proporcionase una respuesta duradera que esté en línea con los principios fundamentales de la Directiva.

Por su parte, la Unión de Confederaciones de Industriales y Empresarios de Europa (UNICE) se ha posicionado a favor del mantenimiento del *opt out* y de modificar la Directiva para permitir su adopción por la autonomía colectiva. Asimismo, se ha mostrado favorable al establecimiento, con carácter general, de un periodo de doce meses, ampliables por convenio colectivo, para el cómputo de la jornada máxima semanal. Acerca de la noción de tiempo de trabajo, opinó a favor de que sólo los periodos de trabajo real y efectivo computasen como tales⁵⁰.

⁴⁸ La jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), acerca de la interpretación como tiempo efectivo de trabajo de los periodos de espera del personal médico durante los cuales se halla a disposición, en servicios de atención continuada, había motivado una reformulación del concepto de «tiempo de trabajo» con un impacto importante especialmente en el sector sanitario. SSTJCE de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98 (*SIMAP*), y de 9 de octubre de 2003, asunto C-151/02 (*Jaeger*).

⁴⁹ Comunicación de la Comisión Europea al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social, al Comité de las Regiones y a los interlocutores sociales a nivel comunitario, *En relación con la revisión de la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. COM (2003) 843 final.

⁵⁰ Las consultas, en esta primera fase, tuvieron un alcance más amplio en cuanto a las organizaciones preguntadas, extendiéndose, asimismo, entre otras, a la

En la segunda fase de consultas, y a la vista del importante alejamiento de las respectivas posiciones en torno a las cuestiones clave, los interlocutores sociales declinaron abrir negociaciones para buscar un posible acuerdo sobre los términos de una revisión de la Directiva comunitaria. La Comisión, en consecuencia, presentó en el mes de septiembre una propuesta de revisión sobre la que de nuevo se consultó a las organizaciones, propuesta que, actualmente, está siendo objeto de discusión en el seno del Consejo⁵¹.

También tuvieron lugar en 2004 consultas sobre los Comités de Empresa Europeos. La aprobación de la Directiva 94/45/CE impulsó un proceso por el que buena parte de las grandes empresas y grupos que operan en el espacio económico europeo, con implantación en dos o más países miembros, se han dotado de órganos o procedimientos de información y consulta a los trabajadores ante las decisiones de la dirección que implican reestructuraciones con efectos transnacionales. Durante sus más de diez años de vigencia, no obstante, han tenido lugar importantes cambios económicos, con múltiples reestructuraciones empresariales, así como sociopolíticos, con la ampliación de la Unión Europea a nuevos Estados.

Consultas sobre los Comités de Empresa Europeos

El conocimiento de la realidad de los Comités de Empresa Europeos aparece dificultado por la falta de estadísticas oficiales. No obstante, según un reciente estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo⁵², en 2004 habría

2.000 empresas afectadas y 740 comités creados

CEEP, UEAPME, EUROCHAMBRES, EUROCADRES, y múltiples federaciones sectoriales.

⁵¹ Comunicación de la Comisión Europea, *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. COM (2004) 607 final. Resumidamente, la propuesta de la Comisión mantiene el *opt out* mediante acuerdo con el trabajador, si bien se da entrada a la autonomía colectiva para autorizar su utilización, a la vez que se refuerzan y se hacen más estrictos los requisitos para su uso; los Estados podrán ampliar con alcance general a doce meses el periodo de cómputo de la duración máxima de la jornada semanal, actualmente fijado en cuatro meses. Por otra parte, el tiempo de espera y a disposición, en servicios de atención continuada, durante el cual no se trabaje no computará dentro del tiempo de trabajo, salvo que la legislación nacional o la autonomía colectiva establezcan otra cosa.

⁵² *Developments in European Works Councils* [www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/11/study/tn0411101s.html]. El estudio, que se apoya en datos del Instituto Sindical Europeo, trata de ofrecer una visión actualizada del desarrollo de los comités de empresa europeos entre 2002 y 2004, comparando la experiencia de

más de 2.000 empresas y grupos de empresas potencialmente incluidos en el ámbito de aquélla, principalmente por el efecto de la ampliación europea. De ellos, alrededor de 740, un 37 por 100, tendrían constituido un comité de empresa europeo o procedimiento de información y consulta, habiendo aumentado el 15 por 100, con la creación de unos 100 nuevos comités, entre 2002 y 2004. Por tanto, un primer hecho destacable es que, tras diez años de vigencia de la Directiva comunitaria, el grado de implantación de comités o procedimientos de información y consulta dista mucho de estar generalizado en la realidad, con más de un 60 por 100 de empresas y grupos que carecen de estos mecanismos, si bien, en 2003, las empresas o grupos con comité de empresa constituido ocupaban a las dos terceras partes de los trabajadores potencialmente afectados por la Directiva⁵³. La proporción de comités europeos creados sobre el total de empresas o grupos de dimensión comunitaria con dirección central en España, resulta sensiblemente inferior a la del conjunto de los Estados miembros, habiéndose constituido estos órganos en nueve empresas o grupos de dimensión comunitaria⁵⁴.

La ampliación europea ha tenido asimismo impacto en la extensión, composición y funcionamiento de los comités. Tras ésta, la normativa comunitaria se aplica a 28 Estados, si bien, desde el punto de vista de las empresas y grupos afectados, son principalmente los antiguos Estados miembros los que han visto aumentar el número de sus compañías que entran en el ámbito de la Directiva, estimándose en no más de 35 las empresas o grupos con dirección central en los países de la ampliación afectadas por aquélla. Además, siempre según estimaciones, al menos dos terceras partes de los alrededor de

24 países. Analiza los acuerdos vigentes y el proceso de renegociación, el papel de los comités en la gestión de las reestructuraciones transnacionales, la jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia de la CE, el impacto de la ampliación europea, y el debate sobre cómo mejorar el funcionamiento y la efectividad de los órganos de información y consulta.

⁵³ Véase Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre *La aplicación concreta de la Directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeo (94/45/CE) y sobre los aspectos que, en su caso, deberían ser revisados* (Dictamen exploratorio), de 24 de septiembre de 2003, que cita datos de la Confederación Europea de Sindicatos.

⁵⁴ Grupo Repsol YPF (BOE 29.11.2001), Cía. Roca Radiadores, S.A. (BOE 19.12.2000), Cía. Grupo Praxair (BOE 1.07.2004), GE Power Controls Ibérica (BOE 21.12.1999), Altadis, S.A. (BOE 10.01.2003), Grupo BBVA, Industrias Celulosas Aragonesas, S.A., Grupo SAICA (BOE 24.08.2004) y Grupo SCH (firmado en marzo de 2005).

740 comités existentes en 2004, pertenecían a empresas o grupos que operaban en los países de la ampliación. Por ello, los comités habían venido recibiendo, en muchos casos, la incorporación de representantes de los trabajadores de los nuevos miembros, de forma voluntaria antes de la ampliación.

Un hecho destacable lo constituye el que la autonomía colectiva ha desempeñado un fuerte protagonismo en la creación y puesta en marcha de los Comités de Empresa Europeos, tanto antes como después de aprobada la Directiva. Así, la inmensa mayoría de los comités creados han tenido su origen en el acuerdo. A su vez, la mayor parte de tales acuerdos fueron anteriores a la fecha de transposición de la Directiva a los ordenamientos nacionales (septiembre de 1996), los llamados «acuerdos voluntarios», que fueron respetados a condición de cumplir los requisitos generales de establecer mecanismos de información y consulta transnacional a los trabajadores y ser de aplicación al conjunto de éstos.

Implantación de los Comités de Empresa Europeos como canal de diálogo entre dirección y representantes de los trabajadores

El proceso de implantación de los Comités de Empresa Europeos se ha desarrollado en un contexto de globalización económica y de realización del mercado único europeo que ha intensificado la dinámica de las fusiones y absorciones empresariales. En esta realidad, aquéllos se han configurado como un importante instrumento de diálogo entre la dirección y los representantes de los trabajadores ante las reestructuraciones empresariales con efectos transnacionales sobre la producción y el empleo. Desde diversos análisis y encuestas se han señalado, así, importantes aspectos positivos de la experiencia de los comités en estos años, tanto en el plano de las relaciones industriales en su dimensión europea, como desde las experiencias de gestión empresarial de las reestructuraciones.

Sobre su papel y su grado de influencia en la gestión de las reestructuraciones, los análisis muestran un panorama desigual, con comités que reciben un menor nivel de información y consulta formal, mientras que otros han desarrollado un papel más activo que alcanza, con diferentes grados, contactos y actividad entre representantes de los trabajadores, y, de manera regular, la dirección de la empresa, logrando cierta influencia en el proceso de toma de decisiones⁵⁵.

⁵⁵ Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, *Developments in European Works Councils*, cit.

*Consultas
a los agentes
sociales*

Las transformaciones ocurridas en estos años, junto con un balance con claroscuros de la implantación y el funcionamiento de estos órganos, llevó a la Comisión Europea, en el mes de abril, a pedir el dictamen de las organizaciones sindicales y empresariales europeas en relación a varias cuestiones: cómo cabría desarrollar completamente en el futuro el potencial que tienen aquellos órganos de contribuir a un diálogo constructivo en el ámbito de las empresas transnacionales; el sentido de una posible acción comunitaria en este terreno, incluida una revisión de la Directiva; y, por último, el papel que los propios interlocutores sociales pueden desempeñar en la gestión de estos temas, teniendo en cuenta sus recientes aportaciones conjuntas en terrenos estrechamente ligados, como la gestión de las reestructuraciones y sus consecuencias sociales.

Las respuestas de los agentes sociales europeos a las consultas de la Comisión pusieron de manifiesto una diferencia de posiciones en algunas cuestiones, especialmente en relación con una eventual revisión de la Directiva. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) se ha venido mostrando en todo este tiempo a favor de modificar la norma comunitaria con el fin de corregir lo que, a su juicio, se han revelado como limitaciones para lograr una actividad eficaz de los comités en el cumplimiento de sus objetivos ante la amplitud de los procesos de reestructuración empresarial transnacional de los últimos años. Fundamentalmente, la CES abogó a favor de mejorar la definición de la «información y consulta» como derecho de los comités, en la línea de la que contienen otras Directivas posteriores sobre participación de los trabajadores, así como garantizar que tal información y consulta se lleven a cabo en un momento del proceso de toma de decisiones por la dirección empresarial que permita que las posiciones del comité europeo puedan, en su caso, ser tenidas en cuenta antes de tomar la decisión o decisiones definitivas.

Por su parte, la Unión de Confederaciones de Industriales y Empresarios de Europa (UNICE) expresó su oposición a una revisión de la Directiva, ya que, a su juicio, el desarrollo de la información y la consulta de ámbito transnacional sólo puede venir a partir del diálogo y la negociación entre las partes en las empresas y grupos implicados. Para la UNICE, el desarrollo e implantación actuales de los comités europeos ha descansado precisamente en la flexibilidad negociadora que permite la Directiva y sería perjudicial una actuación de imposición por el legislador comunitario. El mayor reto al que se

enfrentan los comités europeos es el que deriva de la ampliación europea, al dar entrada a múltiples nuevos miembros con diferentes tradiciones y condiciones sociolaborales. Por ello, la patronal europea abogó por un seguimiento de la aplicación de la Directiva en los países de la ampliación, y por un proceso de intercambio de información y experiencias sobre el funcionamiento de los comités europeos, sobre todo tras la ampliación.

Los agentes sociales europeos decidieron trabajar, dentro del marco de su Programa de Acción Conjunta 2003-2005, para analizar y debatir en una serie de seminarios las experiencias de funcionamiento de los comités con la finalidad de identificar posibles soluciones y recomendaciones de buenas prácticas, en la línea de los trabajos que llevaron a la elaboración del documento conjunto sobre consecuencias sociales de las reestructuraciones empresariales adoptado en 2003. Tales trabajos, cuyas conclusiones se recogieron en un documento conjunto de abril de 2005⁵⁶, han aportado una visión compartida del funcionamiento práctico de los comités, lo que deberá facilitar el desarrollo y la eficacia de la información y consulta en las empresas y grupos de dimensión comunitaria.

Recientemente, la Comisión Europea ha aprobado una Comunicación sobre reestructuración y empleo en la que se incluye una referencia a la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales sobre los Comités de Empresa Europeos⁵⁷. La Comisión anima a los agentes sociales a intensificar el trabajo hasta ahora realizado y alcanzar un Acuerdo entre ellos con el fin de promover las mejores prácticas en el modo de funcionamiento de dichos comités de manera que sean más efectivos, especialmente como agentes de anticipación al cambio.

Paralelamente, en 2004 ha continuado desarrollándose un relevante diálogo de ámbito sectorial del que son protagonistas los más de treinta comités creados en los últimos años entre las federaciones sectoriales europeas de empresarios y trabajadores. Entre los temas más sobresalientes que se impulsaron en 2004 mediante iniciativas

*Temas
del diálogo social
sectorial*

⁵⁶ CES, UNICE, UEAPME, CEEP, *Lessons learned on European Works Councils*, 7 de abril de 2005.

⁵⁷ Comunicación de la Comisión Europea, *Reestructuraciones y empleo. Anticipar y acompañar las reestructuraciones para desarrollar el empleo. El papel de la Unión Europea*. COM (2005) 120 final.

conjuntas destacan el desarrollo de las cualificaciones y la formación permanente, orientaciones para establecer condiciones mínimas de trabajo, mejora de la seguridad y salud laboral, promoción del empleo, igualdad de oportunidades, y responsabilidad social de las empresas (cuadro II-31).

*Diálogo
en empresas
multinacionales
de ámbito
mundial*

Por su significado en un contexto de preocupación creciente por los efectos de la globalización, como nuevo escenario de importantes consecuencias para la actividad empresarial y el empleo, cabe hacer una mención a otros mecanismos y experiencias de diálogo como son los que se han venido abriendo en el ámbito de algunas compañías multinacionales que operan a nivel mundial. Se trata de acuerdos marco mundiales, negociados entre la dirección de las grandes empresas y grupos transnacionales y las federaciones sindicales de las organizaciones internacionales de trabajadores, de los que hasta ahora se han suscrito 25 pertenecientes a diferentes sectores de actividad⁵⁸.

Los acuerdos marco mundiales hacen referencia, principalmente, a la aplicación de aspectos relacionados con las normas y principios fundamentales del trabajo, tales como derechos sindicales, negocia-

CUADRO II-31
PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIÁLOGO SECTORIAL, 2004

Sector	Documento	Contenido principal
Hostelería	Orientaciones conjuntas	Formación continua, participación de empresas y trabajadores en la planificación, aplicación y evaluación. Reconocimiento de cualificaciones.
	Iniciativa conjunta	Responsabilidad social de las empresas: igualdad de oportunidades y no discriminación; condiciones de trabajo y organización del trabajo; formación profesional permanente; seguridad y salud; reestructuraciones.
Química	Posición conjunta	Formación profesional permanente para mejorar la competitividad empresarial y la empleabilidad de los trabajadores.
Electricidad	Declaración conjunta	Necesidades de futuras cualificaciones en el sector, en el contexto de las reestructuraciones empresariales.
Construcción	Orientaciones	Promoción del empleo de jóvenes en el sector mediante establecimiento de relaciones tutoriales de formación con trabajadores de edad.

⁵⁸ Desde el primero, adoptado en 1988 por el Grupo Danone y la UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines). Los documentos pueden consultarse en la base de datos de la OIT sobre iniciativas empresariales y sociales [<http://www.ilo.org/basi>].

ción colectiva, prohibición del trabajo infantil y forzoso, etc., además de otros temas como la información y consulta, la igualdad de oportunidades y la seguridad y salud en el trabajo, y de ellos pueden emanar posteriormente acuerdos específicos en materias más concretas. En España, hasta el momento, se han firmado dos acuerdos de esta naturaleza, a lo que habría que añadir los acuerdos firmados en multinacionales extranjeras con presencia en España.

3.1.2. Diálogo social en España

El rumbo del diálogo y la concertación social se vio fuertemente marcado por el comienzo de una nueva legislatura y la formación de un nuevo Gobierno. Sin haber finalizado abruptamente los procesos de las mesas de diálogo que se venían desarrollando con anterioridad, a mediados de año se abrió una nueva etapa en el diálogo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con la firma, en el mes de julio, de la Declaración para el Diálogo Social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social.

Como trasfondo de la llamada a los agentes sociales y de la rúbrica de dicho documento, se encuentra la definición del diálogo social como prioridad para esta legislatura y el compromiso del Gobierno de no llevar a cabo procesos de reforma del mercado de trabajo y las relaciones laborales sin contar con el consenso de las organizaciones sindicales y empresariales.

*Significado de
la Declaración
para el Diálogo
Social*

La primera novedad destacable de esta etapa estriba en el propio método de trabajo adoptado, mediante la plasmación, al inicio de la legislatura, en un documento unitario, de los propósitos y los compromisos para avanzar en la solución concertada del conjunto de temas y problemas que inciden en el crecimiento económico y la competitividad de las empresas españolas, el incremento y la calidad del empleo, las relaciones laborales y la protección social. El proceso de diálogo y negociación complejo y múltiple que han decidido impulsar Gobierno e interlocutores sociales, se asienta, así, en una óptica que admite de entrada la estrecha vinculación entre los factores que condicionan la competitividad empresarial, la generación de empleo y la cohesión social, integrando esta óptica en la dinámica de las Mesas de Negociación.

Otro elemento clave es la orientación estratégica del proceso de diálogo, centrada en alcanzar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad, en aras de generar más empleo y de mayor calidad. Para ello, junto a la contribución de los agentes sociales, otro instrumento clave estriba en el compromiso de orientar las políticas públicas prioritariamente hacia la educación y la formación, las infraestructuras y la inversión pública, la investigación, el desarrollo y la innovación, y la política industrial y de medio ambiente. El objetivo de fondo es, así, alcanzar unas nuevas bases sobre las que se ha de asentar el modelo productivo español, desplazando el centro de gravedad de la competitividad empresarial española hacia la innovación y la calidad.

Estos objetivos, que cuentan con el compromiso expreso del Gobierno y el sector público de acometer una reorientación del gasto público, son urgentes para fortalecer las bases del crecimiento sostenible, la creación de empleo de calidad, y en definitiva la cohesión social en nuestro país, en un contexto de cambios económicos y sociales intensos y acelerados, como la ampliación de la Unión Europea, los efectos de la globalización económica, la sostenibilidad medioambiental o los cambios demográficos, entre otros.

La Declaración para el Diálogo Social delimita, pues, el espacio de desarrollo del diálogo y la concertación en la presente legislatura, definiendo los objetivos, las orientaciones generales y las materias, que estructura en torno a trece temas de negociación (recuadro II-11). En ese marco, el Gobierno y los agentes sociales se comprometieron a afrontar los déficit estructurales que arrastra el mercado de trabajo en España, principalmente las altas tasas de paro y de temporalidad.

*Primeros
resultados
del proceso
de diálogo*

La amplitud y complejidad de las materias, y la multiplicidad de objetivos y compromisos asumidos convierten al actual proceso de diálogo en un ambicioso programa de reformas pactadas con vocación de extenderse a lo largo de los próximos años, que, sin embargo, comenzó a registrar los primeros resultados en los primeros meses tras su puesta en marcha efectiva. Dicho comienzo tuvo lugar tras la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación encargada de establecer las prioridades, calendario y método de trabajo, así como la evaluación de las medidas que se vayan adoptando, compuesta de forma paritaria por doce miembros en representación del

RECUADRO II-11
**OBJETIVOS Y COMPROMISOS RECOGIDOS EN LA DECLARACIÓN
 PARA EL DIÁLOGO SOCIAL**

Mercado de trabajo

Analizar los diferentes elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la contratación temporal, teniendo presentes las nuevas formas de organización empresarial del trabajo.

Consensuar las modificaciones legales y de otra naturaleza, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.

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.

Inmigración laboral

Diálogo específico para el desarrollo reglamentario de la «Ley de Extranjería» (*sic*).

Formación permanente

Analizar conjuntamente las adaptaciones necesarias del modelo de formación de los trabajadores, con el objetivo de favorecer la formación permanente a lo largo de la vida laboral.

Políticas activas y papel de los servicios públicos de empleo

Analizar 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 cooperación y coordinación entre las Administraciones y los agentes, públicos y privados, implicados.

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.

Política industrial

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.

Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

Abordar el proceso de su revisión futura a lo largo de los próximos años, los criterios para la revisión del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), y los cambios en su regulación sustantiva.

RECUADRO II-11 (*Continuación*)
**OBJETIVOS Y COMPROMISOS RECOGIDOS EN LA DECLARACIÓN
 PARA EL DIÁLOGO SOCIAL**

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.

Prevención de riesgos laborales

Aplicación de políticas activas contra la siniestralidad y promoción de la cultura de la prevención entre empresas y trabajadores. Cumplimiento 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.

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.

Participación institucional de los interlocutores sociales

Revisar los instrumentos de participación institucional de los sindicatos y organizaciones empresariales en el marco de su reconocimiento como entidades de relevancia constitucional.

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.

Gobierno y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

*Flujos
migratorios
laborales*

El proceso de diálogo tuvo uno de sus resultados más significativos en relación con el desarrollo y aplicación de los aspectos laborales y de mercado de trabajo de la Ley Orgánica sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España. La ordenación de los intensos flujos migratorios laborales hacia nuestro país viene constituyendo una de las máximas preocupaciones de los poderes públicos y la sociedad española en los últimos años, en relación, entre otros múl-

tiples aspectos implicados en el fenómeno migratorio, a las cuestiones de integración sociolaboral de los inmigrantes y a las repercusiones de esta realidad sobre el mercado de trabajo en España. No obstante el rango reglamentario del instrumento normativo, por vez primera se produjo un desarrollo en el marco del diálogo social de los aspectos laborales que finalmente integraron el contenido del Real Decreto de desarrollo de la Ley Orgánica 4/2000. Previamente, el Consejo Económico y Social había elaborado un informe de iniciativa propia cuyos planteamientos en torno a relevantes aspectos de la ordenación y gestión de los flujos migratorios laborales se verían reflejados en esta norma reglamentaria⁵⁹. El propio CES, en el dictamen que emitió sobre el Proyecto de reglamento⁶⁰, valoró muy positivamente no sólo el método empleado de diálogo con los agentes sociales para la regulación de los aspectos laborales, sino la previsión de mecanismos de participación permanente y estable de éstos en la gestión de los flujos migratorios laborales. Ello reviste especial trascendencia por el papel que se reconoce a los sindicatos y organizaciones empresariales en un aspecto tan relevante para el funcionamiento del mercado de trabajo en la actualidad.

Las cláusulas de los convenios colectivos que establecían la extinción de los contratos de los trabajadores que hubiesen cumplido la edad ordinaria de jubilación, bajo ciertos requisitos, por razones de política de empleo, fueron puestas en cuestión, declarándose anulables por la jurisprudencia del Tribunal Supremo las pactadas a partir de la derogación, en 2001, de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores que les daba cobertura legal. La situación creada a raíz de dicha doctrina jurisprudencial planteaba inseguridad jurídica en relación a la validez de ese instrumento de política de empleo y su utilización legítima desde la autonomía colectiva. Nuevamente, en el marco de concertación abierto con la Declaración de julio, uno de cuyos propósitos expresos consiste en «afirmar el papel de la negociación colectiva en la determinación de políticas de

*Edad
de jubilación
y cláusulas
de empleo
en la negociación
colectiva*

⁵⁹ Informe del CES 2/2004, sobre *La inmigración y el mercado de trabajo en España*. Así, a título de ejemplo, en lo relativo a consolidar las vías de ordenación de la inmigración laboral: el régimen general, los permisos de temporada y el contingente de trabajadores, si bien introduciendo en ellos mejoras de funcionamiento y transparencia en la gestión.

⁶⁰ Dictamen 4/2004, sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba 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.

empleo», el Gobierno y los agentes sociales alcanzaron un acuerdo para reintroducir la base legal que confiera plena seguridad jurídica a la posibilidad de pactar este tipo de cláusulas en los convenios colectivos por razones de empleo, plasmándose dicho acuerdo en el correspondiente proyecto de ley, que comenzó su tramitación en el Parlamento⁶¹. La negociación y posterior acuerdo en este tema, que tenían como trasfondo no sólo restablecer la seguridad jurídica necesaria para la negociación colectiva, sino recuperar un instrumento de flexibilidad para la gestión del empleo en las empresas, sirvieron además para actualizar la regulación legal de este aspecto, detallando los motivos de empleo que pueden justificar tal tipo de medidas.

*Otros resultados
del diálogo social
en 2004:
extensión
de convenios
y solución
de conflictos*

Otros acuerdos alcanzados a lo largo de 2004 se produjeron en el ámbito de las relaciones laborales, concretamente en extensión de convenios colectivos y en la solución mediante procedimientos autónomos de la conflictividad laboral. En el primero de los dos ámbitos, Gobierno y agentes sociales alcanzaron un acuerdo para desarrollar el procedimiento de extensión de los convenios colectivos regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores. La extensión de convenios, sujeta a determinados requisitos y condiciones, constituye un importante instrumento dirigido a evitar vacíos de cobertura de la negociación en ámbitos en los que falta alguna de las partes legitimadas para negociar. Tras la reforma que experimentó el ET en esta materia en 1999, dirigida fundamentalmente a acotar las causas en que cabe solicitar la apertura del procedimiento de extensión, acortar la duración temporal del procedimiento y agilizar el mismo, así como adaptar las competencias de la Administración conforme a la jurisprudencia constitucional, dando entrada a las Comunidades Autónomas⁶², seguía sin adoptarse la correspondiente norma de desarrollo reglamentario. El acuerdo alcanzado está llamado a completar y actualizar el desarrollo del ET en esta materia, si bien en el momento de elaborarse esta Memoria no ha sido aún aprobado el correspondiente Real Decreto.

Por otra parte, en el terreno del diálogo social, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, CCOO,

⁶¹ El CES emitió su Dictamen 1/2005, sobre el Anteproyecto de Ley sobre las Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

⁶² Ley 24/1999, de 6 de julio. En el marco de dicha reforma, el CES emitió el Dictamen 3/1999, sobre el Anteproyecto de Ley de Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de extensión de convenios colectivos.

UGT, CEOE y CEPYME, firmaron, en el mes de diciembre, el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III)⁶³, garantizando la continuidad del modelo consolidado de mecanismos extrajudiciales y autónomos para la solución de la conflictividad colectiva laboral, que arroja un balance muy positivo de resultados. Como se analiza en otro apartado de este capítulo⁶⁴, el ASEC III contiene limitadas novedades de fondo respecto del anterior acuerdo, lo que puede entenderse como una prueba de la aceptación de sus contenidos e instrumentos por las partes de las relaciones laborales, según ponen de manifiesto las cifras de adhesión al mismo y de conflictividad resuelta cada año. Este ámbito se completó con la firma del correspondientes Acuerdo Tripartito entre la Administración y los agentes sociales para financiar el sistema.

Una de las primeras medidas normativas laborales en la nueva legislatura consistió en incrementar la cuantía del SMI con el objetivo expreso de recuperar el poder adquisitivo que éste había perdido en los últimos años, como consecuencia de haberse fijado su revalorización en función únicamente de la previsión o el objetivo de inflación para el año correspondiente. A diferencia de la evolución seguida por el SMI en los años ochenta y primeros noventa, con incrementos porcentuales bastante mayores, hasta la recesión de 1992-1994 en que se situaron en torno al 3 por 100, desde 1997 en adelante se habían venido decretando subidas anuales en torno al 2 por 100. La desviación del IPC, especialmente acentuada en algunos de los últimos ejercicios, habría determinado una pérdida de poder adquisitivo acumulada del 6,6 por 100 en el periodo 1996-2004, cuantía en la que resultó incrementado mediante una medida de urgencia⁶⁵, previo un proceso de consultas entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas⁶⁶.

*Salario mínimo
y pensiones
mínimas*

⁶³ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de enero de 2005 (BOE de 29 de enero de 2005).

⁶⁴ Véase el epígrafe 3.3 de este Capítulo.

⁶⁵ RDL 3/2004, de 25 de junio (BOE de 26 de junio), para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía. El RDL contiene normas transitorias para evitar el impacto que supondría para los convenios colectivos vigentes el excepcional incremento del SMI llevado a cabo, conservando el criterio de revalorización anterior para los convenios que extiendan sus efectos con posterioridad a 2004.

⁶⁶ El RDL 3/2004 dejó en pie la cuestión del método de determinación de la cuantía del SMI, regulado en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, su Exposición de Motivos contenía una mención a que «en el marco del

La norma resultado de dichas consultas, además, reconduce el significado del SMI a su funcionalidad estrictamente laboral, desvinculándolo de su carácter de referencia para la atribución de derechos y para la fijación de su alcance económico, que había venido acumulando a lo largo de los años en diversos ámbitos. En su lugar, ante la necesidad de contar con una referencia de renta mínima o máxima para determinar la cuantía y el acceso a ciertas prestaciones, beneficios o servicios públicos, se creó una nueva figura, el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), sustituyendo en aquellas funciones al SMI.

Basándose en la necesidad de reforzar la solidaridad, en función de las posibilidades del sistema de pensiones, como uno de los principios fundamentales que lo inspiran, el Gobierno y los agentes sociales, dentro de la Mesa de diálogo en Seguridad Social, coincidieron en llevar a cabo una elevación de la cuantía de las pensiones mínimas, en las diversas situaciones protegidas, en términos superiores a la revalorización media que se produce anualmente y que se encuentra garantizada por ley. Este acuerdo de incremento de la cuantía de las mínimas, que supone diferencias que oscilan entre el 5 y el 6,5 por 100, sumando el porcentaje de revalorización por ley y la mejora adicional pactada, venía impulsado en gran medida a partir de dinámicas anteriores con origen en el Acuerdo de 2001, sobre mejora y desarrollo del sistema de protección social. Además, entraba dentro de las previsiones de desarrollo del Pacto de Toledo, por lo que también contó con el respaldo unánime de los grupos parlamentarios en su tramitación. La medida supone beneficiar a un importante volumen de pensionistas, entre 2,5 y 3 millones, la mayoría de los cuales perciben pensiones mínimas.

diálogo social» el Gobierno y los agentes sociales «habrán de concretar» una serie de cuestiones a fin de profundizar en «la estrategia para dignificar la cuantía del SMI y para recuperar su función como garantía salarial mínima de los trabajadores». Entre tales cuestiones, se alude a la evolución que deba tener el SMI a lo largo de la legislatura, los criterios que podrían tenerse en cuenta para la revisión del IPREM y la reforma del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores «para asentar sobre nuevas bases la determinación anual del SMI por el Gobierno y para evitar que se produzcan pérdidas de su poder adquisitivo». Sin embargo, a pesar de las intensas negociaciones mantenidas en este tema a finales de año, y principios de 2005, no se consiguió pleno consenso ante la cuestión suscitada de incluir o no una cláusula de revisión automática del SMI en función de la inflación pasada, en el procedimiento de determinación de su cuantía.

En paralelo al marco general de diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales en el ámbito del sector privado, se dio inicio asimismo a un proceso de diálogo en el ámbito de las Administraciones Públicas con la firma en el mes de septiembre de la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, entre el Gobierno y las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CSI-CSIF. Dicho marco específico de diálogo contiene el conjunto de medidas que las partes firmantes estiman necesarias en aras de «impulsar la mejora en la calidad en la prestación de los servicios públicos, incrementando la productividad, mejorando las condiciones de trabajo y optimizando el funcionamiento de las Administraciones Públicas». Los compromisos planteados inciden, fundamentalmente, en el ámbito del empleo público y las relaciones laborales, orientándose, en sus principales líneas, a atajar problemas que se han agudizado de forma notable en los últimos años, como ocurre con el crecimiento de la temporalidad en el empleo en el conjunto de las Administraciones Públicas⁶⁷, siempre con el objetivo de fondo de mejorar los servicios que se prestan a los ciudadanos. En este marco de diálogo, se suscribió un pacto de retribuciones y en materia de empleo público para 2005.

*Diálogo social
y acuerdos en las
Administraciones
Públicas*

Nuevamente, la amplitud y complejidad de los objetivos y compromisos asumidos convierten al diálogo en las Administraciones Públicas, concebido a semejanza del diálogo en el sector privado en cuanto al método, en un proceso abierto cuyos resultados sólo pueden esperarse como escalonados dentro de un ámbito temporal que abarca probablemente a la totalidad de la legislatura. Además, las medidas contempladas comportan, en algunos casos, el concurso activo de las Administraciones territoriales para solventar algunos de los objetivos propuestos, lo que, a su vez, exigirá articular la interlocución con dichos ámbitos en las instancias de cooperación y de diálogo entre Administraciones, así como, posiblemente, otros procesos de negociación descentralizados.

A comienzos de 2005, las principales organizaciones sindicales y empresariales retomaron la dinámica negociadora con el propósito de abordar con carácter inmediato algunos de los principales temas recogidos en la Declaración para el Diálogo Social. Así, en el mes de

*Renovación
del marco
de orientaciones
para la
negociación
colectiva:
el ANC 2005*

⁶⁷ Véase al respecto el ya citado Informe del CES 3/2004, *La temporalidad en el empleo en el sector público*.

marzo firmaron un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2005)⁶⁸, cuya finalidad principal es orientar la negociación de los convenios colectivos en el año. El retraso en contar con un instrumento de esta naturaleza, con respecto a años anteriores, no obstante, puede venir mitigado por el ligero retraso del propio inicio de negociación de los convenios en 2005.

Cabe recordar que el primero de esta serie de acuerdos interprofesionales sobre orientación y contenidos de los convenios se produjo como respuesta desde el diálogo bipartito y autónomo de los agentes sociales a los intentos de reforma unilateral por el Gobierno del marco de la negociación colectiva, ámbito del que aquéllos son protagonistas, de ahí que en el nuevo ciclo de diálogo social iniciado en 2004 se reafirme de manera expresa que la eventual futura reforma del marco jurídico de la negociación debe abordarse en un plano estrictamente bipartito. Además, la serie de ANC surgió con la finalidad de aportar un marco de confianza y estabilidad para contribuir a fortalecer las bases del crecimiento y la creación de empleo. El ANC 2005 profundiza en esta finalidad estratégica de propiciar un crecimiento duradero a partir de un sistema productivo más competitivo e innovador, y profundizando, asimismo, en una mayor definición de la relación entre flexibilidad y seguridad en el empleo, junto con la incorporación de algunos temas de nuevo tratamiento, entre los que se encuentra la responsabilidad social, el absentismo laboral, las políticas medioambientales, el estrés ligado al trabajo o la reestructuración de empresas.

*Otras Mesas
de Negociación*

En los primeros compases de la nueva etapa de diálogo social se abordaron diversos temas, algunos de ellos obligados por un horizonte de cumplimiento de normativa europea. Éste fue el caso de la transposición de la Directiva sobre participación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (*Societas Europaea*)⁶⁹, cuyo plazo límite de transposición finalizaba en el mes de octubre. En el marco del diálogo social se llevó a cabo un proceso de consultas con los

⁶⁸ Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (BOE de 16 de marzo de 2005).

⁶⁹ Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

agentes sociales, en el que éstos formularon aportaciones y observaciones al Gobierno, de cara a la redacción final del proyecto de ley.

En los primeros meses de 2005 se abrieron, o desarrollaron trabajos, diversas Mesas de Negociación, dentro de este amplio proceso de diálogo. En algunos casos, se han reactivado procesos de negociaciones en terrenos en los que se ha registrado un intenso diálogo en años anteriores, como en seguridad y salud laboral. En este ámbito, en el mes de febrero se alcanzaron una serie de acuerdos en la mesa de prevención de riesgos laborales en relación a algunos temas pendientes, y se adoptaron compromisos para cerrar o impulsar la negociación de otros, como la modificación del reglamento de los servicios de prevención, la negociación de una nueva lista de enfermedades profesionales, o la potenciación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, entre otros⁷⁰.

Asimismo, se constituyó en ese periodo la Mesa de Negociación en materia de formación profesional continua, que debería abordar eventuales mejoras en el actual modelo, a partir de una evaluación de los resultados obtenidos tras las reformas que ha venido experimentando el subsistema.

También en 2005 dio comienzo el proceso de diálogo para abordar posibles reformas en materia de Seguridad Social, con la creación de varios grupos de trabajo. En el contexto de desarrollo del Pacto de Toledo, y sobre el precedente que supuso el Acuerdo de 2001, el diálogo de Gobierno y agentes sociales tiene ante sí importantes retos en aras de asegurar la sostenibilidad futura del sistema de pensiones, su adecuación y suficiencia, la respuesta a las nuevas necesidades surgidas como consecuencia de los intensos cambios sociales y demográficos, y la contribución del sistema a un entorno favorable a la actividad económica y el empleo. Previamente, a lo largo de 2004, y durante la primera mitad de 2005, se vinieron desarrollando trabajos en la mesa específica de diálogo sobre la política de atención a la dependencia, en el marco de un amplio debate social y político que contó con la presentación por el Gobierno a finales de año de un Libro Blanco sobre esta vertiente de la protección social⁷¹.

⁷⁰ Véase el epígrafe 4.1 de este Capítulo.

⁷¹ Véase Capítulo III de esta Memoria.

Junto a la protección social, el otro gran ámbito de concertación abierto en 2005 se planteó abordar una reforma del mercado de trabajo con la finalidad de mejorar su funcionamiento y alcanzar una serie de objetivos en relación con los importantes problemas que presenta, fundamentalmente el insuficiente volumen de empleo y el alto nivel de temporalidad, propiciando una mayor integración laboral de los colectivos más afectados por el paro y fortaleciendo las políticas de empleo. El proceso de diálogo se planteó sobre la necesidad de consensuar la nueva reforma laboral desde una perspectiva global del conjunto de elementos que inciden en la creación de empleo estable, aunando seguridad para los trabajadores y flexibilidad en la gestión empresarial de la fuerza de trabajo, objetivo éste que se ha venido impulsando asimismo en el marco del ANC. Como paso previo, se nombró la ya citada Comisión de Expertos para el Diálogo Social encargada de elaborar un informe sobre los problemas del mercado de trabajo y el resultado de las reformas laborales acometidas en las dos últimas décadas⁷², cuyas principales conclusiones en relación a problemas como la temporalidad han sido expuestos anteriormente⁷³. Básicamente, y en síntesis, el Informe aboga por que las necesidades de crecimiento del empleo y de disminución de las tasas de temporalidad existentes en el mercado español de trabajo se traten de alcanzar mediante acuerdos entre los agentes sociales que, con el respaldo de los poderes públicos, permitan diseñar simultáneamente mecanismos compensatorios acordados de flexibilidad y seguridad en el empleo.

*Nuevos
instrumentos
de las relaciones
industriales:
los observatorios
sectoriales*

Los nuevos escenarios de competencia abiertos en el marco de la globalización y de la ampliación europea, las exigencias de adaptación y competitividad, los efectos de todo ello en el empleo y las cualificaciones, son algunos de los principales factores que impulsaron la necesidad de crear los llamados «observatorios sectoriales», como instrumento para el análisis conjunto, por las organizaciones sindicales y empresariales, de los factores y condiciones que afectan a la actividad del sector y sus perspectivas de futuro. La creación de estos observatorios ha venido siendo impulsada por las propias orga-

⁷² Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social: *Más y mejor empleo...* A su vez, el Gobierno presentó a los agentes sociales en el mes de marzo un documento de propuesta de medidas a abordar en el arranque del proceso de negociación (Documento para el diálogo social sobre el mercado de trabajo, marzo de 2005).

⁷³ Véase el epígrafe 1.1 de este Capítulo.

nizaciones sindicales y empresariales en el marco de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC). Pese a ello, son pocos los sectores que se han dotado de una herramienta de interlocución y de diálogo que puede permitir adoptar estrategias en relación con temas como la mejora de la competitividad y el empleo, las necesidades formativas, el desarrollo tecnológico, la seguridad y salud laboral, o las cuestiones medioambientales, entre otras⁷⁴.

En ese contexto, en abril de 2005 se dio un nuevo impulso a la creación de este tipo de observatorios en la industria mediante la firma de un Acuerdo marco de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME, y sindicales UGT y CCOO, para impulsar el desarrollo y modernización de los sectores industriales. Dicho Acuerdo se inscribe en los compromisos y objetivos de la Declaración para el Diálogo Social de alcanzar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en mayores niveles de competitividad y productividad, planteándose llevar a cabo actuaciones conjuntas de política industrial. Mediante acuerdos específicos, se pretende impulsar la creación de observatorios industriales sectoriales que lleven a cabo análisis detallados de los sectores, su estructura ocupacional y productiva, los procesos de renovación tecnológica y las necesidades de I+D+i, o la internacionalización de las empresas, entre otras.

3.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El 22 de diciembre de 2003, las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME, y sindicales CCOO y UGT, firmaron la prórroga para el año 2004 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). Por tercer año consecutivo fijaron en común los criterios y orientaciones para la negociación de los convenios colectivos. Esta práctica de diálogo social bipartito sobre un

⁷⁴ Hasta el momento se han constituido observatorios de estas características y fines en los sectores químico (Observatorio Industrial del Sector Químico), textil (O. I. de la Industria del Textil y de la Confección), curtido/piel (O. Sectorial del Curtido/Piel), y calzado (O. Sectorial de la Industria del Calzado), los dos últimos en 2004. Todos ellos se han dotado de un órgano director de composición paritaria entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del sector, con el cometido de promover las actividades de análisis, estudio y propuesta en relación a los temas de atención prioritaria del sector.

aspecto central del desarrollo de las relaciones laborales como es la negociación colectiva ha dado buenos resultados, propiciando un clima de paz social, contribuyendo a que la economía española y el empleo crezcan por encima de la media europea, y mejorando los propios contenidos de los convenios colectivos al introducir materias que, hasta fechas recientes, tenían escasa presencia, tales como la igualdad, el teletrabajo o la prevención de riesgos laborales. Estos resultados se han evidenciado particularmente en el balance que de tales acuerdos llevan a cabo las partes firmantes como premisa para su renovación o su renegociación.

La prórroga del ANC 2004 reitera, por tanto, las recomendaciones en materia salarial, empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional, igualdad de trato en el empleo, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo y procedimiento negociador⁷⁵. Las partes firmantes reafirmaron así la voluntad de mantener el diseño de una política salarial antiinflacionista, a la vez que fijaron como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo, contribuyendo a evitar ajustes traumáticos, y su incremento, el fomento de su estabilidad, el impulso de la cualificación profesional y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato.

3.2.1. Estructura y ámbitos de aplicación

En este apartado se analiza la estructura de la negociación colectiva a través de los datos aportados por la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECC) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Esta estadística se realiza sobre la base de un cuestionario que deben cumplimentar las comisiones negociadoras de cada convenio a la firma del mismo⁷⁶.

*Los límites
de la ECC*

Con carácter previo, conviene recordar que la citada estadística tiene algunas limitaciones. En primer lugar, sólo recoge aquellos convenios que pactan incrementos salariales. Existen, por lo tanto, importantes convenios que regulan gran parte de las relaciones labo-

⁷⁵ Véase Memoria del CES 2003, páginas 305 y ss.

⁷⁶ Hojas estadísticas reguladas por la Orden de 10 de octubre de 1996.

rales de su ámbito de aplicación, que al no incluir en el mismo incrementos salariales no se recogen en la ECC. Tampoco se recogen, por el mismo motivo, los convenios en situación de ultraactividad.

En segundo lugar, para evitar duplicidades, también se excluyen de la ECC aquellos convenios cuyo ámbito de aplicación coincide totalmente con el de otros, como es el caso de los convenios sectoriales de ámbito estatal de la construcción y la madera. En estos sectores la práctica totalidad de los trabajadores se encuentran afectados en la estadística por convenios de ámbito sectorial provincial o autonómico, pese a la vigencia del convenio general estatal, que marca la pauta de la negociación provincial. Esta circunstancia es también relevante para el análisis de los ámbitos de negociación.

En tercer lugar, se produce el efecto contrario, la inclusión en los datos estadísticos de convenios sectoriales cuyo ámbito territorial de aplicación coincide parcialmente, en este caso se incluyen todos los convenios existentes de forma que se produce la duplicidad en el cómputo de los trabajadores.

En cuarto lugar, hay que tener en cuenta que los datos del número de trabajadores afectados por cada convenio se refieren a la fecha de la firma del mismo y no se actualiza hasta la firma del siguiente convenio, de forma que, si se producen importantes variaciones del empleo, la información puede quedar desactualizada.

Dichos datos son, además, los que cumplimentan las comisiones negociadoras: en el caso de los convenios de empresa muy probablemente la cifra se ajusta a la realidad, pero en el caso de los convenios de sector se trata de estimaciones. Algunas son fáciles de contrastar, como es el caso de los convenios estatales de sector o provinciales de grandes sectores, a través de fuentes estadísticas generales (EPA, afiliación a la Seguridad Social, Encuesta de Coyuntura Laboral). En otros, sin embargo, no es posible, pues afectan a colectivos o actividades que no se ajustan a la vigente clasificación nacional de actividades (CNAE), que ordena los datos de esas otras fuentes. En el caso de los primeros la discrepancia es visible. Por ejemplo, en el sector agrario, con datos de la EPA revisada, había en 2004 452.800 asalariados, frente a 629.000 recogidos en la ECC; en la construcción, según la misma fuente, los asalariados eran 1.818.300 personas, mientras que la ECC situaba esa cifra en 1.406.300.

El elevado número de trabajadores del sector agrario que recoge la ECC se debe al fenómeno de la migración interprovincial de trabajadores, que se produce en este sector, de forma que, según el periodo del año, los trabajadores se desplazan de una provincia a otra para realizar las tareas agrarias. Esta duplicidad, que hace que un trabajador esté a lo largo del año afectado por varios convenios colectivos provinciales del sector agrario, no es corregida, sin embargo, por la ECC. En la construcción no hay una explicación tan inmediata. Uno y otro ejemplo ilustran, en todo caso, la dificultad de estimar la cobertura de la negociación colectiva sólo con las cifras de la ECC.

Por último, en cuanto a la fecha de los datos que figuran en los cuadros se ha utilizado la información disponible a 31 de diciembre de cada año, o a 31 de marzo de 2005, en función del interés en atender a las comparaciones interanuales o a los últimos datos disponibles. En este segundo caso los datos de 2003 son provisionales aunque prácticamente definitivos, ya que el periodo de registro para dicho año finaliza el 30 de abril de 2005.

*Evolución
y cobertura
de la negociación
colectiva*

Pues bien, según datos de la ECC a 31 de marzo de 2005 se habían registrado 4.647 convenios colectivos con inicio de efectos económicos en 2004, que afectaban a 1.051.000 empresas y 8.745.700 trabajadores.

Comparando las cifras de registro a 31 de diciembre de cada año (cuadro II-32), los datos estadísticos indicarían un retraso en la negociación colectiva respecto de años anteriores. Esto no debe considerarse como un indicio de que la negociación ha sido más conflictiva en 2004, pues los datos por ramas de producción muestran que el retraso se concentra en «administración pública, defensa y seguridad social obligatoria» y en «educación», de modo que podría estar motivado sobre todo por circunstancias ajenas a la propia negociación, como puede ser el caso de la nueva regulación que se anuncia para el sector de la enseñanza. Teniendo en cuenta los datos de 2003 y los más actuales para 2004, el número final de convenios colectivos registrados con inicio de efectos económicos en el año 2004 superaría los 5.500, y la cobertura se cifraría en torno a diez millones de trabajadores.

En cuanto al grado de cobertura de la negociación colectiva, y comparando los datos de la ECC con los datos provenientes de la

CUADRO II-32
CONVENIOS COLECTIVOS, 1997-2004
 (Número, empresas y trabajadores)

Año	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Variación %	Número	Variación %	Número	Variación %
1997	3.763	6,0	847,5	11,4	7.226,8	18,1
1998	3.776	0,3	814,2	-3,9	6.972,2	-3,5
1999	3.874	2,6	894,8	9,9	7.782,8	11,6
2000	3.945	1,8	977,3	9,2	7.862,8	1,0
2001	4.021	1,9	895,1	-8,4	7.605,9	-3,3
2002	4.217	4,9	924,2	3,3	7.808,1	2,7
2003	4.364	3,5	1.057,3	14,4	8.147,2	4,3
2004	4.182	-4,2	902,9	-14,6	7.800,6	-4,3

Datos a 31 de diciembre de cada año.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

EPA y de la Afiliación a la Seguridad Social, hay que tener en cuenta todas las deficiencias de cómputo en la primera de estas fuentes reseñadas al comienzo de este apartado. En todo caso, la tasa de cobertura de la negociación colectiva puede estimarse entre el 80 y el 85 por 100 del total de asalariados.

La evolución temporal del número de convenios, empresas y trabajadores en el periodo 1997-2004 (cuadro II-33), permite apreciar un incremento continuo tanto de los convenios como de los

CUADRO II-33
TOTAL DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS, 1997-2004
 (Número, empresas y trabajadores)

Año	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Variación %	Número	Variación %	Número	Variación %
1997	5.040	0,2	1.018,3	-1,0	8.365,1	2,9
1998	5.091	1,0	1.077,6	5,8	8.750,6	4,6
1999	5.110	0,4	1.122,6	4,2	9.008,1	2,9
2000	5.252	2,8	1.198,3	6,7	9.230,4	2,5
2001	5.421	3,2	1.293,2	7,9	9.496,0	2,9
2002	5.462	0,8	1.302,3	0,7	9.696,5	2,1
2003 (1)	5.497	0,6	1.276,4	-2,0	9.966,7	2,8
2004 (1)	4.647	—	1.051,0	—	8.745,7	—

(1) Datos provisionales a 31 de marzo de 2005. Los datos de 2003 son casi definitivos, al cerrarse el periodo de registro a 30 de abril de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

trabajadores afectados en los años en los que ya se ha cerrado el registro estadístico. Este incremento se debe tanto a la firma de nuevos convenios como al incremento del empleo, como se explicará posteriormente.

Estructura de la negociación colectiva

Como se ha venido señalando en anteriores ediciones de esta Memoria, la estructura de la negociación colectiva en España permanece basada en convenios de empresa y convenios sectoriales de ámbito provincial. Así, se observa una gran estabilidad en la evolución de la distribución de la estructura de la negociación colectiva (cuadro II-34). Durante el año 2004 no se han producido modificaciones significativas con respecto a los años anteriores, siendo el marco principal de negociación el sector provincial, que regula las relaciones laborales de más del 50 por 100 de los trabajadores y que además tiene una evolución creciente en los últimos años.

No obstante, hay que advertir que la metodología de la ECC refuerza la importancia del convenio provincial, ya que, como se explicó antes, en las ramas de producción en las que conviven convenios estatales y convenios provinciales que cubren todo el territorio nacional, los datos recogen únicamente estos últimos a fin de evitar duplicidades. Así pues, si se tomara el criterio estadístico contrario,

CUADRO II-34
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(Porcentaje)

Convenios	2000	2001	2002	2003	2004
Total convenios	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Convenios de empresa (1)	74,9	75,8	76,5	76,8	76,2
Convenios de sector	25,1	24,2	23,5	23,2	23,8
Provinciales	22,5	21,5	20,6	20,2	20,8
Autonómicos	1,0	1,1	1,2	1,5	1,5
Nacionales	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5
Trabajadores	2000	2001	2002	2003	2004
Total convenios	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Convenios de empresa (1)	12,3	11,7	11,5	11,5	10,7
Convenios de sector	87,7	88,3	88,5	88,5	89,4
Provinciales	54,4	54,4	54,8	54,4	55,5
Autonómicos	8,1	9,3	9,5	10,5	10,2
Nacionales	25,2	24,7	24,2	23,6	23,7

Datos a 31 de marzo de 2005.

(1) Incluye los convenios de grupo de empresa.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

ambos tipos de convenios afectarían a un número similar de trabajadores, en torno al 40 por 100 del total en cada caso.

Además, hay que reiterar que sólo se recogen aquellos convenios que incluyen un incremento salarial. Esto significa que los datos antes expuestos de cobertura y estructura de la negociación colectiva se refieren únicamente a la negociación colectiva salarial. Existen, sin embargo, importantes convenios que regulan aspectos más estructurales de la negociación colectiva, como la estructura salarial o las formas de contratación, que no tienen reflejo estadístico.

Por otro lado, también se ha observado que el fenómeno de la ultraactividad de los convenios hace que el convenio pueda seguir vigente durante varios años más produciendo efectos jurídicos pero sin ser registrado estadísticamente. Este efecto, muy limitado en los convenios sectoriales, afecta a más del 15 por 100 de los convenios de empresa. Puede afirmarse que la negociación colectiva de empresa tiene una mayor importancia en la realidad que la que reflejan los datos estadísticos.

Si se atiende a los tipos de convenio según su ámbito funcional, se observa una cierta especialización, de forma que según el tipo de empresa se utiliza un determinado tipo de convenio. La pequeña empresa se rige generalmente por el convenio provincial. La gran empresa, por el contrario, tiende a utilizar otros dos ámbitos: o bien opta por el convenio propio, o bien acude al convenio sectorial de ámbito nacional. El convenio autonómico, con un crecimiento relativamente importante en los últimos años, abarca a un 10 por 100 del total de trabajadores afectados, 12 por 100 si sólo se tienen en cuenta las Comunidades Autónomas pluriprovinciales.

La distribución de los convenios por su ámbito funcional muestra que en el año 2004 el 74 por 100 fueron de empresa, afectando al 10,2 por 100 de los trabajadores, mientras que los de ámbito supraempresarial fueron un 26 por 100 y afectaron al 89,8 por 100 de los trabajadores.

*Ámbitos
de aplicación
funcional*

La ratio de trabajadores por empresa (cuadro II-35) arroja en los últimos cinco años una paulatina disminución en las empresas con convenio propio. Esto podría deberse al menor crecimiento relativo del empleo en las mayores empresas, pero probablemente también

CUADRO II-35
**EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR EMPRESA SEGÚN
 TIPO DE CONVENIO**

(Número medio de trabajadores por empresa)

Tipo de convenio	2000	2001	2002	2003	2004
Total convenios	7,7	7,3	7,4	7,8	8,3
Convenios de empresa (1)	275,1	257,2	252,1	258,3	243,9
Convenios de sector	6,8	6,5	6,6	6,9	7,5
Provinciales	5,6	5,7	6,0	6,1	6,2
Autonómicos	8,2	4,8	4,6	5,5	7,8
Nacionales	11,1	11,3	11,3	12,4	14,3

Datos a 31 de marzo de 2005.

(1) Incluye convenios de grupo de empresa.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

refleje un progresivo menor tamaño de las nuevas unidades de negociación que se van incorporando cada año, esto es, a un uso más frecuente del convenio de empresa más allá de su tradicional concentración en las de mayor número de trabajadores.

Por otra parte, se percibe un ligero incremento del número medio de trabajadores por empresa en los distintos convenios sectoriales, lo cual se debería, fundamentalmente, al aumento del empleo en las ramas de producción cubiertas por estos convenios.

El detalle de la negociación colectiva por sectores de producción (cuadro II-36) permite apreciar, en primer término, el escaso número de convenios existente en los sectores agrario y de la construcción, porque en dichos sectores apenas existe negociación a nivel de empresa: sólo el 0,3 por 100 de los trabajadores del sector agrario, y el

CUADRO II-36
CONVENIOS COLECTIVOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD, 2004

Sectores	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	%	Número	%	Número	%
Agrario	84	2,0	91.890	10,2	628.846	8,1
Industria	1.571	37,6	179.194	19,8	2.351.405	30,1
Construcción	57	1,4	108.851	12,1	1.046.326	13,4
Servicios	2.470	59,1	522.919	57,9	3.774.005	48,4
Total	4.182	100,0	902.854	100,0	7.800.582	100,0

Datos a 31 de diciembre de 2004.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

0,1 por 100 de construcción están afectados por convenios de empresa. En estos sectores casi todos los trabajadores se encuentran afectados por convenios de ámbito sectorial provincial o autonómico, aunque hay que tener en cuenta la vigencia en el sector de la construcción tanto del Acuerdo Marco como del Convenio general de la construcción, que marcan la pauta de la negociación provincial en este sector.

La industria y los servicios concentran mayoritariamente la negociación de empresa, siendo incluso mayoritaria en algunas ramas de producción concretas, como: Extracción de carbón; Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares, Fabricación de productos de caucho y materias plásticas; Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques; Fabricación de otro material de transporte; Transporte aéreo y espacial; Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria; o Saneamiento público.

Si se atiende a los convenios registrados en el año 2004 por ramas de producción se observa que las ramas donde se han registrado un mayor número de convenios son las mismas que en 2003, lo que confirma que la estabilidad de la estructura de la negociación colectiva se extiende también a las ramas de producción. Así, la que más convenios registró hasta diciembre de 2004 fue la Industria de alimentos, bebidas y tabaco (388 convenios); seguida de Actividades de saneamiento público (357); Administración pública, defensa, y seguridad social obligatoria (295); y Actividades asociativas, recreativas y culturales (272).

Las mismas ramas de producción que el año anterior repiten, igualmente, si se atiende al número de trabajadores afectados: Comercio al por menor y reparaciones domésticas, con 1.233.508 trabajadores; Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, con 680.713; Hostelería, con 566.192 trabajadores y Otras actividades empresariales, con 497.809 trabajadores.

La distribución territorial de la negociación colectiva por Comunidades Autónomas (cuadro II-37), reproduce, asimismo, el esquema de años anteriores, con Andalucía como la Comunidad con más convenios firmados, seguida de Cataluña, Castilla y León, Comunidad Valenciana y País Vasco. En el número de trabajadores afectados,

CUADRO II-37
**DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Comunidades Autónomas	Convenios	% sobre total	Trabajadores	% sobre total
Andalucía	596	14,3	956.663	12,3
Aragón	178	4,3	182.495	2,3
Asturias	117	2,8	114.194	1,5
Baleares	65	1,6	170.147	2,2
Canarias	176	4,2	273.206	3,5
Cantabria	116	2,8	73.711	0,9
Castilla-La Mancha	188	4,5	176.370	2,3
Castilla y León	353	8,4	271.188	3,5
Cataluña	508	12,2	995.469	12,8
Comunidad Valenciana	325	7,8	672.019	8,6
Extremadura	59	1,4	138.581	1,8
Galicia	295	7,1	302.678	3,9
Madrid	281	6,7	645.132	8,3
Murcia	79	1,9	173.376	2,2
Navarra	121	2,9	94.640	1,2
País Vasco	308	7,4	169.748	2,2
La Rioja	54	1,3	28.719	0,4
Ceuta y Melilla	32	0,8	8.481	0,1
Interautonómicos	331	7,9	2.353.765	30,2
Total	4.182	100,0	7.800.582	100,0

Datos a 31 de diciembre de 2004.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Cataluña ocupa el primer lugar, seguida de Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid.

Por otra parte, Cataluña y Extremadura, esta última por el Convenio agropecuario, superan el 40 por 100 de trabajadores afectados por convenios sectoriales autonómicos, mientras que la Comunidad Valenciana y el País Vasco superan el 10 por 100, y de las restantes Comunidades Autónomas pluriprovinciales sólo Castilla y León supera el 5 por 100 (cuadro II-38). En el caso de los convenios de empresa, los mayores porcentajes de trabajadores afectados se dan en el País Vasco y Asturias, y los menores en Murcia y Extremadura.

En cuanto al ámbito temporal de los convenios (cuadro II-39), el 63 por 100, que a su vez afectan a más del 66 por 100 de los trabajadores, son revisiones de convenios firmados en años anteriores. Pero debe tenerse en cuenta que son datos provisionales, de forma que —conforme a las previsiones que se realizaron en el

CUADRO II-38
**PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN ÁMBITO
 FUNCIONAL DEL CONVENIO, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2004**

Comunidades Autónomas	Ámbito			Comunidades Autónomas	Ámbito		
	Empresa (1)	Sector/provincial	Sector/autonómico		Empresa (1)	Sector/provincial	Sector/autonómico
Andalucía	7,8	91,6	0,6	C. Valenciana	4,6	83,8	11,5
Aragón	16,5	80,3	3,3	Extremadura	2,8	55,4	41,8
Asturias	21,3	78,7	—	Galicia	14,1	82,6	3,3
Baleares	3,3	96,7	—	Madrid	9,6	90,4	—
Canarias	6,4	93,6	0,0	Murcia	2,3	97,7	—
Cantabria	17,2	82,8	—	Navarra	15,4	84,6	—
Castilla-La Mancha	6,3	93,7	0,0	País Vasco	22,8	66,2	10,9
Castilla y León	12,9	78,8	8,3	La Rioja	15,5	84,5	—
Cataluña	5,1	48,7	46,2	Ceuta y Melilla	16,9	83,1	—

Datos a 31 de marzo de 2005.

(1) Incluye los convenios de grupo de empresa.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

apartado anterior— al finalizar el periodo de registro los convenios firmados en el año representarían aproximadamente el 50 por 100 del total.

CUADRO II-39
**CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO DE APLICACIÓN
 TEMPORAL, 2004**

(Número de convenios y de trabajadores y porcentaje sobre el total en cada ámbito funcional)

Tipo de convenio	Convenios		Trabajadores	
	Número	%	Número	%
Total convenios	4.182	—	7.800.582	—
Firmados por un año	375	9,0	746.517	9,6
Firm. vigencia superior al año	1.174	28,1	1.847.186	23,7
Revisiones de convenios	2.633	63,0	5.206.879	66,7
Convenios de empresa	3.096	—	795.060	—
Firmados por un año	261	8,4	30.344	3,8
Firm. vigencia superior al año	898	29,0	180.434	22,7
Revisiones de convenios	1.937	62,6	584.282	73,5
Convenios de otro ámbito	1.086	—	7.005.522	—
Firmados por un año	114	10,5	716.173	10,2
Firm. vigencia superior al año	276	25,4	1.666.752	23,8
Revisiones de convenios	696	64,1	4.622.597	66,0

Datos a 31 de diciembre de 2004.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Después de unos años de descenso, el porcentaje de convenios con vigencia anual en los últimos años con registro cerrado se ha estabilizado en torno al 25 por 100, afectando aproximadamente al 21 por 100 de los trabajadores. La excepción es el año 2002, en el que subió el porcentaje de trabajadores afectados por convenios con vigencia anual como consecuencia de la firma por un solo año de vigencia del Acuerdo Nacional de la Construcción (cuadro II-40).

Tomando como referencia los datos desde el año 2001 a 31 de diciembre de cada año para hacerlos homologables con los datos disponibles de 2004, se observa, no obstante, una importante disminución de los convenios con vigencia anual en 2004 respecto a años anteriores, aunque no así en los trabajadores afectados.

Nuevas unidades de negociación

Durante 2004 se han registrado 309 convenios en nuevas unidades de negociación, que afectan a 123.043 trabajadores. En el 97 por 100 de los casos son convenios de empresa, si bien la incidencia de su ámbito de afectación personal se invierte, pues los convenios de sector abarcan a más de 80.000 trabajadores, casi un 50 por 100 más que los primeros (cuadro II-41).

Estos convenios pertenecen fundamentalmente al sector servicios, que agrupa el 78 por 100 del total de convenios, y afectan a

CUADRO II-40
CONVENIOS FIRMADOS SEGÚN SU VIGENCIA, 1998-2004
 (Porcentajes sobre el total de convenios y de trabajadores)

Año	Convenios		Trabajadores	
	Anual	Plurianual	Anual	Plurianual
1998	37,1	62,9	38,7	61,3
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(1)	26,3	73,7	20,8	79,2
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

(1) Datos a 31 de marzo de 2005.

(2) Datos a 31 de diciembre de cada año.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

CUADRO II-41
**NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN POR TIPO
 DE CONVENIO, 2004**

Tipo de convenio	Convenios	Trabajadores
Total convenios	309	123.043
Empresa	300	42.134
Sector	9	80.909
Provincial	4	1.390
Autonómico	4	19.519
Nacional	1	60.000

Datos a 31 de marzo de 2005

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

98.328 trabajadores. A continuación aparece el sector industrial con 63 convenios, el 20 por 100 del total que afectan a 18.544 trabajadores, el 15 por 100 del total. Por el contrario, sólo cuatro convenios pertenecen al sector agrario, y uno al de construcción.

Una visión más específica, según las actividades económicas a las que pertenecen estos convenios, permite observar que la rama de producción en la que más convenios nuevos se han registrado es, dentro del sector industrial, la Industria de la alimentación con 18 convenios. En el sector servicios, las ramas en las que se han registrado más convenios nuevos son las de Administración pública, defensa y seguridad social y Saneamiento público, ambas con 40 nuevos convenios cada una; a continuación se encuentran, Transporte (36); Otras actividades empresariales, en particular las empresas de servicios externos (31); Actividades recreativas y culturales (30); y Sanidad y servicios sociales (26).

Respecto a la vigencia de estos convenios de primera negociación, sólo un 19 por 100 tiene vigencia anual, mientras que el periodo de vigencia más frecuente es el trienal, por el que se ha optado en el 26 por 100 de los casos.

Para finalizar el análisis de la estructura de la negociación colectiva, resulta interesante efectuar algún tipo de reflexión sobre la representación sindical en las Mesas Negociadoras (cuadro II-42). Conviene subrayar, en primer lugar, que la ECC sólo facilita información desglosada de los sindicatos más representativos a nivel estatal. Los representantes de los restantes sindicatos se agrupan en la

*Representación
 en las Mesas
 Negociadoras*

CUADRO II-42
COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS, 2004
 (Convenios, trabajadores y representantes)

Representantes	Convenios	Total convenios			
		Trabajadores		Representantes	
		Número	%	Número	%
CCOO	2.735	7.596.762	97,4	9.141	39,1
UGT	2.736	7.562.659	96,9	8.871	37,9
Otros sindicatos	1.262	2.259.321	28,9	3.686	15,8
Grupo de trabajadores	668	180.307	2,3	1.661	7,1
Representantes	Convenios	Convenios de empresa			
		Trabajadores		Representantes	
		Número	%	Número	%
CCOO	1.758	659.168	82,9	5.568	36,1
UGT	1.753	673.833	84,7	5.413	35,1
Otros sindicatos	962	496.896	62,5	2.866	18,6
Grupo de trabajadores	647	124.340	15,6	1.582	10,2
Representantes	Convenios	Convenios de otro ámbito			
		Trabajadores		Representantes	
		Número	%	Número	%
CCOO	977	6.937.594	99,1	3.573	45,1
UGT	983	6.888.826	98,3	3.458	43,6
Otros sindicatos	300	1.762.425	25,2	820	10,3
Grupo de trabajadores	21	55.967	0,8	79	1,0

Datos a 31 de diciembre de 2004.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

rúbrica de Otros sindicatos, mientras que la rúbrica Grupos de trabajadores incluye a aquellos que han participado en la negociación sin representar a ningún sindicato. Por otra parte, hay que señalar la existencia de solapamientos, al intervenir, por lo general, varias organizaciones sindicales u otros representantes en la negociación de cada uno de los convenios.

La principal característica de la negociación colectiva de 2004 es la presencia de los sindicatos más representativos a nivel estatal en la mayor parte de las mesas de negociación que han firmado o revisado sus convenios. A 31 de diciembre tanto CCOO como UGT habían estado presentes en el 65 por 100 de las Mesas Negociadoras, que afectaban al 97 por 100 de los trabajadores. Esta presencia es aún mayor en los convenios de otro ámbito, pero también es muy amplia en los convenios de empresa.

3.2.2. Contenidos: salario y tiempo de trabajo

Como ya viene siendo tradicional en esta Memoria, la información que se recoge en este epígrafe pretende ser una síntesis de cómo las condiciones de trabajo y empleo han sido tratadas en la negociación colectiva de 2004. Dadas las limitaciones derivadas de la necesaria concisión de una Memoria anual de carácter socioeconómico y laboral, y las ya señaladas respecto a la ECC, el análisis atiende a los datos cuantitativos de mayor relevancia y a las tendencias, de carácter más cualitativo, respecto a determinadas cláusulas convencionales que han conformado el texto de los convenios en 2004.

El análisis de los contenidos de la negociación colectiva que se ofrece a continuación aborda las siguientes materias: salario, tiempo de trabajo, empleo y clasificación profesional, para lo que se atenderá, particularmente, a la información que a este respecto ofrece la ECC.

A) *Salario*

Durante el año 2004 han seguido vigentes las recomendaciones previstas en el ANC 2003 en materia de incrementos salariales, que vinculaban los incrementos salariales con tres variables principales:

- Tomar como referencia para el incremento salarial el IPC previsto por el Gobierno.
- Posibilidad de pactar incrementos salariales superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad.
- Los convenios así negociados incorporarán cláusulas de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial.

Desde la firma del ANC 2002, se ha ido produciendo un ligero descenso de los incrementos salariales pactados en convenio. Estos incrementos recogen la suma del incremento pactado en la cláusula de revisión salarial de cada convenio, más el incremento derivado de las cláusulas de salvaguarda en aquellos convenios que la prevean. Respecto a estas últimas, existe una tendencia creciente a su inclusión en la negociación colectiva, alcanzando en el año 2004 al 57,6

*Incremento
salarial pactado*

por 100 del total de los convenios, y al 77 por 100 de los trabajadores.

En 2004 se ha producido un incremento de los convenios con cláusula de salvaguarda respecto a 2003, si bien el porcentaje de trabajadores afectados es algo menor. En los convenios de empresa también se observa un incremento de estas cláusulas, habiendo pasado a estar presentes en un 53,1 por 100 en 2004. No obstante, siguen siendo más frecuentes en los convenios de otro ámbito.

En cuanto al contenido de las cláusulas de salvaguarda por tipo de convenio y sector de producción (cuadro II-43), las cláusulas con efecto retroactivo afectan al 61 por 100 de los trabajadores, frente a un 12 por 100 de los trabajadores cuyo convenio incluía una cláusula de carácter no retroactivo, y un 3,3 por 100 en el que la cláusula de salvaguarda no ha tenido efectos por estar prevista para incrementos de IPC final superiores al 3,2 por 100.

Para casi el 77 por 100 de los trabajadores afectados por dichas cláusulas, el umbral desde el que han surtido efectos económicos se situó en el 2 por 100 (cuadro II-44), con lo cual recuperan íntegra-

CUADRO II-43
**TRABAJADORES SEGÚN TIPO Y SECTOR DE CONVENIO
 Y CLÁUSULA DE SALVAGUARDA**

Tipo de convenio	Retroactiva		No retroactiva		No operativa		Sin cláusula	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Total convenios	4.817.623	61,8	935.582	12,0	255.265	3,3	1.792.112	23,0
De empresa (1)	479.103	56,4	35.774	4,2	8.592	1,0	325.634	38,4
Sect. Provincial	2.659.805	59,0	679.201	15,1	151.072	3,4	1.016.381	22,6
Sect. Autonómico	244.291	54,2	4.200	0,9	70.601	15,7	131.861	29,2
Sect. Nacional	1.434.424	71,9	216.407	10,9	25.000	1,3	318.236	16,0
Sector de convenio	Retroactiva		No retroactiva		No operativa		Sin cláusula	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Total convenios	4.817.623	61,8	935.582	12,0	255.265	3,3	1.792.112	23,0
Agrario	248.852	39,6	1.000	0,2	98.860	15,7	280.134	44,5
Industria	1.603.315	68,2	344.855	14,7	12.182	0,5	391.009	16,6
Construcción	713.427	68,2	157.287	15,0	0	0,0	175.612	16,8
Servicios	2.252.029	59,7	432.440	11,5	144.223	3,8	945.357	25,0

(1) Incluye convenios de grupo de empresas.

Datos a 31 de diciembre de 2004.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

CUADRO II-44
**TRABAJADORES SEGÚN CLÁUSULA DE SALVAGUARDA
 Y UMBRAL DE LA MISMA**

Umbral	Total		Retroactiva		No retroactiva	
	Número	%	Número	%	Número	%
Total	6.008.470	100,0	4.817.623	80,2	935.582	15,6
2%	4.608.562	76,7	4.020.388	66,9	588.174	9,8
Superior al 2% e inferior al 3,2%	1.144.643	19,1	797.235	13,3	347.408	5,8
Igual o superior al 3,2%	255.265	4,2	—	—	—	—

Datos a 31 de diciembre de 2004.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

mente la desviación de la inflación, aunque para casi el 10 por 100 los efectos se demoren hasta el año 2005.

Durante el año 2004 los incrementos salariales de los convenios firmados fueron superiores a los de los revisados, aunque la diferencia, una vez aplicadas las cláusulas de salvaguarda, no llega a una décima. El mayor incremento se produce en aquellos que han sido firmados con vigencia anual (cuadro II-45). A ello puede haber contribuido el elevado número de convenios de la construcción que han sido registrados con vigencia anual en 2004, porque su incremento salarial ha sido superior a la media.

*Incremento
salarial pactado
en convenios
nuevos
y convenios
revisados*

Atendiendo al ámbito funcional de los convenios (cuadro II-46), en 2004, como en años anteriores, el incremento salarial de los convenios sectoriales fue superior al de los convenios de empresa. No obstante, si sólo se tienen en cuenta los datos de las empresas priva-

*Incrementos
salariales según
ámbito funcional
de los convenios*

CUADRO II-45
INCREMENTOS SALARIALES SEGÚN LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Tipo de convenio	Incremento salarial antes de cláusula de salvaguarda	Incremento salarial aplicada la cláusula de salvaguarda
Total convenios	3,00	3,62
Convenios firmados	3,10	3,68
Por un año	3,27	4,04
Con vigencia superior al año	3,05	3,56
Revisiones de convenios	2,94	3,59

Convenios registrados a marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

CUADRO II-46
**INCREMENTOS SALARIALES SEGÚN EL ÁMBITO
 FUNCIONAL DEL CONVENIO**

Ámbito funcional	Incremento salarial
Total	3,62
Convenios de empresa	3,17
Empresa privada	3,38
Empresa pública	2,82
Administración Pública	2,11
Convenios de otro ámbito	3,67
Grupo de empresas	3,31
Sector local-comarcal	3,75
Sector provincial	3,82
Sector interprovincial	3,59
Autonómicos	3,56
Interautonómicos	5,52
Sector nacional	3,37

Datos a 31 de marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

das, ya que el sector público presenta importantes peculiaridades a la hora de establecer los salarios, la diferencia se reduce notablemente. Además, a 31 de marzo de 2005 y una vez aplicadas las cláusulas de salvaguarda, el incremento pactado en las empresas privadas es ligeramente superior al pactado en los convenios sectoriales de ámbito estatal.

Dentro de los convenios sectoriales, los mayores incrementos se han producido en los de ámbito provincial, fundamentalmente por la importancia que en estos convenios tienen los sectores agrario y de la construcción, que son los que mayores incrementos salariales han pactado durante el año 2004. En todo caso, se mantiene la tendencia de los últimos años a que los incrementos de los convenios sectoriales sean superiores a los de los convenios de empresa, así como que, dentro de éstos, el incremento salarial de los convenios nacionales resulte inferior al de los convenios de ámbito provincial o autonómico.

En los convenios de empresa, según tamaño de ésta (cuadro II-47), los mayores incrementos salariales en 2004 se han producido en las medianas, de entre 26 y 250 trabajadores. Estos datos son similares a los de años anteriores, con la única excepción del tramo de 6 a 25 trabajadores, que en otros ejercicios ha sido el que ha presentado un mayor incremento salarial.

CUADRO II-47
**INCREMENTO SALARIAL EN CONVENIOS DE EMPRESA
 POR TAMAÑO DE EMPRESA**

	Tramos de número de trabajadores							
	Total	Menos de 6	De 6 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	Más de 500
Convenios	3.461	31	762	665	675	757	324	247
Trabajadores	859.644	126	11.642	24.993	49.970	122.804	115.284	534.825
Incremento salarial	3,17	3,41	3,23	3,42	3,41	3,41	3,29	3,05

Datos a 31 de marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

La construcción ha sido el sector de producción que ha registrado un mayor incremento salarial, si bien no se puede olvidar que este año ha concurrido la circunstancia de que el Acuerdo Nacional para la Construcción 2003 estableció que la cláusula de salvaguarda, que siempre había tenido un carácter no retroactivo, pasara en 2004 a tener carácter retroactivo (cuadro II-48). De esta forma, los trabajadores afectados por los convenios provinciales de la construcción que han seguido el Acuerdo Nacional, la mayoría, han registrado a efectos estadísticos el incremento salarial tanto de la cláusula de 2003 como de la de 2004. El sector agrario también ha pactado incrementos salariales por encima de la media, mientras que los de la industria y los servicios han sido inferiores a ésta.

Incremento salarial pactado por sectores de actividad y territorio

Por ramas de actividad, los incrementos salariales de 2004 presentan unas diferencias menos acusadas que en años anteriores: de

CUADRO II-48
**INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIO,
 POR SECTORES, 2004**

(Después de aplicar la cláusula de salvaguarda)

Sectores	Incremento salarial
Total	3,62
Agrario	4,04
Industria	3,55
Construcción	4,43
Servicios	3,39

Datos a 31 de marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

un máximo del 4,13 por 100 para Fabricación de muebles y otras industrias. Reciclaje, a un mínimo del 2,70 por 100 de Hogares que emplean personal doméstico (entiéndase, convenios de empleados de fincas urbanas). Menor aún es el incremento de Administración pública, defensa y seguridad social (2,11 por 100), si bien debe tenerse en cuenta que la determinación del incremento salarial en el sector público tiene unas peculiaridades específicas.

La distribución de los incrementos salariales por Comunidades Autónomas muestra que Navarra con el 4,18 por 100 y Murcia con el 4,0 por 100 son las Comunidades con mayor incremento salarial, mientras que Cataluña con el 3,45 por 100 y Baleares con el 3,46 por 100 las que tienen un menor incremento salarial.

*Contenidos
específicos en la
regulación de
las condiciones
económicas*

Casi todos los convenios regulan de alguna forma la materia salarial, en la que, sobre todo después de la reforma de 1994, se incluye una amplia variedad de contenidos negociales, referidos fundamentalmente a la estructura del salario y el modelo retributivo.

Tanto el AINC 97, como los ANC 2002 y 2003, establecen una serie de recomendaciones en materia salarial que deben presidir la actuación de los negociadores concretos de cada convenio. Estas recomendaciones, a las que se hizo referencia en la Memoria de 2003, siguen vigentes tras la prórroga para 2004 del ANC 2003. Entre ellas, aparte de las ya reseñadas sobre incremento salarial, pueden destacarse las siguientes:

- Establecimiento de la definición y criterios de la estructura salarial, adecuada a la realidad sectorial y empresarial.
- Delimitación de los porcentajes de retribución variable sobre la retribución total.
- Inclusión de la cláusula de inaplicación salarial en los convenios de ámbito supraempresarial.

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

trabajador, en los que se establece la posibilidad de creación de complementos salariales relacionados con el rendimiento del trabajador, de un grupo de trabajadores, o de los resultados obtenidos por la totalidad de la empresa.

Según los datos de la ECC en 2004, el número de convenios que establecen complementos salariales ligados a la productividad es relativamente bajo, el 23,8 por 100, siendo más frecuentes en los convenios de empresa, el 30,8 por 100, que en los de otro ámbito, 13,2 por 100. Sin embargo, del análisis de los convenios sectoriales se comprueba que tienden a incluir referencias al establecimiento de retribuciones por objetivos, sin llegar a definir el complemento, pero estableciendo una serie de requisitos objetivos para el caso de que se decida la implantación de los mismos en la empresa.

Complemento a la productividad y por objetivos

Por el contrario, los convenios de empresa que prevén complementos retributivos por objetivos suelen pactar en el propio convenio sus principales elementos, regulando tanto los objetivos a cumplir como la remuneración que recibirá cada trabajador según su grado de cumplimiento. No obstante, también existe una minoría de convenios de empresa que o bien se limitan a autorizar al empresario a establecer un complemento de retribución en función de objetivos, o bien se remiten a un posterior pacto de empresa.

Entre los convenios analizados que contienen cláusulas de retribución por objetivos, las más frecuentes son las basadas en la productividad individual de cada trabajador, en segundo lugar las que vinculan estos complementos a los resultados globales de la empresa, y por último las basadas en la productividad de secciones o colectivos concretos de la empresa.

Pese a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en las recomendaciones del ANC 2003 respecto a las cláusulas de inaplicación salarial⁷⁷, el porcentaje de convenios de ámbito superior a la empresa que incluyen estas cláusulas fue un 49,2 por 100, porcentaje prácticamente idéntico al registrado en el año 2003.

Cláusulas de inaplicación salarial

⁷⁷ Según el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos para el descuelgue salarial.

La mayoría de los convenios que incluyen la cláusula de inaplicación salarial incluyen también el procedimiento para su efectividad, que puede ser muy variado, tanto en los requisitos que debe cumplir la empresa para demostrar su situación económica, como en los plazos para acogerse a la misma, o incluso respecto a la previsión de acudir a procedimientos de conciliación-mediación o arbitraje, en caso de discrepancias en la comisión paritaria del convenio.

Salarios mínimos de convenio

Las cláusulas que establecen un salario mínimo de convenio se sitúan, igualmente, en los mismos porcentajes que en el año 2003, con el 16,7 por 100 de los convenios registrados, que afectan al 28,1 por 100 de los trabajadores.

Percepciones extrasalariales

Por último, la regulación de percepciones extrasalariales también se mantiene en los mismos niveles que en el año 2003. Así, se observa que están presentes en el 78,6 por 100 de los convenios, que afectan al 76,2 por 100 de los trabajadores.

Las cláusulas más frecuentes son las que complementan las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social por incapacidad temporal, tanto en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional (62,5 por 100 de los convenios, que afectan al 65,7 por 100 de los trabajadores) como por enfermedad común (53,1 por 100 de los convenios, que afectan al 49,1 por 100 de los trabajadores).

B) *Tiempo de trabajo*

La regulación del tiempo de trabajo es una de las materias tradicionales de la negociación colectiva. La determinación cuantitativa de la jornada laboral está presente en casi la totalidad de los convenios. Pero, además, el Estatuto de los Trabajadores se remite a la negociación colectiva para fijar otra serie de aspectos fundamentales en la regulación del tiempo de trabajo, como son la distribución de la jornada a lo largo del año o diariamente.

La jornada media pactada en 2004, según los datos registrados a 31 de marzo de 2005, ha sido de 1.757,9 horas/año, lo que equivale a 38 horas con treinta minutos a la semana. En una comparativa anual (cuadro II-49), la jornada media pactada en 2004 es de 5,1 horas/año superior a la pactada en el año 2003. Este incremento de

CUADRO II-49

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA POR TIPO DE CONVENIO, 1995-2004

Año	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	2,5	1.719,4	-4,8	1.773,3	3,6
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	1.752,8	-3,5	1.697,6	-6,4	1.759,5	-3,0
2004	1.757,9	5,1	1.706,1	8,5	1.763,5	4,0

Datos a 31 de marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

la jornada media anual, el primero desde 1997, se produjo tanto en los convenios de empresa (8,5 horas/año) como en los de otro ámbito (4 horas/año).

Por otra parte, existe una gran diferencia entre la jornada pactada en los convenios firmados, 1.765,2 horas/año, con la de los revisados, 1.753,5 horas/año. Es decir, la jornada media de los trabajadores afectados por un convenio firmado en 2004 es casi 12 horas/año superior a la de los trabajadores afectados por las revisiones de los convenios firmados en años anteriores.

Con todo, debe recordarse, como ya se ha indicado, que la negociación de 2004 se encuentra retrasada respecto a la de años anteriores a la misma fecha, principalmente en las ramas de producción de «educación» y «administración pública, defensa y seguridad social», precisamente las dos ramas con menor jornada anual (1.456,8 y 1.608,3 horas/año, respectivamente). Es previsible, por tanto, que conforme se vayan firmando los convenios de estas ramas vaya disminuyendo la jornada media anual de los convenios firmados, y, en consecuencia, la del total de convenios registrados en el año.

El estudio de la jornada media anual en 2004, según el tipo y la vigencia del convenio (cuadro II-50), permite apreciar que este año, al igual que en anteriores, la correspondiente a convenios de em-

CUADRO II-50
JORNADA PACTADA POR TIPO DE CONVENIO Y VIGENCIA, 2004

Tipo de convenio	Datos a 31/03/05	Datos a 31/12/04
	Jornada media pactada	Jornada media pactada
Total convenios	1.757,9	1.755,8
Firmados por un año	1.751,9	1.751,6
Firmados con vigencia superior al año	1.769,6	1.765,0
Revisiones de convenios	1.753,5	1.753,2
Convenios de empresa	1.706,1	1.705,8
Firmados por un año	1.734,3	1.732,5
Firmados con vigencia superior al año	1.706,3	1.707,8
Revisiones de convenios	1.704,1	1.703,7
Convenios de otro ámbito	1.763,5	1.761,5
Firmados por un año	1.752,9	1.752,5
Firmados con vigencia superior al año	1.775,4	1.771,2
Revisiones de convenios	1.759,7	1.759,4

Datos a 31 de marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

presa (1.706,1 horas/año) es inferior a la de los convenios de otro ámbito (1.763,5 horas/año).

Desde un punto de vista sectorial, mientras que en los sectores agrario, industria y construcción, las diferencias entre 2003 y 2004 no llegan en ninguno de ellos a las 2 horas/año, en el sector servicios la jornada media pactada en 2004 es casi 9 horas/año superior a la de 2003, consecuencia del manifestado retraso en la negociación colectiva. En el sector servicios la jornada media pactada en 2004 se situó en 1.756,9 horas/año, en el agrario en 1.768,2 horas/año, en la industria en 1.760,0 horas/año y en la construcción en 1.749,3 horas/año.

Por tramos de jornada (cuadro II-51), se observa que el tramo mayoritario, que agrupa a más del 50 por 100 de los trabajadores afectados por la negociación colectiva, es el de 1.759 a 1.803 horas/año, con una jornada media anual de 1.777,9 horas/año. Más del 95 por 100 de los trabajadores de este tramo están afectados por convenios de otro ámbito, mientras que los trabajadores afectados por convenios de empresa se agrupan mayoritariamente en el tramo de menos de 1.712 horas/año. Por otra parte, cuando se analiza la jornada media pactada en los convenios de empresa por tamaño de empresa, se observa que ésta disminuye conforme aumenta la plantilla.

CUADRO II-51

**CONVENIOS, EMPRESAS, TRABAJADORES AFECTADOS Y JORNADA SEGÚN
TRAMOS DE JORNADA PACTADA, 2004**

	Tramos de jornada pactada					
	Total	Menos de 1.712	De 1.713 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1.826
Convenios	4.647	1.203	1.027	1.422	316	679
Empresas	1.051.018	24.037	181.208	613.784	142.585	89.404
Trabajadores	8.745.740	1.082.470	1.871.422	4.639.004	648.279	504.565
Jornada media anual	1.757,9	1.627,8	1.746,0	1.777,9	1.812,9	1.826,0

Datos a 31 de marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

La jornada efectiva media por trabajador (cuadro II-52), conforme a los datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral, esto es, la jornada laboral pactada, más las horas extraordinarias realizadas, menos las horas no trabajadas, ya sea por incapacidad temporal o maternidad, absentismo, huelgas, o por otros motivos⁷⁸, muestra una disminución de más de seis horas anuales respecto de 2003, lo que contrasta con el incremento de casi nueve horas/año en la jornada pactada, máxime cuando el número de horas no trabajadas en 2004 ha sido el mismo que en 2003 (236). Por sectores de producción, el mayor descenso en la jornada se ha producido en el sector industrial, que ha disminuido su jornada efectiva media por trabajador en 10 horas al año.

CUADRO II-52

**JORNADA MEDIA EFECTIVA POR TRABAJADOR
SEGÚN TIPO DE JORNADA, 1999-2004
(Horas/año)**

Año	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
1999	1.674,3	1.772,5	997,4
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	1.755,1	1.024,0

Fuente: MTAS, *Encuesta de Coyuntura Laboral*.

⁷⁸ Conviene recordar que esta Encuesta no incluye en su ámbito el sector público ni el sector agrario.

*Ordenación
cualitativa del
tiempo de trabajo*

Durante el año 2004, han seguido vigentes todas las recomendaciones previstas en el ANC 2003, a saber:

- Gestión del tiempo de trabajo, duración y distribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible, al considerar que son elementos que pueden contribuir a una mejor evolución del empleo y a incrementar la productividad del trabajo y el grado de utilización del equipamiento productivo.
- Limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias.
- Utilización de sistemas flexibles de jornada, que deben ir acompañados de las condiciones para su realización, con el objetivo de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

*Anualización
de la jornada*

Entre los contenidos más importantes en materia de tiempo de trabajo se puede señalar, en primer lugar, la forma de cómputo de la jornada laboral. En la mayoría de los convenios registrados en 2004 se opta por anualizar el cómputo de la jornada laboral, generalmente mediante el establecimiento del número total de horas que conforman la jornada anual, mientras que en un porcentaje menor se pactan las horas de trabajo semanal, pero especificando que se hace en cómputo anual.

La distribución irregular de la jornada registra un lento crecimiento en los últimos años, contemplándose en 2004 en un 26,9 por 100 de los convenios, que afectan al 44,4 por 100 de los trabajadores. Estos datos aumentan, hasta el 40 por 100 de los convenios y el 55 por 100 de los trabajadores afectados, en el caso de la negociación de ámbito estatal, tanto sectorial como de empresa.

Los convenios sectoriales presentan una redacción similar para estas cláusulas. En primer término, se 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, que autoriza al empresario para que, libremente o previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, establezca o

no una distribución irregular de la jornada en cada empresa, casos para los que, además, suele establecerse con carácter obligatorio el preaviso a los trabajadores.

Los convenios de empresa, por su parte, presentan un mayor desarrollo de las cláusulas de distribución irregular de la jornada, estableciendo, generalmente, cuáles son los periodos punta de producción en los que la empresa puede aumentar la jornada, o, incluso, el número de horas irregulares a lo largo del año.

Otro de los aspectos que es objeto de una importante atención en la negociación colectiva es la regulación de las horas extraordinarias. Un 74 por 100 de los convenios registrados en 2004, que afectan a un 76,8 por 100 de los trabajadores, incluyen en sus textos cláusulas referidas a esta materia.

*Horas
extraordinarias*

La compensación dineraria de las horas extraordinarias se prevé en la mayoría de este tipo de cláusulas, lo que probaría la importancia que sigue teniendo su realización en la organización del tiempo de trabajo, a pesar de todas las recomendaciones de los agentes sociales acerca de su progresiva desaparición. La compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso también es objeto de frecuente regulación, que alcanza al 39,5 por 100 de los convenios y el 38,7 por 100 de los trabajadores, si bien las cláusulas que prevén remuneraciones en descanso superiores a las previstas en el Estatuto de los Trabajadores alcanzan sólo al 14,7 por 100 de los convenios.

La eliminación de las horas extraordinarias no motivadas por fuerza mayor se prevé en algo menos del 10 por 100 de los convenios, aunque debe matizarse que en muchos de los convenios que incluyen esta cláusula se recogen también importantes excepciones que superan el concepto de fuerza mayor.

3.2.3. Otros contenidos de la negociación colectiva

A) Empleo

El empleo ha sido objeto de importantes consideraciones y recomendaciones en los recientes ANC. Sin embargo, éstas no han sido suficientemente trasladadas a la negociación colectiva. Así, los convenios que incluyen este tipo de cláusulas apenas han pasado del 42,8 al

43,3 por 100 en el periodo 2001-2004 (cuadro II-53). El número de trabajadores ha aumentado en mayor proporción, ascendiendo a un 57,8 por 100; no obstante, este incremento se ha registrado, fundamentalmente, en el epígrafe de otras cláusulas «relativas al empleo», del que la ECC no facilita ninguna información adicional, si bien también es subrayable el aumento del número de trabajadores afectados por cláusulas que limitan el número máximo de contratos temporales.

Por ámbito de convenio, el porcentaje de los que incluyen cláusulas relativas al empleo es muy similar tanto en los convenios de

CUADRO II-53
EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS RELATIVAS AL EMPLEO
(Porcentaje de convenios y trabajadores, sobre total convenios)

Tipo de cláusulas	Convenios				Trabajadores			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Total convenios								
Total	42,8	43,1	43,3	43,3	52,5	51,5	56,6	57,8
Creación neta de empleo	3,6	3,6	3,5	3,5	6,2	6,0	5,6	5,2
Mantenimiento de empleo	7,8	7,9	8,3	8,3	8,0	7,8	8,5	8,0
Conversión empleo por jubilación parcial (relevo)	12,3	12,6	13,3	14,8	22,2	21,9	25,0	21,7
Conversión temporal en fijo	12,5	12,6	13,3	12,7	21,0	20,3	22,3	21,3
Núm. máx. contratos temporales	3,0	3,0	3,3	3,8	7,5	7,6	8,6	9,0
Otras relativas al empleo	7,9	7,6	7,1	7,1	9,4	9,0	10,0	13,1
Convenios de empresa								
Total	42,6	43,4	43,8	43,6	70,9	69,8	68,4	68,1
Creación neta de empleo	3,8	3,7	3,7	3,6	13,1	11,7	11,6	9,6
Mantenimiento de empleo	8,5	9,2	9,3	9,1	17,2	18,6	18,3	16,1
Conversión empleo por jubilación parcial (relevo)	11,0	11,8	12,0	13,6	18,6	20,9	20,7	24,4
Conversión temporal en fijo	12,0	13,0	13,1	12,4	25,0	22,4	22,0	21,7
Núm. máx. contratos temporales	2,2	2,2	2,4	2,8	3,0	2,8	2,4	3,0
Otras relativas al empleo	7,25	6,5	6,3	6,2	16,7	14,8	14,1	15,9
Convenios de otro ámbito								
Total	43,6	42,0	41,8	42,3	50,4	54,8	55,2	56,7
Creación neta de empleo	2,9	2,7	2,6	3,1	5,4	5,4	4,9	4,8
Mantenimiento de empleo	5,6	5,2	5,1	5,8	7,0	6,5	7,3	7,1
Conversión empleo por jubilación parcial (relevo)	16,3	17,1	17,0	18,4	22,6	25,1	25,5	21,4
Conversión temporal en fijo	14,2	13,8	13,8	13,5	20,6	23,0	22,4	19,1
Núm. máx. contratos temporales	5,6	5,5	6,3	6,7	8,0	8,1	9,4	9,7
Otras relativas al empleo	9,8	9,6	9,5	9,7	8,6	10,3	9,5	12,8

Datos a 31 de marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

empresa como en los de otro ámbito, situándose en torno a un 40 por 100. En términos de trabajadores afectados, sin embargo, el porcentaje es aproximadamente 12 puntos superior en los convenios de empresa que en los de otro ámbito.

Las cláusulas de creación de empleo por jubilación parcial son las únicas que realmente se han incrementado en el periodo señalado, si bien la causa de ello parece que se encontraría más en los cambios legislativos en la materia⁷⁹, producidos en el año 2002, que en las directrices de los ANC. Estas cláusulas presentan un diferente desarrollo en los convenios sectoriales que en los de empresa. En los primeros tienen un carácter meramente descriptivo, limitándose a establecer la posibilidad, ya recogida legalmente, de que trabajador y empresa pueden de mutuo acuerdo, transformar su contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial dentro de los límites previstos por la Ley 35/2002. Por el contrario, las cláusulas observadas en los convenios de empresa tienen un mayor grado de concreción, estableciendo en la mayoría de los casos el porcentaje de reducción de jornada y la edad que han de tener los trabajadores para poder transformar su jornada laboral de tiempo completo a tiempo parcial.

*Cláusulas
de creación de
empleo
por jubilación
parcial (contrato
de relevo)*

Las cláusulas de mantenimiento y de creación neta de empleo tienen una escasa presencia en la negociación colectiva actual, ya que apenas afectan al 3,5 por 100 de los convenios en el caso de creación de empleo y al 8,3 por 100 en el de su mantenimiento.

*Cláusulas
de mantenimiento
y de creación
neta de empleo*

No se ha encontrado ninguna cláusula de creación neta de empleo, entendiéndose por tal el compromiso de la empresa de aumentar su plantilla total a una determinada fecha. En los convenios de empresa, por ser el ámbito idóneo o más adecuado para alcanzar compromisos concretos, sí se observan compromisos de contratación. Las cláusulas de mantenimiento del empleo son algo más frecuentes, sobre todo en los convenios de empresa, aunque tampoco suele tratarse de compromisos de mantenimiento de un número determinado de trabajadores, sino más bien la renuncia por parte de la empresa a utilizar los procedimientos de extinción de las relaciones

⁷⁹ La Ley 35/2002, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, ha flexibilizado la regulación del contrato de relevo cuya utilización se está incrementando.

laborales por razones económicas, técnicas, productivas u organizativas previstas.

*Estabilidad
en el empleo*

Las cláusulas de conversión de empleo temporal en fijo y limitación a la contratación temporal tienen como finalidad el reducir la contratación temporal en beneficio de la contratación indefinida, bien estableciendo un tope máximo a la contratación temporal, bien disminuyendo el número de trabajadores temporales en la empresa mediante la transformación de su contrato en indefinido. Las cláusulas de conversión de empleo temporal en fijo están incluidas en el 12,4 por 100 de los convenios de empresa y en el 13,5 por 100 de los convenios de otro ámbito.

Como en las anteriores cláusulas, su redacción es distinta según se trate de convenios de empresa o de sector. En general, las cláusulas que establecen topes a la contratación temporal son más propias de los convenios sectoriales, y se pueden referir al conjunto de la contratación temporal, o a alguna modalidad concreta de contrato temporal. Pero, además, cada vez con mayor frecuencia los convenios recogen un porcentaje mínimo de empleo fijo que habrá de alcanzarse o mantenerse durante la vigencia del convenio.

En los convenios de empresa suelen ser más frecuentes las cláusulas que establecen la transformación de contratos temporales en fijos, bien estableciendo el número de contratos que se van a transformar durante la vigencia del convenio, bien contemplando que los trabajadores con contrato temporal pasen a ser fijos en la empresa transcurrido un determinado periodo de tiempo.

B) Contratación

Las denominadas cláusulas de contratación presentan una tendencia creciente a su inclusión en la negociación colectiva. Los convenios con este tipo de cláusulas han pasado del 36,8 por 100 en el año 2001, al 40,4 por 100 en 2004 (cuadro II-54). Igualmente ha aumentado del 73,5 al 76,5 por 100 el porcentaje de trabajadores afectados por estos convenios, aunque este dato es menos significativo, ya que estas cláusulas sólo afectan a los trabajadores contratados por la determinada modalidad de contratación que regulen.

CUADRO II-54
EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN
 (Porcentaje de convenios y trabajadores, sobre total convenios)

Tipo de cláusulas	Convenios				Trabajadores			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Total	36,8	37,9	39,4	40,4	73,5	74,2	75,2	76,5
Duración máx. periodo prueba	14,0	14,8	15,3	16,0	36,4	36,7	39,0	40,2
Puestos que pueden cubrirse con contrato obra o servicio	10,0	10,2	10,8	11,1	26,0	23,8	24,5	24,6
Duración máxima c. eventuales	9,3	8,8	8,8	8,7	46,5	45,1	43,3	47,4
Relativas al c. en prácticas	10,7	11,3	11,2	12,1	26,7	28,2	27,6	27,3
Relativas al c. de formación	11,5	11,0	11,3	12,0	43,5	42,5	43,1	44,9
Relativas al c. a tiempo parcial	6,5	7,1	7,8	8,0	22,0	21,1	22,9	22,3
Utilización de las ETT	9,6	9,8	9,9	10,2	20,3	19,3	19,0	19,7
Convenios de empresa								
Total	29,0	30,0	31,8	33,0	49,2	50,6	53,6	54,6
Duración máx. periodo prueba	12,0	12,6	13,2	13,7	21,8	22,3	25,3	27,5
Puestos que pueden cubrirse con contrato obra o servicio	8,6	8,3	9,3	9,7	15,1	15,0	14,8	17,1
Duración máxima c. eventuales	7,7	8,0	8,1	8,9	17,9	18,4	18,9	17,0
Relativas al c. en prácticas	6,3	5,9	6,4	6,9	12,8	12,7	12,1	11,0
Relativas al c. de formación	5,0	5,5	6,5	6,6	18,3	18,7	23,3	23,2
Relativas al c. a tiempo parcial	7,8	7,9	8,4	8,8	16,3	16,4	17,8	17,8
Convenios de otro ámbito								
Total	59,3	61,6	62,2	62,2	76,5	77,0	77,9	78,9
Duración máx. periodo prueba	19,9	21,4	21,9	22,6	38,2	38,4	40,7	41,6
Puestos que pueden cubrirse con contrato obra o servicio	14,1	15,5	15,3	15,0	27,4	24,8	25,7	25,4
Duración máxima c. eventuales	35,9	34,8	35,5	34,1	52,3	50,4	48,5	52,5
Relativas al c. en prácticas	19,2	21,3	20,7	21,6	27,8	29,4	28,6	28,4
Relativas al c. de formación	26,5	26,5	26,1	26,8	47,2	46,1	46,9	48,6
Relativas al c. a tiempo parcial	10,7	11,9	11,9	12,3	22,4	21,4	22,8	22,2
Utilización de las ETT	15,0	15,3	14,5	14,3	20,8	19,7	19,2	19,9

Datos a 31 de marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Otras notas características de estas cláusulas son, por un lado, su mayor utilización en el nivel sectorial (62,2 por 100 de los convenios) que en el de empresa (33 por 100), en coherencia con la mayor remisión del Estatuto de los Trabajadores a aquellos convenios; y, por otro, que se observa, con independencia del tipo de contrato, un aumento de las cláusulas que prevén el establecimiento de un periodo de prueba específico en base a la habilitación del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

*Contrato de obra
o servicio*

El artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores permite que los convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, identifiquen aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con un contrato de obra o servicio determinados. Esta posibilidad ha sido utilizada por el 9,7 por 100 de los convenios de empresa y el 15 por 100 de los convenios de otro ámbito.

Los convenios que contemplan este tipo de cláusulas presentan una tendencia a flexibilizar las exigencias del referido artículo 15.1.a) a la hora de permitir la celebración de estos contratos, ya que, por un lado, las actividades de la empresa que pueden ser objeto de este contrato suelen establecerse con gran amplitud, y, por otro, se amplían las posibilidades de esta contratación al prever esta modalidad para actividades más propias de la contratación mediante contrato eventual. En otras ocasiones el convenio permite la formalización de contratos por obra o servicio para la realización de distintos servicios, en distintos centros de trabajo.

*Contratación
eventual*

El artículo 15.1.b) del Estatuto permite a la negociación colectiva intervenir en la regulación de estos contratos en tres materias: duración máxima y periodo de referencia, delimitación de actividades para las que pueda realizarse esta contratación y/o fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esa modalidad contractual y la plantilla total de la empresa. Pues bien, a pesar de que la legislación permite a la negociación colectiva intervenir en estos aspectos, prácticamente la totalidad de las cláusulas convencionales se limitan a permitir la ampliación de la duración hasta 12 meses y el periodo de referencia en que se puede concertar este contrato hasta los 18 meses.

Por otra parte, aunque de forma aún muy minoritaria, se empiezan a detectar cláusulas convencionales que establecen un volumen mínimo de ocupación para que la empresa pueda acudir a esta modalidad de contratación. Algún convenio restringe, asimismo, la posibilidad de ampliar la duración máxima del contrato eventual a las empresas con al menos el 75 por 100 de empleo fijo.

*Contratos
formativos*

El artículo 11 del Estatuto concede a la negociación colectiva amplias facultades para intervenir en la regulación de los contratos formativos. Así, la negociación colectiva tiene competencia en mate-

ria de retribuciones, de duración del contrato, de concreción de los puestos de trabajo que pueden ser ocupados con trabajadores con contrato formativo, y en el caso del contrato para la formación también de establecer un número máximo de trabajadores que pueden ser contratados en esta modalidad por la empresa.

En el caso del contrato en prácticas, tanto en los convenios de empresa como en los sectoriales, el aspecto más regulado es el salario. A través de estas cláusulas los convenios garantizan a los trabajadores contratados en esa modalidad un salario superior al mínimo previsto por el Estatuto. En menor medida, también se ha utilizado la capacidad que tienen los convenios sectoriales para establecer los puestos de trabajo que pueden ser ocupados bajo esta modalidad contractual.

El salario también es la materia más regulada respecto al contrato para la formación, garantizando igualmente retribuciones superiores al mínimo previsto en el Estatuto. Asimismo, de forma minoritaria se regulan también los puestos de trabajo susceptibles de ser cubiertos por un contrato para la formación, que suelen corresponder con los grupos inferiores de las respectivas clasificaciones profesionales.

Las cláusulas reguladoras de la contratación a tiempo parcial son las que más han aumentado en los últimos años en materia de contratación, salvo la regulación del periodo de prueba, aunque la causa principal es la nueva regulación del contrato de relevo, como ya se señaló en el epígrafe anterior. Las cláusulas más usuales son las que prevén la transformación de los contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, y generalmente se circunscriben a los trabajadores mayores de 60 años.

*Contratación
a tiempo parcial*

Aunque con una frecuencia mucho menor, otras cláusulas son las que regulan las horas complementarias, aumentando el porcentaje máximo previsto en el artículo 12 del Estatuto, y las que establecen un derecho de preferencia a los trabajadores con contrato a tiempo parcial para cubrir las vacantes que se produzcan a tiempo completo.

A pesar de que las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) existen en España desde el año 1994, las cláusulas convencionales que regulan su utilización por parte de la empresa usuaria son todavía esca-

*Cláusulas
que regulan la
utilización de ETT*

sas. Como se puede observar en el cuadro relativo a evolución de las cláusulas relativas a contratación, en 2004 tan sólo se recogieron en un 10,2 por 100 de los convenios, que afectaban a un 19,7 por 100 de los trabajadores. Su tendencia es creciente en los convenios de empresa y decreciente en los de otro ámbito.

La mayoría de las cláusulas relativas a utilización de estas empresas tienen por finalidad limitar, de algún modo, las posibilidades de la empresa usuaria a la hora de contratar trabajadores a través de aquellas empresas, mediante la imposición de determinados requisitos. A modo ilustrativo, pueden destacarse los siguientes tipos de cláusulas en esta materia:

- Las cláusulas que establecen un porcentaje máximo de trabajadores, respecto del total de la plantilla que pueden ser contratados bajo esta modalidad.
- Las que obligan a la empresa a tener un determinado porcentaje de empleo fijo para poder contratar con ETT.
- Las que establecen un plazo máximo a los contratos realizados con ETT.
- Las que establecen o prohíben la contratación a través de estas empresas para realizar determinadas actividades.
- También, aunque muy minoritariamente, se han encontrado cláusulas que excluyen este tipo de contratación.

*Organización
del trabajo*

Por último, cabe efectuar algunas reflexiones relacionadas con la organización del trabajo en la empresa, fundamentalmente sobre la flexibilidad laboral interna. Pese a las recomendaciones del ANC 2003 para que la negociación colectiva impulse la flexibilidad interna de las empresas, la recepción de estos criterios es lenta, como se observa en el estudio de las cláusulas de movilidad funcional, clasificación profesional por grupos, o incentivos a la productividad (cuadro II-55).

No obstante, es subrayable el importante aumento de los trabajadores afectados por convenios que han establecido una clasificación profesional basada en grupos profesionales. Este porcentaje que en el año 2001 era del 19,9 por 100 ha pasado al 33,5 por 100 en el año 2004, incremento que se observa tanto en los trabajadores afectados

CUADRO II-55
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 (Porcentaje sobre total convenios y trabajadores)

Tipo de cláusulas	Convenios				Trabajadores			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Movilidad funcional	14,1	14,3	14,5	13,9	16,5	15,5	16,8	18,2
Clasificación profesional por grupos profesionales	21,1	22,2	22,9	22,6	19,9	20,2	23,8	33,5
Incentivos a la productividad	27,6	26,8	26,5	26,3	21,1	19,9	20,7	22,2
Convenios de empresa								
Movilidad funcional	15,5	16,0	16,4	15,6	27,6	28,2	32,7	33,2
Clasificación profesional por grupos profesionales	23,2	24,3	25,0	24,3	38,9	36,2	44,2	45,8
Incentivos a la productividad	32,3	31,5	31,1	30,8	55,2	53,1	48,8	47,4
Convenios de otro ámbito								
Movilidad funcional	9,9	9,4	9,0	8,9	15,2	14,1	14,9	16,6
Clasificación profesional por grupos profesionales	15,0	16,1	16,3	17,5	17,5	18,3	21,3	32,2
Incentivos a la productividad	14,4	12,8	12,3	13,2	16,9	15,9	17,4	19,4

Datos a 31 de marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

por convenios de empresa (del 38,9 al 45,8 por 100) como los afectados por convenios de otro ámbito (del 17,5 al 32,2 por 100). Ello reflejaría un cambio en la estructura de la clasificación profesional de las empresas, que parece que están superando las antiguas clasificaciones profesionales, procedentes de las ordenanzas laborales, basadas en la categoría profesional, aunque conviene matizar que aún son mayoritarios los convenios colectivos en los que se solapan grupos y categorías profesionales.

C) Otros contenidos de la negociación colectiva

La ECC ofrece información abundante del contenido de la negociación colectiva en dos materias de gran importancia: el incremento salarial y la jornada. Sin embargo, a la hora de estudiar las restantes cláusulas de la negociación colectiva la información proporcionada por esta fuente es claramente insuficiente. Quizá una vez concluido el proceso de reforma laboral, actualmente en curso, sería el momento oportuno para plantear una modificación profunda del modelo actual de hoja estadística, que permita un conocimiento más comple-

to de cómo a través de la negociación colectiva se regulan las relaciones laborales en la empresa.

Con todo, los datos⁸⁰ permiten apreciar la tendencia a dotar de mayores contenidos a los convenios colectivos. En general, la negociación colectiva durante la última década ha ido enriqueciendo sus previsiones, aunque dependiendo de las materias su ritmo de crecimiento ha sido diferente (cuadro II-56).

La evolución de la cláusula de no discriminación por razón de sexo es la que presenta una acogida más significativa. Aunque tuvo un pequeño incremento en el periodo 1994-1999, su crecimiento en el periodo 1999-2004 ha sido, en número de trabajadores afectados, el mayor de todos los analizados. Ello guardaría una clara conexión con la preocupación por lograr una regulación de las relaciones laborales que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, recogida en los sucesivos ANC firmados desde el año 2002.

Aunque en muchos casos se trate de cláusulas que se limitan a una declaración explícita de respeto al principio de igualdad y no discriminación por razón de género, denotan una preocupación por la materia que suele trasladarse al resto del convenio. En todo caso sería

CUADRO II-56
EVOLUCIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 (Porcentaje sobre total convenios y trabajadores)

Tipo de cláusulas	Convenios			Trabajadores		
	1994	1999	2004	1994	1999	2004
Transformación de empleo temporal en fijo	4,5	13,2	12,7	6,7	22,3	21,3
Movilidad funcional	11,2	13,7	13,9	12,3	19,8	18,2
Clasificación profesional por grupos profesionales	7,7	16,3	22,7	10,1	23,3	33,5
Complementos de prestaciones sociales	63,6	76,0	78,6	53,4	66,2	76,2
Formación profesional	27,7	39,9	37,7	44,8	54,4	54,4
No discriminación por razón de sexo	12,2	14,2	18,0	24,4	29,8	49,4
Participac. trabajadores en la organizac. del trabajo	11,2	12,4	12,3	14,2	14,2	15,3

Datos a 31 de marzo de 2005.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

⁸⁰ El cambio estadístico realizado en 1996 impide realizar un estudio retroactivo de los actuales datos de forma completa. El cuadro muestra los datos referidos a una serie de cláusulas comunes en las dos series, que reflejan cómo, aunque lentamente, los convenios van aumentando sus contenidos.

interesante, como ya se ha apuntado, que en la reforma de la hoja estadística se abordara de una forma integral el análisis de esta materia.

De otra parte, y en líneas generales, las cláusulas de clasificación profesional por grupos profesionales y las de complementos de prestaciones sociales se están incrementando de forma continua desde el año 1994. En otros casos, como las cláusulas de transformación de empleo temporal en fijo, formación profesional y, aunque en menor medida, movilidad funcional, crecieron de forma importante en el periodo 1994-1999, permaneciendo constantes desde entonces. Por último, debe reseñarse el escaso incremento que ha tenido la cláusula de participación de los trabajadores en la organización del trabajo, que apenas se ha modificado en el periodo 1994-2004.

3.3. CONFLICTIVIDAD LABORAL

Como es habitual en esta Memoria, después de atender a la información disponible sobre huelgas, conflictos tramitados en los órganos administrativos de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MAC), y los asuntos seguidos ante el orden jurisdiccional social, se recogen a continuación los conflictos tramitados ante los órganos de solución extrajudicial de conflictos, tanto de ámbito estatal como autonómico.

Los agentes sociales vienen apostando por la consolidación y potenciación de estos procedimientos, como así se ha recogido en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva; un buen ejemplo ha sido la firma del Tercer Acuerdo estatal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) para el periodo 2005-2008.

Estos procedimientos se han convertido en verdaderos instrumentos dinamizadores de las relaciones laborales y de solución de las controversias colectivas, en tanto que habrían permitido reducir la intervención de los órganos administrativos y judiciales en la solución de los conflictos laborales, además de dotar al derecho de huelga de instrumentos previos para evitar o reducir la conflictividad.

3.3.1. Huelgas y conflictos laborales

En el año 2004 se registraron 637 huelgas, lo que representa un descenso de un 5,5 por 100 respecto a 2003 (cuadro II-57). Estos

Huelgas

CUADRO II-57
PRINCIPALES INDICADORES DE HUELGA, 1995-2004

Años	Número de huelgas	Participantes		Jornadas no trabajadas		
		Total (miles)	Media por huelga	Total (miles)	Media por huelga	Media participante
1995	866	570	658	1.443	1.666	2,5
1996	807	1.078	1.336	1.553	1.924	1,4
1997	709	631	890	1.790	2.525	2,8
1998	618	672	1.087	1.264	2.044	1,8
1999	739	1.125	1.522	1.477	1.999	1,3
2000	727	2.061	2.835	3.577	4.921	1,7
2001	729	1.242	1.704	1.917	2.630	1,5
2002 (1)	684	4.528	6.620	4.938	7.220	1,1
2003	674	728	1.080	789	1.171	1,1
2004	637	508	797	4.256	6.682	8,4

(1) Los indicadores de 2002 incluyen las huelgas generales de ámbito estatal.

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

conflictos supusieron un importante incremento del número de jornadas no trabajadas⁸¹, si bien este aumento se registró, particularmente, en el sector agrícola y ganadero de la provincia de Sevilla, en el que durante los meses de septiembre y octubre de 2004 se contabilizaron 3.192.000, esto es, el 75 por 100 del total de jornadas perdidas en España a lo largo de 2004. Destaca, por otra parte, la reducción de un 30 por 100, en comparación con el año 2003, del número de trabajadores participantes.

Las convocatorias de huelgas se efectuaron en 65.000 centros de trabajo, de los que participaron en torno a un 90 por 100. De casi 1,5 millones de trabajadores llamados a la huelga, la plantilla de los centros implicados en estos conflictos ascendió a 1.252.000 trabajadores.

El mayor número de participantes se registró en el sector servicios (190.000), seguidos de 180.000 y 115.000, respectivamente, en la industria y en el sector agrario. De forma más específica, atendien-

⁸¹ El número de jornadas no trabajadas se obtiene, en los conflictos de días completos y con participación constante, multiplicando el número de trabajadores participantes por el número de días laborables de duración del conflicto; en los casos en los que la participación no es constante y/o la interrupción del trabajo no afecta a la jornada completa, el cálculo de jornadas no trabajadas se obtiene multiplicando el número efectivo de participantes en cada uno de los días por la parte de jornada no trabajada en cada día y sumando este resultado para todos los días de duración.

do a las ramas de actividad, destacaron, por el notable incremento experimentado en 2004, las de Educación, Otras actividades empresariales y Fabricación de otro material de transporte, las dos últimas, fundamentalmente, por los conflictos registrados en la empresa pública Izar y la negociación del convenio colectivo en el sector de telemarketing.

No obstante, en términos de jornadas no trabajadas, se invierte la incidencia sectorial, siendo el sector agrario, por el referido conflicto registrado en Sevilla, en el que se produjo un mayor número de jornadas perdidas (3,2 millones), seguido de la industria (448.000), construcción (312.000) y servicios (299.000). Por ramas de actividad, debe subrayarse el aumento de jornadas no trabajadas en la construcción, además de, en línea con la participación registrada, la Educación, Otras actividades empresariales, Fabricación de otro material de transporte e Industria del papel.

La mayor parte de estos conflictos se debieron a causas derivadas de la negociación colectiva. Cabe destacar además que, por un lado, a diferencia de lo ocurrido en ejercicios anteriores, se redujo notablemente la incidencia de las huelgas originadas por causas no derivadas de la negociación colectiva, mientras que, por otro lado, se incrementó el peso de las huelgas desarrolladas por causas no estrictamente laborales.

Desde el punto de vista de su duración, se produjo un importante incremento de los conflictos con una duración media-larga, pese a ser los de corta duración (inferior a 6 días) los que registraron mayores cifras de participación (un 72,4 por 100 del total anual). Los participantes en conflictos que duraron entre 6 y 10 días, que ascendieron a 124.400 (cifra muy superior a cualquier otra registrada en la última década), y aquellos que participaron en huelgas de entre 11 y 20 días, unos 15.000, representaron, respectivamente, el 76,4 y el 8 por 100 de las jornadas no trabajadas en 2004. En 2003, esos conflictos no superaron, en su conjunto, el 30 por 100 de las jornadas.

Es también destacable el importante incremento en 2004 de los conflictos de ámbito provincial, frente a la disminución de los de ámbito nacional. Los primeros casi duplicaron el número de participantes respecto a 2003, ascendiendo a algo más de 368.000, mientras que en los segundos fueron 137.000 los trabajadores implicados,

esto es, un 75 por 100 menos con relación al anterior año. Pero esta menor participación en conflictos nacionales no vino acompañada de un descenso en la cifra de jornadas no trabajadas, sino que, al contrario, aumentaron casi un 50 por 100 respecto a 2004, alcanzando una cifra cercana a 230.000. En cuanto a su repercusión territorial, aparte de Andalucía, por el referido conflicto producido en los meses de septiembre y octubre de 2004 en el campo de Sevilla, pueden destacarse también Madrid (157.000 participantes, 200.000 jornadas no trabajadas) y el País Vasco (103.000 participantes, 601.000 jornadas no trabajadas).

*Conflictos
tramitados
en MAC*

En anteriores Memorias del CES se ha venido observando la tendencia a una progresiva reducción de la conflictividad tramitada en los órganos administrativos de mediación, arbitraje y conciliación (MAC), de forma paralela al sucesivo incremento de los procedimientos seguidos ante los órganos autónomos de solución extrajudicial de conflictos. Tras ello se encuentra no sólo una mayor confianza de las partes en conflicto en estos procedimientos, sino, además, la transferencia de esta gestión por parte de algunas Comunidades Autónomas a aquellos órganos, como es el caso de Andalucía, Canarias o Cantabria.

Esta tendencia (cuadro II-58) se observa igualmente en 2004 respecto a las conciliaciones individuales, cerca de 350.000, que descendieron un 13,5 por 100 respecto a 2003. Las conciliaciones colectivas (793) experimentaron, sin embargo, un ligero incremento, de apenas 1 punto, respecto al año anterior; pero la escasa relevancia de ese aumento permitiría afirmar la referida tendencia, pues esos expedientes quedan muy lejos de las cifras observadas entre los años 1995 y 2000, en los que se registró una media de en torno a 1.500 conciliaciones colectivas anuales.

Las conciliaciones individuales, se debieron, en su mayor parte, bien a reclamaciones de cantidad (45 por 100), bien a despidos⁸² (40 por 100). De otro lado, es subrayable que, frente a la disminución de aquellos asuntos respecto a las cifras registradas en 2003, el número de conciliaciones por sanciones experimentó un incremento

⁸² Conviene recordar que tras la disminución de las conciliaciones por despido se encuentra la supresión del requisito de acta de conciliación para el acceso a las prestaciones por desempleo, operada por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

CUADRO II-58
CONCILIACIONES TERMINADAS POR TIPO DE SOLUCIÓN

	Total anual									
	2000		2001		2002		2003		2004	
	Indiv.	Colect.	Indiv.	Colect.	Indiv.	Colect.	Indiv.	Colect.	Indiv.	Colect.
Total	441.061	1.070	504.162	839	502.461	815	397.069	784	349.730	793
Con avenencia	199.436	122	236.697	75	211.028	61	116.805	75	85.931	63
Sin avenencia	90.903	669	95.046	554	99.260	517	96.657	488	96.696	500
Sin efecto	126.644	172	138.774	132	151.295	165	155.950	143	141.935	149
Otras (1)	24.078	107	33.645	78	40.878	72	27.657	78	25.168	81

(1) Tenidas por no presentadas, desistidas y otros motivos.

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

de casi un 20 por 100 con relación al anterior ejercicio, superando los 10.500 asuntos. Desde un punto de vista territorial, Cataluña, Madrid, la Comunidad Valenciana y Andalucía registraron los mayores números de conciliaciones individuales.

En lo que se refiere a conciliaciones colectivas, es subrayable el número de asuntos resueltos en Cataluña (230), Madrid (137), Galicia (117) y Asturias (86). En cuanto a su incidencia, la conflictividad colectiva tramitada en los órganos administrativos de MAC en 2004 afectó a 779.912 trabajadores y 404.148 empresas.

Atendiendo al tipo de resolución de las conciliaciones, hay que subrayar la disminución del número de asuntos finalizados con avenencia de las partes. Así, en las conciliaciones individuales, se obtuvo el acuerdo de las partes en el 47 por 100 de los casos que tuvieron una tramitación completa, lo que representa 8 puntos menos que en 2003. Las conciliaciones colectivas, por su parte, concluyeron con avenencia en un 11,2 por 100 de los asuntos resueltos, 2 puntos menos que en 2003.

El orden jurisdiccional social resolvió en 2004 un total de 278.265 asuntos⁸³, lo que significa un descenso del 4,4 por 100 respecto al volumen registrado en 2003. En su mayor parte, en torno al 70 por 100, se trató de conflictos individuales, mientras que un 27

*Asuntos
judiciales*

⁸³ Los asuntos resueltos pueden corresponderse con uno o varios demandantes, no disponiéndose de información estadística a este respecto.

por 100 fueron pleitos de Seguridad Social, y el resto, 2.121 asuntos, se debieron a conflictos colectivos.

Por Comunidades Autónomas, destaca el número de asuntos registrados en Andalucía, casi 50.000, y en Cataluña y Madrid, en las que se resolvieron, en cada una de ellas, en torno a 40.000 expedientes judiciales.

Más de un tercio de estos asuntos concluyó con sentencia favorable, total o parcialmente, al trabajador, porcentaje prácticamente igual al producido en 2003, mientras que en un 10,7 por 100 de los casos las partes conciliaron en presencia del órgano judicial. Casi en el 40 por 100 de los asuntos, el demandante obtuvo una sentencia desfavorable, o bien desistió de la acción emprendida.

3.3.2. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Ámbito estatal

El balance de conflictos tramitados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), desde que diera comienzo a su actividad en 1998, debe calificarse de positivo. Desde entonces y hasta el año 2004 (cuadro II-59), ha intervenido en casi 900 conflictos, entre los que primaron los referidos al ámbito de empresa y originados por controversias surgidas en la interpretación o aplicación de normas, tramitándose, en su mayor parte, a través de procedimientos de mediación.

En este periodo se alcanzó acuerdo en un 30 por 100 de los expedientes tramitados. Pero más allá de este porcentaje, debe destacarse el valor de estos procedimientos en el acercamiento de las partes, que, en muchas ocasiones, habría permitido soluciones posteriores a la mediación en sí.

Según estimaciones del SIMA, a 30 de noviembre de 2004, el total de trabajadores en empresas y sectores adheridos a este Acuerdo alcanzaba los 6,6 millones (en torno al 70 por 100 de los que están amparados por la negociación colectiva). No obstante, como ya se ha puesto de manifiesto en anteriores ediciones de esta Memoria, parece imprescindible que continúe el proceso de adhesión, con la incorporación de sectores que todavía no se han adherido al sistema.

CUADRO II-59
CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA, 1998-2004
 (Número de conflictos)

Total	890
Ámbito	
Empresa	797
Sector	93
Tipo	
Interpretación y Aplicación	691
Huelga	176
Bloqueo Negociación	18
Periodo de consultas	3
Servicios de Seguridad y Mantenimiento	2
Procedimiento	
Mediación	862
Arbitraje	28
Resultado	
Total conflictos solucionados	267
Acuerdos en mediación	240
Laudos	27
Total desacuerdo	509
Total otros resultados	100
Intentado sin efecto	71
Archivo de expediente	29
En trámite	14

Fuente: SIMA.

El 29 de diciembre de 2004, las organizaciones sindicales y empresariales, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, firmaron el III Acuerdo estatal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC-III), con una vigencia prevista entre el 30 de enero de 2005 (día posterior a su publicación en el BOE) y el 31 de diciembre de 2008.

El ASEC III

Como principal novedad de este acuerdo podría destacarse que se ha procedido a refundir el anterior ASEC-II y su reglamento de aplicación, hecho con el que «las partes pretenden evitar repeticiones y ordenar la estructura de su articulado, de manera que se facilite su comprensión y utilización por los adheridos al Acuerdo»⁸⁴. Pero, a su vez, se ha aprovechado para introducir diversas modificaciones en su redacción, como son las que se mencionan a continuación.

⁸⁴ Fundación SIMA [<http://www.fsima.es>].

Con carácter general, en el texto del nuevo acuerdo se aprecian supresiones o mejoras técnicas de determinadas referencias que, probablemente, incidieron en la escasa utilización de los procedimientos del ASEC-II frente a algún tipo de disputa colectiva. Así, respecto a los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven el bloqueo de la negociación durante al menos cinco meses, se ha sustituido la expresión «acreditar la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas», por la de «la/s partes deberá/n manifestar las diferencias sustanciales que han determinado tal bloqueo». Asimismo, en cuanto a las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación o interpretación de un convenio colectivo, se han suprimido las referencias a que dichas controversias no revistan «la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico», así como a que las diferencias que originen la controversia se encuentren «debidamente constatadas».

También se ha incluido un nuevo supuesto, susceptible de someterse a estos procedimientos, a saber: empresas o centros de trabajo radicados en una Comunidad Autónoma, y sujetos a un convenio colectivo sectorial nacional, cuando de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas o centros de trabajo de otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos, el sometimiento al ASEC tiene que estar previsto expresamente en el convenio sectorial nacional.

De otra parte, se han producido algunas novedades llamadas a favorecer un mejor funcionamiento del sistema. En este sentido, se ha regulado expresamente un plazo de quince días para entender agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo. Se ha previsto un único artículo para la regulación del procedimiento específico de mediación en los supuestos de huelga. Y, respecto al arbitraje, por un lado, se contempla expresamente que las partes puedan solicitar arbitrajes de equidad, y, por otro, se amplía el plazo de prórroga de la emisión del laudo, de 25 a 40 días hábiles, cuando el árbitro considere que las dificultades del conflicto y su trascendencia lo requieran.

Asimismo se ha previsto una cláusula de no discriminación e igualdad de trato, por la que el SIMA deberá velar para que en el

desarrollo de los procedimientos y en su resolución se contemple la perspectiva de género cuando la naturaleza del conflicto así lo requiera.

El ASEC-III se ha visto corroborado por la firma del Acuerdo Tripartito para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales por el Ministerio de Trabajo junto con los agentes sociales, el día 30 de marzo de 2005. Con él, el Gobierno se ha comprometido a apoyar las funciones y cometidos pactados en el ASEC-III, además de mantener la dotación presupuestaria y aportar los recursos necesarios en el futuro para el adecuado funcionamiento del SIMA.

En el año 2004 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje tramitó un total de 168 procedimientos. Atendiendo a sus principales características (cuadro II-60), destaca, en primer término, la disminución, de un 8 por 100 respecto a 2003, en el número de conflictos registrados en el ámbito empresarial, mientras que los de sector casi duplicaron su número frente a ese ejercicio. En este mismo sentido, es notable igualmente el número de trabajadores afectados, más de 1,2 millones, cifra que prácticamente dobló la contabilizada en 2003.

*Actividad
del SIMA
en 2004*

Manteniendo la tendencia señalada para el periodo 1998-2004, en 2004 también primaron los conflictos de interpretación y aplicación, si bien hay que subrayar el incremento que, respecto a 2003, registraron los procedimientos debidos a huelgas y bloqueos de negociación. En cuanto al tipo de procedimiento, fue predominante su tramitación a través de la mediación, siendo meramente testimonial la opción de las partes por el arbitraje.

La mayor parte de los conflictos de interpretación y aplicación se debieron bien a cuestiones salariales (49), bien relacionadas con el tiempo de trabajo (36) o bien con los sistemas de clasificación profesional (12). En el caso de los conflictos que dan lugar a la convocatoria de una huelga, derivaron, fundamentalmente, de presiones durante la negociación colectiva (13) o de procedimientos de regulación de empleo (6).

Por lo que respecta a su incidencia sectorial, los sectores que registraron una mayor conflictividad tramitada por el SIMA fueron la industria química (48), el metal (25), grandes almacenes (14);

CUADRO II-60
ACTIVIDAD DEL SIMA EN 2004
 (Principales características y resultados)

	Conflictos		Trabajadores	
	N.º	%	N.º	%
Total conflictos	168		1.228.616	
Ámbito				
Empresa	150	89	241.904	20
Sector	18	11	986.712	80
Tipo				
Interpretación y Aplicación	130	77	697.401	57
Huelga	32	19	474.783	39
Bloqueo Negociación	6	3	56.432	4
Periodo de consultas	0	0	0	0
Controversias Com. Paritarias	0	0	0	0
Procedimiento				
Mediación	165	98	1.226.506	99
Arbitraje	3	2	2.110	1
Resultado				
Total conflictos solucionados	52	31	96.135	17
Acuerdos en mediación	49	29	94.025	8
Laudos	3	2	2.110	9
Total desacuerdo	96	57	1.045.750	75
Total otros resultados	15	9	85.780	3
Intentado sin efecto	7	4	23.242	2
Archivo de expediente	8	5	62.538	1
En trámite	5	3	951	1

Fuente: SIMA.

alimentación, bebidas y tabacos (13), y telemarketing, donde se produjeron 10 conflictos, 6 de los cuales afectaron a todo el sector, lo que representa una tercera parte del total de conflictos de ámbito sectorial tramitados por este Servicio.

En cuanto a los resultados, es subrayable que se mantiene la tendencia a la solución de casi una tercera parte de los conflictos tramitados mediante los procedimientos previstos en el ASEC. Pese a haberse producido un descenso de tres puntos respecto a 2003 en el porcentaje de procedimientos concluidos con acuerdo, ello se debería, exclusivamente, a la disminución de laudos arbitrales.

*Ámbito
autónomo*

En las últimas ediciones de esta Memoria se viene observando la consolidación de la confianza de los agentes económicos y sociales

en estos organismos, para la negociación y resolución de sus conflictos colectivos y, en el caso de algunas Comunidades, para la solución de conflictos individuales. Se presta atención en este apartado a la actividad desarrollada y a los resultados obtenidos, en el año 2004, por los sistemas de solución autónoma de conflictos de las Comunidades Autónomas, a fin de obtener una perspectiva general de esta materia.

Para ello, se ha contado con la información estadística proporcionada por los órganos gestores de los diferentes acuerdos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales. Pues bien, un análisis conjunto de esta información muestra que en 2004 se registraron un total de 18.043 expedientes, de los que 3.287 fueron conflictos colectivos, y 14.667 conflictos individuales (cuadro II-61). Los datos disponibles permiten estimar que estos conflictos afectaron a más de 1,4 millones trabajadores, y a 134.000 empresas, siendo mayor la afección en los conflictos colectivos que en los individuales.

En la mayor parte de los conflictos tramitados se optó por procedimientos de mediación-conciliación, mientras que el arbitraje sólo se produjo en 89 expedientes.

Los conflictos colectivos se debieron, fundamentalmente, a discrepancias en la interpretación y aplicación de normas, y, en menor medida, a bloqueos de la negociación colectiva o a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, que dieron lugar, en muchos de los casos, a convocatorias de huelgas. Por su parte, los conflictos individuales estuvieron motivados mayoritariamente por reclamaciones de cantidad o despidos.

Atendiendo a las materias que originaron los conflictos, destacaron los debidos a discrepancias en aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, el incumplimiento de condiciones colectivas y con el salario. Por sectores, fue particularmente intenso el número de procedimientos registrados en los sectores de la construcción, metal, transporte, limpieza y hostelería.

En el año 2004, al igual que en años anteriores, en el ámbito funcional predominaron los expedientes correspondientes a conflictos de empresa frente a los conflictos de sector. No obstante, en el

CUADRO II-61
**ACTIVIDAD DESARROLLADA POR LOS ÓRGANOS AUTÓNOMOS DE
 SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LAS COMUNIDADES
 AUTÓNOMAS, AÑO 2004**

C. Autónoma (Org. Gestor)	Número conflictos	Conciliación mediación		Arbitraje	Trabajadores afectados		Empresas afectadas	
		Colect.	Indiv.		Colect.	Indiv.	Colect.	Indiv.
Andalucía (SERCLA)	661	657	—	4	684.631	—	94.453	—
Aragón (SAMA)	4.030	104	3.924	2	36.507	—	n.d.	n.d.
Asturias (SASEC) (1)	—	—	—	—	—	—	—	—
Baleares (TAMIB)	4.984	61	4.923	—	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Canarias (TLC)	150	149	—	1	22.685	—	n.d.	—
Cantabria (ORECLA)	2.647	124	2.519	4	26.788	3.883	1.057	2.853
Castilla y León (SERLA)	16	16	—	—	4.802	—	115	—
C.-La Mancha (J. ARBITRAL)	137	133	—	4	38.487	—	6.848	—
Cataluña (TLC)	716	613	65	38	80.382	65	1.784	75
Extremadura (SERMAE)	27	27	—	—	5.495	—	696	—
Galicia (CRL-AGA)	36	32	—	4	40.926	—	15.519	—
Madrid (Inst. Laboral)	555	539	12	4	235.606	12	2.909	13
Murcia (ORCL)	87	87	—	—	49.768	—	3.773	—
Navarra (TLN)	2.928	31	2.897	—	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
País Vasco (CRL-PRECO)	352	340	—	12	107.816	—	n.d.	—
La Rioja (TLR)	344	16	327	1	5.024	441	17	338
C. Valenciana (TAL)	373	358	—	15	117.656	—	3.640	—
Total	18.043	3.287	14.667	89	1.460.973		134.090	

(1) Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias, de 2 de octubre de 2003 (BOPA de 10 de noviembre); gestionado por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, constituido el día 9 de diciembre de 2004.

Fuente: Elaboración propia, a partir de las estadísticas de los distintos órganos gestores.

ámbito subjetivo se invierte su incidencia, pues la afección de trabajadores y empresas es muy superior en los de sector que en los de empresa.

Los resultados obtenidos en 2004 (cuadro II-62) permiten realizar una valoración positiva de las conciliaciones-mediaciones desarrolladas ante los diferentes órganos autónomos de solución extrajudicial de conflictos.

Un 72 por 100 del total de procedimientos sometidos a estos órganos tuvo una tramitación completa y efectiva, por la asistencia de las partes interesadas a los actos derivados de la conciliación o mediación. Este porcentaje es claramente indicativo de la consolidación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos en el desen-

CUADRO II-62
**RESULTADOS DE LAS CONCILIACIONES-MEDIACIONES
 ANTE LOS ÓRGANOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL
 DE CONFLICTOS, AÑO 2004**

Comunidad Autónoma	Con acuerdo				Sin acuerdo		Otras (1)	
	Número		Porcentaje (2)		Colec.	Indiv.	Colec.	Indiv.
	Colec.	Indiv.	Colec.	Indiv.				
Andalucía (SERCLA)	273	—	54,3	—	230	—	154	—
Aragón (SAMA)	35	2.155	38,5	56,1	51	937	18	832
Asturias (SASEC)	—	—	—	—	—	—	—	—
Baleares (TAMIB)	23	1.750	51,1	59,4	22	1.196	16	1.977
Canarias (TLC)	33	—	30,2	—	76	—	40	—
Cantabria (ORECLA)	43	979	42,6	57,8	58	714	23	826
Castilla y León (SERLA)	6	—	50,0	—	3	—	7	—
C.-La Mancha (J. ARBITRAL)	50	—	47,2	—	56	—	25	—
Cataluña (TLC)	325	31	60,6	59,6	211	21	77	13
Extremadura (SERMAE)	12	—	52,2	—	11	—	4	—
Galicia (CRL-AGA)	18	—	78,2	—	5	—	9	—
Madrid (Instituto Laboral)	187	2	43,8	20	240	8	112	2
Murcia (ORCL)	30	—	39,5	—	46	—	11	—
Navarra (TLN)	4	898	18,2	37,0	18	1.352	9	647
País Vasco (CRL-PRECO)	91	—	34,0	—	177	—	72	—
La Rioja (TLR)	2	135	14,3	54,7	12	112	2	80
C. Valenciana (TAL) (3)	115	—	36,7	—	198	—	64	—
Total	1.247	5.950	46,7	57,8	1.414	4.340	643	4.377

(1) Se incluyen: pendientes, desistidas, archivadas y sin efecto.

(2) Porcentaje obtenido sobre los expedientes que han tenido tramitación completa y efectiva.

(3) Incluye resultados de mediaciones pendientes presentadas en 2003.

Fuente: Elaboración propia, a partir de las estadísticas de los distintos órganos gestores.

volvimiento de las relaciones laborales. El acuerdo de las partes se alcanzó en un 46,7 por 100 de los conflictos colectivos, mientras que en los individuales el porcentaje fue superior, obteniéndose la avenencia de las partes en un 57,8 por 100 de los expedientes.

Más allá de esos porcentajes, es innegable la incidencia de los acuerdos obtenidos para las empresas y los trabajadores afectados por los conflictos laborales. Un indicador que ilustra claramente esta afirmación se ofrece, por ejemplo, en la estadística del Tribunal Laboral de la Comunidad Valenciana, en la que se estima que las 44 huelgas desconvocadas por acuerdos ante este órgano habrían representado, en caso de haberse llevado a cabo, más de un millón de horas no trabajadas y unas pérdidas salariales superiores a diez millones de euros.

4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el año intermedio de aplicación de la nueva política comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo 2002-2006⁸⁵, una estrategia que guarda estrecha relación con la vertiente cualitativa de las orientaciones para el empleo adoptadas en la Cumbre de Lisboa, la inclusión de los países recién adheridos a la Unión supone un reto de primer orden. Los trabajadores de los diez nuevos países de la Unión Europea están más expuestos a riesgos para la salud y la seguridad que los de la Europa de los Quince. El 40 por 100 de trabajadores de los nuevos países miembros considera que su ocupación pone en peligro su salud o su seguridad, frente al 27 por 100 en la UE-15.

La estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo se ve reflejada en la orientación de las acciones de la Agencia Europea de Seguridad y Salud. La necesidad de reforzar la prevención de riesgos laborales en las Pymes es una necesidad contrastada en todos los países, constituyendo el objetivo del Programa específico de Subvenciones que la Agencia viene llevando a cabo. Las primeras evaluaciones del programa señalan que en 2001 se beneficiaron del mismo en torno a medio millón de Pymes. En el año 2003, el número de solicitudes se duplicó y se financiaron 51 proyectos, 8 de ellos españoles⁸⁶.

El año 2004 en el ámbito de las iniciativas europeas ha estado protagonizado por el sector de la construcción, que concentra un tercio de los accidentes en el lugar de trabajo y al que se dedicó la semana europea de la Agencia. Entre estas iniciativas cabe mencionar:

- La campaña europea 2003-2004 impulsada por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (CARIT), centrada en la prevención de las caídas desde altura, en el caso del primer año, y en los riesgos derivados del empleo de maquinaria, en el del segundo.

⁸⁵ Comunicación de la Comisión Europea, *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad para 2002-2006*. COM (2002) 118 final.

⁸⁶ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, *Promoting health and safety in European small and medium-sized enterprises*, 2004.

- La Declaración de Bilbao, suscrita por las organizaciones del sector más importantes en la Unión Europea en el ámbito de la Cumbre Europea de Seguridad en la Construcción, organizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, por la que se comprometen a tomar medidas para mejorar los niveles de seguridad y salud del sector.

La estrategia europea para el periodo 2007-2012, en la que ya está trabajando la Comisión Europea, se centrará en la conexión entre la prevención de riesgos laborales, el incremento de la productividad y la contención de costes, junto con su contribución a la mejora de la calidad del trabajo. Otros factores en los que se centrarán los análisis será en la calidad de los servicios de prevención así como de la formación en seguridad y salud.

También en el ámbito comunitario se han producido dos avances normativos especialmente reseñables: la Directiva 2004/73/CE sobre etiquetado de sustancias peligrosas y la Directiva 2004/40/CE sobre exposición a riesgos derivados de agentes físicos (campos electromagnéticos), que fija los valores límite de exposición y los valores que dan lugar a una acción.

Entre las iniciativas de los interlocutores sociales de ámbito comunitario en materia de prevención de riesgos laborales hay que destacar la ya tratada adopción del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el Trabajo, orientado a impulsar el conocimiento y la comprensión sobre este problema y proporcionarles un marco para identificar y prevenir, o gestionar, los problemas de estrés laboral⁸⁷.

Respecto a la manera de hacer frente a los trastornos musculoesqueléticos, la Comisión Europea abrió el procedimiento de consulta oficial con los interlocutores sociales de ámbito comunitario previsto en el Tratado CE, de modo que éstos deberían pronunciarse sobre la conveniencia de adoptar una normativa comunitaria, de abordar medidas con carácter voluntario o una combinación de medidas obligatorias y voluntarias, así como sobre cuál debería ser el eje de las medidas de carácter preventivo (medidas ergonómicas, de organiza-

⁸⁷ Véase el epígrafe 3.1.1 de este Capítulo. Para una descripción más exhaustiva véase también «Acuerdo marco europeo sobre estrés en el trabajo», *Observatorio de Relaciones Industriales*, núm. 74 (CES, 2004).

ción del trabajo o aspectos psicosociales). Otra posibilidad consistiría en la adopción por los interlocutores sociales de un Acuerdo marco, como el suscrito en relación al estrés laboral. Los trastornos musculoesqueléticos afectan alrededor de cuarenta millones de trabajadores en toda la Unión Europea y representan en torno al 40-50 por 100 de todos los problemas de salud relacionados con el trabajo, con una tendencia ascendente.

Unido a lo anterior, es obligado recordar el interés que revisite desde la perspectiva de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores el proceso en marcha de revisión de la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo que, como se recordará, establece como regla general la limitación de la jornada laboral máxima semanal en 48 horas. En el epígrafe 3.1.1 de este mismo Capítulo se describen los pormenores del proceso de revisión de esta Directiva, en la que se han manifestado claras divergencias entre las posturas de los distintos interlocutores sociales de ámbito comunitario.

El proceso europeo de promoción de la prevención de riesgos laborales y de armonización de los ordenamientos nacionales ha tenido su reflejo en España, donde el sector de la construcción —protagonista, como se ha visto, de varias iniciativas europeas en el año— es uno de los principales afectados por los desarrollos normativos aprobados en el año, tanto de la propia reforma de la Ley de Prevención de riesgos laborales (LPRL) como de la nueva regulación del riesgo de caída en altura y de la campaña específica desarrollada en este ámbito por la Inspección de Trabajo. El descenso de la siniestralidad registrada en este y otros sectores alienta a proseguir los esfuerzos de instauración de la cultura de la prevención iniciados con la Ley 30/1995. La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo da cuenta de la mejora experimentada en los últimos años por el sistema preventivo de las empresas en España, al tiempo que proporciona información sobre los distintos tipos de riesgo existentes, incluyendo datos sobre aspectos de las condiciones de trabajo que son objeto de interés en la esfera comunitaria, como los factores psicosociales vinculados al estrés en el trabajo o aspectos ergonómicos que influyen en la presencia de trastornos musculoesqueléticos. Tras el cambio de Gobierno, se fijaron una serie de puntos para reiniciar el diálogo en materia de riesgos laborales, diálogo que finalmente se ha plasmado en un programa y un calendario concreto de iniciativas a desarrollar en el año 2005.

4.1. INICIATIVAS EN EL MARCO DE LA PREVENCIÓN

En España, las principales iniciativas abordadas en este ámbito tuvieron lugar en el primer semestre, respondiendo al desarrollo de la reforma de la LPRL aprobada a finales del año anterior a través de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales⁸⁸. Como se recordará, esta norma afectaba, fundamentalmente, a la obligación de integración de la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa, procediendo también a adaptar la regulación de las infracciones y sanciones a la norma sustantiva, y a reforzar la función de vigilancia y control en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Una de las primeras iniciativas normativas del año 2004 fue la aprobación del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales (recuadro II-12). La idea de desarrollar el deber de coordinación provenía de una de las propuestas de la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales realizadas en 2002, habiéndose llegado a acordar un conjunto de criterios comunes sobre los aspectos que, con carácter general, debería abordar dicho desarrollo.

El fomento de la prevención de riesgos en las pequeñas y medianas empresas es el principal objetivo del Plan de actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas durante el periodo 2003-2005⁸⁹. También es un objetivo de las acciones financiadas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

⁸⁸ Al respecto, véase Dictamen del CES sobre el Anteproyecto y voto particular del Grupo Segundo.

⁸⁹ Cabe recordar que este Plan comprende los siguientes programas: 1. Programa específico para empresas de especial accidentalidad de hasta 250 trabajadores cuyos índices de siniestralidad superen en un 30 por 100 la media obtenida en la rama de actividad a que pertenezcan, con preferencia de las empresas pendientes de atender en el Plan anterior y las que cuenten con hasta 50 trabajadores; 2. Programa de capacitación de empresarios con menos de 6 trabajadores y a trabajadores del RETCPA que hayan optado por cubrir las contingencias profesionales; 3. Programa de visitas a empresas de menos de 6 trabajadores y a trabajadores del RETCPA que hayan optado por cubrir las contingencias profesionales, y 4. Programas de formación para Pymes y trabajadores autónomos aprobados por Resolución de 3 de septiembre de 2004 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

RECUADRO II-12

DESARROLLO NORMATIVO DEL DEBER DE COORDINACIÓN

(Principales novedades incorporadas por el RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales)

- Definición de «centro de trabajo» y las distintas figuras concurrentes: el «empresario titular del centro de trabajo», y el «empresario principal» a efectos de la coordinación de actividades.
- Alcance del deber de cooperación entre empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, así como de las medidas de información e instrucciones que debe adoptar el empresario titular, y del deber de vigilancia del empresario principal.
- Relación no exhaustiva de medios de coordinación y los criterios para su determinación.
- La norma es de aplicación a todos los supuestos en que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, regulándose el deber de cooperación entre ellas y sus principales implicaciones: el deber de vigilancia, de cooperación, de información así como de establecer los medios de coordinación para la prevención de riesgos.
- Participación de los representantes de los trabajadores en las situaciones de concurrencia de actividades, incluyendo la posibilidad de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud.
- Disposición adicional relativa a su aplicación a las obras de construcción, actividad que, no obstante, se seguirá rigiendo por su normativa específica (en particular, el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción y el Anexo sobre prevención de riesgos laborales del Convenio Nacional de la Construcción).
- Mención al papel de la negociación colectiva en la coordinación de actividades empresariales.

Según los datos todavía provisionales y sin incluir los programas dirigidos a autónomos ni el desarrollo de los programas de formación, en el año 2004 los programas de actividades preventivas llevados a cabo por las Mutuas conforme a dicho Plan habrían afectado a 136.903 empresas, de las que el 99 por 100 de ellas tenían entre 1 y 5 trabajadores. En cuanto a las actividades de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, en la convocatoria 2004 se aprobaron 45 acciones indirectas territoriales por importe de 3,18 millones de euros; 16 acciones indirectas sectoriales por importe de 2,68 millones de euros y se realizaron 5 acciones directas por importe de 1,15 millones de euros.

Como en años anteriores, el control de la normativa de seguridad y salud en el trabajo ha centrado en 2004 buena parte de la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tanto atendiendo al importe de las sanciones propuestas como al número de trabajadores afectados y al número de requerimientos de subsanación. Es asimismo el segundo ámbito en que más actuaciones se han llevado a cabo y más infracciones se han detectado, tras el de Seguridad Social. Con

todo, el descenso del 4,5 por 100 en el conjunto de la actividad realizada por la Inspección en el año 2004 se ha reflejado en una disminución del 15 por 100 en cuanto a las infracciones detectadas en esta área; un 5,4 por 100 en el montante total de las sanciones propuestas (105,5 millones de euros) y un 24 por 100 en el número de trabajadores afectados por las mismas (342.172).

Unido a lo anterior, hay que tener en cuenta la participación de la Inspección durante 2004 en la segunda parte de la Campaña Europea de Inspección en la Construcción, con un fuerte componente divulgativo o informativo, centrada en la maquinaria utilizada en las obras, los riesgos inherentes al transporte y equipos móviles y automotores en el centro de trabajo, y los riesgos derivados de la caída de objetos de los equipos de elevación de cargas. Aunque todavía no se dispone de datos sobre la campaña de 2004, los resultados de la desarrollada en 2003 sobre prevención de caídas en altura sugieren que este tipo de acciones de carácter predominantemente informativo surten efectos positivos en la prevención y disminuyen las infracciones de la normativa. Se enviaron 307.000 folletos divulgativos, se realizaron 5.780 visitas a obras y 1.356 fueron objeto de doble visita de comprobación, tras la cual se multiplicaron por 1,7 las obras que, en conjunto se consideraron en situación de cumplimiento total o aceptable y se redujeron a más de la mitad las obras que incumplían total y manifiestamente la normativa. Como consecuencia de las mejoras detectadas, se redujeron tanto las actas por obra como las cuantías de sanción propuestas.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que en el año 2004 se ha avanzado en la regulación de la prevención del riesgo de caída en altura, con la transposición de la Directiva 2001/45/CE sobre utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo⁹⁰. Se trata de una norma de especial relevancia en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, teniendo en cuenta que el 25 por 100 de los accidentes graves y el 15 por 100 de los mortales tiene su origen en caídas a distinto nivel. Con el Real Decreto 2177/2004 se integran en una única norma las diversas disposiciones existentes sobre algunos

⁹⁰ Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.

equipos de trabajo, como andamios (donde se refuerzan los requisitos de seguridad en montaje, utilización y desmontaje) y escaleras de mano (donde se establecen los criterios que deben presidir la elección de los equipos de trabajo para la realización de los trabajos temporales en altura, entre los que se priorizan la seguridad y la eficiencia). Además, se regulan las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben aplicarse a los denominados «trabajos verticales», con técnicas de acceso y posicionamiento mediante cuerdas.

Junto a las iniciativas que han sido abordadas en el año, es obligado referirse al estado del desarrollo de otros aspectos pendientes, en especial de los pactados en el marco del Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales de diciembre de 2003. En este sentido, hay que señalar que durante 2004 no se han producido avances significativos en aspectos que estaban contemplados en aquel acuerdo, como el desarrollo del sistema *bonus-malus*, la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención en atención a los cambios en el sistema productivo o la revisión del sistema de información sobre enfermedades profesionales.

Sin embargo, hay que señalar que tras el cambio de Gobierno se reabrió la Agenda pública en materia de prevención de riesgos laborales y se establecieron como próximas iniciativas prioritarias: la elaboración de la norma para la habilitación de los técnicos de las Comunidades Autónomas a efectos de su colaboración con los Inspectores de trabajo (en desarrollo de la Ley 53/2003); el reforzamiento de los medios humanos de la Inspección de Trabajo; la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención en relación a las obligaciones de integración de la prevención y de dotar de eficacia de las labores de auditoría; la regulación de las actividades de las Mutuas como servicio de prevención ajeno en el marco de la segregación de esta actividad respecto del uso y contabilidad de recursos públicos y privados⁹¹; el reforzamiento del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), como organismo científico-técnico de referencia en el ámbito estatal y como eje de la colaboración con las instituciones europeas; la creación del Observatorio Permanente de las Condiciones de Trabajo y de los Riesgos

⁹¹ Se encuentra muy avanzado el Proyecto de Real Decreto que regula este aspecto.

Laborales, como instrumento de anticipación de las transformaciones tecnológicas y organizativas de las empresas.

Ya en 2005, y en el marco del proceso de reactivación del diálogo social, la Mesa de Prevención de Riesgos Laborales reunida en febrero ha retomado la mayor parte de esas cuestiones pendientes. En este contexto se ha planteado la futura concreción de los acuerdos sobre habilitación de funcionarios técnicos de las Comunidades Autónomas para desempeñar funciones de colaboración con la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social en la vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales. También se ha abordado la necesidad de garantizar la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales durante 2005, con el compromiso de evaluar su actuación durante ese mismo año. Asimismo, se ha fijado un calendario para concluir la negociación sobre la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención antes del 30 de mayo y la de la nueva lista de enfermedades profesionales y su procedimiento de declaración, notificación y registro antes del 30 de junio. Por último, se ha acordado elaborar la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, así como reformar y potenciar el INSHT.

4.2. LOS RIESGOS LABORALES Y SU PREVENCIÓN

La publicación en 2004 de la quinta edición de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo facilita una aproximación a los factores del entorno laboral y las condiciones de trabajo que influyen en la seguridad y la salud de los trabajadores, la frecuencia de exposición a riesgos en el entorno laboral, así como a la actividad preventiva de las empresas, permitiendo pulsar la evolución del sistema preventivo en su conjunto. La metodología de esta edición, cuyo trabajo de campo se realizó en 2003, introduce algunas novedades respecto a las anteriores (1987, 1993, 1997 y 1999). Así, se ha incrementado la muestra y se han adoptado algunos cambios en los dos cuestionarios (el de empresa y el de trabajadores), orientados a permitir el estudio de variables que van cobrando importancia en el desarrollo de una estructura productiva cada vez más terciarizada y alejada del modelo clásico industrial, como los nuevos riesgos, las nuevas formas de organización del trabajo, los instrumentos de gestión de la calidad así como los factores psicosociales del puesto de trabajo.

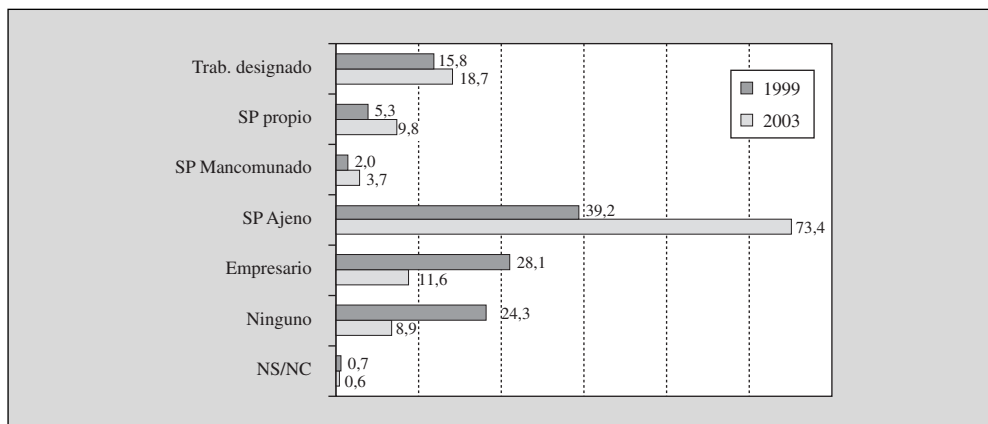
4.2.1. Sistema preventivo

La mejora de la organización preventiva en las empresas, en comparación con anteriores ediciones, es una de las principales conclusiones que se extrae de la Encuesta. Tras casi diez años de vigencia de la LPRL, el panorama ha cambiado considerablemente. Según los responsables de empresa, el 90,5 por 100 de las empresas disponía ya en 2003 de algún recurso preventivo para desarrollar sus obligaciones, 15 puntos más que en 1999.

Se ha asistido, además, a una profesionalización de las actividades preventivas, de tal forma que el servicio de prevención ajeno se confirma como la modalidad más utilizada (73 por 100) y que más ha crecido (34 puntos porcentuales) desde la última Encuesta, contratándose este tipo de servicios en el 83 por 100 de los casos con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La designación de trabajadores es el segundo recurso preventivo más frecuente (19 por 100 de las empresas), aunque normalmente se combina este recurso con alguna otra modalidad, especialmente con el servicio de prevención ajeno (gráfico II-19).

Respecto a la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos, la Encuesta refleja que el 54,7 por 100 de los centros de

GRÁFICO II-19
EMPRESAS SEGÚN RECURSOS PREVENTIVOS IMPLANTADOS, 1999 Y 2003
 (Comparación entre 1999 y 2003, datos en porcentaje)

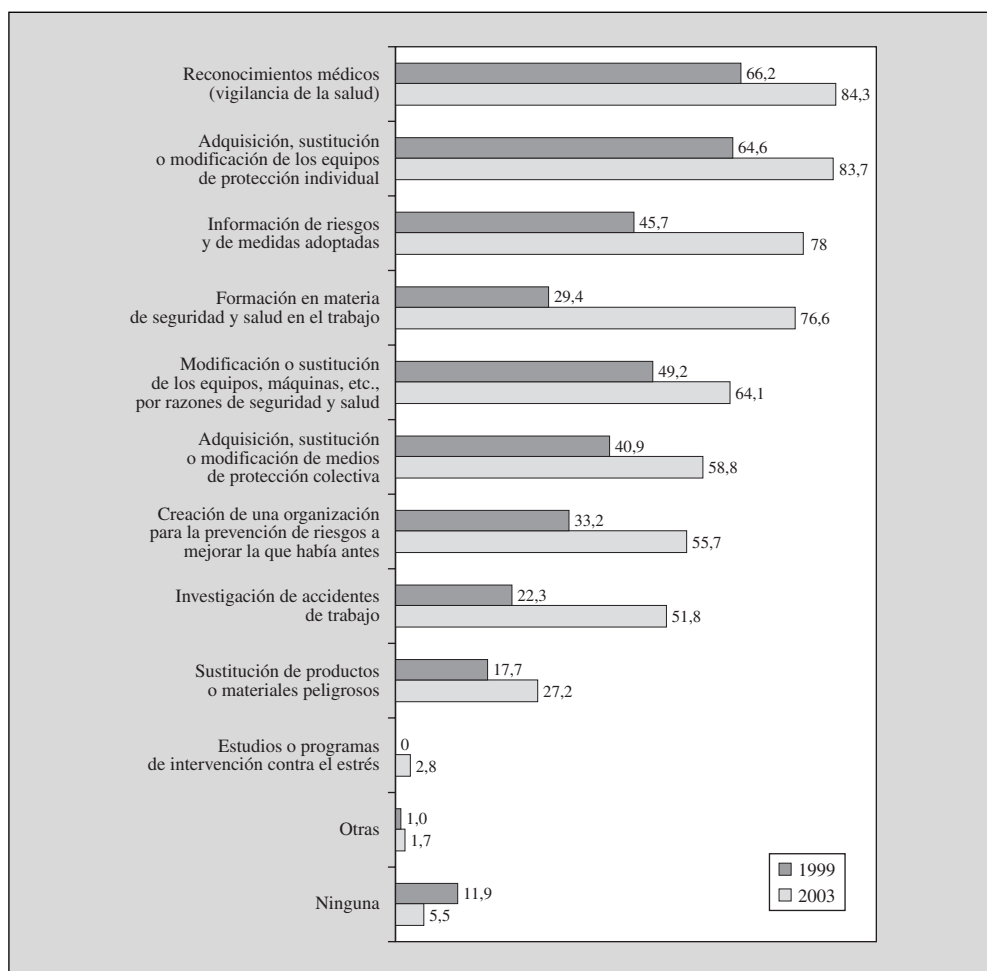


Fuente: MTAS, V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2004.

trabajo de 6 o más trabajadores cuentan con algún delegado de prevención. Además, en el 90 por 100 de los centros o empresas que tienen nombrado algún delegado de prevención y que cuentan con 50 o más trabajadores se ha constituido el comité de seguridad y salud.

El reforzamiento de la integración de la prevención en las empresas fue el objeto de la última reforma del marco normativo de la

GRÁFICO II-20
**ACTIVIDADES PREVENTIVAS DESARROLLADAS
 EN LA CONSTRUCCIÓN, 1999-2003**
 (Comparación entre 1999 y 2003, datos en porcentaje)



Fuente: MTAS, *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, 2004.

prevención de riesgos laborales. A este respecto, aunque el margen de mejora siga siendo amplio, la Encuesta permite concluir que se ha producido un avance considerable desde su anterior edición, puesto que en 2003 el 59,5 por 100 de las empresas de la industria y los servicios han integrado la prevención de riesgos en las actividades o decisiones de uno (16,4 por 100), varios (33,4 por 100) o todos (9,7 por 100) los escalones jerárquicos (mandos superiores, intermedios, encargados de desempeñar funciones de seguridad y salud u otros).

En consonancia con la expansión del nuevo modelo instaurado por la mencionada Ley, las actividades preventivas se han intensificado en todos los sectores de actividad. Cabe destacar la evolución de la formación de trabajadores (la proporción de trabajadores formados ha pasado del 15,9 por 100 en 1999 al 29,8 por 100 en 2003), y los estudios de riesgo específicos en el puesto de trabajo (en 2003, al 34 por 100 de los trabajadores le ha sido realizado este estudio en el último año, lo que supone un incremento de más de 15 puntos porcentuales respecto a 1999). Igualmente se ha incrementado, destacadamente en la construcción (gráfico II-20), la adquisición, sustitución o modificación de los equipos de protección individual, de medios de protección colectiva, de equipos, máquinas, etc., por razones de seguridad y salud y la sustitución de productos o materiales peligrosos.

4.2.2. Riesgos laborales y condiciones de trabajo

Este reforzamiento de la actividad preventiva deberá incidir en un entorno laboral cambiante en el que confluyen viejos y nuevos factores de riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo. La V Encuesta refleja (cuadro II-63) el mantenimiento de la proporción de trabajadores que se consideran expuestos a riesgo de accidente (74 por 100), pero ese porcentaje ha de interpretarse en el contexto de los propios resultados de la actividad formativa y preventiva desplegada durante los últimos años, que ha redundado en un mayor conocimiento de las condiciones de trabajo vinculadas a la seguridad y la salud por parte de los propios trabajadores. Así, el «exceso de confianza o de costumbre» sigue siendo la causa más citada por los trabajadores en cuanto al origen de los riesgos, aunque va perdiendo peso en favor de otras explicaciones que apuntan a deficiencias o aspectos de gestión más concreta. Ello parece indicar una mayor

CUADRO II-63

EXPOSICIÓN A RIESGO DE ACCIDENTES POR SECTOR Y TIPO DE RIESGO
 (Porcentajes)

Tipo de riesgo	Industria	Servicios	Construcción	Total
Caídas de personas desde altura	12,9	9,9	62,0	15,7
Caídas de personas al mismo nivel	20,7	21,8	43,7	23,8
Caída de objetos, materiales o herramientas	26,4	15,5	54,3	21,4
Desplomes o derrumbamientos	3,0	2,5	20,9	4,4
Cortes y pinchazos	52,5	27,3	56,2	35,0
Golpes	50,0	26,7	71,4	35,6
Accidentes de tráfico durante la jornada	10,0	12,9	13,9	12,4
Atropellos o golpes con vehículos	7,8	5,0	15,6	6,6
Proyección de fragmentos o partículas	16,3	4,0	31,6	9,1
Atrapamientos	16,9	3,4	19,0	7,6
Sobreesfuerzos	23,1	15,8	30,6	18,7
Quemaduras	22,9	6,3	11,8	10,1
Contactos eléctricos	12,6	9,4	17,6	10,8
Exposición a radiaciones	3,0	5,6	2,0	4,8
Explosiones	3,6	1,2	2,0	1,8
Incendios	5,7	5,0	3,1	5,0
Atracos	1,6	10,2	1,2	7,6
Otros	1,2	3,0	0,3	2,4
NC	0,0	0,1	0,0	0,1
Ningún riesgo	13,4	33,1	1,6	26,2

La negrita indica que el sector presenta un porcentaje de trabajadores en el riesgo estudiado significativamente mayor.

Fuente: MTAS, V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2004.

concienciación sobre la existencia de riesgos laborales evitables, aunque, objetivamente, éstos hayan disminuido en paralelo al mayor cumplimiento de la normativa y la adopción de medidas preventivas específicas por cada vez más empresas.

Otros cambios en las variables relacionadas con las condiciones de trabajo desde una perspectiva preventiva son: la disminución de los trabajadores sometidos a ruido «muy molesto» y la mayor frecuencia de ruido «no elevado pero molesto»; el aumento de la exposición a sustancias nocivas o tóxicas por inhalación o manipulación; la disminución de la jornada partida y el correlativo incremento del trabajo a turnos; la percepción de aspectos inadecuados del diseño de los puestos de trabajo o la mayor proporción de quienes refieren molestias relacionadas con aspectos psicosociales, el ritmo y la carga mental de trabajo.

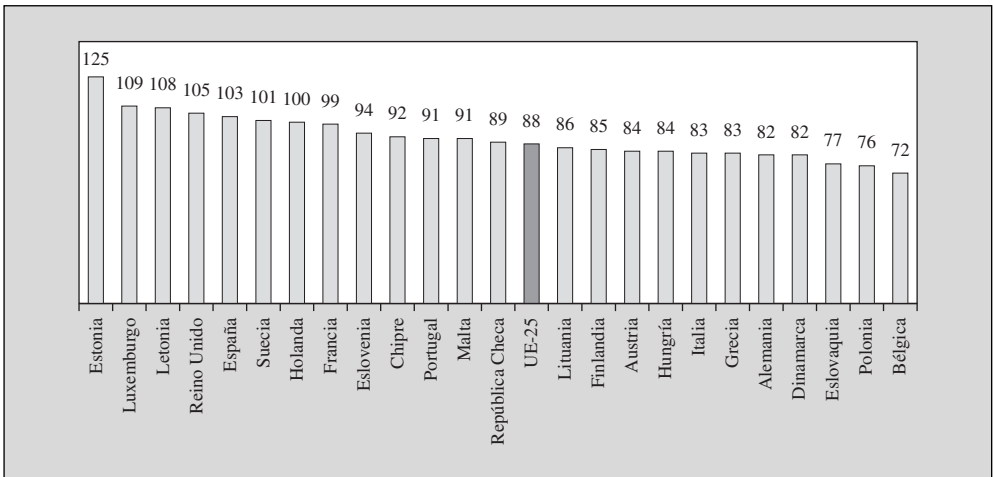
4.3. SINIESTRALIDAD LABORAL

Durante los últimos años se mantiene constante para el conjunto de la Unión Europea la tendencia a la disminución de los accidentes graves y mortales. Tomando como referencia el año 1998, se observa que en el año 2002 en la UE-25 solamente habrían seguido aumentando sus índices de accidentes graves seis países, entre ellos España (gráfico II-21). En este último caso, hay que tener en cuenta que el cambio de tendencia hacia una menor siniestralidad en términos de incidencia en nuestro país se produjo precisamente a partir de 2003, año todavía no considerado en la estadística europea que, en cualquier caso, todavía presenta algunas limitaciones en cuanto a su comparabilidad.

La estadística española sobre accidentes laborales registrados en el año 2004 es la primera que responde al nuevo modelo de notificación de partes de accidentes de trabajo, que a partir de enero debía cumplimentarse obligatoriamente de forma telemática a través del sistema Delta. Es de esperar que, como estaba previsto con su crea-

GRÁFICO II-21

ÍNDICE DE ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES EN LA UE, 2002 (1998 = 100)
 (Accidentes de trabajo graves por cada 100.000 ocupados. Excluye los accidentes *in itinere*)



Notas: Irlanda, dato no disponible. Portugal, dato de 2001. UE-25, dato provisional.

Fuente: Eurostat, *Structural Indicators*, en Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, *Annual Review of Working Conditions in the EU: 2004-2005*.

ción, la consolidación y futura explotación de este nuevo modelo de notificación sirva para mejorar la información sobre la siniestralidad registrada, en especial respecto a algunos extremos sobre los que apenas ha existido constancia estadística hasta el momento, y sobre los que el nuevo modelo de parte obliga a suministrar información, como la nacionalidad del trabajador accidentado o su régimen de prestación de servicios para la empresa (en el caso de las contratas, subcontratas, ETT). Especial relevancia habrá de tener en un futuro el análisis de la evolución de la siniestralidad en el colectivo de trabajadores autónomos, lo que hay que poner en conexión con la ampliación de la acción protectora de los riesgos profesionales abierta el pasado año para este colectivo.

Los datos provisionales sobre accidentes laborales registrados en 2004 confirman por tercer año consecutivo un descenso del conjunto de los accidentes en jornada de trabajo con baja (cuadro II-64). La menor siniestralidad registrada durante la jornada de trabajo se ha reflejado tanto en los accidentes leves, como en los graves y mortales, siendo especialmente acusado el descenso experimentado por estas dos últimas categorías.

CUADRO II-64
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA, 2000-2004

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja	Número					Increm. %	
	2000	2001	2002	2003	2004	2003-2002	2004-2003
Accidentes con baja	1.004.454	1.032.278	1.024.402	977.013	961.240	-4,6	-1,6
En jornada de trabajo	935.274	958.493	948.896	899.737	876.596	-5,2	-2,6
Leves	922.785	945.480	936.071	887.309	865.167	-5,2	-2,5
Graves	11.359	11.992	11.721	11.395	10.474	-2,8	-8,1
Mortales	1.130	1.021	1.104	1.033	955	-6,4	-7,6
<i>In itinere</i>	69.180	73.785	75.506	77.276	84.644	2,3	9,5
Leves	66.059	70.713	72.477	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Graves	2.676	2.625	2.576	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mortales	445	447	453	452	488	-0,2	8,0
Enfermedades profesionales con baja	17.261	20.281	22.292	23.803	22.964	6,8	-3,5
Leves	17.090	20.103	22.129	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Graves	169	177	161	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mortales	2	1	2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

En cambio, los accidentes *in itinere* han continuado aumentando incluso de forma más intensa que el año anterior, habiéndose registrado un 9,5 por 100 más de accidentes. Para interpretar correctamente estos datos hay que tener en cuenta la repercusión en este año de los accidentes registrados en Madrid como consecuencia del atentado terrorista del 11 de marzo, circunstancia que afecta especialmente a los accidentes *in itinere* de carácter mortal. Según datos provisionales del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre marzo y diciembre de 2004 se registraron un total de 667 accidentes *in itinere* ocasionados por el atentado, de los cuales 110 fueron mortales, 136 graves y 421 leves. Los accidentes registrados por esta misma causa en el centro de trabajo fueron 36, de los cuales uno tuvo carácter mortal, dos graves y el resto fueron leves.

Por sectores (cuadro II-65), el descenso de la siniestralidad laboral en 2004 ha corrido a cargo del sector de la construcción (3,5 por 100 menos que en 2003) y de los servicios (4,7 por 100 menos que en ese mismo año). Es importante subrayar que este descenso se ha producido en un contexto de intensa actividad en términos de empleo, especialmente en el caso de la construcción, circunstancia que tradicionalmente ha ido asociada a un incremento de los accidentes registrados. Otra circunstancia reseñable del año, esta vez de signo más desfavorable, viene dada por el empeoramiento registrado en el sector agrario, en el que el total de accidentes registrados en jornada de trabajo con baja se ha incrementado en un 4,6 por 100. Por su

CUADRO II-65
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, SEGÚN SECTOR
DE ACTIVIDAD, 1994-2004

Años	Total	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
1994	537.625	35.578	199.464	102.250	200.333
1995	589.661	38.491	215.533	117.490	218.147
1996	616.237	40.057	214.216	123.447	238.517
1997	676.644	44.575	226.142	137.068	268.859
1998	752.882	47.073	241.029	165.520	299.260
1999	867.772	47.152	265.054	207.673	347.893
2000	935.274	44.055	273.760	232.092	385.367
2001	958.493	41.084	268.537	243.841	405.031
2002	948.896	38.769	253.204	245.176	411.747
2003	899.737	33.911	234.851	231.801	399.174
2004	876.596	35.496	237.102	223.603	380.395

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

parte, tras el descenso de la siniestralidad registrado en la industria el año anterior, este sector ha vuelto a anotar en 2004 un ligero repunte de los accidentes en jornada de trabajo con baja (1 por 100).

Atendiendo a la Comunidad Autónoma en que se produjeron los accidentes en 2004 (cuadro II-66), hay que señalar que solamente Andalucía, Extremadura y Galicia vivieron un incremento reseñable de la siniestralidad en jornada de trabajo. En el otro extremo, los mayores descensos de los accidentes en jornada de trabajo con baja se dieron en el País Vasco, Asturias y Madrid. Hay que recordar, a este respecto, que en los últimos años se ha asistido a una importante intensificación de la actividad preventiva conducida por las Comunidades Autónomas a través de distintos planes y programas específicos adaptados a las peculiaridades de los distintos territorios y tejidos productivos, actividad que puede estar repercutiendo, junto con las iniciativas adoptadas en el ámbito estatal, a ese descenso prácticamente generalizado de los niveles de siniestralidad.

En definitiva, los datos de 2004 confirman la mejoría en la evolución de la siniestralidad laboral que, no obstante, sigue siendo un

CUADRO II-66
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, POR COMUNIDADES
AUTÓNOMAS, 2000-2004

Comunidades Autónomas	2000	2001	2002	2003	2004	Var. % 2004-2003
Andalucía	138.738	145.913	151.905	141.442	149.861	6,0
Aragón	22.860	22.098	21.499	20.808	20.850	0,2
Asturias	23.586	24.030	22.309	20.723	18.775	-9,4
Baleares	30.003	30.643	28.805	25.532	24.076	-5,7
Canarias	45.894	47.252	48.000	44.591	44.003	-1,3
Cantabria	10.186	10.522	10.275	10.057	9.505	-5,5
Castilla-La Mancha	35.657	36.869	38.109	38.416	37.840	-1,5
Castilla y León	41.684	43.120	43.690	42.559	40.344	-5,2
Cataluña	183.427	188.922	183.850	169.589	162.041	-4,5
C. Valenciana	118.200	114.579	106.786	99.416	97.653	-1,8
Extremadura	14.975	15.257	16.072	14.360	15.166	5,6
Galicia	43.590	46.384	47.593	46.190	47.369	2,6
Madrid	121.155	129.660	130.915	132.000	121.998	-7,6
Murcia	32.304	29.172	26.788	24.871	23.605	-5,1
Navarra	14.647	14.794	13.559	12.888	12.791	-0,8
País Vasco	50.585	51.652	51.266	48.912	43.793	-10,5
La Rioja	6.246	6.149	5.849	6.046	5.603	-7,3
Ceuta y Melilla	1.537	1.477	1.626	1.337	1.323	-1,0

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

problema de elevada magnitud en España. A punto de cumplirse diez años de la aprobación de la LPRL, la inversión de la tendencia creciente de los accidentes de trabajo que se confirma en el año 2004 corrobora la utilidad de los instrumentos, medidas y procesos de negociación entre las Administraciones Públicas y los interlocutores sociales puestos en marcha a raíz de la aprobación de esta norma, alentando a proseguir profundizando y reforzando la implantación de la cultura preventiva en el trabajo.