CAPÍTULO II

MERCADO DE TRABAJO, POLÍTICAS DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

Los resultados del mercado de trabajo español en 2006 prosiguieron la evolución de los últimos años, con un progresivo aumento del empleo, una más apreciable reducción del paro y una mejora en los distintos indicadores cuantitativos previstos en el Programa Nacional de Reformas (PNR) y en la Estrategia Europea de Empleo (EEE). No obstante, aún quedan distancias muy considerables con respecto a los objetivos más importantes trazados en el ámbito de la Unión, y más aún si se atiende a los mejores países dentro de ella. Así, como recuerdan las instancias comunitarias y como sugiere el examen de la información disponible, las políticas activas de empleo pueden —y deben— desempeñar un mayor papel en el mercado de trabajo español.

Por otro lado, el repunte de la temporalidad (también visible ya en los datos de los dos años inmediatamente anteriores al que centra esta Memoria), junto con la modesta evolución de algunos indicadores de eficiencia económica, como la productividad aparente del trabajo, muestran el margen existente para mejorar la calidad del empleo y contribuir, con ello, a una economía más dinámica y a una sociedad más cohesionada. A este reto responde el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo de mayo de 2006 (AMCE), primeramente plasmado en el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, y con posterioridad en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, ambos con el mismo nombre. Por lo que hace a la estabilidad en el empleo, aunque es pronto para evaluar su impacto, los resultados disponibles al cierre de esta Memoria muestran un fuerte aumento de la contratación indefinida.

El objetivo del AMCE es aumentar la calidad del empleo, la productividad y la competitividad de la economía, y la cohesión social y territorial. Por esta razón, además de incorporar varias medidas encaminadas a mejorar la estabilidad en el empleo, el acuerdo plantea potenciar la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, mejorar la protección por desempleo de ciertos colectivos y aumentar la eficiencia de las políticas activas de empleo. Recuerda asimismo la necesidad de acompañar las medidas que contempla con políticas sólidas en educación y formación, en infraestructuras, en investigación, desarrollo e innovación, y en materia industrial y medioambiental.

El repaso de las políticas de empleo, tanto en el ámbito nacional como en su vertiente territorial, señala sobre todo las dificultades para allegar información suficiente y sistemática sobre los esfuerzos aplicados en este campo y, desde luego, para conocer su rendimiento. Así, ese repaso se muestra limitado, pero asienta con solidez una conclusión: la pertinencia de haber incluido entre los objetivos del AMCE la revisión e impulso de las políticas activas. Al margen de la discusión sobre el modelo a adoptar, es indudable que se requiere una mejor delimitación de las competencias de los distintos actores involucrados en las políticas activas de empleo así como una intensa labor de coordinación de los mismos.

En el ámbito de la Unión Europea, se inició un nuevo ciclo de diálogo social con la adopción de un segundo programa de trabajo conjunto de las organizaciones CES, UNICE, UEAPME y CEEP, en el que se enmarcan las negociaciones que han desembocado en la firma del Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo, al tiempo que continuó desarrollándose el diálogo social a nivel sectorial. Esta nueva etapa será clave para tratar de consolidar el diálogo social bipartito como un instrumento para contribuir a los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social en Europa.

En España se produjeron, asimismo, nuevos e importantes avances en el terreno del diálogo social. Mediante la firma del AMCE y del Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, entre otros, se completó, en buena medida, el intenso proceso abierto con la Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004. Con el amplio conjunto de acuerdos alcanzados en el curso de esta legisla-

tura se ha reforzado notablemente el diálogo social como cauce para acometer medidas de mejora del mercado de trabajo, las relaciones laborales y la protección social.

A lo anterior hay que sumar la continuidad del consenso alcanzado por los interlocutores sociales en relación con un marco común de criterios para la negociación colectiva, mediante la prórroga para 2006 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005, y la firma, también por las organizaciones CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) 2007. Este clima de acuerdo en aspectos básicos de las relaciones laborales tiene su reflejo en el desarrollo de la negociación colectiva y en la dinámica de la conflictividad laboral.

La negociación colectiva siguió su tendencia expansiva del número de convenios y de las empresas y trabajadores afectados. De sus principales contenidos, continuó un año más una pauta de crecimiento moderado de los salarios, favorecida por la mejor evolución de la inflación al final del año. Un aspecto importante de la negociación estriba en su capacidad de adaptarse a nuevos espacios abiertos desde la norma estatal y de contribuir a la promoción de aspectos básicos de las relaciones laborales. Entre los primeros, la negociación de 2006 ha podido abordar de nuevo la jubilación forzosa como instrumento de política de empleo. De los segundos, se ha estudiado la regulación en los convenios de 2006 de la igualdad de trato y de oportunidades, y la no discriminación.

Por su parte, la conflictividad laboral siguió evolucionando dentro de unas pautas de paulatina disminución de las huelgas y de crecimiento, también progresivo, de la conflictividad que se canaliza a través de órganos y procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, en el SIMA o en los correspondientes órganos de las comunidades autónomas. En paralelo a estas pautas, continuó la tendencia de aumento también paulatino de los conflictos colectivos planteados ante la jurisdicción social y de disminución de la conflictividad tramitada en sede administrativa.

Asimismo, 2006 fue un año de importantes novedades en el terreno normativo laboral, con amplia incidencia en las relaciones indi-

viduales y colectivas de trabajo. Destacan, así, las nuevas normas en materia de subcontratación y de cesión ilegal de trabajadores, introducidas por la Ley 43/2006, con origen en el AMCE, así como la nueva Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Asimismo, en el plano de los derechos colectivos, se reguló la implicación de los trabajadores en la sociedad anónima y en la sociedad cooperativa europea, dando transposición a sendas directivas comunitarias. Además, vio la luz el desarrollo de dos relaciones laborales de carácter especial (especialistas en ciencias de la salud residentes y abogados) junto con otras normas reguladoras del estatuto jurídico de diversos colectivos (personal investigador en formación y cooperantes). Ya en 2007, destaca la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, entre otras finalidades, incorpora al ordenamiento español las directivas comunitarias en esta materia.

Deben citarse, por último, los nuevos avances normativos e institucionales alcanzados en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, fruto del diálogo entre las organizaciones empresariales y sindicales y la Administración. La reforma del Reglamento de los servicios de prevención y la nueva lista de enfermedades profesionales, así como la reforma del procedimiento para su notificación y tramitación se perfilan como instrumentos que pueden contribuir a mejorar la actividad preventiva y los niveles de seguridad y salud laboral. Por su parte, la siniestralidad laboral, si bien aumentó en número absoluto de accidentes, registró en 2006 una evolución a la baja en términos de incidencia relativa y de gravedad de aquéllos.

1. MERCADO DE TRABAJO Y POLÍTICAS DE EMPLEO

1.1. Perspectiva europea: evolución, objetivos y debates

Mayor ritmo de creación de empleo en la Unión Europea...

Según la Comisión, el mayor crecimiento del PIB europeo en 2006 (2,9 por 100 en la UE-25 frente al 1,7 por 100 de 2005) se ha traducido en una creación de empleo sustancialmente mayor que la observada en 2005[1]. Así, el empleo total de la UE-25 creció seis décimas más que en 2005, lo que supone la creación de más de tres millones y medio de nuevos empleos. Prácticamente todos los países

[1] Comisión Europea, *Previsiones económicas de primavera,* mayo 2007.

han acelerado su ritmo de creación de empleo respecto al año anterior, manteniéndose España entre los cinco países con mayor crecimiento del empleo, ligeramente por debajo de Estonia, Irlanda, Letonia y Luxemburgo. Sin embargo, mientras en 2005 España aportó uno de cada tres empleos creados en la UE-25, en 2006 la aportación cayó a uno de cada cinco, como consecuencia de la mejor evolución del empleo en el resto de países miembros.

Por lo que se refiere a la tasa de paro de la Unión Europea, el año 2006 se cerró con una tasa del 7,9 por 100, casi un punto inferior a la del año anterior, aunque con grandes diferencias entre Estados miembros cuyas tasas oscilaron entre el 3,9 por 100 de Dinamarca y el 13,8 por 100 de Polonia. España se sitúa ligeramente por encima de la media comunitaria aunque ha registrado una caída respecto al año anterior de más de medio punto.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y que los empleos creados sean de calidad y permitan mejorar la productividad de la economía europea para competir mejor en el mercado mundial, sigue siendo el hilo conductor del debate europeo sobre el empleo. En este sentido, tras tres años de intensas discusiones, se aprobó en diciembre la Directiva sobre la liberalización de los servicios en el mercado interior (conocida como Directiva Bolkestein)[2], aunque con sustanciales modificaciones respecto a los textos iniciales, entre ellas, la eliminación del principio de país de origen y la exclusión de un amplio conjunto de servicios[3]. Igualmente, durante 2006 se impulsó, para su puesta en marcha desde principios de 2007, el Fondo Europeo para la Globalización, como complemento de los Fondos estructurales para compensar a los trabajadores desplazados por motivo de reestructuración o deslocalización empresarial[4]. La Comisión también ha estado activa en la promoción del trabajo digno en el mundo, contribuyendo así a la agenda sobre empleo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[5]. Pero sin duda, el debate europeo sobre el empleo se ha centrado este año en cómo combinar flexibilidad y seguridad o impulsar la movilidad laboral, cuestiones ambas sobre las que se centrará este apartado.

---

[2] Directiva 2006/123/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a los servicios en el mercado interior.

[3] Véase el capítulo I de esta Memoria.

[4] Véase Memoria CES 2005.

[5] COM (2006) 249: Promoting decent work for all, The EU contributions to the implementation of the decent work agenda in the world.

1.1.1. **Balance de la Estrategia Europea de Empleo**

... aunque insuficiente para el cumplimiento de los objetivos de la EEE

Según los últimos datos de Eurostat (cuadro II-1), a pesar de la favorable evolución del empleo, los progresos para el cumplimiento de los objetivos cuantificados en materia de empleo de la EEE siguen siendo lentos, no habiéndose alcanzado todavía los objetivos que se fijaron para el año 2005. Sin embargo, se observan mejoras en la mayoría de los indicadores, mayores que las registradas el año anterior. En efecto, la tasa de empleo de la UE-25 aumentó un punto (hasta el 64,7 por 100), todavía 2,3 puntos por debajo del objetivo fijado para 2005 y a 5,3 puntos del objetivo del 70 por 100 establecido para 2010. Más alentadora ha sido la evolución de la tasa de empleo femenino, que alcanzó el 57,3 por 100, superando así el objetivo que se fijó para 2005 y situándose a sólo 2,7 puntos del objetivo para 2010. Igualmente positiva ha sido la evolución de la tasa de empleo de mayores de 55 años, que ha pasado del 42,4 por 100 al 43,6 por 100, aunque es todavía 6,4 puntos inferior al objetivo para 2010.

En España, la tasa de empleo de la población de 15-64 años se situó en el 64,8 por 100[6], 1,5 puntos por encima de la registrada el año anterior. A pesar de haber moderado su ritmo de crecimiento respecto al año anterior (con variaciones interanuales del 2,4 por 100 y 3,6 por 100 respectivamente), se mantiene, junto con Alemania, Eslovaquia, Estonia, Letonia y Polonia, entre los seis países de la UE-25 que han registrado mayores incrementos. Por su parte, el diferencial con los tres mejores países de la UE-25 (Dinamarca, Holanda y Suecia) sigue siendo elevado aunque algo menor que el observado el año anterior (cuadro II-1).

Sólo cinco Estados miembros cumplían en 2006 el objetivo de la tasa de empleo (Austria, Dinamarca, Holanda, Reino Unido y Suecia), y otros cinco se hallaban muy cerca (Chipre, Estonia, Finlandia, Irlanda y Portugal), mientras la situación es preocupante en Eslovaquia, Hungría, Italia, Malta y Polonia, países donde la tasa de empleo no supera el 60 por 100 (cuadro II-2).

[6] Dicha tasa difiere de la que arroja los datos de la EPA, comentados en el apartado 1.2.1 de este capítulo, que recoge la población de 16 y más años.

CUADRO II-1

INDICADORES DE EMPLEO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 2005-2006 (Porcentajes)

Indicadores[1]	España		UE-25		UE-25 media 3 mejores		Diferencia España/UE-25		Diferencia España-media 3 mejores		Objetivos 2010[2]		Diferencias en 2006 respecto a objetivos 2010	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	España	UE-25	España	UE-25
Empleo														
Tasa de empleo	63,3	64,8	63,8	64,7	73,9	74,9	–0,5	0,1	–10,6	–10,1	66,0	70,0	–1,2	–5,3
Tasa de empleo de mujeres	51,2	53,2	56,3	57,3	69,6	70,6	–5,1	–4,1	–18,4	–17,4	57,0	60,0	–3,8	–2,7
Tasa de empleo de mayores de 55	43,1	44,1	42,5	43,6	61,9	62,9	0,6	0,5	–18,8	–18,8	—	50,0	—	–6,4
Desempleo														
Tasa de paro	9,2	8,5	8,7	7,9	4,5	4,1	0,5	0,6	4,7	4,4	—	—	—	—
Tasa de paro de mujeres	12,2	11,6	9,8	9,0	4,5	4,3	2,4	2,6	7,7	7,3	—	—	—	—
Tasa de paro jóvenes (% población activa 15 a 24 años)	19,7	17,9	18,5	17,3	8,5	7,6	1,2	0,6	11,2	10,3	18,6	—	–0,7	—
Ratio desempleo jóvenes (% población 15 a 24 años)	9,7	8,8	8,3	7,6	4,1	3,0	1,4	1,2	5,6	5,8	—	—	—	—
Paro larga duración (% total desempleados)	24,5	21,7	45,0	44,9	20,1	18,4	–20,5	–23,2	4,4	3,3	—	—	—	—
Crecimiento del PIB real	**3,5**	**3,9**	**1,7**	**2,9**	**9,6**	**10,5**	**1,8**	**1,0**	**–6,1**	**–6,6**	**3,0**	**3,0**	**0,9**	**–0,1**

1) Los indicadores de este cuadro recogen la población de 15-64 años, excepto cuando se indique lo contrario.
2) Los Objetivos para 2010 de España son los del Programa Nacional de Reformas de 2005 y los de la UE-25 son los objetivos fijados en la Cumbre de Lisboa de 2004.
Fuente: Elaboración propia con Eurostat: *Labour Force Survey*, y datos anuales de crecimiento del PIB real a precios constantes (2000).

CUADRO II-2

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE EMPLEO DE LA EEE POR PAÍSES EN 2006

Tasa de empleo total		Crecimiento medio 2003-2006		
		Inferior al de la UE-25 (< 1%)	**El de la UE-25 (1%)**	**Superior al de la UE-25**
Tasa en 2006 (%)	>70	Austria, Holanda, Reino Unido, Suecia	Dinamarca	
	65-70	Rep. Checa, Chipre, Finlandia, Portugal		Alemania, Eslovenia, Estonia, Irlanda, Letonia
	<65	Bélgica, Francia, Luxemburgo, Hungría, Malta		Eslovaquia, **España,** Grecia, Italia, Lituania, Polonia

Tasa de empleo mujeres		Crecimiento medio 2003-2006		
		Inferior al de la UE-25 (< 1,4%)	**El de la UE-25 (1,4%)**	**Superior al de la UE-25**
Tasa en 2006 (%)	>60	Austria, Finlandia, Holanda, Portugal, Reino Unido, Suecia	Dinamarca	Alemania, Eslovenia, Estonia, Letonia, Lituania
	55-60	Francia, República Checa, Chipre		Irlanda
	<55	Eslovaquia, Hungría, Malta	Bélgica	**España,** Grecia, Italia, Luxemburgo, Polonia

Tasa de empleo de mayores		Crecimiento medio 2003-2006		
		Inferior al de la UE-25 (< 2,8%)	**El de la UE-25 (2,8%)**	**Superior al de la UE-25 (>2,8%)**
Tasa en 2006 (%)	>50	Chipre, Dinamarca, Reino Unido, Suecia	Irlanda	Estonia, Finlandia, Letonia
	40-50	República Checa, Grecia, Holanda, Portugal	**España**	Alemania, Lituania
	<40	Francia, Italia, Malta, Polonia		Austria, Bélgica, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Luxemburgo

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

La evolución de la tasa de empleo española ha venido condicionada sobre todo, por el crecimiento de la femenina, que ha crecido 2 puntos, hasta el 53,2 por 100, lo que supone un crecimiento interanual del 3,9 por 100, siendo el tercer país de la UE-25 que ha registrado un mayor crecimiento, tras Estonia y Letonia. Aunque la tasa de empleo femenina española se encuentra 3,8 puntos porcentuales por debajo del objetivo previsto para 2010 en el PNR, de mantenerse la evolución actual, parece perfectamente posible su cumplimiento incluso antes de dicha fecha.

Sin embargo, el diferencial con los tres mejores países de la UE-25, a pesar de haberse reducido 1 punto a lo largo del año, es

todavía elevado (17,4 puntos). Así, en el año 2006, doce estados cumplían ya el objetivo de situar la tasa de empleo femenina en el 60 por 100, y otros cuatro se encontraban cerca, mientras Malta, con una tasa del 34,9 por 100, y Grecia, Italia y Polonia con tasas cercanas al 48 por 100, se encontraban lejos de poder alcanzar el objetivo en el plazo previsto.

Por su parte, la tasa de empleo de mayores de 55 años ha seguido avanzando en España hasta situarse en el 44,1 por 100, medio punto por encima de la media comunitaria, a pesar de que su ritmo de crecimiento ha sido en esta ocasión menor que el registrado en la UE-25 (2,3 frente al 2,6 por 100 de la UE-25). A nivel comunitario, nueve estados miembros han alcanzado a mediados de 2006 el objetivo de 2010 (Chipre, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Irlanda, Letonia, Portugal, Reino Unido y Suecia), y dos más se aproximan a él (Alemania y Lituania), mientras en otros nueve (Austria, Bélgica, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Italia, Luxemburgo, Malta, y Polonia) se sitúa por debajo del 35 por 100. Con un comportamiento medio dentro de la UE-25, la tasa de empleo de mayores de 55 años debería crecer en España a tasas cercanas al 3 por 100 en los próximos años para poder cumplir el objetivo previsto para 2010, lo que supone un ritmo algo superior al observado en los últimos tres años (2,8 por 100 de media en el periodo 2003-2006).

La evolución del empleo en España ha venido acompañada de una significativa reducción de la tasa de paro, del 9,2 al 8,5 por 100, aunque menor que la observada el año anterior. El diferencial con la UE-25 se sitúa en seis décimas, una más que el año anterior, debido a la mejor evolución de la tasa de paro comunitaria (cae del 8,7 al 7,9 por 100), aunque con los tres mejores de la UE-25 (Chipre, Dinamarca y Holanda) el diferencial ha pasado de 4,7 a 4,4 puntos.

Contrariamente a lo que sucediera el año anterior, la tasa de paro femenina ha caído en España prácticamente al mismo ritmo que la masculina, situándose en el 11,6 por 100 (12,2 por 100 en 2005), caída algo menor que la observada en la UE-25, con lo que el diferencial se amplia ligeramente. Mejor evolución ha registrado la tasa de paro de los jóvenes de 15 a 24 años, al haber pasado del 19,7 al 17,9 por 100, lo que supone una caída superior a la de la UE-25, con lo que el diferencial se ha reducido a la mitad (de 1,2 a 0,6 puntos). A su vez, el diferencial con los tres mejores países de

la UE-25 (Dinamarca, Holanda e Irlanda), aún siendo todavía muy elevado (10,3 puntos) ha caído un punto porcentual respecto al año anterior. En todo caso, la tasa de paro de los jóvenes se mantiene en niveles preocupantes en el conjunto de la Unión, donde la mitad de los Estados miembros, entre los que se encuentra España, registran tasas de paro para dicho colectivo que duplican las tasas de paro general, a pesar de las reducciones observadas en los últimos años.

Por último, el peso del paro de larga duración en el total de parados ha caído 3 puntos en España mientras en la UE-25 se mantiene estable en torno al 45 por 100. España se sitúa así entre los cuatro países de la UE-25 (tras Chipre, Dinamarca, y Suecia) con menores proporciones de parados de larga duración.

En definitiva, la evolución del empleo en España ha sido positiva, lo que ha permitido seguir reduciendo los diferenciales frente a la UE-25 y continuar los progresos en el cumplimiento de los objetivos de la EEE, a pesar de que se ha ralentizado respecto al año anterior el ritmo de convergencia con la media comunitaria, tanto de la tasa de empleo femenina como de la de mayores de 55 años.

1.1.2. **Primer año de los Programas Nacionales de Reformas**

Como se señaló en la anterior edición de esta Memoria, el Consejo Europeo de junio de 2005 relanzó la Estrategia de Lisboa para el periodo 2005-2008, fijando 24 directrices integradas sobre el crecimiento y el empleo, destacando ocho en materia de empleo y agrupándolas en torno a los siguientes ejes de actuación: a) atraer a más personas al mercado laboral y modernizar los sistemas de protección social; b) mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas y aumentar la flexibilidad de los mercados laborales; c) incrementar las inversiones en capital humano con el fin de mejorar la educación y las cualificaciones. El nuevo sistema de gobernanza de la EEE estableció, asimismo, la elaboración por parte de los Estados miembros de sus respectivos programas nacionales de reformas siguiendo dichas directrices, a la vez que se instauró un mecanismo de revisión anual de los avances realizados, tanto a nivel nacional como comunitario.

Balance positivo de los Programas Nacionales de Reformas...

En este contexto, la Comisión presentó en octubre su valoración sobre los avances realizados en relación al Programa Comunitario de Lisboa[7], donde se recogieron las medidas legislativas llevadas a cabo en el periodo 2005-2006. Destacan los avances realizados para establecer el programa integrado sobre el aprendizaje permanente,[8] el programa comunitario para el empleo y la solidaridad social[9], así como los pasos dados para la creación del Instituto Europeo para la Igualdad de Género[10], la elaboración de las directrices estratégicas en materia de cohesión para el periodo 2007-2013 o las directrices estratégicas relativas al desarrollo rural, ambas con una clara prioridad a las cuestiones relacionadas con la creación de empleo y los objetivos de la EEE[11].

En cuanto a la valoración de los avances en relación con los objetivos de los distintos programas nacionales de reformas, la Comisión ha considerado positivos los resultados alcanzados durante este primer año, aunque no hay margen para la autocomplacencia, puesto que los progresos en los diferentes ejes anteriormente citados se han mostrado dispares y desiguales entre los distintos países de la UE-25[12]. En efecto, las perspectivas son más esperanzadoras que venían siendo en los últimos años, al empezar a percibirse, aunque todavía de forma incipiente, los efectos positivos de las reformas económicas iniciadas recientemente en la mayoría de Estados miembros (*i.e.* impulso de la I+D y de la innovación, mejora de la reglamentación y del entorno empresarial, viabilidad financiera, medidas en los mercados de trabajo).

En materia de empleo, la Comisión consideró positivo el crecimiento del empleo y la progresiva reducción del desempleo aunque

[7] Community Lisbon Programme: technical implementation Report. SEC (2006) 1379.

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

[9] COM (2005) 536 final, relativa a la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el establecimiento del Programa PROGRESS para el Empleo y la Solidaridad Social.

[10] Reglamento 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

[11] Decisión del Consejo, de 6 de octubre de 2006, relativa a las directrices estratégicas comunitarias en materia de cohesión.

[12] COM (2006) 816 final, relativa a la ejecución de la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo: un año de resultados.

RECUADRO II-1

RECOMENDACIONES GENERALES DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PNR EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

ATRAER A MÁS PERSONAS AL MERCADO LABORAL Y MODERNIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

Dar mayor prioridad a la aproximación basada en el ciclo de vida para integrar mejor las políticas orientadas a los jóvenes, las mujeres y los mayores.
Realizar mayores esfuerzos para ofrecer a los jóvenes durante los primeros 6 meses de paro, formación o empleo.
Realizar mayores esfuerzos para que el Pacto Europeo para la Igualdad sea una realidad en toda la UE-25.
Aumentar la oferta de guarderías infantiles y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
Mejorar las oportunidades de empleo para los mayores.
Agilizar la intermediación laboral entre oferta y demanda de trabajo. Ello requiere unos servicios públicos de empleo más eficientes así como fomentar la movilidad.

MEJORAR LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES Y EMPRESAS Y AUMENTAR LA FLEXIBILIDAD DE LOS MERCADOS LABORALES

Combinar mejor la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo con el fin de aumentar la productividad y la calidad del empleo. Ello supone fomentar la seguridad en el empleo más que en el puesto de trabajo.
No se propone ninguna medida, aunque hay acuerdo en la necesidad de avanzar en la modernización de los sistemas de protección social, de forma que se cubran los riesgos sociales con independencia del empleo y del tipo de contrato y en reducir la segmentación laboral.

INCREMENTAR LAS INVERSIONES EN CAPITAL HUMANO MEJORANDO LA EDUCACIÓN Y LAS CUALIFICACIONES

Combatir más activamente el abandono escolar temprano para poder cumplir el objetivo fijado por la UE-25 para 2010.
Aumentar la proporción de jóvenes de 20-24 años que terminan la educación secundaria para poder alcanzar el objetivo del 85 por 100 fijado para 2010.
Fomentar la formación profesional así como los partenariados con las empresas para mejorar la calidad de la formación.
Incrementar la tasa de participación en formación contínua, y en especial de los mayores de 40 años.
Adaptar mejor la educación y la formación a las exigencias del mercado laboral, con especial enfásis en la transición desde la educación superior.

alerta sobre el escaso incremento de la productividad y de la calidad del empleo creado. Igualmente valoró el creciente consenso sobre la necesidad de reformar el mercado de trabajo combinando seguridad con mayor flexibilidad («flexiseguridad»), aunque considera que los pasos dados han sido insuficientes y espera se den avances más importantes a lo largo de 2007. Aconseja, así, realizar esfuerzos adicionales para disminuir la todavía elevada rigidez de los mercados laborales, ya que ello frena la competitividad de la UE-25, y combatir más activamente la segmentación laboral entre trabajadores con contratos permanentes y una elevada protección del empleo y trabajadores escasamente protegidos con contratos de trabajo temporales (recuadro II-1).

... Pero son necesarios esfuerzos adicionales

La Comisión valoró positivamente los esfuerzos realizados en la mayoría de los países para atraer y retener a más personas al mercado laboral y modernizar los sistemas de protección social. Sin embargo, las políticas orientadas a los jóvenes, las mujeres y los mayores de 55 años se abordan de forma separada, dando escasa prioridad a la aproximación integrada del trabajo a lo largo del ciclo de vida. Igualmente son insuficientes los esfuerzos realizados por la mayoría de los Estados miembros para reducir las diferencias por razón de sexo en el mercado laboral y promover un mejor equilibrio entre vida laboral y familiar. A juicio de la Comisión, es también necesario impulsar la oferta de empleo o formación a los jóvenes desempleados durante los primeros seis meses de paro,[13] así como reducir el abandono escolar temprano, sobre todo en los países donde se observa un estancamiento o incluso un ligero incremento[14]. En definitiva, en materia de empleo se reiteran las medidas aprobadas en el Consejo Europeo de marzo de 2006 y la necesidad de que los Estados miembros se centren y actúen sobre todas ellas de forma más decidida de cara a 2007.

Por lo que se refiere al PNR de España, el balance del primer año presentado por el Gobierno en octubre 2006[15] destaca el avance en la consecución de los dos principales objetivos de cara a 2010 (converger en renta per cápita con la UE-25, y situar la tasa de empleo en el 66 por 100), así como detalla el conjunto de medidas de política económica llevadas a cabo en los dos últimos años (cuadro II-3).[16] Como aspecto positivo señala la favorable evolución mostrada por la tasa de paro juvenil, ya comentada, que se sitúa más de un punto por debajo del objetivo fijado en el PNR para 2008. Por lo que se refiere a los ejes de formación y de empleo, los principales logros quedan recogidos en los acuerdos

[13] Según la Comisión sólo nueve Estados cumplían dicho objetivo en 2006 (Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia, Holanda, Letonia, República Checa, Reino Unido y Suecia).

[14] Según el Informe de la Comisión, en 2006, seis millones de jóvenes de 18 a 24 años abandonaron el sistema educativo de forma temprana, siendo especialmente preocupante la situación en Chipre, España, Grecia, Italia, Letonia, Malta, y Portugal.

[15] Oficina Económica del Presidente, Programa Nacional de Reformas de España, Informe Anual de Progreso 2006, octubre 2006.

[16] Véase el capítulo I de esta Memoria para más detalle sobre las acciones llevadas a cabo en relación a los distintos ejes del PNR.

CUADRO II-3

PRINCIPALES MEDIDAS DEL PNR DE ESPAÑA EN MATERIA DE EMPLEO Y FORMACIÓN, 2005-2006

Ejes del PNR y directrices	Medidas aprobadas[a]	Objetivos	España		UE-25		Objetivos	
			2005	2006	2005	2006	2008	2010
Eje 3: Aumento y mejora del capital humano (directricres 23 y 24)	Mejorar la educación infantil (lenguas, TIC...) y la conciliación entre vida laboral y personal. Mejorar la ESO, el bachillerato y la FP (incluye programas de refuerzo, orientación y apoyo). Reforma del modelo de formación contínua de ocupados y parados para promover el aprendizaje a lo largo de la vida.	Reducir un 50% la tasa de abandono escolar prematuro [b]	30,8	29,9	15,2	15,1	20,1	15,0
Eje 6: Mercado de trabajo y diálogo social (directrices 17 a 24)	Incrementar la participación femenina y eliminar la discriminación laboral. Mejora del sistema de ayuda a la dependencia. Favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. Favorecer la conciliación entre vida laboral y personal.	Aumentar la tasa de empleo femenina	51,2	53,2	56,2	57,3	54,4	57,0
	Incrementar el empleo de jóvenes en respuesta al pacto Europeo para la Juventud. Mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Reducción de la temporalidad.	Reducir la tasa de desempleo juvenil	19,7	17,9	18,5	17,3	19,3	18,6
	Apoyar la prolongación de la vida activa y modernización de los sistemas de protección social. Reforma de las prestaciones sociales (i.e. reformulación de las pensiones de viudedad). Mejorar el funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo. Gestión de los flujos migratorios. Promoción del empleo autónomo y la economía social. Negociación colectiva.	Reducir la siniestralidad laboral en un 15%[c]	2,0	-	-	-	-	-

a) Las principales medidas legislativas son: Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación; RD 1613/2005, de 30 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2006; Resolución de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la prórroga, para el año 2006, del ANC 2005; RD 200/2006, de 17 de febrero que modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por desempleo; Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación; Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción personal y atención a las personas en situación de dependencia; Ley 43/2006, de 30 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo.

b) Porcentaje de jóvenes 18-24 años que han completado como máximo la primera etapa de educación secundaria y no siguen ningún estudio o formación.

c) Número de accidentes de trabajo con baja laboral por cada 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social.

Fuente: Oficina Económica del Presidente, Programa nacional de reformas de España, Informe Anual de Progreso 2006, octubre 2006.

derivados del diálogo social y conseguidos por el Gobierno y los interlocutores sociales sobre la reforma del mercado de trabajo, la Ley de Promoción personal y atención a las personas en situación de dependencia o la reforma de las pensiones, temas todos ellos que se abordarán con más detalle en otros apartados de esta Memoria.

Programa Nacional de Reformas: valoración positiva con matices

En opinión de los interlocutores sociales, el Informe Anual de Progreso del PNR merece una valoración general positiva si bien con distintos matices (cuadro II-4). Por otro lado, al igual que el año anterior, los interlocutores sociales han considerado que su participación en la revisión, seguimiento y actualización del PNR ha sido escasa. Para mejorar esta situación el Gobierno propuso en septiembre de 2006 un Protocolo de trabajo conjunto Gobierno-interlocutores sociales[17] en el que se ha fijado un calendario de reuniones y consultas sobre el desarrollo del PNR para impulsar la participación futura de los interlocutores sociales en las fases negociadoras con la Comisión Europea.

Por su parte, la Comisión Europea resaltó, entre los puntos fuertes del PNR español[18], el progreso hacia los objetivos cuantitativos propuestos y especialmente el relativo al empleo femenino. Entre sus puntos débiles destacan la persistencia de un elevado nivel de segmentación laboral, a pesar de los avances que puede suponer en este sentido la reforma laboral acordada por los interlocutores sociales a mediados de 2006, por lo que recomienda combatir más activamente dicha segmentación, mediante la modernización del sistema de protección del empleo y el impulso de medidas que combinen la flexibilidad con la seguridad laboral, así como hacer más atractivo el empleo a tiempo parcial. Igualmente se recomienda aumentar el acceso a las guarderías y mejorar la integración de la población inmigrante. Entre los puntos débiles también se encuentran los escasos avances en educación y formación. La Comisión considera especialmente preocupante el elevado nivel de abandono escolar temprano entre los jóvenes de 18-24 años[19], así como la baja proporción de jóvenes de 20-24 años que han terminado la educación secundaria (61,1 por 100 en 2005 frente al 76,9 por 100 de la UE-25) por lo que recomienda revertir estas tendencias y aumentar los niveles de cualificación con el fin de impulsar la productividad del mercado laboral español.

[17] Oficina Económica del Presidente, Protocolo de trabajo Gobierno-Interlocutores sociales sobre el Programa nacional de reformas.

[18] COM (2006) 816 final. Parte II y III.

[19] Se trata del porcentaje de jóvenes de 18-24 años que ha completado como máximo la primera etapa de la educación secundaria y no sigue ningún estudio o formación. Este porcentaje se situó en 2006 en el 29,9 por 100, el doble de la media de la UE-25 y del objetivo fijado para 2010 en el PNR español.

CUADRO II-4

PRINCIPALES OBSERVACIONES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES A LA ACTUALIZACIÓN DEL PNR EN RELACIÓN AL EMPLEO

Temas	Unión General de Trabajadores	Confederación Sindical de Comisiones Obreras	CEOE/CEPYME
Objetivos de empleo	Incidir en 5 objetivos prioritarios: reducir desigualdad laboral de las empresas; promover estabilidad empleo; fomentar el tejido productivo de calidad; modernizar los Servicios Públicos de Empleo y revisar las políticas activas; promover la igualdad de trato y la inserción socio-laboral de grupos específicos.	La actualización del PNR señala la mejora de la tasa de empleo femenina, pero debería haber incidido en la persistencia de la desigualdad de la mujer en el mercado laboral (bajas tasas de actividad, altas tasas de paro, y brecha salarial).	
Productividad del trabajo	Se debe actuar en aumentar las ganancias en productividad de la economía española, a través de ampliar las bases del crecimiento y potenciar la inversión en el capítulo tecnológico, humano y físico. Todo ello con el objetivo de corregir diferencias en competitividad y desigualdad en distribución de la renta.	El modelo productivo basado en la construcción y en los servicios de menor valor añadido dificulta el aumento de la productividad, siendo necesario pasar a un modelo más diversificado.	La productividad debe ser tenida en cuenta para fijar las retribuciones de los trabajadores y su crecimiento, de forma que incrementos de la productividad posibiliten mejoras retributivas y mantenimiento o creación de empleo. Para que la cuantía de los salarios no suponga dificultades adicionales para aumentar la productividad es necesario racionalizar la estructura salarial potenciando la parte variable del salario.
Eje 3: Aumento del capital humano	Se ha realizado un esfuerzo para ordenar el sistema educativo y de formación aunque existen dudas sobre la dotación presupuestaria asociada. Es necesario asimismo concretar las medidas destinadas a frenar el fracaso escolar y concretar la relación causa-efecto de la formación continua. La actualización del PNR no informa sobre reparto por CCAA de plazas de guardería para los niños de 0 a 3 años.	Es necesario mejorar la calidad de la enseñanza pública lo que requiere aumentar la escasa inversión de las Administraciones. Sin embargo, la L.O.E aprobada en mayo de 2006 carece de una Ley de financiación que garantice la reducción del diferencial del gasto educativo español, con la media de la UE, situado en torno a 1 punto del PIB. Sigue siendo insuficiente la provisión de plazas de guardería para los niños de 0 a 3 años.	Los problemas de la escolaridad y del aprendizaje de nuestro sistema educativo limitan la capacidad de competir de la población española en una economía basada en el conocimiento, por ello es necesario: incentivar la inversión en capital humano e innovación; aumentar la eficiencia del gasto educativo, acentuando la coordinación entre las distintas Administraciones; desarrollar el espíritu emprendedor en todas las etapas de la formación; aproximar las políticas de formación a las necesidades del mercado; proponer medidas educativas específicas en función de las peculiaridades de la inmigración y reforzar los incentivos a la inversión de las empresas en formación continua.
Eje 6: Mercado de trabajo y diálogo social	Se hace escasa mención a las mejoras de las prestaciones (incapacidad permanente, viudedad, orfandad, incapacidad transitoria, prejubilación forzosa, etc.). No se presta atención a la importancia de resaltar los objetivos que persigue la EEE: fomento del pleno empleo, de la calidad y de la productividad del trabajo así como de la cohesión social y territorial. Faltan medidas concretas destinadas a paliar la segmentación laboral y su remuneración, sobre todo en materia de género.	Combatir el empleo irregular requiere una política de inmigración con más recursos que permita regular mejor los flujos, cuestión que el PNR señala pero no especifica. El objetivo de reducir la tasa de temporalidad requiere más un cambio en el modelo productivo que un cambio en las leyes laborales y en las políticas activas del mercado laboral.	En coordinación con la UE, deberían preverse medidas para mejorar la gestión de los flujos migratorios y su adaptación al modelo productivo. Igualmente es necesario prestar mayor atención a la movilidad geográfica interna, lo que requiere una mejor evaluación y mayor coordinación de las políticas activas de empleo, en los ámbitos nacional, autonómico y local.

Fuente: Comisiones Obreras, «Valoración de CCOO al Informe de Actualización 2006 del Programa Nacional de Reformas para España 2005-2008», octubre 2006.
Unión General de Trabajadores, «Valoración de la Actualización del PNR», octubre 2006. CEOE-CEPYME, «Valoración de conjunto al PNR de España. Informe de Actualización 2006».

1.1.3. El debate sobre la flexibilidad y la seguridad en la Unión Europea

A lo largo de 2006 la Comisión Europea ha intensificado el debate sobre el papel de las normas y las políticas laborales y su incidencia en los mercados de trabajo, debate que, en la mayor parte de los Estados miembros, cuenta ya con cierta experiencia. En efecto, el complejo debate sobre la mayor o menor rigidez de los mercados de trabajo sin renunciar al modelo social europeo no es nuevo. Sin embargo, la creciente globalización y la consolidación de nuevos actores en la economía mundial, el desarrollo de las tecnologías de la información, el envejecimiento de la población y la presión ejercida sobre los sistemas de protección social impulsan la necesidad de reformas en el mercado laboral para ofrecer una mejor respuesta a los retos que plantean. La adaptación a dichos cambios, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, está impulsando la exploración de distintas medidas que permitan fomentar la creación de empleo sin repercutir negativamente en su calidad y en la seguridad de los trabajadores.

Esta demanda se recogió como una prioridad en la revisión de la EEE, al establecerse, como una de las directrices del empleo, la necesidad de que los Estados miembros promuevan la flexibilidad laboral junto con la seguridad del empleo y reduzcan la segmentación laboral. Desde entonces, la importancia de este tema ha sido recurrente en todos los documentos comunitarios relativos al empleo y ha llevado a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales al compromiso de elaborar un conjunto de principios comunes durante el año 2007[20].

Distintas aproximaciones a la flexibilidad y seguridad en el trabajo

En este sentido, existe un consenso creciente sobre el impacto positivo que puede tener sobre el mercado de trabajo una combinación adecuada de medidas y entornos institucionales que impulsen la flexibilidad, sin que ello suponga un deterioro de la seguridad. Aceptando la inexistencia de recetas óptimas, distintos estudios empíricos han puesto recientemente de manifiesto que flexibilidad y seguridad

[20] Comisión Europea, Directrices de empleo de los Estados miembros, COM (2005) 141 final; Comisión Europea, Time to move up a gear: the new partnership for growth and jobs; Conclusiones del Consejo Europeo de marzo de 2006, COM (2006) 30 final.

en el trabajo pueden ser complementarias, pudiendo ser distinta la combinación de ambas en países con entornos institucionales y prioridades de política económica distintas, con resultados igualmente válidos.

El impacto de una determinada política parece sin embargo variar según el contexto institucional en que se desarrolle. Según la OCDE[21], los cambios en las políticas y en las instituciones explicarían dos tercios de los cambios que se han producido en la tasa de paro en las últimas dos décadas. Las políticas y las instituciones relativas al mercado de trabajo afectan, sin embargo, no tanto a la tasa de paro como al empleo, dado su impacto sobre la participación en el mercado de trabajo de los colectivos con mayor dificultad de inserción. Para la OCDE, una regulación no competitiva de los mercados, así como una elevada protección legal del empleo y unas prestaciones por desempleo generosas, tienden a aumentar la tasa de paro agregada, aunque el efecto de éstas últimas sobre la tasa de paro puede verse compensada por un elevado gasto en políticas activas de empleo. Por el contrario, otras variables, como la existencia de concertación social y de un sistema de negociación colectiva, inciden positivamente sobre la tasa de paro, de forma que la existencia de las primeras tiende a disminuir la segunda.

Los resultados de la Comisión en su último Informe sobre el empleo apuntan en la misma dirección[22] y muestran cómo la protección legal del empleo (medida por el indicador EPL de la OCDE) y las prestaciones por desempleo pueden ser dos formas alternativas de proteger a los trabajadores ante el riesgo de pérdida de empleo. A juicio de la Comisión, las distintas combinaciones de ambas variables tienen distintos efectos sobre los resultados del mercado de trabajo. Así, una mayor protección legal del empleo va generalmente ligada en la Unión Europea a menores tasas de empleo para los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo (mujeres, jóvenes y mayores), así como a una menor movilidad laboral entre distintos empleos, aunque tiene escaso impacto sobre la creación o destrucción de empleo a nivel agregado. Por otra parte, según los resultados de dicho Informe de la Comisión, la existencia de prestaciones por de-

[21] OCDE, *Perspectivas del empleo 2006* y OCDE, *Boosting jobs and incomes, Policy lessons from reassessing the OECD Jobs Strategy,* 2006.

[22] Comisión Europea, *Employment in Europe 2006*, 2006.

sempleo generosas combinadas con unas políticas activas de empleo eficaces tienen incluso un mayor impacto sobre la percepción de la seguridad, por parte de los trabajadores, que las derivadas del sistema de protección legal del empleo, sugiriendo así que las reformas hacia una mayor «flexiseguridad» deberían asignar un mayor peso al binomio prestación por desempleo/políticas activas de empleo.

Por otro lado, en su último Informe conjunto sobre el empleo 2005/2006, la Comisión[23] avanzó cuatro principios básicos que debería reunir un sistema laboral eficaz que combine la flexibilidad con la seguridad, la denominada «flexiseguridad». Estos principios son: a) la existencia de contratos de trabajo suficientemente flexibles que permitan acomodar las necesidades de las empresas y de los trabajadores; b) el desarrollo de políticas activas de empleo eficaces capaces de fomentar la transición rápida desde situaciones de paro e inactividad hacia el empleo; c) el fomento de un sistema fiable de aprendizaje permanente que permita mejorar la carrera profesional y la adaptabilidad de los trabajadores; d) el desarrollo de regímenes de seguridad social modernos que aporten unos recursos adecuados, combinados con el fomento de la movilidad laboral.

Libro Verde sobre la modernización del derecho del trabajo: opiniones dispares de los interlocutores sociales

Siguiendo esta misma línea, la Comisión presentó en noviembre de 2006 un Libro Verde sobre la modernización del derecho del trabajo,[24] que dará lugar a una nueva comunicación de la Comisión a mediados de 2007 en la que se espera concretar, en mayor medida, posibles líneas de actuación futuras. El Libro Verde de la Comisión realiza un diagnóstico de situación de la legislación laboral y su evolución desde principio de los años noventa, caracterizada por la creciente segmentación de los mercados de trabajo, la mayor utilización de fórmulas de contratación distintas de las relaciones típicas por tiempo indefinido y a tiempo completo (*i.e.* contratos de duración determinada, contratos a tiempo parcial, contratos para cesión de trabajadores por ETT) y el aumento del trabajo autónomo. Asimismo, apunta la necesidad de adaptar la legislación laboral para reducir dicha segmentación y promover una mayor flexibilidad y seguridad del empleo (recuadro II-2).

[23] Comisión Europea, Informe conjunto sobre el Empleo 2005/2006. Más y mejores empleos: cumplimiento de las prioridades de la Estrategia europea de empleo.

[24] Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI. COM (2006) 148 final.

RECUADRO II-2

LIBRO VERDE SOBRE LA MODERNIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

En el contexto de los objetivos de la EEE, la modernización del Derecho laboral constituye, según el Libro Verde, un elemento clave para el éxito de la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas, y lograr el pleno empleo mejorando la productividad y la cohesión social.

Con el fin de reducir la creciente segmentación del mercado de trabajo y promover una mayor flexibilidad y seguridad del empleo, la Comisión plantea la necesidad de adaptar la legislación laboral y disponer de mecanismos para efectuar con éxito las transiciones entre las distintas situaciones laborales y facilitar la capacidad de respuesta de las empresas y de los trabajadores a las necesidades cambiantes, en un contexto económico cada vez más globalizado. Para lograr estos objetivos, la Comisión identifica seis ámbitos de actuación en torno a los cuales pretende estimular el debate y el impulso de medidas por parte de los Estados miembros. Estos ámbitos son los siguientes:

a) La transición entre empleos: se trata de facilitar las transiciones entre las situaciones laborales, en un enfoque basado en el ciclo de vida, otorgando mayor importancia a un marco de apoyo que garantice la seguridad del empleo, incluyendo ayudas sociales y medidas activas de apoyo a los trabajadores durante los periodos de transición.

b) Los límites del derecho del trabajo: se trata de delimitar mejor el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia o autónomo, con particular atención a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, garantizando un conjunto de derechos y obligaciones mínimas.

c) Las relaciones de trabajo triangulares: se denomina así el empleo en ETT y en contratas y subcontratas, buscando, entre otras cosas, establecer un principio de no discriminación para estos trabajadores.

d) La organización del tiempo de trabajo: se trata de ver si deben modificarse los requisitos relativos a la organización del tiempo de trabajo para dotar de mayor flexibilidad a las empresas y a los trabajadores, manteniendo elevados niveles de protección de los trabajadores, y definir las prioridades.

e) La movilidad de los trabajadores: se trata de ver si es necesario homogeneizar dentro de la UE-25 la definición de trabajador sobre todo en el contexto de operaciones transnacionales y en lo relativo a los trabajadores fronterizos.

f) El trabajo no declarado: el trabajo no declarado no sólo supone la explotación de los trabajadores sino que distorsiona la competencia por lo que es necesario combatirlo más activamente, mediante medidas preventivas y un mecanismo más eficaz de sanciones frente al incumplimiento.

En opinión de los sindicatos, el proceso de consultas abierto por la Comisión sobre el Libro Verde no ha sido el adecuado ya que, al no haber sido consultados los interlocutores sociales de forma preferente, su posibilidad de influencia en el debate puede quedar diluida. Por otro lado, tampoco comparten plenamente el diagnóstico de la situación del mercado de trabajo que se deriva del Libro Verde[25]. La Confederación Europea de Sindicatos[26] rechaza la hipótesis de partida de que en el contexto del mercado de trabajo actual el contrato indefinido esté ya obsoleto, lo que requiere reformar la legislación

[25] Véase debate sobre «flexiseguridad» en la Cumbre Social Tripartita en el apartado 2.1.1 de este capítulo.

[26] Confederación Europea de Sindicatos, Posición adoptada por el Comité Ejecutivo el 20-21 de marzo de 2007 sobre la Consulta a los Interlocutores Sociales sobre el Libro Verde, COM (2006) 708 final.

laboral mediante el desarrollo de un modelo contractual alternativo. Igualmente rechaza el excesivo peso que otorga el Libro Verde al nivel de protección legal del empleo como principal elemento que determina la mayor o menor flexibilidad laboral. Por otro lado, la Confederación Europea de Sindicatos considera que el Libro Verde se centra demasiado en la legislación laboral y otorga escasa relevancia a los interlocutores sociales y a la negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo.

Por su parte, Businesseurope[27] —antes UNICE— apoya las acciones para promover la flexibilidad del mercado de trabajo y acoge favorablemente el debate sobre la modernización del Derecho del Trabajo. Resalta el rol que debe jugar la Unión Europea como dinamizador del debate, pero insiste en que las decisiones sobre la modernización de la legislación laboral deben tomarlas los países miembros. Aboga por la introducción de mayor flexibilidad en los contratos tradicionales y no comparte la negativa visión que ofrece el Libro Verde sobre las formas más flexibles de trabajo. Igualmente, se opone a la armonización a nivel europeo de la definición de «trabajador» y pone el énfasis en la necesidad de que la reforma de la legislación laboral revalorice el trabajo autónomo, facilite la creación de nuevos empleos en lugar de proteger los existentes y apoye a empresas y trabajadores a adaptarse a los cambios del mercado laboral.

En suma, el debate sobre la mejor combinación de políticas que permitan la flexibilidad laboral sin renunciar a la seguridad de los trabajadores no está cerrado, ni posiblemente lo esté en 2007, por la complejidad y polémica que entrañan estas cuestiones, no sólo a nivel comunitario, sino a nivel nacional, dada además su trascendencia más allá del ámbito del mercado de trabajo, al estar estrechamente ligado a otras cuestiones como al funcionamiento del resto de los mercados, a las configuraciones de los sistemas productivos y educativos, así como a todo el entramado institucional de cada uno de los Estados miembros.

[27] Businesseurope, *Position Paper on Green Paper modernising Labour Law to meet the challenges of the 21st century*. Marzo 2007.

1.1.4. **Escasa movilidad en Europa**

La movilidad laboral fue elegida por la Comisión como tema central para el año 2006, al ser declarado «Año Europeo de la movilidad de los trabajadores». Sin embargo, a pesar de ser una de las libertades fundamentales consagradas en el Tratado de la Unión, la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea es todavía insuficiente.

Más allá de las restricciones impuestas por algunos de los Estados miembros respecto a los países de la ampliación, siguen existiendo considerables barreras a la movilidad de los trabajadores dentro de la Unión Europea. Reducir estas barreras es otro de los ejes fundamentales de la revisión de la EEE, ya que una mayor movilidad tanto ocupacional como geográfica de los trabajadores dentro de la Unión contribuye a reducir el desempleo, facilitando un mejor encaje entre oferta y demanda del mercado de trabajo, a la vez que facilita la adaptabilidad de los trabajadores y el aumento de la productividad necesarios para hacer frente a los retos de la globalización. Por otro lado, la libertad de movimiento dentro de la Unión contribuye al desarrollo de la identidad europea y fomenta una mayor integración. La necesidad de impulsar una mayor movilidad de los trabajadores y de los estudiantes entre estados miembros aparece así reflejada tanto en las Directrices Integradas sobre el Crecimiento y el Empleo (2005-2008) como en el Programa de Acción sobre formación permanente (2007-2013).

Según el Eurobarómetro sobre movilidad geográfica realizado en septiembre de 2005[28], el 49 por 100 de la población de la UE-25 consideraba positiva para el individuo la movilidad intrarregional y entre estados miembros (frente al 12 por 100 que la considera negativa), un 50 por 100 la consideraba positiva por motivos laborales (frente a un 21 por 100 que la consideraba negativa), y un 57 por 100 la consideraba positiva para la integración europea (un 10 por 100, negativa).

Reducida movilidad en España, particularmente a nivel regional

No obstante, a pesar del teórico apoyo que la posibilidad de moverse en busca de mejores oportunidades de formación y empleo suscita entre los europeos, los datos disponibles muestran la escasa movilidad geográfica de los trabajadores dentro de la Unión. El por-

[28] Comisión Europea, *Eurobarometer survey on geographic and labour mobility, Europeans and mobility: first results of an EU-wide survey*, Bruselas 2006.

centaje de europeos que se ha movido decrece según aumenta la distancia. Así, mientras el 32 por 100 declara haberse movido dentro de su misma ciudad, un 24 por 100 dentro de su misma región y un 18 por 100 entre regiones de su mismo país, tan sólo un 4,0 por 100 de la población de la UE-25 dice haberse movido a otro Estado miembro y sólo un 3,0 por 100 fuera de la Unión. En España, un 5,0 por 100 de la población dice haberse movido a otro país de la Unión, lo que nos sitúa por encima de la media europea y contrasta con la movilidad interregional, que se sitúa en el 11 por 100, siete puntos menos que la media de la UE-25.

Según el último Informe sobre el empleo de la Comisión[29], basado en los datos de la Encuesta de Fuerza de Trabajo de Eurostat, los trabajadores que efectivamente se han movido son incluso menos que los recogidos por el Eurobarómetro. Así, en el año 2005, tan sólo un 2,6 por 100 de la población en edad de trabajar de la Unión residía en otro Estado miembro, lo que demuestra que la movilidad intracomunitaria es un fenómeno muy limitado, máxime si se compara con la proveniente de países terceros (cuadro II-5).

El Informe de la Comisión señala que durante los últimos cinco años los destinos preferidos de los trabajadores móviles de la UE-15[30] fueron Reino Unido, Alemania, España y Francia. En cuanto al perfil socio-demográfico de dichos trabajadores, la probabilidad de moverse decrece con la edad y el número de hijos y aumenta con la formación, no observándose grandes diferencias por razón de sexo. El porcentaje de jóvenes que se han movido es mayor en los nuevos Estados miembros que el registrado en los países de la UE-15 y tienen, en mayor proporción que los que se han movido en la UE-15, una menor formación. Por lo que se refiere a las perspectivas de movilidad a medio plazo, el 70 por 100 de la población de la UE-25 no tiene ninguna, mientras un 7,0 por 100 considera que se moverá de región en los próximos cinco años y un 3,0 por 100 considera que se moverá de país dentro de la Unión. Las expectativas de movilidad a medio plazo son mayores en los Estados de la ampliación que en el resto de la UE-15, siendo destacables los casos de Estonia, Leto-

[29] *Employment in Europe 2006*.

[30] El Informe de la Comisión define la población móvil como el conjunto de ciudadanos de la UE-15 en edad de trabajar que residen desde hace menos de 5 años en otro país de la UE-15.

CUADRO II-5

MOVILIDAD DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN LA UNIÓN EUROPEA EN 2005

(En porcentaje)

Países	Población activa que reside en otro país de la UE-15	Población activa proveniente de otro Estado miembro	
		UE-15	UE-10
Alemania	0,7	2,0	0,5
Austria	3,5	1,8	1,5
Bélgica	1,9	4,3	0,3
República Checa	0,7	—	—
Dinamarca	1,6	0,8	—
España	**0,8**	**1,2**	**0,2**
Eslovaquia	2,0	—	—
Finlandia	2,1	0,3	0,3
Francia	0,9	1,9	0,1
Grecia	3,6	0,2	0,3
Holanda	1,7	1,4	0,1
Hungria	1,2	—	—
Irlanda	10,2	2,8	2,5
Italia	1,9	—	—
Lituania	3,5	—	—
Luxemburgo	—	37,3	0,3
Polonia	2,1	—	—
Portugal	8,9	0,4	—
Reino Unido	0,8	1,7	0,5
Suecia	1,0	1,9	0,2
Media	**2,6**	**4,1**	**0,6**

Fuente: Comisión Europea, *Employment in Europe 2006.*

nia, Lituania y Polonia, donde entre un 7,0 y un 8,5 por 100 de la población declara tener intención de moverse dentro de la Unión en los próximos cinco años. A pesar de todo, la movilidad desde los nuevos Estados miembros hacia la UE-15 ha sido baja hasta el momento, y se espera se mantenga moderada en los próximos años.

Persisten barreras a la movilidad a pesar de los avances

La diferencia entre los deseos y la realidad señalada pone de manifiesto la persistencia de barreras que dificultan o desincentivan la movilidad real de los trabajadores. Entre los principales obstáculos esgrimidos se encuentra la pérdida de los vínculos sociales y familiares (el 44 por 100 de la población considera dichos obstáculos como causa suficiente para no moverse), así como las diferencias culturales, el desconocimiento de la lengua y las condiciones de la vivienda.

Aunque no aparecen citadas en la encuesta, la persistencia de barreras administrativas en relación con el reconocimiento de la cualificaciones, o los progresos insuficientes en el área de portabilidad

de las pensiones, pueden también actuar como obstáculos nada desdeñables. Si bien se han realizado esfuerzos importantes en los últimos años en relación con la transparencia y el reconocimiento de la educación formal y no formal[31], la falta de información, el tiempo y el coste necesarios para el reconocimiento de las titulaciones, así como la heterogeneidad de los sistemas de formación nacionales y la diferencia de procedimientos siguen actuando como obstáculos sobre los que habría que incidir adicionalmente. Por lo que se refiere a la portabilidad de los derechos de pensión complementaria, la propuesta de una directiva europea es sin duda un avance[32], aunque todavía hay que esperar a su adopción y a su posterior trasposición a la normativa nacional para valorar realmente su alcance, lo que sin duda llevará cierto tiempo. Cabe también señalar los esfuerzos realizados en relación con la mejora de la información sobre vacantes de empleo a través de la red EURES[33], o las mejoras en el ámbito de la sanidad (*i.e.* tarjeta sanitaria europea).

A pesar de dichos esfuerzos, fomentar la movilidad geográfica para mejorar la empleabilidad y adaptabilidad de la mano de obra en la Unión Europea, en línea con la EEE, sigue siendo un importante desafío. Para ello, sigue siendo necesario conjugar una serie de medidas que afectan tanto a las políticas de empleo, como a las de educación y formación, así como a las políticas de vivienda e integración social. No se trata de perseguir la movilidad *per se*, sino en la medida en que sea una deseada, mejore la situación y el empleo de los trabajadores y contribuya a crear más y mejor empleo.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que, mientras la mayor parte de la población se muestre reacia a moverse por razones de

[31] Entre los esfuerzos realizados destaca: el Europass, la creación del Marco Europeo de Cualificaciones y la adopción de la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales de las profesiones reguladas. A partir del 20 de octubre de 2007, la Directiva 2005/36/CE deroga todas las Directivas anteriores sobre reconocimiento mutuo de diplomas (Directivas 77/452/CEE, 77/453/CEE, 78/686/CEE, 78/687/CEE, 78/1026/CEE, 78/1027/CEE, 80/154/CEE, 80/155/CEE, 85/384/CEE, 85/432/CEE, 85/433/CEE, 89/48/CEE, 92/51/CEE, 93/16/CEE y 1999/42/CE).

[32] Comisión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de la portabilidad de los derechos de pensión complementaria, COM (2005) 507 final.

[33] Las vacantes de empleo se situaron a finales de 2006 en torno a un millón: http://ec.europa.eu/eures.

índole personal, las políticas para disminuir las barreras a la movilidad, aún necesarias, no serán suficientes. Así, si bien parece que existe poco margen para la acción pública en relación con la modificación de las preferencias personales de los individuos, las políticas que pretendan impulsar la movilidad deberían considerar también la necesidad de mejorar la acogida dentro de cada país de la Unión y contribuir a consolidar el capital social necesario para que la pérdida de las relaciones sociales y familiares deje de ser un obstáculo real.

1.2. Mercado de trabajo y políticas de empleo en España

En el primer epígrafe de este apartado se expondrán los principales datos que trazan el panorama general del empleo en 2006, indicando en los casos más significativos las principales novedades institucionales (legislativas o en políticas) producidas en el año. En el segundo, se resumirán los contenidos y novedades básicos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo, principal plasmación normativa de los contenidos del AMCE, y se examinarán los resultados ya disponibles sobre su efecto, en especial los que se refieren al aumento de la contratación indefinida. En el tercero se repasarán las líneas básicas de las políticas de empleo en España, incorporando en lo posible aproximaciones a la evaluación de sus efectos y al esfuerzo económico que suponen. Como se avanzó en la introducción, ese estudio puede resultar insuficiente para estos fines, pero afirma la pertinencia de haber incluido entre los objetivos del AMCE la revisión e impulso de las políticas activas de empleo.

1.2.1. **Panorama general del empleo en España 2006**

Con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2006 trabajaron en promedio 19,8 millones de personas, 774.000 más que en el año anterior. Esto supone un crecimiento del 4,1 por 100 en el volumen de ocupación laboral y un crecimiento de la tasa de empleo de 1,3 puntos porcentuales. El aumento es menor que el de 2005 (incluso descontando el efecto del cambio en la citada encuesta), pero supera de manera apreciable los que se habían obtenido en los años 2001 a 2004 (cuadro II-6).

CUADRO II-6

TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO, 2000-2006

(Porcentajes, promedios anuales)

Tasas	Promedios anuales							Variaciones anuales					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005*	2006
Actividad (% población 16 y más años)	53,6	53,0	54,3	55,5	56,4	57,4	58,3	0,6	1,3	1,2	0,9	0,8	1,0
Empleo (% población 16 y más años)	46,2	47,4	48,0	49,1	50,2	52,1	53,4	0,6	0,6	1,1	1,1	1,6	1,3
Paro (% población activa)	13,9	10,6	11,5	11,5	11,0	9,2	8,5	–1,4	0,9	0,0	–0,5	–1,4	–0,6
Paro absoluta (% población 16 y más años)	7,4	5,6	6,2	6,4	6,2	5,3	5,0	–0,6	0,6	0,1	–0,2	–0,7	–0,3

* Descontado el cambio estadístico detrayendo la diferencia con la EPA testigo en el primer trimestre.
Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [www.ine.es/inebase].

A su vez, el número medio de desempleados en 2006 fue de 1,8 millones, 75.000 menos que en 2005. Este descenso, de 0,6 puntos porcentuales en la tasa de paro, fue también claramente más bajo que el del año anterior, tanto por el ligero menor ritmo recogido en la creación de empleo como por el mayor aumento de la población activa, cuyo peso sobre el total de la población en edad de trabajar creció 1 punto, hasta el 58,3 por 100.

Los inmigrantes impulsan el aumento del empleo, pero también las mujeres españolas

Más de la mitad del mayor número de ocupados en 2006 fueron mujeres, cuyo empleo creció en cerca de 421.000 personas, un 5,5 por 100. El empleo masculino creció en 324.000 personas, un 3,1 por 100, reflejando nuevamente una muy considerable aportación de los inmigrantes[34]. Trabajaron 195.200 varones de países fuera del ámbito de la UE-25 más que en 2005; ello supone que el 55,2 por 100 del mayor empleo masculino corresponde a la inmigración. Entre las mujeres, ese mismo cálculo arroja un 40,3 por 100, con 169.600 ocupadas inmigrantes más que en el año anterior.

[34] Siguiendo el criterio que se estableció en el Informe CES 2/2004, *Inmigración y mercado de trabajo en España* y que se mantuvo en todos los trabajos posteriores del CES, se entenderá por inmigrantes los extranjeros nacionales de países fuera del ámbito de la Unión Europea. Así pues, en el año 2006 se excluyen los 24 países que, junto con España, formaban la Unión en dicho año.

Atendiendo a las tasas de empleo, los mejores resultados de 2006 corresponden a las mujeres inmigrantes, con un crecimiento de 1,9 puntos porcentuales respecto al año anterior. El empleo de las españolas creció 1,4 puntos; el de los varones inmigrantes 1,2 puntos, y el de los españoles de este sexo 0,6 puntos (cuadro II-7).

Tras este comportamiento hay considerables diferencias por edad, sexo y nacionalidad. En el grupo de 25 a 54 años, el más numeroso —con diferencia— dentro de la población activa, el mayor aumento se recogió en la tasa de empleo de las mujeres españolas, con 2,4 puntos más frente a 0,7 puntos en la correspondiente a las inmigrantes. La dinámica demográfica induce ya un ritmo muy bajo de crecimiento en la población femenina autóctona, mientras crece a fuerte ritmo la foránea, de manera que el aumento en el volumen de ocupación impulsa aumentos muy desiguales de las tasas de empleo. Pero ello no impide subrayar la favorable evolución del mercado de trabajo para las mujeres españolas. Entre 1996 y 2006, el empleo ha crecido en más de cinco millones de personas; casi tres millones de ellas, mujeres; y en un 75 por 100 de los casos, mujeres españolas. Éste es quizá el dato que mejor indica que son las españolas —sin negar la indudable aportación de las inmigrantes— quienes vienen impulsan-

CUADRO II-7

TASAS DE EMPLEO POR SEXO, EDAD Y NACIONALIDAD, 2005-2006

(Porcentajes sobre el total de población en cada caso, promedios anuales)

Nacionalidad	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Total 16+	16-24	25-54	55+	Total 16+	16-24	25-54	55+	Total 16+	16-24	25-54	55+
Española*												
2005	50,7	40,6	74,2	17,8	62,7	46,0	87,1	26,9	39,3	34,9	61,0	10,5
2006	51,8	41,6	75,7	18,3	63,3	46,8	87,7	27,4	40,7	36,1	63,4	11,0
Variación año	1,0	1,1	1,5	0,5	0,6	0,8	0,7	0,5	1,4	1,2	2,4	0,5
No UE												
2005	69,7	52,0	76,5	35,0	80,1	61,1	86,6	47,4	59,3	43,0	66,2	26,2
2006	71,2	53,1	77,1	45,3	81,3	61,2	86,9	57,8	61,2	45,9	66,9	35,8
Variación año	1,5	1,1	0,5	10,4	1,2	0,2	0,3	10,3	1,9	3,0	0,7	9,6
Total**												
2005	52,1	41,9	74,4	18,0	63,9	47,7	86,9	27,0	40,8	35,8	61,5	10,7
2006	53,4	43,3	75,8	18,6	64,8	48,6	87,6	27,5	42,4	37,7	63,7	11,2
Variación año	1,3	1,4	1,4	0,6	0,8	0,9	0,7	0,6	1,6	1,9	2,2	0,6

* Incluye doble nacionalidad: española y otra.

** Incluye nacionales UE-25.

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

do el fuerte despegue del empleo femenino en España, aunque es obligado recordar que la tasa de empleo de las mujeres sigue estando entre las más bajas de Europa.

Buena reducción del paro...

Es igualmente obligado subrayar la persistente diferencia en las tasas de paro entre mujeres y varones (cuadro II-8). En 2006, el paro alcanzaba al 11,6 por 100 de la población activa femenina (11 por 100 en la nacionalidad española y 15,3 por 100 entre las inmigrantes), frente a un 6,3 por 100 en la masculina (con un 5,9 y un 9,5 por 100 de paro entre los varones de, respectivamente, esos dos grupos de nacionalidad).

El paro entre las mujeres se redujo casi lo mismo que entre los varones en 2006 (0,6 y 0,7 puntos, respectivamente), de manera que en este año no prosiguió el acortamiento de la diferencia por sexo. Ésta sigue siendo muy amplia tanto en las edades jóvenes, que siguen soportando tasas de paro muchísimo más elevadas, como en las intermedias. Los datos medios del año muestran que en el grupo masculino de 16 a 24 años el desempleo era del 15 por 100; en ese mismo grupo de edad, el paro femenino era un 21,6 por 100. En el grupo de 25 a 54 años la tasa de paro femenina doblaba

CUADRO II-8

TASAS DE PARO POR SEXO, EDAD Y NACIONALIDAD, 2005-2006

(Porcentajes sobre la población activa en cada caso, promedios anuales)

Nacionalidad	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Total 16+	16-24	25-54	55+	Total 16+	16-24	25-54	55+	Total 16+	16-24	25-54	55+
Española*												
2005	8,9	19,6	7,7	5,7	6,8	16,7	5,6	5,1	11,9	23,4	10,7	7,1
2006	8,0	18,0	7,0	5,2	5,9	15,0	4,9	4,3	11,0	21,8	9,9	6,8
Variación año (puntos)	–0,8	–1,7	–0,7	–0,5	–0,9	–1,7	–0,7	–0,7	–0,9	–1,7	–0,7	–0,2
No UE												
2005	11,9	20,2	10,2	12,2	9,9	17,1	8,4	12,4	14,4	24,1	12,5	11,9
2006	12,1	18,4	11,0	10,4	9,5	15,0	8,6	10,2	15,3	22,0	14,1	10,8
Variación año (puntos)	0,2	–1,8	0,8	–1,8	–0,4	–2,1	0,1	–2,3	0,9	–2,1	1,6	–1,1
Total**												
2005	9,2	19,7	8,0	5,9	7,0	16,7	5,9	5,2	12,2	23,5	10,9	7,2
2006	8,5	17,9	7,5	5,4	6,3	15,0	5,4	4,6	11,6	21,6	10,5	7,1
Variación año (puntos)	–0,6	–1,7	–0,4	–0,4	–0,7	–1,7	–0,5	–0,6	–0,6	–1,8	–0,4	–0,2

* Incluye doble nacionalidad: española y otra.

** Incluye nacionales UE-25.

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

la masculina. Con estas proporciones, no es exagerado afirmar que el problema del paro en España tiene carácter femenino. Incluso en número de personas lo es, pese a que obviamente en estos términos las diferencias son menores: tres de cada cinco parados en 2006 eran mujeres.

...con algunos interrogantes

Llama la atención en esta evolución, por otro lado, el crecimiento de la tasa de paro entre los inmigrantes de 25 a 54 años de edad en 2006, más que considerable en el caso de las mujeres: 1,6 puntos porcentuales más que en 2005. El aumento del empleo en este grupo de edad fue, en 2006, mayor que en el año anterior. Pero la población activa creció también con fuerza, generándose un crecimiento del paro de casi 53.000 personas. Esta evolución puede reflejar alguna circunstancia extraordinaria, pero desde luego apunta también a una inestabilidad que, en un contexto económico menos favorable, podría generar una amplia bolsa de paro inmigrante en poco tiempo, de persistir el elevado y continuo ritmo que preside en la actualidad el flujo de entrada de población activa extranjera.

Servicios y construcción, motores del crecimiento

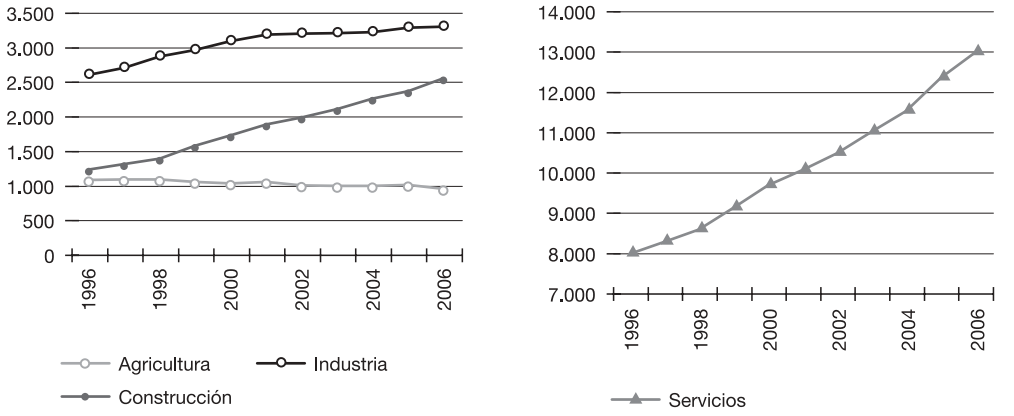
La mayor parte del crecimiento del empleo en 2006 se generó en el sector servicios, con 633.000 ocupados más que en el año anterior. El mayor dinamismo se observó en la construcción, cuyo crecimiento —cerca de 186.000 ocupados más— se situó en un 7,9 por 100, el mayor porcentaje desde 2001 y, desde luego, muy superior al que se obtuvo en 2005 (un 4,6 por 100). El sector servicios, que había crecido en ese año un 7,1 por 100, exhibió un ritmo de aumento menor en 2006, un 5,1 por 100. La industria creció muy poco, apenas en 12.000 ocupados (0,4 por 100), volviendo así a las cifras que venían marcando su evolución desde 2002. El sector primario, por su parte, perdió más de 56.000 ocupados, lo que supone un descenso del 5,6 por 100 en el volumen de empleo del sector.

Con todo, los datos de 2006 dibujan la misma perspectiva sectorial del último quinquenio: extraordinario dinamismo de los servicios, mayor incluso que el de la construcción; estancamiento de la industria y lento declive del sector primario. En el quinquenio anterior, la industria había venido creciendo a buen ritmo y la construcción iniciaba su despegue, mientras que los servicios ya se habían instalado en una senda de rápido crecimiento (gráfico II-1).

GRÁFICO II-1

EMPLEO POR SECTORES DE ACTIVIDAD, 1996-2006

(Miles de personas, promedios anuales)



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

Servicios: el detalle por ramas abre algunas dudas para el futuro

En el conjunto del sector servicios crecieron prácticamente todas las ramas de actividad, aunque cabe anotar varios retrocesos: seguros (con cerca de un 10 por 100 de empleo menos que en 2005); transporte marítimo (5,5 por 100); actividades de saneamiento público (3,5 por 100) y comercio de vehículos de motor (1,3 por 100).

Dentro de las seis ramas más importantes por volumen de empleo (con más de 1.000.000 de ocupados), los mayores porcentajes de crecimiento se dieron — igual que en los dos años anteriores— en la rama denominada otras actividades empresariales (10,5 por 100), y en la hostelería (8,6 por 100), mientras que las otras mostraron aumentos más moderados, por debajo de la media del sector. En el otro extremo, dos de las tres grandes ramas asociadas a la actividad pública (educación y administración pública) arrojaron un crecimiento escaso, aportando apenas un 7 por 100 al crecimiento total del sector, muy por debajo de lo correspondiente a su peso en el volumen de empleo, cifrado en cerca de un 19 por 100 en 2005 (cuadro II-9).

En las ramas cuyo número de ocupados se situaba entre medio y un millón de personas, el mayor aumento (11,4 por 100) se recogió en la de hogares que emplean personal doméstico, que aportó cerca

CUADRO II-9

EMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 2005-2006

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

Ramas de servicios (CNAE93)	Empleo (miles)		Var. 2005-2006	
	2005	2006	miles	%
Ramas con más de 1.000.000 de ocupados				
74 Otras actividades empresariales	1.267,4	1.400,7	133,3	10,5
55 Hostelería	1.291,2	1.402,7	111,6	8,6
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1.134,6	1.180,8	46,1	4,1
52 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor; reparación efectos personales y enseres domésticos	1.794,1	1.857,3	63,2	3,5
75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	1.196,7	1.221,6	24,9	2,1
80 Educación	1.090,5	1.108,8	18,3	1,7
Ramas con 500.000 a 1.000.000 de ocupados				
95 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	682,8	760,6	77,8	11,4
51 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	685,3	723,9	38,6	5,6
60 Transporte terrestre; transporte por tubería	569,0	585,5	16,5	2,9
Ramas con 100.000 a 500.000 ocupados				
70 Actividades inmobiliarias	148,3	170,9	22,6	15,2
72 Actividades informáticas	179,3	195,6	16,3	9,1
65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	282,4	305,1	22,7	8,0
93 Actividades diversas de servicios personales	258,4	277,2	18,8	7,3
63 Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	189,8	197,0	7,2	3,8
64 Correos y telecomunicaciones	295,9	299,5	3,6	1,2
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	373,8	377,5	3,8	1,0
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor; venta al por menor de combustible para los mismos	407,5	402,4	–5,1	–1,3
66 Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	131,6	118,6	–13,0	–9,9
Ramas con menos de 100.000 ocupados				
62 Transporte aéreo y espacial	44,0	58,7	14,7	33,5
67 Actividades auxiliares a la intermediación financiera	43,3	48,8	5,5	12,7
73 Investigación y desarrollo	37,2	41,4	4,2	11,4
71 Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos	46,3	48,8	2,6	5,6
91 Actividades asociativas	74,2	76,5	2,2	3,0
90 Actividades de saneamiento público	87,3	84,2	–3,1	–3,5
61 Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores	18,6	17,6	–1,0	–5,5
TOTAL SECTOR*	12.335,3	12.968,4	633,1	5,1

*Incluye rama 99: organismos extraterritoriales.
Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [www.ine.es/inebase].

de 78.000 personas, más de un 12 por 100, a la creación de empleo en el sector, muy por encima de su peso en éste, que se había situado en un 5,5 por 100 en 2005. El ritmo de aumento del empleo en esta rama, que viene creciendo muy por encima de la media desde 2001 (con algo más de 55.000 empleos nuevos cada año), se ha acelerado de nuevo en 2006.

Así pues, tres ramas de actividad entre las de tamaño grande e intermedio por volumen de empleo: otras actividades empresariales, hostelería y hogares, se configuran como los principales motores del aumento del empleo en 2006. La suma de la creación de empleo en esas tres ramas, que ascendió a cerca de 323.000 personas, explica algo más de la mitad (un 51 por 100) del aumento total del empleo en los servicios en 2006, cuando su volumen de ocupados representaba, en el año anterior, un 26,3 por 100 sobre el conjunto del sector.

La rama de otras actividades empresariales tiene un carácter mixto, o dual: su porción más dinámica responde a la demanda de servicios avanzados por parte del tejido empresarial en general y del industrial en particular, con actividades de servicios en las áreas de gestión económico-financiera, de personal, de diseños o proyectos técnicos, y de gestión de mercados, que contribuyen sin duda a mejorar la eficiencia en el desarrollo de los proyectos empresariales y a una mayor generación de valor añadido y de productividad; la otra responde a servicios de otro tipo, básicamente compuestos de seguridad y limpieza, que presentan un bajo potencial para el aumento de la productividad. En la actualidad, la distribución del empleo en la rama se divide casi por mitades (51 y 49 por 100, respectivamente, en el segundo trimestre de 2006, es el resultado que se obtiene de la explotación de los microdatos de la EPA) entre ambos tipos de servicios.

La rama de hostelería, por su parte, es muy intensiva en empleo, en especial en las dos actividades que mayor peso presentan en el tejido hostelero español: restaurantes y establecimientos de bebidas (que agrupaban en el mismo trimestre el 72 por 100 del empleo en la rama). Estas actividades presentan asimismo un escaso potencial para el crecimiento de la productividad. Éste es asimismo el caso de la rama de hogares, cuyo ritmo de aumento se encuentra estrechamente asociado con los flujos migratorios más recientes, así como con la demanda de cuidados a menores y dependientes de los hogares españoles.

De este detalle se obtiene una buena ilustración de la presencia de algunos interrogantes para la sostenibilidad a medio y largo plazo de las pautas actuales de crecimiento del empleo en España. No obstante es preciso también destacar el dinamismo de varias actividades avanzadas dentro de la ya citada rama de otras actividades empresariales.

Asimismo, cabe subrayar el buen comportamiento de algunas otras ramas del sector, aun cuando se cuentan entre las más pequeñas por volumen de empleo: en 2006, el transporte aéreo creció un 33,5 por 100, las actividades auxiliares a la intermediación financiera un 12,7 por 100, la I+D un 11,4 por 100 y las actividades informáticas un 9,1 por 100. Este conjunto aportó algo menos de 41.000 personas, un 6,4 por 100, a la creación de empleo en el sector en 2006, cuando en el año anterior su peso en el total de ocupados en servicios había sido un 2,5 por 100. Cabe anotar igualmente el crecimiento de las actividades inmobiliarias (15,2 por 100), que siguió el elevado ritmo que marca el mercado de la vivienda en los últimos años, y el que se recogió en la intermediación financiera, con un volumen de empleo en 2006 mayor en un 8 por 100 al del año anterior. Estas dos ramas aportaron algo más de 45.000 empleos al aumento total en el sector, un 7,2 por 100, cifra igualmente muy por encima del 3,5 por 100 que representaban en 2005 en el conjunto de la ocupación en servicios.

Desigual comportamiento del empleo en las ramas de la industria

En la industria, las ramas de actividad mostraron un comportamiento mucho más desigual, con crecimientos del empleo muy notables en algunos casos, y con fuertes retrocesos en otros (cuadro II-10). Crecieron muy por encima de la media cuatro de las once mayores ramas por volumen de empleo, todas dentro de la industria manufacturera; entre ellas destacaron la fabricación de productos metálicos, con cerca de 23.000 nuevos empleos, y la industria química, con 13.000. Cinco de esas once ramas perdieron ocupados, de manera muy fuerte tres: confección y muebles y otras manufacturas, con 17.000 empleos menos en ambos casos (lo que supone retrocesos de un 7,6 y un 13,8 por 100, respectivamente); y madera y corcho, con un retroceso de más de 10.000 empleos. El total de estas tres ramas, que representaban en 2005 menos del 15 por 100 del total del empleo en el sector industrial, supuso la pérdida de 44.000 ocupados, más de la mitad del total de pérdidas de dicho sector.

Sólo crecieron en empleo dos de las siete ramas de tamaño intermedio: maquinaria y material eléctrico; y energía y agua. Las demás retrocedieron, de manera muy considerable en casi todos los casos y especialmente en la fabricación de caucho y materias plásticas, con 10.000 ocupados menos que en 2005; el saldo de este conjunto fue claramente negativo. Signo contrario tuvo, en cambio, el de las ramas más pequeñas, algunas de las cuales crecieron a un ritmo muy elevado; estas

CUADRO II-10

EMPLEO EN EL SECTOR INDUSTRIAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 2005-2006

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

Ramas de la industria y la energía (CNAE93)	Empleo (miles)		Var. 2005-2006	
	2005	2006	miles	%
Ramas con más de 120.000 ocupados				
24 Industria química	172,2	185,2	13,0	7,5
28 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	349,6	372,4	22,8	6,5
34 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	214,2	221,8	7,6	3,6
26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	206,1	213,2	7,2	3,5
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	481,7	485,1	3,5	0,7
27 Metalurgia	126,5	127,2	0,8	0,6
22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	190,7	188,5	–2,2	–1,2
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	248,1	244,3	–3,8	–1,5
36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	224,5	207,5	–17,0	–7,6
20 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	126,6	116,4	–10,2	–8,0
18 Industria de la confección y de la peletería	121,7	104,9	–16,8	–13,8
Ramas con 40.000 a 120.000 ocupados				
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	83,1	92,6	9,5	11,5
40 Producción y distribuc energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	70,2	76,1	5,9	8,4
17 Industria textil	118,2	113,2	–5,0	–4,2
21 Industria del papel	48,3	46,1	–2,2	–4,5
35 Fabricación de otro material de transporte	78,8	74,9	–4,0	–5,0
19 Industria del cuero; de artículos de marroquinería y viaje y artículos de guarnicionería, talabartería y zapatería	72,2	68,4	–3,8	–5,3
25 Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	115,1	105,0	–10,2	–8,8
Ramas con menos de 40.000 ocupados				
16 Industria del tabaco	9,0	11,8	2,8	30,7
CB Extracción de otros productos minerales no energéticos	39,3	47,6	8,3	21,1
41 Captación, depuración y distribución de agua	36,4	42,7	6,4	17,5
33 Fabricación equipo médico-quirúrgico, de precisión, óptica y relojería	32,4	37,8	5,4	16,6
37 Reciclaje	17,7	19,1	1,4	7,9
30 Fabricación de maquinas de oficina y equipos informáticos	19,6	19,1	–0,5	–2,6
32 Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicación	38,7	37,2	–1,6	–4,0
CA Extracción de productos energéticos	21,4	19,0	–2,4	–11,2
23 Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	18,3	15,4	–3,0	–16,2
TOTAL SECTOR	3.280,4	3.292,4	12,0	0,4

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

ramas aportaron en algún caso más empleos al total creado que las más grandes: la extracción de productos minerales no energéticos contó con 8.000 ocupados más en el año 2006, casi igual que el automóvil; pero ésta empleaba a 214.000 personas, cinco veces más que aquélla.

Las cifras sobre despidos por expedientes de regulación de empleo (ERE) en la industria muestran la misma concentración en

las ramas que recogieron las mayores pérdidas de empleo según la EPA. El conjunto compuesto por textil-confección, muebles y otras manufacturas, caucho y plásticos, y madera y corcho agrupó el 30,6 por 100 de extinciones por ERE en el total del sector industrial, bastante más que en 2005 (21,2 por 100). No obstante, el número de despidos por esta vía fue menor que el de 2005, tanto en el total industrial como en las ramas que se acaban de citar. Y es muy pequeño en comparación con la pérdida de empleo que recoge la EPA para esas mismas ramas (5.248 trabajadores afectados por medidas de extinción en 2006 frente a 59.100 personas ocupadas menos en el año). De hecho, el tejido productivo en este conjunto está dominado por empresas pequeñas, lo que hace que los ERE sean relativamente poco frecuentes. La relación ERE/pérdidas de empleo se sitúa en estas ramas en algo menos de 9 despidos por esa vía por cada 100 ocupados menos, mientras que en el total industrial se sitúa en cerca de 21 de cada 100. Así, el alto peso que, no obstante, han acumulado sobre el total de despidos por ERE en la industria en 2006 parece síntoma de una mala situación generalizada en esas ramas.

Nuevo descenso en el peso de las ramas de bajo contenido tecnológico

El esfuerzo tecnológico es un factor determinante en el crecimiento de la productividad y en la competitividad internacional. Por esta razón, es interesante aproximar el comportamiento de la industria manufacturera y, en una perspectiva más amplia, los cambios que se van produciendo en su estructura. Siguiendo la clasificación más reciente de la OCDE[35], las ramas con contenido tecnológico bajo fueron las de mayor retroceso en términos de empleo en 2006, con casi 50.000 ocupados menos que el año anterior. Todas las actividades incluidas en este grupo, excepto la industria alimentaria y el reciclaje, perdieron empleo. Las ramas de contenido alto y medio-alto, con un aumento del 3,7 y del 2,8 por 100, respectivamente, consiguieron los mejores resultados, aunque en el primer caso sólo por el crecimiento en instrumentos de precisión, que enjugó las pérdidas de electrónica y de informática.

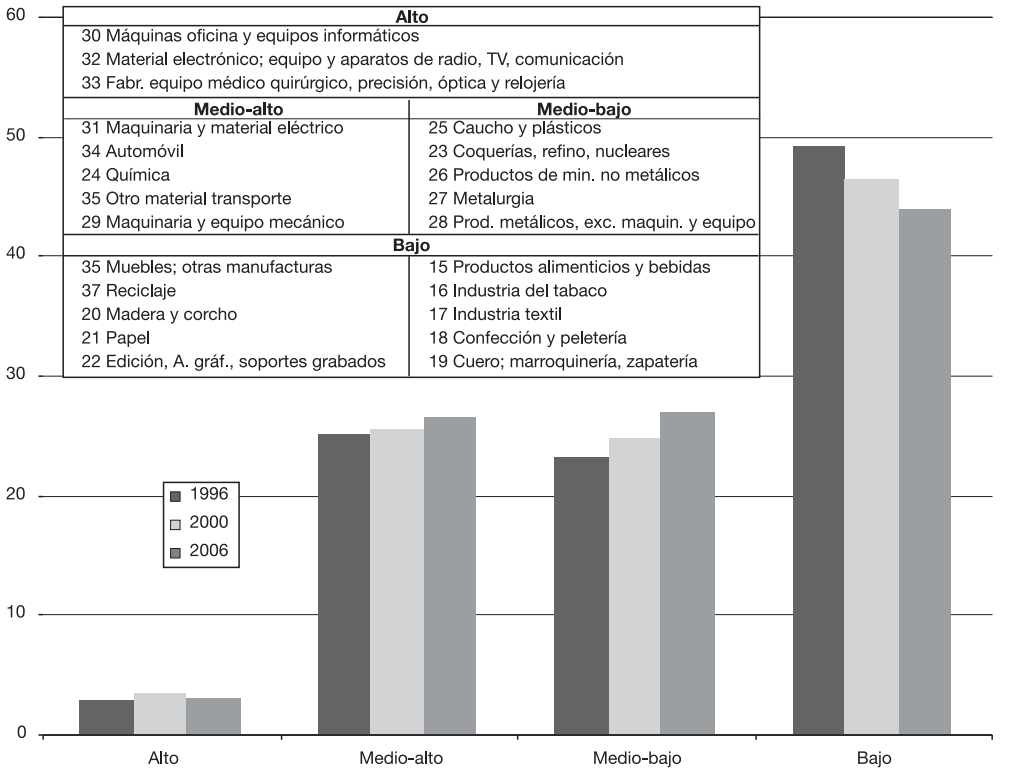
Los datos del año muestran, en todo caso, que prosiguió la tendencia al menor peso de las ramas de bajo contenido tecnológico en el total manufacturero. En los últimos diez años, este peso ha pasado del 49,2 al 43,8 por 100 (gráfico II-2). Sin embargo, aún siendo

[35] OCDE: *Science, technology and industry scoreboard 2005* («Annex A. Classification of manufacturing industries based on technology»), 2006.

GRÁFICO II-2

EMPLEO MANUFACTURERO POR CONTENIDO TECNOLÓGICO, 1996-2006

(Porcentaje de cada rama sobre el total, promedios anuales. Clasificación OCDE*)



* Según gasto en I+D en porcentaje sobre el valor de la producción y sobre el valor añadido de cada rama. La clasificación establece los niveles a partir de esos dos porcentajes, teniendo en cuenta que los promedios obtenidos para el conjunto manufacturero en 12 países de la OCDE (incluida España) arrojan un 2,2 y un 6,5 por 100, respectivamente.

Fuente: Elaboración propia con datos de empleo de INE, *Encuesta de Población Activa*.

tal evolución un signo de progreso, la estructura de la industria manufacturera aparece todavía muy basada en actividades de contenido tecnológico bajo y medio-bajo, pues el cambio principal se ha dado, en términos de peso, precisamente entre unas y otras: en el año 1996, las ramas en el grupo medio-bajo representaban un 23 por 100 del empleo manufacturero; en 2006, un 26,8 por 100. Las ramas de alto contenido tecnológico permanecen en torno al 3 por 100, y las del tramo medio-alto han crecido sólo en algo más de un punto porcentual.

Más españolas en los servicios, menos en la industria

En el comportamiento sectorial se observan, igual que en los años anteriores, cifras muy distintas por sexo y nacionalidad (cuadro II-11). En la agricultura sólo aumentó el empleo inmigrante femenino, mientras que el masculino inmigrante bajó y también el de nacionalidad española, de manera claramente concentrada en el sexo masculino, con una pérdida cifrada en más de 43.000 varones y 16.000 mujeres.

También disminuyó el número de personas de nacionalidad española con empleo en la industria; la reducción es totalmente atribuible a las mujeres de esta nacionalidad, pues el número de varones españoles ocupados en la industria creció, en cerca de 11.000 personas. El empleo en la industria de varones inmigrantes creció en 19.000 personas y el de mujeres inmigrantes en 8.000.

El crecimiento del número de ocupados en la construcción, muy centrado en el sexo masculino, volvió a arrojar ventaja para los inmigrantes. Éstos aumentaron su empleo en cerca de 113.000 personas, casi todas varones, mientras que entre los españoles el aumento se cifró en algo más de 65.000 varones y en cerca de 9.000 mujeres. Con estas cifras, volvió a crecer el peso de la inmigración masculina en el sector (21 por 100 en 2006, frente a un 10,5 por 100 en el total de los sectores económicos y frente al 3 por 100 en el año 2000). En el sector servicios el mayor aumento fue, con mucha diferencia, el correspondiente a las mujeres españolas, cuyo empleo creció en cerca de 287.000 personas, frente a 150.000 mujeres inmi-

CUADRO II-11

CRECIMIENTO DEL EMPLEO POR SECTOR, SEXO Y NACIONALIDAD, 2006

(Variación sobre el año anterior en miles de personas, promedios anuales)

Sector	Sexo	Nacionalidad	
		Española	Extranjera no UE
Primario	Varones	–43,5	–7,9
	Mujeres	–16,2	10,4
Industria	Varones	10,6	19,0
	Mujeres	–28,3	8,1
Construcción	Varones	65,2	112,1
	Mujeres	8,9	0,7
Servicios	Varones	99,3	72,0
	Mujeres	286,4	150,4

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

grantes y a 99.000 varones españoles. Los inmigrantes de sexo masculino vieron crecer su empleo en servicios en 72.000 personas. Así, el aumento en la ocupación de las españolas en el sector servicios aportó más de un 38 por 100 al crecimiento total del empleo en 2006; se trata, con mucho, de la aportación más importante en el detalle por sexo, nacionalidad y sector. El crecimiento en las ocupadas inmigrantes en servicios fue el segundo mayor, y aportó un 20 por 100.

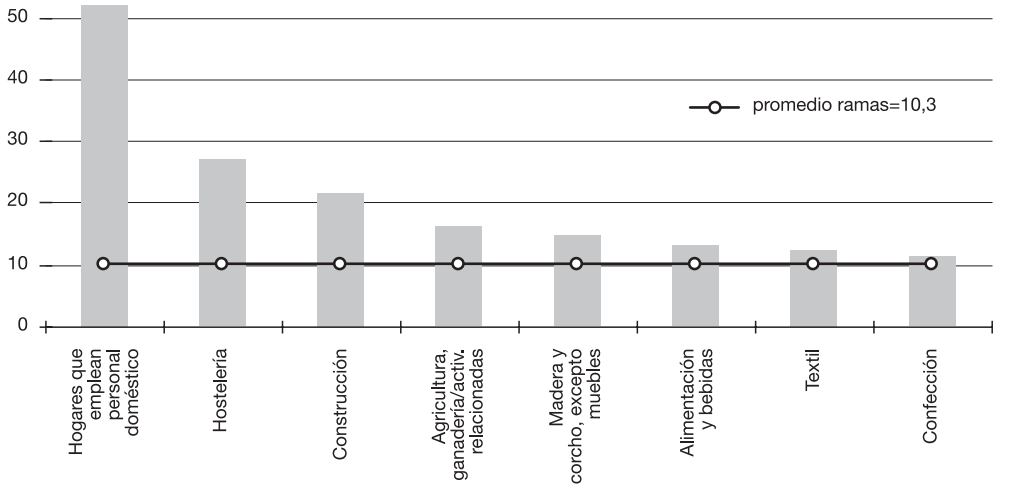
Especialización del empleo inmigrante

Esta evolución del empleo se viene observando en pautas parejas a lo largo de los últimos cinco años, de manera que se dibujan ya con claridad algunas ramas de actividad como destino principal del empleo inmigrante (gráfico II-3). De las 34 ramas de la CNAE93 que contaban con 100.000 o más ocupados en 2006, cuatro presentaban proporciones de empleo inmigrante significativamente más altas que el promedio: hogares que emplean personal doméstico, (51,8 por 100), hostelería (27 por 100), construcción (21,7 por 100) y agricultura (16,1 por 100). Estas cuatro ramas concentraban el 59,3 por 100 del empleo inmigrante, cuando sólo suponían el 23,7 por 100 del empleo de nacionalidad española. También algunas ramas de

GRÁFICO II-3

RAMAS CON MAYOR PRESENCIA DE INMIGRANTES, 2006

(Porcentaje de extranjeros no nacionales de algún país de la UE-25. Medias anuales)



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

la industria manufacturera de muy importante peso en el total, y entre las caracterizables como de menor intensidad tecnológica según la ya citada clasificación de la OCDE (alimentación, textil, confección) presentaban proporciones por encima de la media. Ello induce a pensar que la inmigración no sólo ha impulsado el crecimiento del empleo en ramas dinámicas, sino que también puede haber contribuido a sostener el empleo —o a reducir su descenso— en ramas de menor potencial de crecimiento.

Prosiguió el mayor aumento del empleo asalariado

Todas las situaciones profesionales que considera la EPA aumentaron su volumen de empleo en el año, a excepción de la denominada ayudas familiares, que se redujo nuevamente, en algo más de 42.000 personas. La mayor parte del aumento del empleo en 2006 se sustentó, como es lógico en un contexto de crecimiento económico sostenido y una estructura productiva desarrollada, en el de carácter asalariado en el sector privado, cuyo número de ocupados se incrementó en cerca de 690.000 personas, un 5,4 por 100, respecto del año anterior. El empleo asalariado en el sector público aumentó muy poco, 18.000 personas (un 0,6 por 100), con una reducción cercana a 11.000 varones y un crecimiento de casi 29.000 mujeres (cuadro II-12).

Ocupaciones: distintas pautas por sexo y nacionalidad

Atendiendo a la categoría ocupacional, el crecimiento del empleo en 2006 también prosiguió la tendencia del último quinquenio, con aumentos considerables en todos los grupos de la CNO94 excepto el de trabajadores cualificados en la industria y la construcción, que aumentó menos del 2 por 100, y el de trabajadores cualificados en agricultura y pesca, que se redujo en algo más de un 6 por 100.

El mayor crecimiento relativo correspondió al grupo 1 de la clasificación (dirección de empresas y de las administraciones públicas), donde se ocuparon 125.000 personas más que en 2005, lo que supone un aumento del 9,5 por 100. Fue igualmente más elevado el aumento en el grupo 5 (trabajadores en servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de comercio), que recogió 194.000 ocupados más, un 6,7 por 100. Asimismo, creció por encima de la media el grupo 9 (trabajadores no cualificados), con 145.000 personas más, un 5,1 por 100. El grupo 3, de técnicos y profesionales de apoyo, creció un 4,9 por 100, aportando 106.000 ocupados más que en 2005 al total, mientras que el grupo 2, de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, creció sólo un 1,9 por 100, con 45.000 ocupados más.

CUADRO II-12

EMPLEO POR SITUACIÓN PROFESIONAL, SEXO Y NACIONALIDAD, 2006

(Miles de personas en cada situación, sexo y nacionalidad; medias anuales y variación año anterior)

Situación profesional/ nacionalidad	Ocupados por sexo					
	2006			Variación 2005-2006		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total situaciones(1)						
Total nacionalidades(2)	19.747,7	11.742,6	8.005,1	774,4	353,8	420,6
Española(3)	17.286,6	10.333,0	6.953,6	382,4	131,6	250,8
Extranjera: no UE	2.161,1	1.229,3	931,9	364,8	195,2	169,6
Empleador						
Total nacionalidades(2)	1.080,8	813,2	267,5	100,7	70,4	30,4
Española(3)	1.019,8	770,4	249,5	89,6	61,8	27,8
Extranjera: no UE	39,3	26,8	12,5	12,3	8,6	3,7
Empresario sin asalariados o trabajador independiente						
Total nacionalidades(2)	2.084,7	1.434,4	650,3	9,0	14,2	–5,2
Española(3)	1.944,3	1.332,6	611,7	3,4	1,0	2,4
Extranjera: no UE	83,0	62,1	20,8	0,7	5,6	–4,9
Miembro de cooperativa						
Total nacionalidades(2)	92,2	61,9	30,2	9,2	4,6	4,7
Española(3)	90,8	60,6	30,1	10,4	5,5	4,8
Extranjera: no UE						
Ayuda familiar						
Total nacionalidades(2)	264,5	108,6	155,9	–42,2	–19,1	–23,2
Española(3)	244,7	99,7	145,0	–42,4	–18,5	–23,9
Extranjera: no UE	15,3	6,9	8,4	0,9	–1,3	2,3
Asalariados del sector público						
Total nacionalidades(2)	2.882,2	1.390,5	1.491,7	18,0	–10,7	28,7
Española(3)	2.847,9	1.377,0	1.470,9	13,9	–5,9	19,8
Extranjera: no UE	27,9	11,2	16,7	8,3	–2,1	10,3
Asalariados del sector privado						
Total nacionalidades(2)	13.325,9	7.923,4	5.402,6	688,0	299,0	389,1
Española(3)	11.123,5	6.682,8	4.440,7	312,7	91,1	237,3
Extranjera: no UE	1.993,3	1.120,3	873,0	347,1	186,2	161,0

(1) Incluye no clasificables; (2) Incluye nacionalidad extranjera UE-25; (3) Incluye doble nacionalidad: española y otra.

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

Estos resultados presentan diferencias claras por sexo y nacionalidad (cuadro II-13), que vienen a acentuar la distinta estructura ocupacional del empleo en España cuando se atiende a estas dos variables. Las personas de nacionalidad española muestran una estructura menos concentrada en algunos grupos ocupacionales, y una pauta distinta para cada sexo, con un peso muy alto entre los varones de los grupos 7 y 8, que apenas tienen presencia entre las mujeres, y un peso mayor entre estas últimas de los grupos 4 y 5. A su vez, las personas de nacionalidad extranjera fuera del ámbito de la Unión Europea se agrupan de manera distinta, no sólo respecto a los españoles sino también respecto a sus compatriotas del otro sexo: más de la

CUADRO II-13

EMPLEO POR OCUPACIONES, SEXO Y NACIONALIDAD, 2006

(Ocupados en cada gran grupo de la CNO94, sexo y nacionalidad en miles de personas, y variación sobre el año anterior en porcentaje. Promedios anuales)

Ocupaciones (Grupos CNO94)	Españoles			
	2006		% Var. 2005-2006	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Total	10.256,2	6.873,9	1,1	3,4
1 Dirección empresas y de AAPP	912,0	424,5	8,9	8,2
2 Técnicos y profesion científicos e intelectuales	1.099,5	1.203,5	0,8	3,6
3 Técnicos y profesionales de apoyo	1.192,7	954,6	4,6	4,2
4 Empleados de tipo administrativo	623,6	1.127,1	3,8	4,1
5 Trabajadores servicios restauración, personales, protección; vendedores comercio	968,9	1.575,8	0,4	3,9
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	388,0	114,1	–5,3	–3,2
7 Trabajadores cualificados industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	2.560,2	198,5	–0,8	–6,5
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	1.450,3	205,5	1,5	–1,7
9 Trabajadores no cualificados	985,1	1.061,8	–2,2	3,1

Ocupaciones (Grupos CNO94)	Extranjeros no UE			
	2006		% Var. 2005-2006	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Total	1.229,3	931,9	18,9	22,2
1 Dirección empresas y de AAPP	35,0	15,3	34,1	9,3
2 Técnicos y profesion científicos e intelectuales	24,3	14,4	–8,3	12,5
3 Técnicos y profesionales de apoyo	29,1	27,3	–5,5	11,4
4 Empleados de tipo administrativo	17,6	49,2	–23,5	55,7
5 Trabajadores servicios restauración, personales, protección; vendedores comercio	155,6	292,1	37,0	24,8
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	27,8	2,5	–28,0	–19,4
7 Trabajadores cualificados industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	438,2	25,1	24,2	8,2
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	117,1	18,0	30,4	24,1
9 Trabajadores no cualificados	382,4	487,6	15,1	20,5

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

mitad de los varones inmigrantes se encuentra en los grupos 7 y 8, que también supone un porcentaje elevado en los varones españoles; en el caso femenino, las extranjeras se ocupan, en más de un 50 por 100 de los casos, en el grupo 9, y en otro 40 por 100 en el grupo 5.

Esta evolución del empleo por ocupaciones sería un factor relevante en la explicación del comportamiento en el último año del agregado macroeconómico denominado remuneración de asalariados que se expuso en el capítulo I de esta Memoria, que, pese a la creación de empleo, al aumento de la salarización, y al crecimiento del salario medio [3,4 por 100 con datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)], pierde peso en el PIB.

Allí se explica que la razón estriba en un menor crecimiento de la remuneración por asalariado que de la productividad por ocupado. Pero las razones «micro» de este comportamiento son mucho más complejas. En primer lugar, habría que atender al peso de los asalariados del sector público, cuyas retribuciones crecen sensiblemente por debajo de la media; en segundo lugar, por lo que hace al sector privado, habría que atender tanto a los cambios en las composiciones del empleo — entre otros, por ocupaciones, por actividades, por territorios, y por jornada— como a los cambios en el nivel salarial y en los salarios relativos, determinados en buena medida, pero no sólo, por las tarifas pactadas en la negociación colectiva.

En todo este conjunto de factores, la evolución por ocupaciones del empleo es uno de los más relevantes para aproximar la explicación al comportamiento de la masa salarial agregada de la economía en 2006, aunque deba hacerse de manera limitada por disponer de datos sobre salarios relativos sólo para 2004 (cuadro II-14), procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial. Atendiendo al empleo asalariado en el sector privado, los datos de la EPA indican que una parte importante del aumento del empleo en 2006 se generó en subgrupos de ocupación con salarios relativamente bajos: el conjunto compuesto por los subgrupos ocupacionales en la parte más baja de la distribución salarial aportó, en total, un 48,6 por 100 a la creación de empleo asalariado en el sector privado. Se trata de los subgrupos: S, trabajadores no cualificados en servicios, compuesto en su mayor parte por empleados domésticos y personal de limpieza interior de edificios; H, trabajadores de servicios de restauración y servicios personales, que en dos terceras partes corresponde a la hostelería y en el resto a otros servicios entre los que destaca el cuidado de personas dependientes; K, vendedores de comercio y asimilados; T, peones, en el que destacan los de la construcción, con más de 400.000 personas en 2006, pero también, con volúmenes de empleo en torno a 200.000 personas en todos los casos, la industria manufacturera, el transporte y el sector primario. En todos ellos, el salario en 2004 se situaba claramente por debajo de la media.

En el otro extremo, varios subgrupos con salarios relativos más altos, es decir, claramente por encima de la media que muestra la estructura salarial de 2004, aportaron también una parte considerable de la creación de empleo asalariado en el sector privado en 2006: el conjunto compuesto por los subgrupos A, D, F y E de la clasifica-

CUADRO II-14

EMPLEO ASALARIADO EN EL SECTOR PRIVADO Y SALARIOS POR OCUPACIONES

(Ocupados por subgrupos CNO94 en 2006, media anual. Salario medio en € por persona y año en 2004)

Grupos CNO94		Salario bruto anual media 2004	Empleo asalariado sector privado			
			2006	2005	crecimiento 2005-2006	contribución al crecimiento en %
	TOTAL	18.182,44	13.325,9	12.637,9	688,0	100,0
S	Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	10.807,22	1.411,4	1.291,9	119,5	17,4
H	Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	11.842,71	1.300,4	1.172,4	128,0	18,6
K	Dependientes de comercio y asimilados	12.380,64	867,5	825,4	42,2	6,1
T	Peones de la agricultura, pesca, construccion, industrias manufactureras y transportes	13.474,59	1.196,8	1.152,4	44,4	6,5
P	Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	13.769,54	389,3	411,6	–22,3	–3,2
L	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	13.920,91	144,7	148,7	–4,1	–0,6
G	Empleados de tipo administrativo	16.298,63	1.369,1	1.286,4	82,7	12,0
R	Conductores y operadores de maquinaria móvil	16.526,01	752,4	680,6	71,8	10,4
J	Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	16.906,20	114,9	110,9	3,9	0,6
M	Trabajadores cualificados de la construccion, excepto los operadores de maquinaria	17.412,98	1.398,4	1.316,3	82,0	11,9
Q	Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	17.677,73	743,9	768,2	–24,2	–3,5
N	Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	19.917,97	788,7	779,8	8,9	1,3
E	Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	23.867,16	348,3	333,7	14,6	2,1
F	Técnicos y profesionales de apoyo	25.285,09	1.584,5	1.489,8	94,7	13,8
D	Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	28.436,78	599,9	570,7	29,3	4,3
B	Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	34.004,18	38,7	45,5	–6,8	–1,0
A	Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados	49.292,46	276,8	253,5	23,4	3,4

Fuentes:
Salarios: INE, *Encuesta de Estructura Salarial 2004* (datos de avance, marzo 2007).
Asalariados: explotación propia de los microdatos de INE, *Encuesta de Población Activa.*

ción, que integra el empleo más cualificado de tipo profesional, técnico y gerencial, aportó un 23,5 por 100 a ese total. Evidentemente, es una aportación alta, pero es la mitad que la correspondiente al grupo de menor salario relativo.

Estas cifras ahondan en la necesidad de estudiar con más detalle las bases que soportan el crecimiento del empleo en España, porque la economía genera sin duda empleo a tasas muy elevadas, pero en una porción importante en actividades (y en ocupaciones dentro de esas actividades) con menor potencial de crecimiento de la productividad. Así, crecimientos de la remuneración del factor trabajo inferiores a ésta permiten continuar el ciclo expansivo, pero tienen por una parte el límite evidente de su bajo potencial, y por otra comprometen el comportamiento de la demanda interna — tanto en consumo como en ahorro de las familias— , que es el soporte básico del modelo de crecimiento actual de la economía española.

Cien mil empleadores más

Al margen del empleo asalariado, es muy destacable el crecimiento en 2006 de la situación profesional que la EPA denomina empleadores. Su número fue, en media anual, un 10,3 por 100 mayor que en el año anterior: 100.000 personas más. Esta categoría cobra una importancia mayor en la evolución del empleo en 2006 cuando se atiende a la nacionalidad española, donde el 23 por 100 del mayor empleo en el año se generó en los empleadores, y más todavía en el caso del sexo masculino: el aumento en el número de empleadores (casi 62.000 más en 2006) contribuyó con un 47 por 100 a la creación de empleo entre los varones españoles.

En contraste con tal resultado, o quizá por tratarse de categorías tan interrelacionadas que producen continuos trasvases entre sí, apenas creció (un 0,4 por 100) el empleo en la categoría denominada empresarios sin asalariados y trabajadores independientes que, con un número medio de personas algo por encima de dos millones en 2006, conforma junto con la de empleadores el grueso del trabajo autónomo.

Sobre este tipo de trabajo, cuya delimitación en la realidad económica española actual no está exenta de discusión, se presentó a dictamen del CES, en octubre de 2006, el Anteproyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo. En su origen, el texto provenía del Informe de la Comisión de Expertos creada a tal fin en el marco del diálogo[36] entre el Gobierno y las organizaciones representativas del sector. El estudio socioeconómico del citado Informe, que optó por una defini-

[36] Véase el apartado 2.1.2 sobre Diálogo social en España.

ción amplia del trabajo de esta naturaleza, fundamenta algunas conclusiones interesantes: en el conjunto de la economía española el peso del trabajo autónomo no ha variado sustancialmente; en términos relativos, el crecimiento del número de trabajadores autónomos ha sido menor que el de trabajadores asalariados. Pero más allá de estos datos lo relevante es el fuerte cambio acaecido en la naturaleza de este tipo de trabajo, que ya no se circunscribe a los tipos tradicionales (agricultor, artesano, comerciante y profesional liberal). La aparición de actividades económicas en el ámbito de los servicios, en buena parte vinculadas a la difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, o las nuevas realidades organizativas empresariales, en las que juegan un papel importante los procesos de descentralización productiva, entre otras, han hecho surgir nuevas figuras, que renuevan la importancia del trabajo autónomo, tanto en términos económicos como de empleo, y lo alejan de la concepción de «refugio» frente al paro.

El «salto» en el tiempo parcial

Sucesivas ediciones de esta Memoria han ido dando cuenta de los efectos que, sobre el volumen de empleo a tiempo parcial, podrían haber tenido los cambios operados sobre la EPA. Sea cual sea la conclusión de esa discusión, parece fuera de toda duda que el volumen de trabajo a tiempo parcial, tras largos años de estancamiento, empezó a crecer en 2004 y aumentó extraordinariamente en 2005, precisamente al compás de los cambios estadísticos operados en esos dos años. El salto es de tal magnitud (su peso creció un 50 por 100 entre el cuarto trimestre de 2004 y el primero de 2005) que desdibuja la evolución real de trabajo a tiempo parcial en el periodo más reciente. Y no sólo eso, sino que parece haber una mayor variabilidad, quizá asociada a la relación con la nueva definición de ocupado y con la más amplia recogida de situaciones de subempleo.

Ello quizá explica el ligero descenso que se recogió, para el promedio de 2006, en la proporción de este tipo de jornada sobre el total del empleo. En media anual, el trabajo a tiempo parcial aumentó sólo en algo más de 14.000 personas (un 0,6 por 100), cuando el total del empleo creció, como ya se ha dicho antes, en 774.000 personas (un 4,1 por 100); de esta forma, la proporción de ocupados a tiempo parcial se redujo del 12,4 al 12 por 100. Entre las mujeres, el aumento de ocupadas con este tipo de jornada en 2006 fue de sólo 21.000 personas, frente al ya señalado crecimiento total del empleo en este sexo, cifrado en cerca de 421.000 nuevas ocupadas; de esta manera,

el porcentaje de mujeres que trabajaron a tiempo parcial se redujo un punto, hasta el 23,2 por 100, en 2006. Entre los varones el descenso se observa incluso en el número de personas ocupadas con este tipo de jornada (cuadro II-15).

Mejorar la utilización del tiempo parcial

Como se explicó en el apartado 1.1 anterior, la Comisión recomendó a España aumentar el atractivo del trabajo a tiempo parcial, en el contexto de la evaluación de los PNR y con el trasfondo de la necesidad de impulsar la todavía baja tasa de actividad de las mujeres en España. Los perfiles del trabajo a tiempo parcial en España se corresponderían, efectivamente, con un elevado grado de feminización: son mujeres cerca del 80 por 100 de los 2,4 millones de personas ocupadas a tiempo parcial en 2006. No obstante, es necesario repasar los motivos que subyacen a esta forma de empleo (cuadro II-16) para valorar el potencial de esta figura como instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar, si es ahí donde se quiere hacer residir su mayor atractivo[37].

La información sobre los motivos del trabajo a tiempo parcial que proporciona la EPA es ciertamente limitada, como exhibe la elevada proporción de personas que alude a «otros motivos» (sin especificar): nada menos que el 26,1 por 100 de los varones y el 14,7 por 100 de las mujeres que trabajaron a tiempo parcial en 2006. Se hace así

CUADRO II-15

EMPLEO POR TIPO DE JORNADA Y SEXO, 2005-2006

(Miles de personas y porcentajes, promedios anuales)

Ocupados por tipo de jornada		Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	2005	18.973,3	11.388,8	7.584,5
	2006	19.747,7	11.742,6	8.005,1
T. completo	2005	16.626,4	10.874,5	5.751,9
	2006	17.386,4	11.234,9	6.151,6
T. parcial	2005	2.346,8	514,3	1.832,5
	2006	2.361,3	507,8	1.853,5
Variación 2005-06 T. parcial	miles	14,4	–6,5	21,0
	%	0,6	–1,3	1,1
% T. parcial sobre total	2005	12,4	4,5	24,2
	2006	12,0	4,3	23,2

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

[37] CES, *Panorama sociolaboral de la mujer en España* núm. 47, primer trimestre 2007.

CUADRO II-16

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y MOTIVO, 2006

(Promedios anuales)

Motivos	Varones		Mujeres	
	Miles	%	Miles	%
Total	507,8	100,0	1.853,5	100,0
Seguir cursos de enseñanza o formación	125,7	24,7	165,1	8,9
Enfermedad o incapacidad propia	19,6	3,9	25,0	1,3
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	7,1	1,4	302,7	16,3
Otras obligaciones familiares o personales	10,6	2,1	265,9	14,3
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	161,8	31,9	598,1	32,3
No querer trabajo de jornada completa	46,8	9,2	213,8	11,5
Otros motivos	132,3	26,1	272,1	14,7
No sabe el motivo	3,8	0,8	10,7	0,6

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

necesario completarla con otros datos, procedentes también de la EPA. Entre ellos, cabe destacar que el 17,2 por 100 de los hombres y el 15 por 100 de las mujeres ocupados a tiempo parcial en 2006 estaban buscando activamente otro empleo, porcentaje que en el caso de los trabajadores a tiempo completo se reducía al 3,5 por 100 y al 4,9 por 100, respectivamente. El 52,3 por 100 de las trabajadoras a tiempo parcial que querían cambiar de trabajo buscaba un empleo a tiempo completo y sólo el 15,1 por 100 otro trabajo a tiempo parcial, si bien hay que decir que el resto aceptaría cualquier opción de jornada. En cambio, sólo el 8,8 por 100 de las que trabajaban a tiempo completo buscaba trabajo a tiempo parcial: el 65 por 100 se decantaba por continuar a jornada completa y el resto se conformaría con cualquier opción. En el caso de los varones, la preferencia por la jornada completa era aún más marcada.

Así, pese al crecimiento que parece estar viviendo el trabajo a tiempo parcial, no parece que se trate de una opción siempre deseada. En el caso de las mujeres, no es necesariamente consecuencia de estrategias familiares o personales que prioricen la compatibilidad de cargas a los costes de oportunidad que acarrean las jornadas reducidas en términos de salario y carrera.

Por otro lado, como ya se señaló en anteriores ediciones de esta Memoria, el trabajo a tiempo parcial se concentra en pocas ramas, algunas de ellas muy feminizadas, y en ocupaciones que requieren escasa

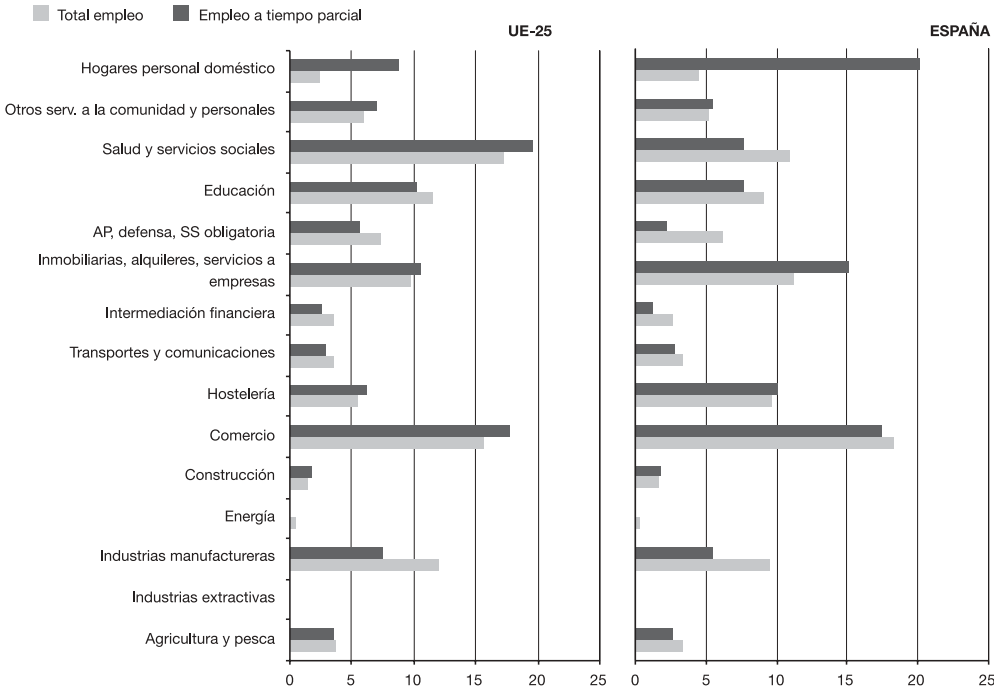
cualificación. La estructura por ramas del trabajo femenino a tiempo parcial muestra algunas disparidades con la que rige en el conjunto europeo, en particular en las ramas de hogares y salud y servicios sociales, pese a que la pauta en el total del empleo (a tiempo completo y a tiempo parcial) es bastante similar en uno y otro caso (gráfico II-4).

Es preciso recordar, además, que el trabajo estable es menos frecuente en el caso del tiempo parcial: en 2006, el 54 por 100 de los asalariados con jornada a tiempo parcial tenía un contrato temporal. Así pues, si existe interés en aumentar el atractivo del trabajo a tiempo parcial, habría que explorar, en primer lugar, las posibilidades que ofrecen otros sectores y ocupaciones donde todavía está poco de-

GRÁFICO II-4

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO, TOTAL Y A TIEMPO PARCIAL, POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA Y EN LA UE-25, 2006

(% de cada rama sobre el total de empleo femenino en cada tipo de jornada, segundo trimestre)



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

sarrollado, en segundo lugar habría que indagar los motivos que subyacen a esa temporalidad más elevada y, finalmente, explorar las ofertas que tienen potencial de atraer a población hoy inactiva (estudiantes, mujeres) que estaría dispuesta a trabajar a tiempo parcial.

Nuevo repunte de la temporalidad en el empleo asalariado

Dentro del empleo asalariado, el de carácter temporal se situó, en media anual, por encima de 5,5 millones de personas, casi 348.000 más que en 2005. La tasa de temporalidad creció 0,7 puntos, hasta el 34 por 100: ligeramente por encima de la correspondiente al año 1996. Es evidente que el comportamiento en el sector privado de la economía siguió siendo, en este aspecto, menos desfavorable que en el sector público. En 2006, la temporalidad en el primero creció 0,5 puntos, y en el segundo 1,2 puntos. Por otro lado, el empleo indefinido creció sólo en el sector privado, mientras que se redujo en el público (cuadro II-17).

Esta cuestión se viene reiterando en cada edición anual de esta Memoria, y sobre ella el CES realizó un detallado informe por propia iniciativa[38] con un documentado diagnóstico y un buen número de propuestas de actuación. A la luz de los resultados de 2006, que continúan la tónica de todo el último decenio, parece que las medidas que se han adoptado en el periodo más reciente todavía no son suficientes para cambiar esta tendencia de mayor temporalidad en el sector público, quizá porque las principales de ellas se han centrado en la Administración central[39] cuando — como señaló el diagnóstico del informe del CES— la mayor temporalidad se produce en sectores concretos, como la educación, la sanidad y los servicios sociales, y en las administraciones locales. En todo caso, es de prever un cambio en este panorama a medida que las últimas iniciativas vayan desplegando todos sus efectos, y más tras la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público.[40]

La temporalidad en el sector privado se redujo continuamente entre 1996 y 2003 y, aunque desde ese año volvió a crecer, aún per-

[38] Informe CES 3/2004, *La temporalidad en el empleo en el sector público*.

[39] Desde la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones públicas, de diciembre de 2004, se han ido aprobado, en las distintas administraciones, medidas para consolidar el empleo temporal y reforzar la estabilidad en el empleo. Pero se trata de un proceso todavía en curso y que corresponde sobre todo a la AGE, aunque también está presente en varias comunidades autónomas y en la sanidad.

[40] Ley 7/2007, de 12 de abril.

CUADRO II-17

ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SECTOR INSTITUCIONAL, 1997-2006

(Miles de personas, promedios anuales y variación sobre el año anterior)

Medias años	Total		Sector privado		Sector público		% temporales		
	Indef.	Tempo.	Indef.	Tempo.	Indef.	Tempo.	Total	S. privado	S. público
1997	6.785,5	3.407,6	4.810,7	3.019,0	1.974,9	388,7	33,4	38,6	16,4
1998	7.197,4	3.540,6	5.293,1	3.116,7	1.904,2	424,0	33,0	37,1	18,2
1999	7.761,6	3.799,3	5.871,5	3.331,7	1.890,2	467,6	32,9	36,2	19,8
2000	8.394,7	3.983,5	6.451,0	3.485,7	1.943,7	497,8	32,2	35,1	20,4
2001	8.782,9	4.166,6	6.814,4	3.629,4	1.968,5	537,2	32,2	34,8	21,4
2002	9.183,1	4.288,8	7.155,9	3.724,4	2.027,2	564,4	31,8	34,2	21,8
2003	9.637,7	4.489,7	7.544,3	3.875,4	2.093,4	614,3	31,8	33,9	22,7
2004	9.943,5	4.777,3	7.783,5	4.136,9	2.160,0	640,4	32,5	34,7	22,9
2005	10.333,1	5.169,0	8.186,9	4.451,0	2.146,2	718,0	33,3	35,2	25,1
2006	10.691,4	5.516,7	8.565,0	4.760,9	2.126,4	755,8	34,0	35,7	26,2

Var. año anterior	Total		Sector privado		Sector público		% temporales		
	Indef.	Tempo.	Indef.	Tempo.	Indef.	Tempo.	Total	S. privado	S. público
1997	378,4	133,7	354,5	117,3	23,9	16,4	–0,4	–0,9	0,4
1998	411,8	133,0	482,4	97,7	–70,6	35,3	–0,5	–1,5	1,8
1999	564,3	258,7	578,4	215,1	–14,1	43,6	–0,1	–0,9	1,6
2000	633,0	184,2	579,5	154,0	53,6	30,2	–0,7	–1,1	0,6
2001	388,2	183,1	363,4	143,7	24,8	39,4	0,0	–0,3	1,1
2002	400,2	122,2	341,6	95,0	58,6	27,3	–0,3	–0,5	0,3
2003	454,6	201,0	388,4	151,1	66,2	49,9	–0,1	–0,3	0,9
2004	305,8	287,6	239,2	261,5	66,7	26,0	0,7	0,8	0,2
2005	389,6	391,7	403,4	314,1	–13,9	77,7	0,9	0,5	2,2
2006	358,3	347,8	378,1	310,0	–19,8	37,8	0,7	0,5	1,2

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

manecía en 2006 casi 4 puntos por debajo de la correspondiente a 1996. En 1997, el sector público representaba el 23,8 por 100 del empleo asalariado, y sólo el 11,4 por 100 del de carácter temporal. En 2006, el peso del sector público se ha reducido al 17,8 por 100 en el conjunto del empleo asalariado, pero ha crecido hasta el 13,7 por 100 cuando se atiende al empleo asalariado temporal.

Pocos cambios en los perfiles de la temporalidad por sexo y edad

Los perfiles personales de la temporalidad en 2006 no presentan cambios sustanciales con respecto a los que se vienen exponiendo en las últimas ediciones de esta Memoria. En el sector privado, su frecuencia muy alta entre los jóvenes en ambos sexos, con un descenso muy claro conforme aumenta la edad, y sin diferencias significativas entre varones y mujeres hasta llegar al grupo de 40 a 49 años de edad: 81,6 y 81,9 por 100, respectivamente, en el grupo de 16 a 19 años; 60,4 y 62,7 por 100 en el grupo de 20 a 24 años; 45,6 y 44,4

por 100 en el grupo de 25 a 29 años; 33,4 y 32,8 por 100 en el grupo de 30 a 39 años. A partir de esta edad, la tasa sigue siendo menor en los grupos con más años, con una clara distancia entre varones y mujeres: 23,8 y 29,6 por 100, respectivamente, en el grupo de 40 a 49 años; 16,7 y 25,0 por 100 en el de 50 a 59 años. En el sector público, por su parte, la temporalidad en los jóvenes es aún mayor que en el sector privado, la distancia entre hombres y mujeres es significativa en todos los grupos de edad y las mujeres presentan, en edades intermedias, una temporalidad más alta que en el sector privado.

Cabe anotar, además, el aumento en 2006 de la temporalidad en el grupo de 30 a 39 años de edad, tanto en el sector público como en el privado y tanto en el sexo masculino (2,7 puntos) como en el femenino (2,1), y la reducción entre los varones de 20 a 24 y de 25 a 29 años, en ambos sectores, en contraste con el crecimiento entre las mujeres en esos mismos dos grupos de edad.

La temporalidad descendió entre los españoles

La temporalidad es también mucho más alta entre los ciudadanos de países fuera del ámbito UE-25, con un porcentaje superior al 62 por 100 en el sector privado frente a un 30,9 por 100 entre los españoles (cuadro II-18). Los datos muestran, además, que la temporalidad sí se habría reducido en 2006 entre las personas de nacionalidad española, aunque ligeramente (0,2 puntos menos, en promedio, que en el año 2005), mientras habría crecido casi un punto entre los extranjeros no UE-25. Un cálculo simple muestra que estos últimos habrían aportado un 67 por 100 al aumento del empleo temporal en el sector privado en 2006. Ello avala la afirmación que se incluyó en

CUADRO II-18

ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO POR CONTRATO Y NACIONALIDAD, 2005-2006

(Miles de personas, medias anuales, y porcentaje de temporales. Variación anual en miles de personas y en puntos porcentuales)

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

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

la anterior edición de esta Memoria acerca de la estrecha asociación entre el repunte de la temporalidad y el aumento de la población inmigrante en el mercado de trabajo español[41].

1.2.2. **Objetivo: mejorar la calidad**

Precisamente en este panorama de repunte de la temporalidad, tras un dilatado proceso de diálogo social se alcanzó en mayo de 2006 el ya citado AMCE, uno de cuyos objetivos centrales es alcanzar una mayor estabilidad en el empleo.

La Ley 43/2006, para la Mejora del crecimiento y del empleo

Como ya se señaló en la introducción, la principal plasmación normativa del acuerdo es la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo. La Ley, además, introduce algunas previsiones novedosas, básicamente en relación con el empleo de los discapacitados, el empleo de los jóvenes y el de los trabajadores en situación de exclusión social.

En el primer capítulo de la Ley se inscribe la posibilidad, nuevamente, de convertir contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida, que llevan aparejada una indemnización por despido objetivo improcedente de cuantía inferior a la de los indefinidos ordinarios, mediante una modificación de la Ley 12/2001[42]. Así, los contratos temporales o de duración determinada, incluidos los formativos, concertados antes del 31 de diciembre de 2007, podrán pasar a ser indefinidos de fomento si así lo deciden las partes, posibilidad que desaparece para los celebrados desde esa fecha.

Se regula, asimismo, un nuevo programa de fomento del empleo basado, fundamentalmente, en bonificar la contratación indefinida

[41] Véase Memoria CES 2005, págs. 281-282.

[42] La Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, mantuvo la posibilidad de efectuar estas conversiones para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2003. Cabe recordar que la utilización de la modalidad de contrato para el fomento de la contratación indefinida se permite, cuando es contratación inicial, sólo para determinados colectivos, mientras que la transformación de contratos temporales en esta modalidad de contratos indefinidos está abierta a todos los trabajadores.

inicial que se explicará con más detalle en el apartado 1.2.3. El nuevo programa introduce diversas novedades para reforzar su carácter de instrumento de impulso a la contratación indefinida, en coherencia con los objetivos del AMCE. La bonificación de la contratación indefinida inicial, recuperando la orientación del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997, pretende estimular la celebración de contratos indefinidos desde el comienzo de la relación de trabajo, desincentivando indirectamente el recurso a la contratación temporal como vía de entrada. La bonificación de la conversión de contratos temporales en indefinidos, por ello, se limitó en los términos del Plan extraordinario vigente hasta el 31 de diciembre de 2006.

Complementariamente con lo anterior, se regula un plan extraordinario, limitado en el tiempo, de conversión de empleo temporal en indefinido, con bonificación de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. Además del nuevo sistema de incentivos, dirigido a estimular la contratación indefinida de forma continuada en el tiempo, y por tanto a limitar la progresión de la temporalidad a medio plazo, se apuesta por medidas intensas o «de choque» para propiciar una reducción significativa, a corto plazo, de la temporalidad.

También como parte de los estímulos a la contratación indefinida se reducen las cotizaciones empresariales por desempleo para este tipo de contratos, así como la cotización empresarial al Fogasa en todos los contratos, y se elimina la diferencia de la cotización por desempleo que ha venido afectando a las empresas de trabajo temporal, equiparándolas al resto.

En el capítulo segundo de la Ley se introducen, mediante las correspondientes modificaciones de normas laborales, una serie de previsiones encaminadas a mejorar la utilización de la contratación temporal, las prestaciones dispensadas por el Fondo de Garantía Salarial, en relación a salarios e indemnizaciones, y la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores. En lo que respecta a la mejora de la utilización de la contratación temporal, se aprueban dos tipos de medidas de diversa naturaleza mediante la modificación de los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores.

La primera de ellas supone la modificación del contrato para la formación en cuanto al máximo de edad para concertarlo, recuperando el límite de 21 años que había sido suprimido para algunos colectivos con especiales dificultades de colocación, reforzando así la naturaleza formativa de esta modalidad contractual. Al mismo tiempo, se suprime el contrato de inserción por los problemas planteados por esta figura y su escasa incidencia práctica.

El segundo tipo de medidas, conectado estrechamente con el objetivo de aumentar la estabilidad del empleo, se dirige, por un lado, a limitar el tiempo durante el cual una empresa puede tener contratado a un mismo trabajador, para cubrir el mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos temporales, a un máximo de 24 meses dentro de un periodo de 30, estableciéndose la adquisición de la condición de fijo del trabajador que supere dicho máximo. Se trata de una medida orientada a limitar la utilización sucesiva de contratos temporales en cualquier caso, independientemente de su causalidad. De la aplicación de dichas previsiones se excluyen los contratos formativos, de relevo e interinidad[43].

Por otro lado, se prevé que los convenios colectivos establecerán requisitos para prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con diversos trabajadores para cubrir un mismo puesto de trabajo, atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto.

En este mismo capítulo, mediante la modificación de los artículos 42, 43 y 81 del Estatuto de los Trabajadores, se abordan otra serie de medidas orientadas, por una parte, a mejorar los derechos de información, de representación y de reunión de los trabajadores y/o de sus representantes, en el contexto de las relaciones interempresariales de contratación y subcontratación de obras y servicios, en los supuestos en que las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, así

[43] Las previsiones del nuevo apartado 5 del artículo 15 de la LET son de aplicación, asimismo, en el ámbito de las Administraciones públicas (artículo 12.Trece de la Ley 43/2006, que da nueva redacción a la disposición adicional 15.ª de la LET), si bien la Ley establece expresamente que ello «no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios», en atención a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

como, por otra parte, a delimitar la cesión ilegal de trabajadores incorporando los criterios decantados en la evolución jurisprudencial sobre este tema[44].

La Ley, asimismo, incorpora un conjunto de medidas de mejora de la protección por desempleo de una serie de colectivos específicos, como los fijos discontinuos, los mayores de 45 años y los socios trabajadores temporales de cooperativas, mediante la modificación, entre otras normas, de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Por último, el AMCE había previsto además una serie de medidas de refuerzo institucional, en relación, entre otras, con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), alguna de las cuales se incorporó a la Ley 43/2006[45]. De esta forma, la disposición final primera de la misma establece la consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas acerca de los objetivos y programas del Sistema de la ITSS, a través de órganos de representación tripartitos[46].

En definitiva y por lo que hace a la estabilidad en el empleo, pueden distinguirse dos grandes bloques de medidas en la Ley que plasmó el AMCE. El primero se dirige a impulsar la contratación indefinida, inicial y por conversión de empleos temporales, y no modifica en lo sustancial las líneas básicas de la política de fomento de la estabilidad en el empleo vigentes desde 1997. Lo que hace es intensificarlas, tanto al revisar el límite temporal para las conversiones de contratos temporales en indefinidos, como al extender los incentivos

[44] Véase apartado 2.4.2.

[45] El Acuerdo contemplaba, así, su refuerzo humano, técnico y material, la regulación de la participación de los interlocutores sociales, organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en la definición de objetivos y programas, y el compromiso de analizar la participación de los representantes de los trabajadores y de las empresas en las visitas de inspección y la información sobre sus resultados en determinados supuestos. Se preveía, asimismo, priorizar una actuación de la ITSS de tipo planificado y programado, y desarrollar también la vertiente informativa y divulgadora de su acción, no limitándola a la vertiente sancionadora, así como potenciar las actuaciones sobre determinadas materias, entre ellas el control del fraude en la contratación temporal en empresas o sectores que presenten una tasa de temporalidad superior a la media.

[46] Véase, en el ámbito de la Administración General del Estado, la ya citada Orden TAS/3869/2006, de 20 de diciembre, por la que se crea la Comisión Consultiva Tripartita de la ITSS.

a algunos colectivos y al ampliar la duración de las bonificaciones. El segundo bloque es, en cambio, nuevo, con medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales incluyendo el refuerzo a tales fines de los recursos de la Inspección de Trabajo y la participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas de ésta.

Primeros resultados: fuerte aumento de la contratación indefinida

Con este nuevo esquema, los resultados del segundo semestre de 2006 muestran un impacto muy positivo en la contratación indefinida, sobre todo en lo que atañe a las conversiones (cuadro II-19). La evolución de los contratos indefinidos es clara, tanto en el caso de la contratación ordinaria no bonificada como en la bonificada (cuadro II-20). No hay todavía, en cambio, modificaciones apreciables en el ritmo de contratación temporal, quizá porque el despliegue de las medidas adoptadas requiere un plazo mayor.

Así pues, los datos de contratación indefinida muestran ya una buena tendencia. Y aunque es pronto para observar, a través de los datos de contratos temporales, el efecto de las medidas adoptadas, el panorama que se obtiene con datos de la EPA sugiere que puede haber ya un cierto cambio. Aunque el aumento en la temporalidad fue sólo algo más bajo que el de 2005, ya parece apuntar, por lo que hace al sector privado (y, como se acaba de señalar, en especial entre

CUADRO II-19

CONTRATOS BONIFICADOS ACOGIDOS AL REAL DECRETO LEY 5/2006

Datos acumulados de julio a diciembre de 2006

	Contratos		Contratos		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Colectivos						
Mujeres	73.285	10,6	–	–	73.285	10,3
Jóvenes varones 16-30 años	51.807	7,5	–	–	51.807	7,3
Mayores 45 años	36.640	5,3	–	–	36.640	5,2
Personas con discapacidad	6.693	1,0	14.913	93,2	21.606	3,0
Otros colectivos	3.982	0,6	1.082	6,8	5.064	0,7
Conversiones						
Plan Extraordinario	519.170	74,8	–	–	519.170	–
Personas con discapacidad	1.535	0,2	–	–	1.535	–
Mujeres reincorporadas	0	0,0	–	–	0	–
De contratos formativos, de relevo y de sustitución	1.212	0,2	–	–	1.212	–
Total conversiones	521.917	75,2	–	–	521.917	73,5
Total	**694.324**	**100**	**15.995**	**100**	**710.319**	**100**

Fuente: INEM, Avance sobre contratación bonificada julio-diciembre 2006.

CUADRO II-20

CONTRATOS INDEFINIDOS POR TIPO EN EL SEGUNDO SEMESTRE, 2005-2006

2005	Indefinidos iniciales					Conversiones indefinidos					Total indefinidos
	Ordinarios		Fomento		Total	Ordinarios		Fomento		Total	
	Bonific.	No bonif.	Bonific.	No bonif.		Bonific.	No bonif.	Bonific.	No bonif.		
Julio	5.377	42.190	13.199	2.651	63.417	30.145	17.858	4.423	422	52.848	116.265
Agosto	4.255	33.814	10.089	2.284	50.442	20.858	17.466	3.063	288	41.675	92.117
Septiembre	8.021	53.651	17.965	3.554	83.191	28.869	21.995	4.330	507	55.701	138.892
Octubre	8.543	57.409	18.149	3.661	87.762	27.950	27.599	4.465	458	60.472	148.234
Noviembre	7.624	52.869	16.761	3.304	80.558	27.224	30.139	4.339	641	62.343	142.901
Diciembre	5.617	38.816	12.874	2.231	59.538	18.524	26.054	3.721	643	48.942	108.480
Acumulado	39.437	278.749	89.037	17.685	424.908	153.570	141.111	24.341	2.959	321.981	746.889

2006	Indefinidos iniciales					Conversiones indefinidos					Total indefinidos
	Ordinarios		Fomento		Total	Ordinarios		Fomento		Total	
	Bonific.	No bonif.	Bonific.	No bonif.		Bonific.	No bonif.	Bonific.	No bonif.		
Julio	6.379	50.464	17.699	2.845	77.387	34.870	9.699	42.626	3.703	90.898	168.285
Agosto	5.153	37.848	12.106	2.116	57.223	22.783	6.916	48.621	4.454	82.774	139.997
Septiembre	9.523	65.957	23.405	4.638	103.523	24.244	9.070	56.546	7.305	97.165	200.688
Octubre	12.866	74.217	28.951	4.840	120.874	26.733	10.841	70.800	10.425	118.799	239.673
Noviembre	11.358	66.273	26.938	4.374	108.943	25.191	11.356	74.111	12.307	122.965	231.908
Diciembre	8.521	47.769	18.174	3.021	77.485	26.852	14.733	95.458	20.594	157.637	235.122
Acumulado	53.800	342.528	127.273	21.834	545.435	160.673	62.615	388.162	58.788	670.238	1.215.673

* Contratos comunicados desde la entrada en vigor del Real Decreto (con independencia de su fecha de inicio).
Fuente: INEM, Avance sobre contratación bonificada julio-diciembre 2006.

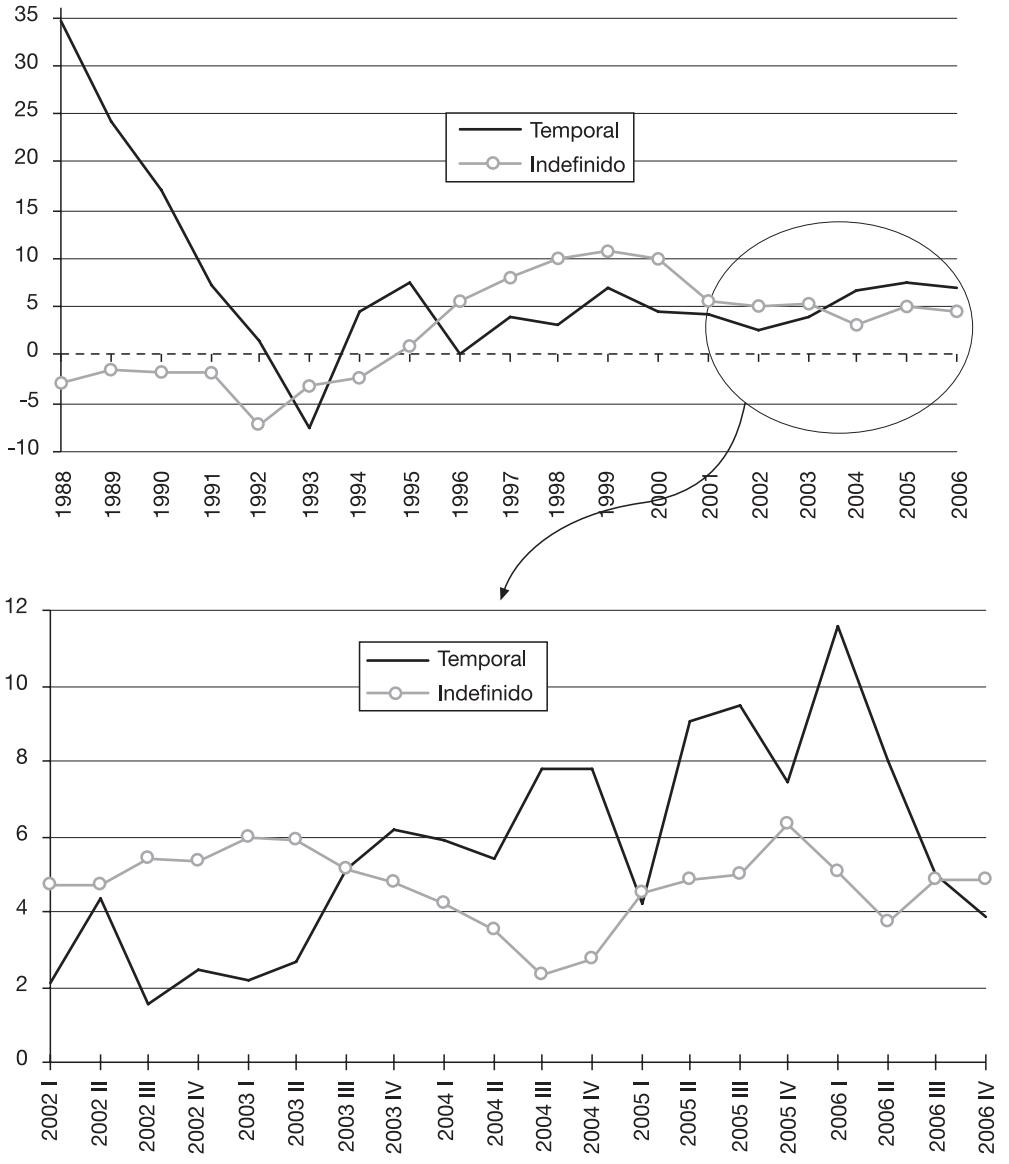
la población de nacionalidad española), un cambio de tendencia, al menos en el ritmo de crecimiento del número de empleos temporales. Desde el año 2002, con un porcentaje de aumento anual del empleo indefinido más bajo que en el periodo anterior, el empleo temporal en este sector había venido creciendo cada vez más, tanto que en el primer trimestre de 2006 el porcentaje de variación interanual se situó cerca del 12 por 100; en los dos últimos trimestres del año ese porcentaje bajó de manera muy apreciable y en el cuarto trimestre fue, por primera vez desde 2003, más bajo que el correspondiente al empleo indefinido (gráfico II-5).

Con todo, sería prematuro avanzar un balance, ni siquiera a corto plazo, del efecto de todas las medidas incorporadas en la Ley para el aumento de la estabilidad en el empleo. En los próximos ejercicios debe consolidarse el cambio de tendencia en el empleo temporal del sector privado y es previsible que mejore más la trayectoria del

GRÁFICO II-5

EVOLUCIÓN DE LOS ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO POR TIPO DE CONTRATO

(Porcentaje de variación anual 1998-2006 y de variación interanual en cada trimestre 2002-2006)



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

empleo indefinido. Pero cabe advertir que, de seguir su tendencia actual, el sector público actuaría de freno en este proceso. Cuando se atiende a la población asalariada de nacionalidad española, la contribución del sector público al aumento total del empleo temporal en 2006 se cifra en más de un 26 por 100. De igual forma, será preciso tener en cuenta en las futuras evaluaciones del proceso que, a diferencia de los resultados del periodo 1997-2000, la evolución actual puede ser sensiblemente más lenta si prosigue el ritmo actual de incorporación de personas extranjeras al mercado de trabajo español.

Es preciso insistir en que el objetivo es mejorar la calidad del empleo, la productividad y la competitividad de la economía, y la cohesión social y territorial. Por esta razón, además de las medidas encaminadas a mejorar la estabilidad en el empleo, el AMCE plantea potenciar la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, mejorar la protección por desempleo y aumentar la eficiencia de las políticas activas de empleo. Al estudio de estas últimas desde tal perspectiva se dedicarán los siguientes apartados.

1.2.3. **Instrumentos de las políticas activas de empleo: evolución y resultados**

La revisión e impulso de las políticas activas de empleo que propone el AMCE supone pasar de una concepción centrada mayoritariamente en la gestión de las prestaciones por desempleo y concebida para situaciones de elevadas tasas de paro como la de los años 80, donde además se tendió a incentivar las jubilaciones anticipadas, a una concepción que se adapte mejor al mercado laboral actual y prime la prevención de la situación de desempleo, la mejora de la ocupabilidad y empleabilidad de los parados, y la rápida reincorporación al mercado de trabajo, sobre todo, de los colectivos con mayores dificultades de inserción, con vistas a fomentar una mayor igualdad de oportunidades.

Responder a esta nueva realidad requiere reforzar las políticas activas de empleo así como fortalecer e impulsar los servicios públicos de empleo para que incrementen sus tasas de intermediación, estancadas en torno al 15 por 100, y sean más fuertes y eficaces. Sin embargo, la reforma introducida a raíz del AMCE, y su desarrollo normativo posterior, ha abordado de forma inmediata sólo

los incentivos económicos (bonificaciones, reducciones de los tipos de cotización) y la mejora de la protección por desempleo de determinados colectivos, dejando para un desarrollo posterior las políticas más activas orientadas a potenciar y revalorizar la orientación y formación para impulsar la empleabilidad e inserción laboral de los parados.

Promoción de la contratación indefinida

Como se ha indicado en el apartado anterior, el AMCE ha supuesto la sustitución del Programa de Fomento del Empleo recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006 (cuadro II-21) por el nuevo Programa que aparece recogido en el RD Ley 5/2006 y, posteriormente, en la Ley 43/2006 (cuadro II-22).

El nuevo Programa sustituye los porcentajes de bonificación de las cuotas de la Seguridad Social por una cantidad fija anual, con el fin de primar el trabajo de menor cualificación y las rentas más bajas. Se extiende el periodo de bonificación (hasta 4 años frente a

CUADRO II-21

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO 2006 EN LA LEY 30/2005

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

CUADRO II-21 *(continuación)*

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO 2006 EN LA LEY 30/2005

Colectivo	Bonificación cuota empresas a Seguridad Social por contingencias comunes	Duración de la bonificación
Transformación de contratos temporales en indefinidos		
Contratos de duración determinada y temporales celebrados antes del 1/1/2006 y transformados antes del 31/12/06 y los formativos, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de su celebración.	25%	24 meses
Transformación de contratos temporales en indefinidos a jornada parcial		
Contratos de prácticas o relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, manteniendo como mínimo la duración de la jornada.[3]	25%	24 meses
Trabajadores ocupados con contrato indefinido		
Trabajadores de 60 o más años, con 5 o más años de antigüedad en la empresa, con contrato indefinido.	50% x 5 años de antigüedad (10 puntos porcentuales de incremento por año de más, hasta 100%) [5]	Vigencia contrato
Trabajadoras con contrato suspendido por maternidad o excedencia por cuidado de hijo, que se reincorporan a su trabajo en los dos años siguientes al parto		
Con contrato indefinido, temporal o de duración determinada.	100%	12 meses siguientes a la reincorporación
Con contrato temporal anterior al 01/01/2006 que se transforma en indefinido antes de un año tras la reincorporación.	100%	18 meses siguientes a la reincorporación

[1] Si es el primer contratado por un trabajador autónomo en alta desde el 1/1/2005 se incrementa 5 puntos.
[2] Cuantía para contrato a tiempo completo de mujer. Se le puede sumar, en su caso, el incremento de la nota 1.
[3] Pueden además concertar fomento de la contratación indefinida, con indemnización de 33 días de salario por año de servicio (máximo 24 mensualidades) en el caso de despido por causas objetivas y extinción declarada improcedente, los colectivos: jóvenes de 16 a 30 años; mujeres en profesiones de bajo índice de empleo femenino; mayores de 45 años; desempleados inscritos durante 6 o más meses; minusválidos; trabajadores empleados en la misma.
[4] Salvo por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
[5] Las bonificaciones son incompatibles entre sí. El fomento de la contratación de trabajadores discapacitados se rige por su legislación específica. El RD 170/2004 eleva la bonificación para mujeres discapacitadas al 90% (menores 45 años) o al 100% (mayores 45) de las cuotas empresariales y la subvención para adaptación del puesto de trabajo.
Fuente: MTAS.

los 24 meses antes contemplados), reduciéndose su intensidad y ampliándose a ciertos colectivos (jóvenes de 16 a 30 años, mujeres que se reincorporan al mercado laboral tras cinco años de inactividad). Para las personas con discapacidad, la Ley 43/2006 sitúa las bonificaciones entre los 500 y los 6.300 euros anuales, diferenciando entre discapacidad y discapacidad severa y estableciendo una bonificación distinta para el caso general, las mujeres y los mayores de 45 años de ambos tipos de discapacidad. La Ley 43/2006 introduce asimismo, para los discapacitados que se establezcan como trabajadores autónomos, la posibilidad de bonificar durante cinco años el 50 por 100 de la cuota de la Seguridad Social.

CUADRO II-22

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN Y CONTRATOS ACOGIDOS EN 2006[1]

(Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo)

Colectivos	Descripción		Cuantía anual (en euros)	Duración	Contratos acogidos hasta 31/12/2006
Bonificaciones a la contratación indefinida					
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género.		850	4 años	70.968
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto y contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si han trabajado al menos 3 años.		1.200	4 años	2.388
Mayores de 45 años			1.200	Vigencia del contrato	36.400
Jóvenes de 16 a 30 años			800	4 años	51.807
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social.		600	4 años	3.270
	Personas con discapacidad.	General	4.500	Vigencia del contrato	6.529
		Mujeres	5.350		
		Mayores de 45 años	5.700		
	Personas con discapacidad severa.	General	5.100	Vigencia del contrato	164
		Mujeres	5.950		
		Mayores de 45 años	6.300		
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación.		500	4 años	1.212
Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo					
Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, celebrados antes del 01/07/2006, siempre que la conversión se realice antes del 01/01/2007.			800	3 años	520.705
Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal					
Personas con discapacidad contratadas mediante contrato temporal de fomento del empleo.	En general	Varones < 45	3.500	Vigencia del contrato	14.913
		Varones > 45	4.100		
		Mujeres < 45	4.100		
		Mujeres > 45	4.700		
	Con discapacidad severa	Varones < 45	4.100		
		Varones > 45	4.700		
		Mujeres < 45	4.700		
		Mujeres > 45	5.300		
Víctimas de violencia de género o doméstica.			600	Vigencia del contrato	131
Personas en situación de exclusión social.			500	Vigencia del contrato	951
Bonificaciones para el mantenimiento del empleo indefinido					
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años.			50% de aportación empresarial[2]	Vigencia del contrato	
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal) reincorporadas tras la maternidad.			1.200	4 años	
Bonificaciones para contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo					
Contratos indefinidos o temporales.			100% de aportación empresarial[3]	Vigencia del contrato	

[1] Contratos bonificados acogidos al Real Decreto Ley 5/2006.

[2] Por contingencias comunes excluyendo la incapacidad temporal, con aumento anual del 10 por 100, hasta máximo 100 por 100.

[3] Incluyendo accidentes de trabajo y enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta.

Fuente: MTAS.

Se introdujo además un Plan extraordinario para incentivar la conversión de contratos temporales en fijos mediante una bonificación de 800 euros anuales durante tres años para los celebrados antes del 1 de julio de 2006 y convertidos antes del 1 de enero de 2007. En el periodo julio-diciembre de 2006 se convirtieron en indefinidos 521.917 contratos temporales (incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación), lo que representa el 73 por 100 del total de contratos bonificados acogidos al RD Ley 5/2006 en dicho periodo. En efecto, hasta el 31 de diciembre de 2006, se acogieron a las nuevas bonificaciones 710.319 contratos, lo que se estima ha supuesto un coste presupuestario durante el año 2006 cercano a los 650 millones de euros.

Asimismo, la reforma ha supuesto una reducción de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores con contrato indefinido para el desempleo de 0,25 puntos desde el 1 de julio de 2006, con el compromiso de reducir otros 0,25 puntos más a partir del 1 de julio de 2008, así como una reducción de la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), cualquiera que sea la modalidad contractual, que pasa del 0,4 al 0,2 por 100.

Además de la nueva estructura de bonificaciones a la contratación, la Ley 43/2006 obliga al Gobierno, previo acuerdo con los interlocutores sociales, a presentar en los próximos meses un conjunto de medidas orientadas a impulsar la inserción en el mercado de trabajo de distintos colectivos. Se incluyen aquí medidas encaminadas a: regular la transición de los jóvenes al mercado de trabajo; mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad mediante la elaboración de una Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con discapacidad para el periodo 2007-2008; impulsar la contratación de trabajadores en situación de exclusión social mediante el desarrollo de la regulación del régimen de las empresas de inserción.[47]

La modernización de los Servicios Públicos de Empleo como objetivo

Por lo que se refiere a los Servicios Públicos de Empleo, el primer año de funcionamiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) ha permitido mejorar la recogida de información utilizada para las estadísticas de paro registrado. Ligado

[47] Disposiciones adicional décima y duodécima, y disposición final quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre de 2006, para la Mejora del crecimiento y del empleo.

a esta mejora, en octubre de 2006, el INEM empezó a publicar un nuevo indicador relativo a la ocupabilidad de los desempleados, con el fin de conocer mejor la realidad social del paro registrado y poder facilitar las intervenciones de los servicios públicos de empleo. Si bien la historia de dicho indicador es muy corta, se espera que en el futuro sea de suma utilidad para conocer mejor el perfil de los parados sobre los que los servicios públicos de empleo deben centrar su atención ya que permite identificar qué variables de los demandantes de empleo facilitan o dificultan la salida o permanencia en la situación de paro.

La probabilidad de encontrar empleo depende de un conjunto de circunstancias, siendo mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, en el de los nacionales que en el de los extranjeros, en los demandantes del primer empleo frente a los que han tenido un empleo anterior, y en los que perciben prestaciones por desempleo, sobre todo de carácter asistencial, frente a los que no las perciben. Por ello, para el cálculo del índice de ocupabilidad del INEM se ha considerado un conjunto de variables[48] y se han establecido cuatro grados de ocupabilidad: a) muy bajo, cuando la antigüedad en el paro supera el año, el ámbito de búsqueda de empleo queda limitado al municipio, la comarca o el área metropolitana, el número de ocupaciones demandadas es inferior a tres y además el parado es perceptor del subsidio de mayores de 52 años o de la Renta Activa de Inserción; b) bajo, cuando se cumplen dos de los tres requisitos anteriores; c) medio, cuando se cumple sólo uno de los tres requisitos; d) alto, cuando no se cumple ningún requisito.

Así, en el último trimestre de 2006, el 15,9 por 100 de los parados registrados tenía un grado de ocupabilidad muy bajo, el 30,8 por 100 bajo, el 35,7 por 100 medio y tan sólo un 17,6 por 100 un grado de ocupabilidad alto (cuadro II-23). La suma de los dos primeros niveles hace que un 46 por 100 de los parados tenga una probabilidad baja o muy baja de encontrar empleo, siendo ésta ligeramente inferior entre las mujeres. Por edades, son los mayores de 45 años quienes registran un peor grado de ocupabilidad (un 65 por 100 tie-

[48] Las variables consideradas son: a) la antigüedad en la situación de desempleo, es decir, llevar como demandante de empleo más de un año; b) el ámbito geográfico de búsqueda de empleo, limitado o no al municipio; c) un número de ocupaciones demandadas inferiores a tres. Igualmente se ha tenido en cuenta si el desempleado es perceptor del subsidio de mayores de 52 años o es beneficiario del programa de Renta Activa de Inserción.

CUADRO II-23

OCUPABILIDAD DE LOS PARADOS POR EDAD, SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD, 2006

(Porcentajes de parados registrados. Datos medios del cuarto trimestre)

	Muy baja	Baja	Media	Alta
Sexo				
Varones	14,7	31,1	36,0	18,2
Mujeres	16,6	30,6	35,5	17,3
Menores de 25 años				
Total	2,4	32,6	43,2	21,8
Varones	1,8	34,9	42,7	20,6
Mujeres	3,0	30,5	43,5	23,0
25-45 años				
Total	6,5	30,1	40,9	22,5
Varones	4,2	30,5	41,4	23,8
Mujeres	7,7	30,0	40,5	21,8
Mayores de 45 años				
Total	34,0	31,2	25,7	9,1
Varones	33,9	30,4	26,0	9,7
Mujeres	34,0	31,7	25,6	8,8
Sectores				
Agricultura	14,4	30,9	37,0	17,8
Industria	13,6	31,1	37,8	17,5
Construcción	24,7	32,7	29,7	12,9
Servicios	14,2	29,1	37,0	19,7
Sin empleo anterior	16,7	37,4	33,7	12,1
Total	**15,9**	**30,8**	**35,7**	**17,6**

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

nen un grado bajo o muy bajo), mientras, por sectores, la menor ocupabilidad se registra en la construcción. Por comunidades autónomas, en torno a un 30 por 100 de los parados registran un índice de ocupabilidad alto en Navarra, Asturias, Cantabria y País Vasco, mientras, por el contrario, entre el 50 y el 60 por 100 registran un grado de ocupabilidad bajo o muy bajo en Cataluña, Ceuta, Extremadura, Murcia y La Rioja

El AMCE también recogió la necesidad de constituir un Grupo de Trabajo Tripartito, en el ámbito del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), para abordar el desarrollo de la Ley de Empleo de diciembre de 2003 y las políticas activas de empleo que deben aplicarse en los próximos años, con especial atención a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, así como las medidas de empleo y formación a favor de la integración laboral de la población inmigrante. En este contexto deberán analizarse, entre otras cuestiones, el papel de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo y su ámbito de actuación:

servicios públicos de empleo, entidades colaboradoras, agencias de colocación y empresas de recolocación. Ello supone reforzar aún más los Servicios Públicos de Empleo para mejorar su eficacia e incrementar la tasa de intermediación de los mismos, y orientar, en mayor medida, el conjunto de sus actuaciones hacia la atención personalizada y preventiva de la situación de desempleo. Por ello, el RD Ley 5/2006 y, posteriormente, la Ley 43/2006 recogieron el compromiso de que, en el plazo de tres meses, el Gobierno desarrolle un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal, Plan éste sobre el que de momento se está trabajando. Hay, sin embargo, que señalar que lo recogido en el AMCE era sin duda más ambicioso que lo plasmado en la normativa posterior. Mientras el RD Ley 5/2006 incluía como uno de los objetivos de dicho Plan el de mejorar la coordinación con los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, este objetivo ha desaparecido en el trámite parlamentario de la Ley 43/2006, limitándose a la mejora de los recursos materiales, tecnológicos y humanos de la red de oficinas de los servicios públicos de empleo, para aumentar la calidad de los servicios. Así, la tan necesaria modernización de los Servicios Públicos de Empleo parece haberse circunscrito, de momento, a medidas de racionalización interna, material y de personal del Servicio Público de Empleo, que, aunque necesarias, tienen un alcance menor del inicialmente esperado.

Formación para el empleo

Durante 2006 se ha avanzado en la elaboración de la normativa necesaria para poner en marcha el nuevo sistema de formación para el empleo acordado entre los interlocutores sociales a primeros de año, tras la firma del IV Acuerdo nacional de formación y del Acuerdo de formación profesional para el empleo[49]. El subsistema de formación profesional para el empleo ha quedado así regulado por el RD 395/2007, de 23 de marzo, normativa que desarrolla la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la formación profesional e instaura un marco común para empleados y desempleados rompiendo así la división hasta ahora existente entre formación ocupacional y continua. También se ha seguido completando el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que permite identificar mejor las cualificaciones y las competencias que deben cubrir los programas de formación. Se han establecido nuevas

[49] En febrero de 2006 se alcanzó el IV Acuerdo nacional para la formación y el Acuerdo de formación profesional para el empleo que ya se detalló en la anterior edición de esta Memoria.

cualificaciones y sus correspondientes módulos formativos[50], con lo que las 26 ramas profesionales suman ya un total de 223 cualificaciones (cuadro II-24).

En cuanto a la participación en las actuaciones de formación profesional ocupacional y los niveles de inserción laboral, según datos provisionales del SPEE, el número de demandantes de empleo formados ascendió a 270.095 en el año 2005. El perfil sociodemográfico del alumnado es el siguiente: mujeres (el 61 por 100), jóvenes (los menores de 24 años representan un tercio del total), con un bajo nivel de formación (casi el 45 por 100 agrupa a alumnos sin estudios o con estudios primarios o de primera etapa de secundaria). Del total de alumnos formados en 2005, el 74,7 por 100 encontró empleo durante el año 2006, siendo sin embargo la tasa de inserción de los hombres cinco puntos superior a la de las mujeres (cuadro II-25). En cuanto a la edad, las mayores tasas de inserción se registran en los tramos de 18-24 y de 25-29 años, decreciendo para los tramos más altos.

CUADRO II-24

CUALIFICACIONES INCLUIDAS EN EL CATÁLOGO NACIONAL

Familia profesional	Cualificaciones incluidas en el Catálogo	Familia profesional	Cualificaciones incluidas en el Catálogo
1. Agraria	12	14. Edificación y obra civil	4
2. Marítimo-pesquera	13	15. Vidrio y cerámica	13
3. Industrias alimentarias	21	16. Madera, mueble y corcho	11
4. Química	14	17. Textil, confección y piel	23
5. Imagen personal	8	18. Artes gráficas	7
6. Sanidad	8	19. Imagen y sonido	6
7. Seguridad y medio ambiente	9	20. Informática y comunicaciones	9
8. Fabricación mecánica	13	21. Administración y gestión	4
9. Instalación y mantenimiento	2	22. Comercio y *marketing*	5
10. Electricidad y electrónica	4	23. Servicios socioculturales y a la comunidad	2
11. Energía y agua	4	24. Hostelería y turismo	7
12. Transporte y mantenimiento de vehículos	13	25. Actividades físicas y deportivas	6
13. Industrias extractivas	5	26. Artes y Artesanía	–

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

[50] RD 1228/2006, de 27 de octubre, que complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales estableciendo determinadas cualificaciones profesionales y sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al catálogo modular de formación profesional.

CUADRO II-25

DEMANDANTES DE EMPLEO FORMADOS Y COLOCADOS, 2006

Características sociodemográficas	Alumnos formados en 2005	Alumnos contratados en 2006 (primer contrato)	Tasa de Inserción
Sexo			
Varón	103.423	77.297	74,7
Mujer	166.672	115.671	69,4
Edad			
< 18 años	12.992	9.208	70,9
18 a 24 años	73.529	58.211	79,2
25 a 29 años	59.401	47.464	79,9
30 a 39 años	68.638	48.026	70,0
40 a 44 años	23.815	14.906	62,6
> 44 años	31.720	15.153	47,8
Nivel de estudios			
Sin estudios	509	238	46,8
ISCED 1 y 2	118.772	82.063	69,1
ISCED-3	67.616	32.591	48,2
ISCED-4	224	156	69,6
ISCED-5	82.877	62.862	75,8
ISCED-6	97	58	59,8
Total	**270.095**	**192.968**	**71,4**

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio Ocupacional, *Datawarehouse*. Datos extraídos a principios de abril de 2007.

En cuanto al sector de actividad o familia profesional, el 76 por 100 de los alumnos formados en 2005 se concentró en el sector servicios, seguidos de la industria con un 18 por 100, la construcción con un 3,5 por 100 y el sector agrario con un 1,3 por 100 (cuadro II-26). De los 146.304 formados en 2005 en el sector servicios, prácticamente la mitad se agrupó en torno a las familias profesionales de Administración y gestión, y de informática y comunicaciones.

Atendiendo a las tasas de inserción, la construcción siguió arrojando las tasas más altas (76,6 por 100), seguidas de la industria (73,5 por 100) y, en menor medida, de los servicios (70,9 por 100). Dentro de las familias profesionales del sector industrial, las tres con tasas de inserción superiores al 80 por 100 fueron las de fabricación mecánica, industrias extractivas y vidrio y cerámica; mientras que dentro de las familias del sector servicios fueron las ramas profesionales de actividades físicas y deportivas, comercio y *marketing* y transporte y mantenimiento de vehículos.

Por lo que se refiere al sistema de formación profesional continua, y en concreto a los datos sobre formación de demanda (ya

CUADRO II-26

DEMANDANTES DE EMPLEO FORMADOS Y COLOCADOS POR FAMILIA PROFESIONAL, 2006

Sector/Familia profesional	Alumnos formados en 2005	Alumnos contratados en 2006 (primer contrato)	Tasa de inserción
Servicios	**206.309**	**146.304**	**70,9**
Actividades físicas y deportivas	1.897	1.581	83,3
Administración y gestión	65.726	46.775	71,2
Comercio y *marketing*	12.124	9.895	81,6
Informática y comunicaciones	61.710	38.991	63,2
Sanidad	16.234	11.618	71,6
Seguridad y medio ambiente	1.718	1.392	81,0
Servicios socioculturales y a la comunidad	20.362	15.099	74,2
Transporte y mantenimiento de vehículos	16.062	13.142	81,8
Hostelería y turismo	10.476	7.811	74,6
Industria	**49.434**	**36.312**	**73,5**
Artes y artesanía	2.024	948	46,8
Electricidad y electrónica	6.466	5.145	79,6
Energía y agua	1.413	1.074	76,0
Fabricación mecánica	6.966	6.024	86,5
Imagen personal	5.401	3.675	68,0
Imagen y sonido	2.585	2.028	78,5
Industrias alimentarias	3.610	2.736	75,8
Industrias gráficas	13.876	9.745	70,2
Industrias químicas	1.137	853	75,0
Industrias textiles, confección y piel	1.157	595	51,4
Industrias de la madera, mueble y corcho	2.004	1.245	62,1
Industrias extractivas	65	55	84,6
Instalación y mantenimiento	2.664	2.132	80,0
Vidrio y cerámica	66	57	86,4
Construcción	**9.432**	**7.229**	**76,6**
Edificación y obra civil	9.432	7.229	76,6
Agrario	**3.639**	**2.337**	**64,2**
Agraria	3.538	2.253	63,7
Marítimo-pesquera	101	84	83,2
Otro	**1.281**	**786**	**61,4**
Formación complementaria	1.281	786	61,4
Total	**270.095**	**192.968**	**71,4**

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio Ocupacional, *Datawarehouse*. Datos extraídos a principios de abril de 2007.

que no se dispone de datos sobre formación de oferta), las acciones formativas han seguido aumentando a lo largo del año 2006, incrementando el número de participantes formados en un 23 por 100, desde los 934.128 de 2005 a 1.146.679 (cuadro II-27). Al igual que sucediera el año anterior, la formación impartida es mayoritariamente genérica, de nivel medio o superior y escasamente informatizada, aunque sigue produciéndose una disminución del peso de la formación presencial a favor de la formación a distancia o mixta.

CUADRO II-27

PARTICIPANTES EN ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS POR TIPO DE ACCIÓN FORMATIVA Y TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2005-2006

Acciones formativas	2005			2006		
	Participantes formados		Ratio de participación[1]	Participantes formados		Ratio de participación[1]
	Número	%		Número	%	
Tipo de acción						
Genérica	613.678	65,7	91,7	754.930	65,8	93,0
Específica	320.450	34,3	88,9	391.749	34,2	90,3
Modalidad de impartición						
Presencial	672.693	72,0	89,4	741.240	64,6	90,6
A distancia	103.484	11,1	94,7	165.957	14,5	96,4
Mixta	125.689	13,5	92,3	184.747	16,1	91,0
Teleformación	32.262	3,5	91,4	54.735	4,8	91,5
Nivel de la formación						
Básico	382.700	41,0	91,2	463.691	40,4	93,0
Medio/Superior	551.428	59,0	90,3	682.988	59,6	91,4
Alfabetización informática						
Módulo aislado	476	0,1	80,8	159	0,0	100,0
Módulo en una acción formativa	6.168	0,7	95,6	6.945	0,6	98,1
Sin módulo	927.468	99,3	90,6	1.139.575	99,4	92,0
Por tamaño de la empresa [2]						
1 a 5 trabajadores	29.787	3,2	95,2	47.479	4,1	97,1
6 a 9 trabajadores	15.843	1,7	95,1	24.623	2,1	96,3
10 a 49 trabajadores	120.404	12,9	95,3	160.969	14,0	96,8
50 a 249 trabajadores	199.496	21,4	94,0	236.314	20,6	95,4
250 a 999 trabajadores	164.086	17,6	91,7	190.343	16,6	91,9
> 1.000 trabajadores	403.410	43,2	89,3	482.563	42,1	89,0
Total	**934.128**	**100,0**	**90,7**	**1.146.679**	**100,0**	**92,0**

[1] Cociente entre la suma de los grupos de formación finalizados respecto a la de los grupos formativos válidos, es decir aquellos con al menos un participante.
[2] Pueden darse diferencias entre la suma de los parciales y el total por valores nulos o fuera de rango.
Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

El perfil sociodemográfico de los participantes formados en el año 2006 tampoco se ha visto significativamente alterado, de forma que el 70 por 100 de los participantes se mantiene en el grupo de edad de 26 a 45 años, es mayoritariamente masculino, un tercio tiene educación secundaria y un 41 por 100 son trabajadores cualificados. Se observa, sin embargo, una ligera progresión del peso de las mujeres aunque sólo representan el 42 por 100 del total (40 por 100 en 2005). En cuanto al tamaño de la empresa, la mayoría de los participantes provienen de empresas de más de 1.000 trabajadores, aunque por segundo año consecutivo, su peso va disminuyendo en favor de las pymes. Por sectores de actividad, el mayor número de participantes se ha concentrado en el sector servicios, seguido del comer-

cio y de la industria, de manera que estos tres sectores agrupan el 75 por 100 del total de participantes formados. El mayor crecimiento interanual se ha registrado sin embargo en el sector de la construcción y el menor en la hostelería. Todas las comunidades autónomas han aumentado sus participantes en formación continua, destacando Andalucía y Madrid con un incremento respectivo de 47.794 y 38.363 participantes más que el año anterior, de forma que concentran el 40 por 100 de los formados en 2006.

Por su parte, el número de empresas formadoras ha aumentado un 44 por 100 hasta situarse en 88.946, siendo el 90 por 100 empresas de menos de 50 trabajadores. Así, el crédito asignado a acciones de formación ha pasado de los 318,6 millones de euros de 2005 a 385,1 millones en 2006, lo que supone una variación interanual del 21 por 100 (cuadro II-28).

CUADRO II-28

EMPRESAS FORMADORAS POR TAMAÑO, SECTOR DE ACTIVIDAD Y CRÉDITOS ASIGNADOS[1], 2005-2006

Empresas formadoras	2005				2006			
	Núm. de empresas	%	Crédito asignado [2]	Crédito disponible [3]	Núm. de empresas	%	Crédito asignado [2]	Crédito disponible [3]
Por tamaño de la empresa								
1 a 5 trabajadores	21.790	35,3	9.832.782	2.776.433	33.736	37,9	15.230.546	3.666.515
6 a 9 trabajadores	7.460	12,1	4.954.143	1.771.114	11.412	12,8	7.672.927	2.552.081
10 a 49 trabajadores	20.892	33,8	39.870.069	17.811.623	29.550	33,2	56.712.612	24.362.955
50 a 249 trabajadores	9.149	14,8	72.911.999	35.216.108	11.390	12,8	90.147.091	42.044.605
250 a 999 trabajadores	1.908	3,1	59.763.842	26.882.783	2.212	2,5	69.492.936	30.227.631
> 1.000 trabajadores	520	0,8	131.333.314	51.571.266	570	0,6	144.556.555	52.375.616
Por sector de actividad								
Agricultura	627	1,0	1.896.322	1.148.644	839	0,9	2.442.265	1.278.470
Industria	15.416	25,0	101.395.386	48.006.894	20.376	22,9	115.620.621	51.469.314
Construcción	8.140	13,2	24.368.484	11.632.780	13.369	15,0	34.971.193	15.746.236
Comercio	9.182	14,9	38.271.691	14.108.827	14.478	16,3	47.108.713	15.838.698
Hosteleria	4.321	7,0	12.854.873	4.915.568	6.348	7,1	16.186.534	6.033.999
Servicios	20.271	32,8	129.973.403	50.684.123	29.443	33,1	157.272.903	60.131.291
Total	**61.786**	**100,0**	**318.678.351**	**135.759.452**	**88.946**	**100,0**	**385.165.857**	**155.464.579**

[1] Pueden darse diferencias entre la suma de los parciales y el total por valores nulos o fuera de rango.
[2] Cantidad que corresponde a la empresa para financiar la formación de sus trabajadores con cargo a las bonificaciones de las cuotas que aporta el concepto de formación profesional a la Seguridad Social.
[3] Diferencia entre crédito asignado y dispuesto.
Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

1.2.4. **Esfuerzo en políticas de empleo: análisis del gasto**

Durante el año 2005, al igual que el año anterior, el gasto total en políticas de empleo se situó en España en el 2,1 por 100 del PIB, tan sólo una décima menos que la media de la UE-15 (cuadro II-29). A pesar de haberse estrechado el diferencial, España sigue manteniéndose en la UE-15, junto con Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido, entre los países que menores esfuerzos realizan en políticas de empleo en relación a su tasa de paro. Así, por cada punto de paro, España dedicó en el año 2005 el 0,231 del PIB a políticas de empleo frente al 0,265 de media en la UE-15.

CUADRO II-29

GASTO PÚBLICO EN POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA, 2005

(En porcentaje del PIB)

Países	Servicios de mercado de trabajo	Políticas activas (categorías 2 a 7)	Políticas pasivas (categorías 8 y 9)	Gasto total	Gasto total en políticas activas por punto de tasa de paro	Gasto total por punto de tasa de paro
Alemania	0,4	0,6	2,3	3,3	0,055	0,293
Austria	0,2	0,5	1,5	2,1	0,088	0,411
Bélgica	0,2	0,9	2,4	3,4	0,100	0,405
Chipre	–	–	–	–	–	–
Dinamarca	0,2	1,4	2,5	4,1	0,292	0,837
Eslovaquia	0,2	0,2	0,3	0,6	0,010	0,037
Eslovenia	–	–	–	–	–	–
España	**0,1**	**0,6**	**1,5**	**2,1**	**0,063**	**0,231**
Estonia	0,0	0,0	0,1	0,2	0,006	0,023
Finlandia	0,1	0,7	1,9	2,8	0,084	0,324
Francia	0,2	0,7	1,6	2,5	0,073	0,277
Grecia	0,0	0,1	0,4	0,5	0,006	0,051
Holanda	0,5	0,9	2,0	3,4	0,178	0,701
Hungría	0,1	0,2	0,4	0,7	0,027	0,095
Irlanda	0,2	0,5	0,8	1,5	0,109	0,342
Italia	0,0	0,5	0,8	1,3	0,059	0,167
Letonia	0,1	0,1	0,3	0,5	0,016	0,059
Lituania	0,1	0,1	0,1	0,3	0,018	0,041
Luxemburgo	0,0	–	0,7	0,7	–	0,149
Malta	–	–	–	–	–	–
Polonia	–	0,4	0,9	1,2	0,020	0,068
Portugal	0,1	0,5	1,3	2,0	0,064	0,241
Reino Unido	0,4	0,1	0,2	0,7	0,024	0,140
Rep. Checa	0,1	0,1	0,2	0,5	0,015	0,062
Suecia	0,2	1,1	1,2	2,5	0,139	0,314
UE-15	**0,2**	**0,5**	**1,4**	**2,2**	**0,065**	**0,265**
UE-27	**0,2**	**0,5**	**1,4**	**2,1**	**0,058**	**0,232**

Fuente: Eurostat, *Labour Market Policy. Expenditure and Participants Data* 2005, 2007.

CUADRO II-30

GASTO EN POLÍTICAS DE EMPLEO POR TIPO DE ACCIÓN EN ESPAÑA Y LA UE, 2005

Categorías de gasto	España		UE-15		UE-27	
	Millones de euros	Porcentaje respecto al total	Millones de euros	Porcentaje respecto al total	Millones de euros	Porcentaje respecto al total
1. Servicios de mercado de trabajo	833,5	4,3	25.029,3	11,1	25.374,7	11,0
2. Formación	1.334,4	6,9	21.867,0	9,7	22.225,5	9,6
3. Rotación y reparto de trabajo	77,2	0,4	342,5	0,2	342,5	0,1
4. Incentivos al empleo	2.629,5	13,6	13.390,9	5,9	13.698,9	5,9
5. Integración de discapacitados	175,7	0,9	9.296,1	4,1	9.729,4	4,2
6. Creación directa de empleo	595,3	3,1	7.760,8	3,4	8.034,6	3,5
7. Incentivos a la creación de empresas	463,0	2,4	3.396,2	1,5	3.486,8	1,5
Total medidas activas (1-7)	*6.108,5*	*31,7*	*81.082,8*	*35,8*	*82.892,4*	*35,8*
8. Mantenimiento de ingresos y apoyo excluidos mercado de trabajo	12.890,3	66,8	137.296,9	60,6	139.098,5	60,1
9. Prejubilaciones	283,6	1,5	8.104,9	3,6	9.501,0	4,1
Total medidas pasivas (8-9)	*13.173,9*	*68,3*	*145.401,8*	*64,2*	*148.599,5*	*64,2*
Total	**19.282,4**	**100,0**	**226.484,6**	**100,0**	**231.491,9**	**100,0**

Fuente: Eurostat, *Labour Market Policy. Expenditure and Participants Data* 2005, 2007.

El desglose del gasto público en políticas de empleo muestra que, si bien en España el gasto en políticas pasivas sigue absorbiendo dos tercios del total, el peso del gasto en políticas activas aumenta progresivamente, habiéndose alcanzado el 31,7 por 100 (28,6 por 100 en 2004), cuatro décimas menos que la media de la Unión Europea (cuadro II-30). Dentro de las medidas activas, el peso del gasto dedicado a los servicios del mercado de trabajo, a la integración de los discapacitados o a la formación sigue estando en España muy por debajo del gasto de los países de la UE-15, mientras el peso de los incentivos al empleo y las ayudas a la creación directa de empleo siguen duplicando el peso que dichas categorías recogen en la UE-15.

Evolución de la protección por desempleo y de la tasa de cobertura

En cuanto a la evolución de la protección por desempleo durante el año 2006, el número de beneficiarios se ha situado en 1.330.400 personas, habiendo aumentado a un ritmo similar al del año anterior (2,7 por 100). Se ha producido, un incremento tanto de los perceptores de la prestación contributiva como de los del subsidio y de la renta activa de inserción, incremento que ha compensado la nueva caída de los beneficiarios correspondientes a los trabajadores eventuales agrarios (gráfico II-6). Se ha dado esta evolución en un con-

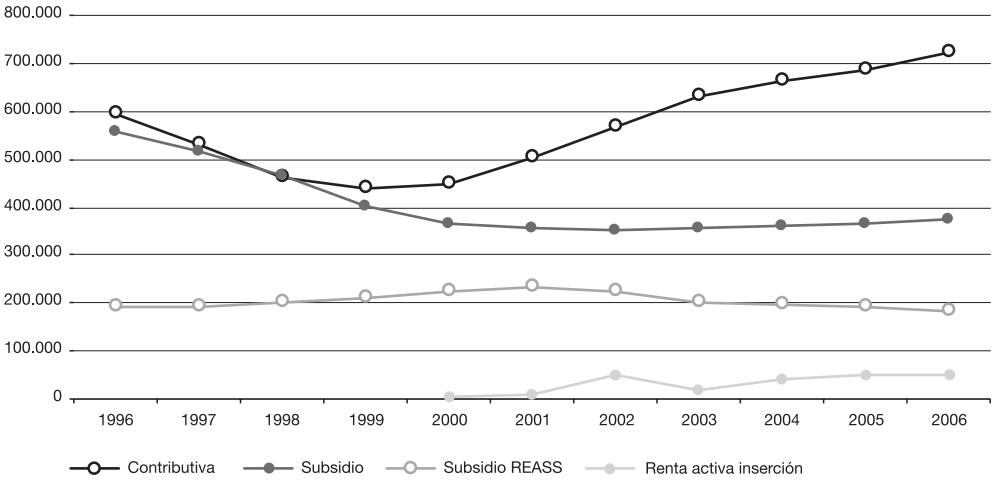
texto de reducción del paro registrado (en 80.000 personas entre diciembre de 2005 y diciembre de 2006), reducción que sin embargo esconde un incremento del paro registrado entre los extranjeros (16.670 parados extranjeros más en diciembre 2006 frente al mismo mes del año anterior)[51].

Por sectores de actividad, el mayor número de prestaciones, excluyendo las relativas a los eventuales agrarios y a la renta activa de inserción, por no disponer de datos, se ha seguido concentrando en el sector servicios, sector que agrupa el 69,5 por 100 de las prestaciones contributivas y el 59,1 por 100 de las asistenciales, un punto más que el año anterior para ambos tipos de prestación. A diferencia de lo que sucediera en 2005, el mayor ritmo de aumento se ha producido en el sector agrario, tanto en las prestaciones contributivas como en las asistenciales (11,7 y 6,9 por 100, respectivamente),

GRÁFICO II-6

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO, 1996-2006

(Según tipo de prestación)



Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales, febrero de 2007*.

[51] El INEM no desglosa las prestaciones por desempleo por nacionalidad, pero el aumento de los parados registrados extranjeros, que contrasta con la caída del número de parados registrados nacionales, puede explicar en parte el incremento de las prestaciones contributivas y de la tasa de cobertura en 2006.

seguido del incremento del sector servicios (6,3 por 100 en las contributivas y 3,2 por 100 en las asistenciales).

Por comunidades autónomas, la distribución de beneficiarios no se ha alterado respecto a lo que se viene observando en los últimos años: el mayor número de prestaciones sigue concentrándose en Andalucía (236.200), seguida de Cataluña (184.800), Madrid (133.700) y la Comunidad Valenciana (116.600), habiéndose producido un incremento de los beneficiarios, aunque a menor ritmo que el observado el año anterior, en prácticamente todas las comunidades. Tan sólo se ha registrado una caída de los beneficiarios en Cantabria, en Castilla y León y, por segundo año consecutivo, en Madrid.

La tasa de cobertura, cociente entre el número de prestaciones y el paro registrado, ha acelerado su ritmo de crecimiento a lo largo del año, debido a la desaceleración del paro registrado[52]. En efecto, tanto la tasa bruta como la neta han crecido a un ritmo del 7,0 por 100, un punto más que el año anterior, hasta situar la tasa bruta en el 72,6 por 100 (67,8 por 100 en 2005) y la neta en el 84,9 por 100 (79,1 por 100 en 2005).

Nivel contributivo

El número de beneficiarios de prestaciones contributivas por desempleo se situó en el año 2006 en 720.400, habiendo acelerado su ritmo de crecimiento respecto al año anterior (4,9 por 100 frente al 3,6 por 100 de 2005), debido al aumento de las prestaciones de las mujeres que han aumentado a un ritmo tres veces superior al de los varones (7,5 por 100 frente al 2,5 por 100 de los varones). El porcentaje de mujeres sigue así aumentando y se ha situado en 2006 en el 47,8 por 100, más de un punto superior al del año anterior. En cuanto a la edad, el 77,3 por 100 se concentra en el tramo de 25 a 54 años, manteniéndose la diferencia de peso de dicho grupo de edad, entre varones y mujeres, en diez puntos a favor de las segundas. El colectivo de mayores de 55 años ha registrado una moderada desaceleración para los varones, que contrasta con el elevado ritmo de crecimiento de las mujeres, aunque el peso de este grupo

[52] Como ya se explicó en la edición anterior de esta Memoria, el SISPE ha modificado las cifras de paro registrado. Por ello, con el fin de mantener la homogeneidad de las tasas de cobertura, se ha utilizado para su cálculo los datos sobre paro registrado simulados por el SPEE, según la metodología anterior a la entrada en funcionamiento del citado sistema.

de edad sigue siendo, para las mujeres, la mitad que el de los varones (8,8 y 19,2 por 100 respectivamente).

Atendiendo a las causas del derecho para percibir dichas prestaciones, se mantiene la tónica observada el año anterior, de forma que la principal causa sigue siendo la finalización del contrato, con un peso del 50 por 100. Disminuye progresivamente el peso de los despidos reconocidos en acta de conciliación, que pasa del 4,6 por 100 de 2005 al 3,6 por 100, y en el cese por despido sigue aumentando el peso de las «otras causas», hasta alcanzar ya el 40 por 100. Los beneficiarios por estas últimas se situaron en 283.000, un 10,5 por 100 más que el año anterior.

La cuantía media bruta reconocida a los beneficiarios de las prestaciones contributivas ascendió en 2006 a 24,10 euros diarios, habiendo aumentado un 2,9 por 100 respecto al año anterior. El diferencial entre varones y mujeres sigue aumentando ligeramente en detrimento de estas últimas, de forma que en media los varones percibieron 26,50 euros diarios y las mujeres 21,50 euros, lo que situó el diferencial medio en 5 euros, llegando a alcanzar los 7 euros diarios en los tramos de mayor edad.

El periodo medio reconocido de las prestaciones se mantiene prácticamente en los niveles del año anterior (15,5 meses frente a 15,6 en 2005), con un perfil creciente en función de la edad. El periodo medio reconocido es siempre mayor para los varones que para las mujeres, excepto en los tramos de 30 a 39 años, y el diferencial es más acusado en los tramos de mayor edad (cuadro II-31).

Entre los principales cambios normativos relativos a la protección por desempleo del año 2006, cabe señalar el RD 200/2006, de 17 de febrero[53] por el que se mejoran y simplifican los procedimientos administrativos y de gestión de las prestaciones y se facilita un mejor conocimiento de los derechos de los trabajadores. La nueva regulación establece procesos especiales de tramitación en determinados casos, facilita el uso de las nuevas tecnologías para la agilización de los procedimientos administrativos al posibilitar que los ciudadanos puedan en un futuro solicitar sus prestaciones por teléfono,

[53] RD 200/2006, de 17 de febrero, por el que se modifica el RD 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección de desempleo.

CUADRO II-31

PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR DESEMPLEO, PERIODO DE DERECHO RECONOCIDO, 2005-2006

(Distribución por edad y sexo. Periodo en meses)

Edad	2005			2006		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
16-19	5,6	5,7	5,4	5,6	5,7	5,3
20-24	9,5	9,7	9,1	9,3	9,6	9,0
25-29	13,1	13,1	13,2	13,1	13,1	13,2
30-34	15,6	15,1	16,0	15,6	15,0	16,0
35-39	15,9	15,9	16,0	15,9	15,8	16,1
40-44	15,8	16,4	15,2	15,7	16,2	15,1
45-49	16,1	16,7	15,5	15,9	16,4	15,4
50-54	17,8	18,4	17,0	17,4	17,9	16,8
55-59	19,8	20,4	18,3	19,6	20,3	18,3
60 y más	21,2	21,6	20,1	21,1	21,5	20,0
Total	**15,6**	**16,0**	**15,1**	**15,5**	**15,9**	**15,1**

Fuente: MTAS; Subdirección General de Servicios Técnicos del Servicio Público de Empleo Estatal.

correo postal o Internet sin tener que acudir a las oficinas de empleo, reduce la documentación necesaria a aportar y unifica el sistema de pago eliminando el descuento de los 10 días de protección en el primer pago de la prestación. Igualmente se flexibiliza el tratamiento de la movilidad al extranjero de los beneficiarios de prestaciones.

Las modificaciones normativas más significativas del año en materia de protección por desempleo se derivan de la reforma laboral, y han sido recogidas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre[54]. Se mejora la protección por desempleo para determinados colectivos, entre los que se encuentra el personal fijo discontinuo y los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, y se posibilita la prestación, hasta ahora inexistente, para los socios trabajadores de cooperativas cuando finalice el vínculo societario de duración determinada. A finales de año se aprobó la legislación que extiende la protección por desempleo a determinados cargos públicos y sindicales[55].

[54] Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo.

[55] Ley 37/2006, de 7 de diciembre, Relativa a la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo a determinados cargos públicos y sindicales.

Nivel asistencial

En 2006, los perceptores de prestaciones de nivel asistencial ascendieron a 373.800, un 1,8 por 100 más que el año anterior, habiéndose producido una disminución del número de perceptores entre los varones, que se ha visto compensada por un mayor incremento del número de mujeres beneficiarias. Por tercer año consecutivo, el peso de las mujeres ha aumentado en dos puntos, hasta situarse en el 56,1 por 100. Por tramos de edad, mientras entre los varones el 54,3 por 100 de los beneficiarios se situaban entre los mayores de 55 años y el 41,4 por 100 entre los de 24-54 años, entre las mujeres, el 65,8 por 100 tenía entre 24 y 54 años de edad y sólo un 28,1 por 100 tenía más de 55 años.

Régimen Especial Agrario

Por cuarto año consecutivo, el número de trabajadores eventuales agrarios perceptores del subsidio de paro descendió hasta situarse en 2006 en 184.900, lo que supone una caída del 3,4 por 100, similar a la del año anterior. El ritmo de caída es mayor entre los hombres, de modo que el peso de las mujeres sigue aumentando hasta situarse en el 62 por 100, dos puntos por encima al observado el año anterior. La estructura por edades se mantiene, de manera que el 65,5 por 100 tiene entre 24 y 54 años, y el grupo de los mayores de 55 años sigue avanzando ligeramente hasta situarse en el 32,6 por 100, tanto para los varones como para las mujeres.

A lo largo del año 2006 se han producido también cambios normativos en relación a la protección al desempleo de los trabajadores agrarios[56]. La nueva regulación modifica la duración de la prestación, de forma que los trabajadores adscritos al REASS, al igual que el resto de trabajadores, pasarán a obtener un día de protección por cada tres cotizados, en lugar de un día de protección por cada cuatro cotizados como hasta ahora. Se eliminan los límites temporales de acceso a la renta agraria fijados en la actualidad en un máximo de seis derechos de carácter anual. Se facilita también el acceso al subsidio de desempleo de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) de Andalucía y Extremadura de forma que puedan computar, no sólo las jornadas cotizadas durante el trabajo eventual agrario, sino también las del trabajo fijo discontinuo agrario y se prorroga al 31 de diciembre de 2006 la exigencia de 25 jornadas reales, en lugar de 35, para acceder

[56] RD 864/2006, de 14 de julio, de Mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.

al subsidio en los municipios afectados por las heladas, al igual que el año anterior.

Marco estable para la Renta Activa de Inserción

También ha sido significativa, en el terreno normativo, la introducción de un marco estable para la renta activa de inserción, al haberse incorporado, con carácter permanente, el programa de Renta Activa de Inserción al sistema de protección por desempleo, rompiéndose la vigencia anual que, desde el año 2000, tenía dicho programa. En cumplimiento del AMCE, y con el fin de dar una mejor respuesta a las directrices sobre el empleo de la UE-25 en lo relativo a la capacidad de inserción de los parados con mayores dificultades de incorporación al mercado laboral, el Gobierno aprobó a finales de 2006 el RD 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción, cuyas principales novedades son: a) la obligación del Servicio Público de Empleo de cotizar a la Seguridad Social por dicha renta conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social; b) el establecimiento de la percepción de la renta desde el día siguiente a su solicitud, eliminándose el periodo de espera para iniciar el devengo de la misma, que se redujo de tres meses a uno con el RD 205/2005, de 25 de febrero, y c) la posibilidad de que las víctimas de violencia de género o doméstica, siempre que acrediten el cambio de su residencia en los doce meses anteriores a la solicitud de admisión al programa, perciban, en modalidad de pago único, una ayuda suplementaria equivalente al importe de tres meses de la renta activa de inserción.

Aumenta el gasto público en desempleo

Según el avance de liquidación del presupuesto de gastos del SPEE, el presupuesto destinado a prestaciones por desempleo en 2006 se situó en 14.005,6 millones de euros, un 7,2 superior al de 2005 (cuadro II-32). Al igual que el año anterior, a 31 de diciembre de 2006, se encontraba ejecutado el 99,6 por 100 del presupuesto, con una ejecución superior al 99 por 100 en todas las partidas, salvo en la relativa a la Renta Activa de Inserción. Por lo que se refiere a esta partida, cuyo presupuesto fue revisado a la baja en 27 millones de euros respecto a los 300 millones inicialmente presupuestados, el porcentaje de ejecución se situó a cierre de año en el 92,2 por 100, debido al mantenimiento del mes de espera para el devengo de la prestación, tiempo de espera que, como ya se ha indicado, desaparece con la nueva normativa de la Renta Activa de Inserción. Respecto al presupuesto del año ante-

CUADRO II-32

GASTO TOTAL EN DESEMPLEO, 2006

(Liquidación provisional, Presupuesto del SPEE. Prestaciones a los desempleados en millones de euros)

Clasificación gasto	Presupuesto			Ejecución	
	Inicial	Modificación	Actualizado	Obligaciones reconocidas	% Ppto.
Prestaciones contributivas	7.068,9	547,0	7.615,9	7.595,8	99,7
Subsidio	1.759,6	62,0	1.821,6	1.819,1	99,9
Subsidio REASS	858,6	27,0	885,6	880,0	99,4
Cuotas beneficiarios prestac. contributivas	2.983,8	41,0	3.024,8	3.018,1	99,8
Cuotas beneficiarios subsidio	374,7	10,0	384,6	381,7	99,2
Renta activa inserción	300,0	–27,0	273,0	251,6	92,2
Total	**13.345,6**	**660,0**	**14.005,6**	**13.946,4**	**99,6**

Datos a 31 de diciembre de 2006.
Fuente: INEM, Subdirección General de Servicios Técnicos del Servicio Público de Empleo Estatal.

rior, las partidas que han registrado un mayor incremento son las relativas a las prestaciones contributivas (aumenta un 10 por 100) y las de la renta activa de inserción (un 11 por 100 superior al 2005), mientras el presupuesto destinado al subsidio del REASS vuelve a reducirse (cae un 0,7 por 100 debido a la caída del número de perceptores).

1.3. Políticas de empleo en las comunidades autónomas

El progresivo acercamiento a los objetivos cuantitativos básicos para el empleo en 2010 fijados en la EEE y en el PNR no pueden hacer olvidar que persisten diferencias territoriales muy notables en esos indicadores (cuadro II-33). En los últimos cinco años, el avance en el empleo ha sido bastante parejo en todas las comunidades autónomas e incluso algo mayor en las que partían de posiciones más retrasadas, lo que parece haber permitido cierta convergencia. Pero los puntos de partida eran tan diferentes como para que los desequilibrios territoriales sean aún muy visibles.

No siempre, además, los indicadores básicos de los mercados de trabajo regionales traslucen los mismos puntos fuertes y débiles. En buena medida esto responde a la diversidad de estructuras socioeconómicas que, si bien en líneas generales han tendido a converger en los últimos decenios, apunta a la configuración de un ámbito más

dinámico en economía y en población (centrado en el tercio nororiental de la península, Baleares y Madrid), por una parte, y por otra un conjunto más heterogéneo de regiones relativamente menos dinámicas, así como territorios que, pese a su dinamismo, no terminan de cerrar la distancia que supone el haber partido de un fuerte atraso. Persiste también una baja movilidad que contribuye a mantener esas distancias[57].

En cuanto a los resultados del mercado de trabajo, esos indicadores deberían reflejar también, cada vez más, el esfuerzo en políticas de empleo y la adecuación — o no — de éstas a los problemas concretos de cada territorio. No obstante, cabe anticipar que subsisten claras dificultades para allegar información suficiente y sistemática sobre tales esfuerzos y, desde luego, para conocer su rendimiento. Por otro lado, parece primar una uniformidad en los programas concretos que contrasta con la apreciable heterogeneidad que muestran los principales indicadores de los mercados de trabajo regionales.

Tampoco se ha alcanzado todavía el objetivo de reforzar la coordinación de las políticas activas. Ésta debería orientarse a reforzar los flujos de información en todo el sistema nacional de empleo, así como a adecuar al máximo los programas concretos (aun dentro de líneas generales comunes) a las distintas realidades.

1.3.1. **El territorio en la EEE**

A pesar de haberse producido cierta convergencia en los indicadores de empleo en el último quinquenio, todavía hay distancias muy considerables entre las comunidades autónomas. Asi por ejemplo, en 2006 se cifraba en 14,4 puntos la diferencia entre la tasa de empleo más alta (Cataluña) y la más baja (Extremadura). Siete comunidades autónomas se situaban en 2006 por encima del 66 por 100, es decir, habían rebasado ya el objetivo previsto en el PNR para 2010. Cuatro de ellas superaban con claridad el propio objetivo del 70 por 100

[57] Véase Informe CES 1/2005, *Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo,* págs. 27-40.

CUADRO II-33

POSICIÓN RELATIVA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN EL EMPLEO, 2006

Tasa empleo 16-64 años Ambos sexos		Crecimiento total 2001-2006 ESP= 7,0 pp		
		Inferior a ESP (<6,5 pp)	Cercano a ESP (6,5-7,5 pp)	Superior a ESP (>7,5 pp)
Tasa en 2006 ESP= 65,7%	>70	Baleares Navarra Cataluña		La Rioja Madrid
	65-70	Aragón Comunidad Valenciana	Murcia País Vasco	Cantabria
	60-65	Canarias	Castilla-La Mancha Galicia	Castilla y León
	<60	Extremadura		Andalucía Asturias

Tasa empleo 16-64 años Mujeres		Crecimiento total 2001-2006 ESP= 10,1 pp		
		Inferior a ESP (<9,5 pp)	Cercano a ESP (9,5-10,5 pp)	Superior a ESP (>10,5 pp)
Tasa en 2006 ESP= 54,0%	>60	Baleares Cataluña		Madrid Navarra
	55-60		Aragón	País Vasco La Rioja
	50-55	Comunidad Valenciana Canarias	Galicia	Murcia Castilla y León Cantabria
	<50	Castilla-La Mancha	Extremadura	Andalucía Asturias

Tasa empleo < 25 años Ambos sexos		Crecimiento total 2001-2006 ESP= 6,5 pp		
		Inferior a ESP (<6,0 pp)	Cercano a ESP (6,0-7,0 pp)	Superior a ESP (>7,0 pp)
Tasa en 2006 ESP= 43,3%	>45	Murcia Cataluña Comunidad Valenciana Baleares		Madrid Castilla-La Mancha
	40-45	La Rioja Navarra Aragón		Andalucía
	35-40	Canarias País Vasco Extremadura		Cantabria Galicia Castilla y León
	<35			Asturias

Tasa empleo 55-64 años Ambos sexos		Crecimiento total 2001-2006 ESP= 5,0 pp		
		Inferior a ESP (<4,5 pp)	Cercano a ESP (4,5-5,5 pp)	Superior a ESP (>5,5 pp)
Tasa en 2006 ESP= 44,1%	>50		Baleares	Cataluña
	45-50	La Rioja	Navarra Madrid	
	40-45	Galicia Cantabria Aragón Castilla y León Murcia	Canarias Castilla-La Mancha Comunidad Valenciana	País Vasco
	<40	Asturias Extremadura	Andalucía	

Fuentes: Elaboración propia con datos de Eurostat, *Regional statistics* para el año 2001 y con microdatos de INE, *Encuesta de Población Activa* para el año 2006.

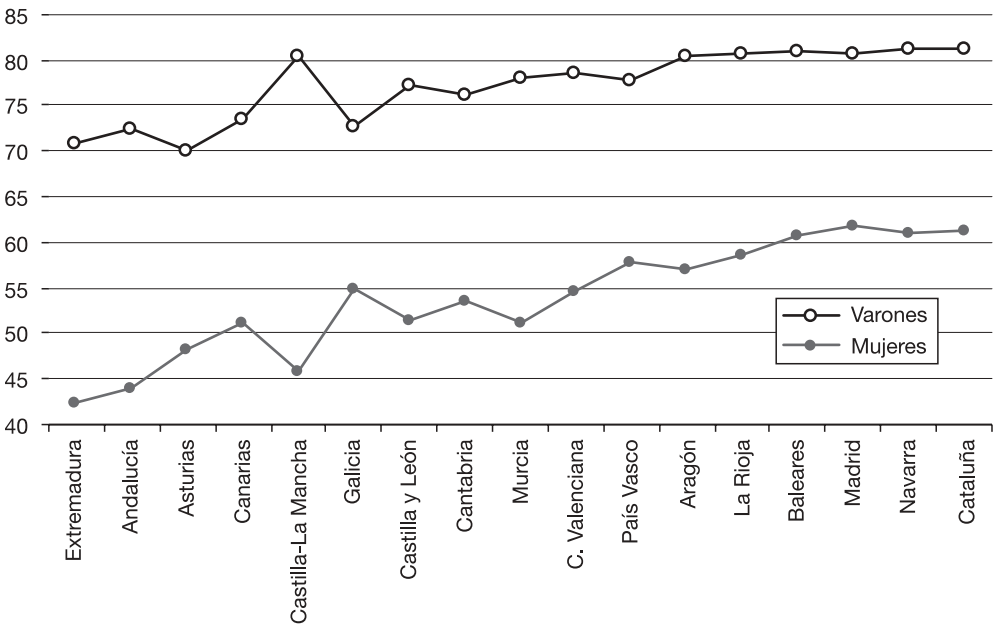
marcado en la EEE para ese mismo año: Cataluña, Navarra, Madrid y Baleares.

En la tasa de empleo femenina de 16 a 64 años, esas mismas cuatro comunidades autónomas superaban también en 2006 el objetivo del 60 por 100. La distancia máxima entre las comunidades autónomas por tasa de empleo masculina es de 10 puntos (gráfico II-7), mientras que en la tasa de empleo femenina es de 20 puntos y, en general, parece que cuanto mayor es la tasa de empleo para ambos sexos, menor es la distancia en este indicador entre varones y mujeres. En las comunidades autónomas con mejores resultados es precisamente el amplio margen entre varones y mujeres el que puede permitir elevar todavía más los resultados en las tasas de empleo de ambos sexos. En varios territorios de los peor posicionados parece claro que no se trata sólo de alcanzar un mayor nivel de empleo entre

GRÁFICO II-7

DIFERENCIAS POR SEXO EN LAS TASAS DE EMPLEO DE LAS CCAA, 2006

(Tasas de empleo de 16 a 64 años. CCAA ordenadas de menor a mayor tasa para ambos sexos)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

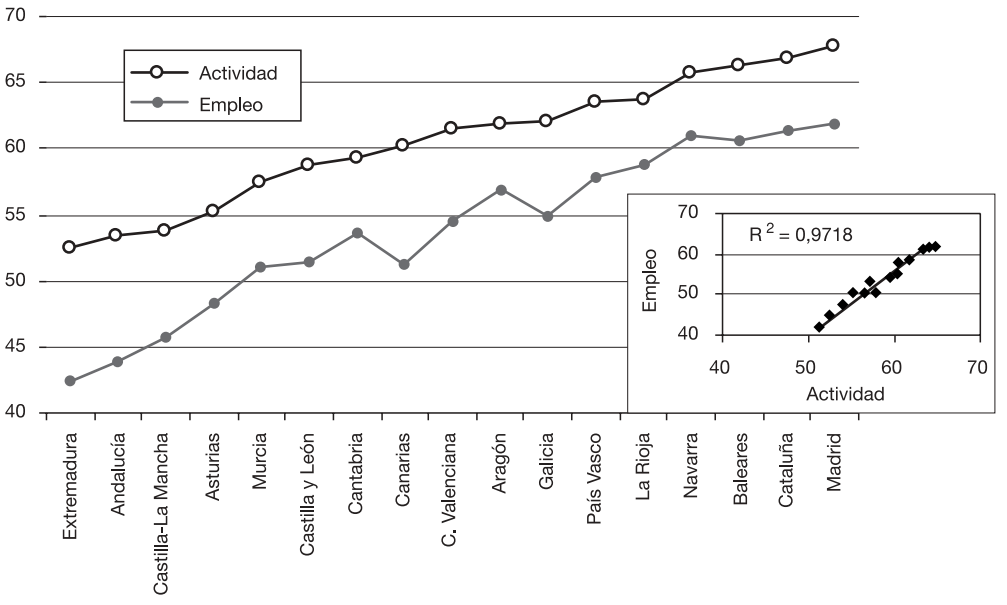
las mujeres, porque también es relativamente baja la tasa de empleo masculina, pero en estos casos es donde se da también la mayor distancia en el empleo por sexos, lo que refuerza la conclusión de que la necesidad de incrementar la tasa de empleo femenina es común a todos los territorios para un mejor cumplimiento de los objetivos marcados.

El principal condicionante de la mayor o menor tasa de empleo femenina en las comunidades autónomas es la propia tasa de actividad, es decir, la participación en el mercado de trabajo (gráfico II-8). Pero en todos los casos hay una muy considerable distancia —que muestra la magnitud del desempleo— entre actividad y empleo femeninos, lo cual indica que a la baja participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo se suma un considerable problema de paro; éste, a su vez, puede desanimar la participación laboral. La mayor diferencia que se observa en el extremo más

GRÁFICO II-8

TASAS DE ACTIVIDAD Y EMPLEO FEMENINAS EN LAS CCAA, 2006

(Mujeres de 16 a 64 años. CCAA ordenadas de menor a mayor tasa de actividad)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

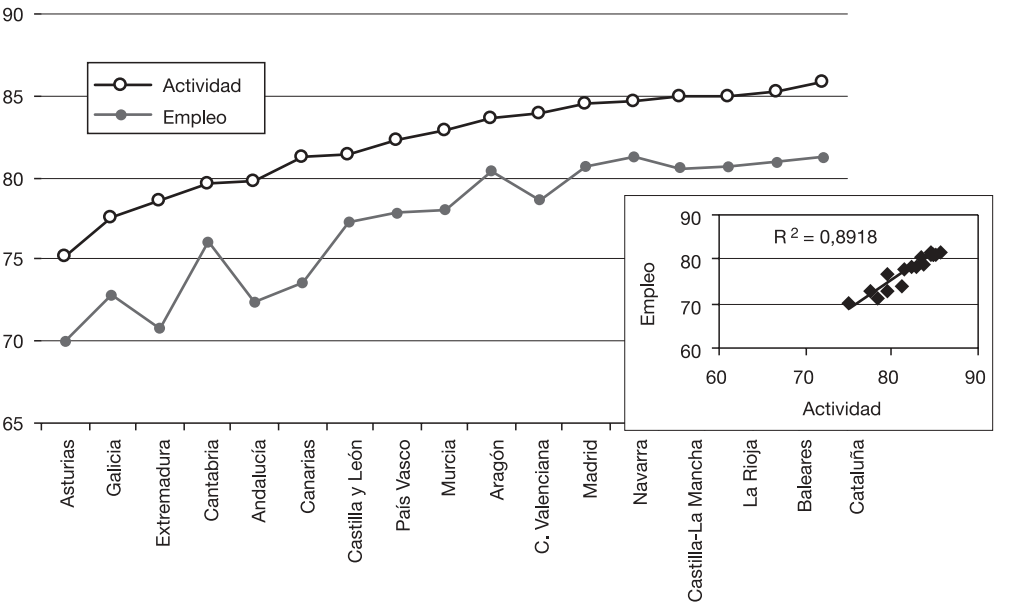
bajo de la distribución parece apuntar, así, a que reducir el desempleo sería un objetivo incluso anterior a aumentar la participación laboral en el caso de las mujeres. En los datos de 2006, hay 15,3 puntos de diferencia entre la mayor y la menor tasa de actividad femenina por comunidades autónomas, que se elevan a 19,4 puntos en el caso de la tasa de empleo. Y mientras la diferencia entre actividad y empleo roza los 10 puntos en Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha, está por debajo de los 6 puntos en Baleares, Cataluña y Madrid.

Entre los varones, por otro lado, aunque se da una relación algo menos estrecha, es también evidente que el principal condicionante del empleo es la actividad (gráfico II-9). En un buen número de casos, el principal reto para el empleo masculino es aumentar la participación en el mercado de trabajo. Hay territorios con una distancia más alta entre actividad y empleo, singularmente Andalucía y

GRÁFICO II-9

TASAS DE ACTIVIDAD Y EMPLEO MASCULINAS EN LAS CCAA, 2006

(Varones de 16 a 64 años. CCAA ordenadas de menor a mayor tasa de actividad)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Extremadura, donde parece que la prioridad en el caso de los varones sería reducir el desempleo; pero los datos indican que en estas dos comunidades también es más baja la actividad masculina, de manera que sería importante asimismo aumentar ésta.

El estudio por sexo y grandes tramos de edad de las tasas de empleo y de actividad (en cuya distancia se encuentra implícito el volumen de desempleo) muestra, reforzando lo anterior, varias pautas comunes a todos los territorios (cuadro II-34).

— Las tasas de empleo femeninas son sistemáticamente más bajas que las masculinas, y su elevación apuntaría en una doble dirección: reducir el paro y aumentar la participación en el mercado de trabajo de la muy amplia porción de la población femenina, a todas las edades, que permanece inactiva.

— Las tasas de empleo de los menores de 25 años son mucho más bajas en todos los casos que las de la población en edades intermedias (de 25 a 54 años). En este caso, la menor distancia (aunque muy alta también) entre actividad y empleo indicaría que sería prioritario aumentar la participación laboral del colectivo más joven.

— Las tasas de empleo de los mayores de 55 años son bajas en todos los casos, y muestran una clara menor distancia con las de actividad. Así, para este grupo lo prioritario sería aumentar su participación en el mercado de trabajo, aun sin descuidar el colectivo en desempleo.

Pero también pueden destacarse diferencias y singularidades que indicarían la oportunidad de modular en los distintos territorios ese conjunto de objetivos o líneas de actuación comunes. A modo de ejemplo puede considerarse el caso del País Vasco, con una tasa de empleo total relativamente alta, y con una de las mayores tasas de empleo en el tramo de 25 a 54 años, pero con una de las tasas de empleo juvenil más bajas (en concreto en la tercera más baja en 2006). Es igualmente una de las comunidades autónomas con mayor tasa de empleo masculina (por encima del 90 por 100) en el tramo de 25 a 54 años, en contraste con la posición que ocupa, la segunda más baja, en el empleo de jóvenes varones menores de 25 años.

Por el contrario, Castilla-La Mancha, siendo la quinta comunidad con más baja tasa de empleo total, tiene la tercera tasa de empleo de jóvenes más alta de todas, la segunda más alta en el caso de los varones. Pero en este territorio se da la mayor distancia en tasas de

CUADRO II-34

ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO POR SEXO Y EDAD EN LAS CCAA, 2006

(Actividad y empleo en % de la población y paro en % de la población activa en cada tramo de edad, comunidad autónoma y sexo. Promedios anuales)

Comunidades autónomas	Tasas de actividad											
	16-64			16-24			25-54			55 y más		
	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M
Andalucía	66,7	79,7	53,5	52,5	58,3	46,3	76,3	90,2	62,1	16,6	25,8	9,0
Aragón	73,0	83,6	61,9	50,7	55,0	46,0	84,4	94,6	73,5	17,9	26,2	10,9
Asturias	65,2	75,2	55,3	42,9	49,4	36,1	76,9	86,7	67,2	15,1	22,1	9,7
Baleares	76,0	85,3	66,2	59,6	68,7	50,0	84,6	92,3	76,5	24,3	34,3	15,7
Canarias	70,9	81,3	60,2	52,3	57,9	46,5	79,9	90,2	69,1	22,4	32,0	14,2
Cantabria	69,5	79,7	59,3	44,4	49,0	39,6	81,2	91,3	71,0	17,5	25,9	10,8
Castilla-La Mancha	69,8	84,9	53,8	54,4	61,9	46,3	78,9	94,0	62,6	16,3	26,4	7,7
Castilla y León	70,4	81,5	58,7	45,7	50,9	40,2	81,9	92,5	70,7	16,6	25,1	9,4
Cataluña	76,5	85,8	66,9	57,9	61,8	53,7	85,9	94,4	77,1	23,1	33,2	14,8
Comunidad Valenciana	72,9	84,0	61,5	57,0	59,8	53,9	82,3	93,8	70,2	20,0	28,9	12,6
Extremadura	65,8	78,6	52,5	47,9	54,9	40,4	76,5	89,8	62,4	14,7	23,1	7,8
Galicia	69,8	77,6	62,0	44,5	49,9	39,0	81,9	89,6	74,2	18,2	24,6	13,3
Madrid	76,1	84,6	67,7	54,3	54,2	54,4	86,2	94,3	78,1	24,0	35,3	15,2
Murcia	70,6	82,9	57,4	54,4	60,4	47,9	79,4	92,3	65,4	18,4	26,9	11,4
Navarra	75,4	84,7	65,7	51,2	54,5	47,6	86,6	95,6	77,1	20,9	29,8	13,4
País Vasco	73,0	82,4	63,6	46,0	49,1	42,7	85,7	94,6	76,7	19,0	27,7	12,0
La Rioja	74,7	85,0	63,7	50,1	53,4	46,5	85,5	95,4	74,7	20,3	30,0	11,8
Total	**71,9**	**82,5**	**61,0**	**52,7**	**57,1**	**48,1**	**82,0**	**92,6**	**71,2**	**19,6**	**28,9**	**12,1**

Comunidades autónomas	Tasas de empleo											
	16-64			16-24			25-54			55 y más		
	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M
Andalucía	58,2	72,3	43,9	41,1	48,4	33,4	67,6	82,9	51,9	15,0	23,7	7,8
Aragón	69,0	80,4	56,9	44,4	49,0	39,5	80,2	91,7	67,8	17,3	25,5	10,5
Asturias	59,1	70,1	48,3	33,2	38,0	28,1	70,2	81,9	58,6	14,7	21,5	9,4
Baleares	71,0	80,9	60,7	51,6	61,3	41,6	79,7	88,0	71,0	23,3	33,4	14,6
Canarias	62,6	73,6	51,2	39,9	45,8	33,9	71,7	83,1	59,8	20,5	29,3	13,0
Cantabria	65,0	76,1	53,6	36,8	43,4	30,0	76,6	87,9	65,0	16,9	24,9	10,5
Castilla-La Mancha	63,7	80,5	45,7	45,2	54,3	35,5	72,7	89,9	54,1	15,5	25,6	6,9
Castilla y León	64,6	77,2	51,4	37,9	44,4	31,1	75,8	88,4	62,5	15,7	24,0	8,8
Cataluña	71,4	81,3	61,3	49,4	53,7	44,9	80,9	90,1	71,3	22,2	32,1	14,0
Comunidad Valenciana	66,8	78,6	54,6	46,9	50,9	42,7	76,3	88,7	63,3	18,9	27,6	11,7
Extremadura	57,0	70,8	42,5	36,3	44,9	27,0	67,4	82,3	51,7	13,1	20,7	6,9
Galicia	63,8	72,8	54,9	36,5	42,9	29,9	75,6	85,0	66,1	17,2	23,1	12,5
Madrid	71,2	80,7	61,9	46,4	47,1	45,7	81,4	90,8	72,1	22,9	34,2	14,2
Murcia	65,0	78,0	51,1	45,2	52,5	37,2	74,2	87,9	59,3	17,5	25,7	10,8
Navarra	71,4	81,3	61,0	44,0	47,2	40,5	82,6	92,5	72,2	20,3	29,3	12,6
País Vasco	67,9	77,8	57,9	36,4	39,6	33,1	80,5	90,3	70,6	18,4	26,9	11,3
La Rioja	70,1	80,7	58,7	42,2	46,5	37,6	80,7	91,0	69,5	19,8	29,3	11,5
Total	**65,7**	**77,3**	**54,0**	**43,3**	**48,6**	**37,7**	**75,8**	**87,6**	**63,7**	**18,6**	**27,5**	**11,2**

CUADRO II-34 *(continuación)*

ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO POR SEXO Y EDAD EN LAS CCAA, 2006

(Actividad y empleo en % de la población y paro en % de la población activa en cada tramo de edad, comunidad autónoma y sexo. Promedios anuales)

Comunidades autónomas	Tasas de paro											
	16-64			16-24			25-54			55 y más		
	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M
Andalucía	12,7	9,3	18,0	21,7	16,9	28,0	11,4	8,0	16,4	9,6	8,2	13,0
Aragón	5,6	3,8	8,1	12,4	11,0	14,2	5,0	3,1	7,7	3,1	2,8	3,7
Asturias	9,4	6,9	12,7	22,7	23,0	22,3	8,7	5,5	12,8	2,9	3,0	2,8
Baleares	6,6	5,2	8,5	13,5	11,0	16,9	5,8	4,6	7,3	4,2	2,6	7,1
Canarias	11,7	9,5	14,9	23,7	21,0	27,1	10,2	7,9	13,4	8,5	8,4	8,8
Cantabria	6,6	4,5	9,5	16,9	11,5	24,1	5,8	3,7	8,4	3,5	3,9	3,6
Castilla-La Mancha	8,9	5,2	15,0	17,0	12,4	23,4	7,9	4,3	13,6	5,3	3,2	11,3
Castilla y León	8,2	5,2	12,5	17,0	12,9	22,5	7,5	4,4	11,7	5,1	4,4	6,8
Cataluña	6,7	5,3	8,4	14,7	13,2	16,5	5,9	4,6	7,6	3,9	3,1	5,4
Comunidad Valenciana	8,4	6,4	11,2	17,7	15,0	20,9	7,3	5,4	9,9	5,6	4,7	7,3
Extremadura	13,5	10,0	19,1	24,4	18,3	33,3	11,9	8,4	17,1	10,9	10,4	12,2
Galicia	8,6	6,2	11,5	18,0	14,0	23,4	7,7	5,1	10,9	5,9	5,7	6,0
Madrid	6,4	4,6	8,6	14,5	13,1	16,0	5,6	3,7	7,7	4,4	3,3	6,4
Murcia	7,9	5,9	11,0	17,0	13,1	22,5	6,6	4,8	9,4	4,9	4,8	5,2
Navarra	5,4	4,0	7,2	14,1	13,5	15,0	4,6	3,3	6,3	3,0	1,5	5,8
País Vasco	7,0	5,5	9,0	20,8	19,3	22,6	6,1	4,6	7,9	3,5	2,6	5,1
La Rioja	6,2	5,1	7,9	15,6	12,8	18,9	5,6	4,6	6,9	2,3	2,1	3,6
Total	**8,6**	**6,4**	**11,6**	**17,9**	**15,0**	**21,6**	**7,6**	**5,4**	**10,5**	**5,4**	**4,6**	**7,1**

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

empleo y de actividad por sexo, que se sitúa nada menos que en 35,8 puntos en el tramo de 25 a 54 años, con una de las tasas de empleo femeninas más bajas de todo el país. Parece, pues, razonable pensar que estos dos territorios (País Vasco y Castilla-La Mancha) pueden tener definiciones no exactamente iguales en sus prioridades para las políticas de empleo que vayan a acometer.

También en los jóvenes las distancias son muy variables entre los sexos. Así, en Madrid apenas hay diferencia entre varones y mujeres en este tramo de edad, con una tasa de empleo entre 16 y 24 años del 47,1 por 100 en el sexo masculino y del 45,7 por 100 en el femenino, que traza un panorama bien distinto al que se observa en Baleares (con un 61,3 y un 41,6 por 100 entre varones y mujeres en este tramo de edad) o en Castilla-La Mancha (con un 54,5 y un 35,3 por 100).

Puede verse, además, que las comunidades autónomas en peor posición respecto al empleo tienen margen para actuar tanto en empleo femenino como en el de jóvenes y en el de mayores, pero

hay una clara diferencia entre la peor posición de Asturias en el empleo de 16 a 24 años (casi 8 puntos por debajo de Andalucía) y la mejor posición de esta misma comunidad en tasa de empleo femenino (donde supera en casi 6 puntos a Andalucía y a Extremadura).

En las comunidades autónomas que se sitúan en una posición media-baja con respecto al empleo total, hay asimismo considerables diferencias, como muestra el que la ventaja de Galicia en empleo femenino, donde supera en casi 9 puntos a Castilla-La Mancha y en casi 4 a Canarias y a Castilla y León, sea casi la misma desventaja que muestra aquella comunidad autónoma en el empleo de los jóvenes.

En el tramo medio-alto de este *ranking* del empleo por territorios se advierte que Cantabria comparte con el País Vasco la ya señalada posición más retrasada en el empleo de jóvenes que contrasta con su ventaja relativa en el empleo femenino, mientras la Región de Murcia presenta una situación inversa, es decir, clara ventaja en empleo de jóvenes y una posición más retrasada en el de mujeres.

Y en el tramo más alto de las tasas de empleo (siempre referidas a la población de 16 a 64 años), donde el mayor margen se encuentra en el empleo de mayores, hay claras diferencias entre los territorios en el empleo de los jóvenes, que superan los 7 puntos entre Baleares y La Rioja.

En definitiva, no es cuestionable que los resultados por empleo de los mercados de trabajo regionales apuntan a las mismas líneas generales para las políticas activas, pero con acentos diferentes en cada caso. Desde esta consideración, la reciente descentralización de esas políticas puede ser una buena oportunidad para explotar ese margen de mejor adecuación a la realidad de cada territorio, siempre que se mantenga la coordinación en el diseño general y en la aplicación de las acciones, y siempre que fluya información suficiente a todo el conjunto para incrementar su eficiencia y dotarlo de la necesaria coherencia.

1.3.2. **Planes y servicios públicos de empleo**

Planes de empleo de las CCAA

El análisis de la dimensión territorial de las políticas de empleo se enmarca en el modelo de Estado de las Autonomías recogido en la Constitución Española y en la progresiva transferencia de dichas

políticas a las comunidades autónomas. La legislación laboral es competencia del Estado, mientras su ejecución recae sobre las comunidades autónomas, permitiendo que desarrollen programas propios de fomento del empleo y desarrollo económico en su territorio. Las Administraciones autonómicas disponen así de un amplio margen para la elaboración de las políticas de empleo, limitado por el respeto a determinados principios básicos *(i.e.* unidad del orden económico nacional, de la legislación laboral en todo el territorio nacional y del sistema de seguridad social). Así, aun no habiendo adoptado su forma definitiva, el traspaso de competencias[58] se ha realizado en todas las comunidades autónomas, a excepción del País Vasco.

En este contexto, desde mitad de los años noventa, las comunidades autónomas han desarrollado distintos pactos autonómicos de empleo impulsados por los gobiernos autonómicos y los interlocutores sociales. Los pactos tienen carácter plurianual, y en la mayoría de los casos suponen la renovación o actualización de acuerdos anteriores. En el año 2006 vencían los acuerdos de cinco comunidades autónomas (Cantabria, Castilla y León; Comunidad Valenciana, Murcia y País Vasco), habiéndose acordado, a cierre de esta Memoria, la renovación de los pactos en Castilla y León y en Murcia para el periodo 2007-2010 y estando en negociación en las otras tres[59].

Prácticamente todos los acuerdos autonómicos incluyen medidas de intermediación laboral, de fomento del empleo, de formación (formación ocupacional y programas combinados de formación-empleo), y de apoyo a la creación de empresas y del empleo autónomo (cuadro II-35).

Los contenidos de dichos acuerdos[60] pueden agruparse en torno a tres grandes grupos de medidas: las de fomento de la contratación, en sus diferentes modalidades, y por colectivos, las medidas generales que

[58] El proceso de transferencia a las comunidades autónomas se puede dividir en tres fases: a) el iniciado en 1984, que supuso el traspaso de las funciones y servicios de la Administración General del Estado de determinados programas de apoyo al empleo (discapacitados, centros especiales, programación del autoempleo...); b) el traspaso, iniciado en 1992, de la gestión de la formación profesional ocupacional, y c) el de la gestión de las políticas activas de empleo iniciado en 1997.

[59] Para más detalle véanse Memoria CES de 2004 y 2005.

[60] Véase apartado 2.1.2 sobre diálogo social en España de este capítulo, donde se detallan los contenidos de los acuerdos de Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y de la Comunidad de Madrid.

CUADRO II-35

ACUERDOS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS VINCULADOS AL EMPLEO

Comunidades autónomas	Plan	Periodo	Ámbito de las medidas			
			Intermediación laboral	Formación	Fomento del empleo estable	Apoyo empresas y emp. autón.
Andalucía	VI Acuerdo de concertación social	2005-2008	X	X	X	X
Aragón	Acuerdo Económico y Social para el progreso	2004-2007	X	X	X	X
Asturias	Acuerdo para el desarrollo económico, la competitividad y el empleo	2004-2007	X	X	X	X
Baleares	Pla d'ocupació	2005-2007	O	X	X	X
Canarias	Plan estratégico de Empleo	2002-2006	O	X	X	X
Cantabria	Acuerdo de concertación social	2005-2007	X	X	X	X
Castilla y León	IV Plan regional de empleo	2007-2010	X	X	X	X
Castilla-La Mancha	Acuerdo por el empleo	2004-2007	X	X	X	X
Cataluña	Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad	2005-2008	X	X	X	X
Comunidad Valenciana	Pacto por el crecimiento y el empleo	2001-2006	X	X	X	X
Extremadura	V Plan de empleo	2004-2007	X	X	X	X
Galicia	Declaración institucional para el diálogo social	2005	X	X	X	X
Madrid	Acuerdo por el empleo y el crecimiento económico	2004-2007	X	X	X	X
Murcia	II Pacto por la estabilidad en el empleo	2007-2010		X	X	X
Navarra	Plan de empleo de Navarra	2005-2007	X	X	X	X
País Vasco	Plan de empleo	2003-2006	X	X	X	X
La Rioja	Acuerdo social para la productividad y el empleo	2005-2007	O	X	X	O

X: Incluye medidas en el ámbito correspondiente.
O: No incluye medidas en el ámbito correspondiente.
Fuente: Elaboración propia.

intentan fomentar la creación de empleo (donde se incluyen las iniciativas locales de empleo, los agentes de empleo y desarrollo local y la promoción del autoempleo, entre otras) y las medidas orientadas a desarrollar las políticas activas de empleo y reforzar el papel de los Servicios Públicos de Empleo (intermediación, formación y orientación).

El gran eje central de los acuerdos autonómicos es el fomento del empleo de calidad, concentrándose el grueso de las medidas en el fomento de la contratación estable y la reducción de la temporalidad de los contratos ya existentes. A este respecto, existen acciones concretas dirigidas a grupos específicos de población, especialmente a aquellos que presentan una mayor dificultad para acceder al mercado laboral, como es el caso de las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes,

las personas con discapacidad, los mayores de 45 años, los parados de larga duración o las personas en riesgo de exclusión social. La mayoría de las comunidades autónomas incluyen acciones para todos estos colectivos, aunque de distinta intensidad, siendo, sin embargo, los inmigrantes, las personas con discapacidad o los mayores de 45 años los grupos que en algunas comunidades autónomas no aparecen explícitamente citados. En efecto, si bien el análisis comparado de las distintas medidas permite hablar de una gran homogeneidad en cuanto a delimitación de los colectivos destinatarios de las mismas, se observa un alto grado de heterogeneidad en cuanto a su intensidad, tanto en lo referente a las modalidades de intervención como en lo referente a las cuantías de los incentivos para los distintos colectivos.

Entre las medidas generales de fomento del empleo, algunos acuerdos incluyen medidas relacionadas con el impulso del empleo público y la reducción de la temporalidad en la Administración (Andalucía, Aragón, Asturias, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid, Murcia y La Rioja). También aparece reflejada la necesidad de impulsar el empleo en los nuevos yacimientos de empleo y de promover las empresas vinculadas a la economía social y el autoempleo. Prácticamente todos los planes de empleo incluyen políticas de apoyo a la creación de nuevas empresas, haciendo especial hincapié en aquellas orientadas a las TIC, así como ayudas para el fomento del empleo autónomo. Algunas comunidades autónomas ofrecen ayudas para la realización de investigaciones de mercado de los proyectos aportados por los emprendedores con el objeto de analizar la viabilidad de la empresa y aumentar sus posibilidades de éxito.

Por lo que se refiere a la promoción del empleo agrario, tan sólo cuatro acuerdos lo recogen (Castilla y León, Extremadura, Murcia y Navarra), poniendo el énfasis en el mantenimiento del empleo en el sector así como en las condiciones de trabajo en el mismo (entre otras, mayor estabilidad laboral, o acotar el trabajo fijo discontinuo). La preocupación por el desarrollo rural y, sobre todo, la necesidad de combatir el envejecimiento y la pérdida de población de las zonas rurales aparece claramente manifestada en Andalucía, Castilla y León y La Rioja, mediante la inclusión de medidas para generar empleo con el fin de retener y atraer a la población.

En cuanto a las políticas activas de empleo y a las instituciones laborales, hay que destacar la presencia de medidas relativas a la for-

mación profesional, tanto ocupacional como continua, atendiendo a las necesidades de la oferta y al sistema productivo específicos de cada región. Así, todos lo acuerdos presentan acciones dirigidas a la formación de la población activa, como parte del desarrollo territorial del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. Asimismo, hay que mencionar los programas mixtos de formación y empleo tales como las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo que siguen encontrándose entre los programas mejor valorados debido a la elevada tasa de inserción laboral de los participantes en los mismos. En efecto, según datos recientes del SPEE, las tasas de inserción de los participantes en el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio se sitúan respectivamente en el 77 y 82 por 100 a los 12 y 18 meses de producirse la acción formativa, mientras las tasas de inserción para los participantes en los Talleres de Empleo se sitúan, en dichos plazos, en el 62 y 69 por 100. Si bien estos programas presentan un elevado grado de flexibilidad y de adaptación al territorio, con cierto grado de innovación en cuanto a contenidos, cabe mejorar su complementariedad con el sistema de educación reglada.

Por lo que se refiere a los servicios públicos de empleo, la mayoría de los acuerdos autonómicos incluye medidas orientadas a reforzar y mejorar el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo, con el fin de mejorar la calidad del servicio, su rapidez y su visibilidad, facilitando el acceso tanto para los demandantes de empleo como para las empresas. Existe una gran armonización en cuanto a los servicios prestados tanto para los demandantes de empleo como para las empresas (entre otros: inscripción y registro; información sobre el mercado de trabajo; orientación laboral; plan personal de búsqueda de empleo; formación a la medida del demandante; apoyo al autoempleo; información, tramitación y reconocimiento de prestaciones y subsidios; información sobre las diferentes modalidades de contratación). Sin embargo, la mayoría de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos no ofrece estadísticas referentes al esfuerzo presupuestario por usuario de los servicios prestados ni cualquier otra medida de carácter cuantitativo, más allá del número de oficinas y su distribución.

En definitiva, este breve repaso del contenido de los acuerdos autonómicos para el empleo vigentes en la actualidad pone de manifiesto que existe un alto grado de homogeneidad en cuanto a los objetivos de los distintos acuerdos.

Sistema nacional de empleo: el SPEE y los SPE autonómicos

La Ley 56/2003 de Empleo estableció un concepto integral de política de empleo en el que se incluyen las decisiones adoptadas por el Estado y por las comunidades autónomas para conseguir el pleno empleo, mejorar la calidad, adecuar la oferta y la demanda de empleo y reducir el desempleo, mediante el desarrollo del Sistema Nacional de Empleo. Éste a su vez se apoya en el modelo de descentralización territorial y de coordinación funcional de los Servicios Públicos de Empleo que lo componen: el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y los Servicios Públicos de Empleo (SPE) autonómicos.

Estos últimos gestionan los programas estatales diseñados por el SPEE (programas de empleo-formación; iniciativas locales de empleo, convenios INEM-CCAA, CCLL, universidades e instituciones privadas sin ánimo de lucro; contratación de Agentes de Desarrollo Local por parte de las corporaciones locales; promoción de proyectos y empresas calificadas como Inversión + Empleo; ayudas a corporaciones locales para prospección de nuevos proyectos empresariales; fomento del empleo agrario en Andalucía y Extremadura y zonas rurales deprimidas; promoción del autoempleo y desarrollo de la economía social), a la vez que gestionan los programas específicos diseñados por ellos mismos.

Con el fin de dotar de mayor transparencia al mercado laboral, la Ley 56/2003 estableció un conjunto de principios comunes de actuación destacando la integración, compatibilidad y coordinación de los sistemas de información y la existencia de un sitio común en red telemática que permita el conocimiento de las ofertas y demandas de empleo y oportunidades de formación en todo el territorio nacional, así como del Espacio Económico Europeo. Ello se ha traducido en la puesta en funcionamiento del SISPE en mayo de 2005, que ha contribuido a mejorar el intercambio de información entre el SPEE y los SPE autonómicos, y desde abril 2007 se ha puesto en funcionamiento el portal del Sistema Nacional de Empleo que ofrece la información relativa a las ofertas y demandas de empleo disponible en todos los SPE autonómicos así como en la red europea EURES.

Si bien se ha avanzado en las mejoras de intercambio de información, sigue siendo en general una ardua tarea conocer de forma detallada los tipos de actuaciones gestionadas por los SPE autonómicos,

distintas de las gestionadas por el SPEE (en el País Vasco y en Ceuta y Melilla), así como el coste de cada una de las actuaciones de las comunidades autónomas con el desglose del presupuesto proveniente de los fondos presupuestarios de las propias comunidades autónomas, del Estado y de los Fondos europeos, falta de transparencia que dificulta la valoración de la eficiencia global de las mismas.

Presupuesto de las políticas activas gestionado por las comunidades autónomas

La aportación presupuestaria del Estado para la gestión de las políticas activas de empleo por parte de las comunidades autónomas se situó en el año 2006 en 2.541 millones de euros, un 8,0 por 100 superior a lo presupuestado el año anterior (cuadro II-36). El presupuesto trasferido a las comunidades autónomas supuso en dicho año el 37 por 100 del total de los Presupuestos del Estado dedicado a políticas activas de empleo (6.791 millones de euros en 2006), un punto más que el dedicado en 2005.

Del total de dichos fondos territoriales, el 56 por 100 se ha destinado a programas de fomento del empleo[61] y de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo y un 40 por 100 a medidas de formación profesional ocupacional y continua, y un 3,3 por 100 a medidas de modernización de los servicios públicos de empleo. Como es habitual, y dado el sistema de reparto establecido, la mitad del presupuesto corresponde a Andalucía, Cataluña y Madrid, que concentran el grueso de los parados.

La información sobre el desarrollo concreto de las distintas medidas que llevan a cabo las comunidades autónomas y su impacto real sobre sus respectivos mercados de trabajo sigue siendo escasa. Tanto la ofrecida por las consejerías de empleo como por los SPE autonómicos sigue siendo desigual, difícilmente comparable e incompleta.

A la falta de información ordenada de los distintos programas y actuaciones que gestiona cada comunidad autónoma hay que añadir la ausencia de evaluaciones sistemáticas de las distintas actuaciones. No

[61] Los fondos de fomento del empleo se dedican a la contratación de desempleados a través de órganos de las Administraciones públicas, corporaciones locales, e instituciones sin ánimo de lucro; a la búsqueda de empleo y autoempleo; a programas experimentales; al desarrollo local e impulso de empresas calificadas como I+E, a la contratación de personas con discapacidad, y a la promoción del empleo autónomo, incluyendo las subvenciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los perceptores de prestaciones por desempleo en modalidad de pago único.

CUADRO II-36

PRESUPUESTO PARA GESTIÓN DE POLÍTICAS ACTIVAS POR LAS CCAA, 2006

(Millones de euros)

Comunidades autónomas	Fomento del empleo y ET, CO y TE[1]	Formación profesional ocupacional y continua	Modernización Servicio Público de Empleo	Ayudas previas a jubilación ordinaria	Creación de empleo en cooperativas y soc. laborales[2]	Total general
Andalucía	306,7	232,4	23,0	1,5	3,8	567,4
Aragón	35,9	23,6	1,5	0,4	0,3	61,6
Asturias	49,7	30,5	2,7	0,3	0,5	83,6
Baleares	22,5	19,2	1,1	0,3	0,2	43,3
Canarias	80,0	58,3	5,6	0,4	0,8	145,0
Cantabria	21,3	13,2	0,9	0,1	0,2	35,7
Castilla y León	87,7	59,5	4,3	0,7	0,9	153,1
Castilla-La Mancha	69,9	45,4	3,1	0,4	0,9	119,7
Cataluña	20,7	140,9	8,9	2,1	1,4	360,5
Extremadura	51,0	36,5	4,9	0,2	0,5	93,0
Galicia	120,0	82,9	7,3	0,8	1,3	212,3
Madrid	173,3	129,9	10,8	1,7	1,3	317,0
Murcia	37,9	24,6	1,5	0,3	0,9	65,2
Navarra	13,5	11,9	0,8	0,2	–	26,3
País Vasco	–	–	–	0,6	–	0,6
La Rioja	8,3	5,4	0,5	0,1	0,2	14,5
Valencia	133,6	98,8	7,0	1,2	1,6	242,1
Ceuta y Melilla	–	–	–	0,0	–	0,0
Total	**1.418,5**	**1.012,9**	**83,8**	**11,1**	**14,6**	**2.540,9**

[1] Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.
[2] Incluye el presupuesto para inversiones en cooperativas.
Fuente: MTAS.

hay, en efecto, evaluaciones posteriores a la realizada en 2004 sobre políticas activas de las comunidades autónomas[62]. Cabe sólo reiterar lo recogido en el Informe CES 1/2005 sobre la necesidad de impulsar la evaluación sistemática y periódica de las políticas activas de empleo.

Por otro lado, hay que señalar las evaluaciones que se hacen periódicamente sobre las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE). En este sentido, el último informe de síntesis de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo durante el periodo 2000-2006, con datos hasta el año 2004[63], destaca el distinto grado de cumplimiento tanto entre las regiones Objetivo 1 (Anda-

[62] F. Sáez, *Evaluación de la Estrategia Europea de Empleo en las comunidades autónomas españolas*, Universidad Autónoma de Madrid, noviembre de 2004.

[63] UAFSE, *Informe de síntesis de las actuaciones cofinanciadas por el FSE en España, octubre 2005*.

lucía, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, Ceuta y Melilla) y las regiones Objetivo 3 (Aragón, Baleares, Cataluña. Madrid, Navarra, País Vasco y La Rioja)[64], como entre los distintos ejes de actuación previstos[65]. Así, de las actuaciones programadas para el periodo 2000-2006, cuyo presupuesto ascendía a 18.770 millones de euros (71 por 100 para las regiones Objetivo 1 y el resto para a las de Objetivo 3), hasta el año 2004, se había ejecutado el 55 por 100 del total, no mostrando grandes diferencias entre ambos tipos de regiones. En general, las regiones Objetivo 1 presentaban un nivel de ejecución algo inferior, aunque se observan importantes diferencias por ejes de actuación. Así, las regiones Objetivo 3 presentaban una mejor eficiencia financiera que las del Objetivo 1, en las actuaciones de «inserción y reinserción de los desempleados», «refuerzo de la capacidad empresarial», «refuerzo de la estabilidad y de la adaptabilidad en el empleo», «refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología» y la «participación de las mujeres en el mercado laboral». En cuanto a los ejes de «integración laboral de los discapacitados» y «fomento y apoyo de las iniciativas de desarrollo local», las regiones Objetivo 1 realizaron en general menores esfuerzos que las regiones Objetivo 3.

En cuanto a las características de los beneficiarios, las regiones Objetivo 3 presentaban una concentración de actuaciones sobre el colectivo de 25-45 años de edad, 14 puntos superior al de las de Objetivo 1. Se daba una situación similar para los beneficiarios mayores de 45 años de edad, aunque la diferencia entre ambos tipos

[64] Se recuerda que hasta el año 2006, la política regional comunitaria se estructuraba en torno a tres objetivos: Objetivo 1 que incluye las regiones menos desarrolladas (cuyo PIB per cápita no alcanza el 75 por 100 de la media comunitaria); el Objetivo 2 que recoge las regiones en reconversión económica y social y el Objetivo 3 que recoge las regiones no incluidas en el Objetivo 1 que requieren intervenciones en materia de formación y promoción del empleo.

[65] La programación financiera de las actuaciones cofinanciadas por el FSE durante el periodo 2000-2006 en el conjunto de España incluían los 9 ejes de programación siguientes: a) inserción y reinserción ocupacional de los desempleados; b) refuerzo de la capacidad empresarial; c) refuerzo de la estabilidad y de la adaptabilidad en el empleo, d) refuerzo de la educación técnico-profesional; e) refuerzo del potencial humano en Investigación, ciencia y tecnología; f) participación de las mujeres en el mercado laboral; g) integración laboral de las personas con discapacidad; h) fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local; i) asistencia técnica del FSE.

de regiones era menor. Las regiones Objetivo 1 concentraron una mayor proporción de sus actuaciones en los menores de 25 años que las regiones Objetivo 3, así como una mayor concentración entre los beneficiarios con menor nivel de estudios (sin estudios y secundaria obligatoria). Por el contrario, las regiones Objetivo 3 han dado una mayor prioridad a los beneficiarios con niveles superiores de estudio. Atendiendo a la situación laboral de los beneficiarios, como era de esperar, las regiones Objetivo 3 concentraron sus actuaciones sobre los ocupados mientras las regiones Objetivo 1 lo hicieron sobre los parados. En todo caso, en ambos tipos de regiones, se priorizaron las acciones preventivas sobre los parados, de forma que los parados con una antigüedad menor a un año que se beneficiaron de dichas acciones supusieron el 29 por 100 en las regiones Objetivo 1 y el 36 por 100 en las regiones Objetivo 3.

Por lo que se refiere a los tipos de actuación, más del 50 por 100 de los beneficiarios se concentró en dos tipos: itinerarios integrados de inserción y formación continua. El 45 por 100 restante se agrupó en las acciones de: orientación y asesoramiento, formación profesional reglada, formación profesional ocupacional y ayudas al empleo, siendo poco significativas el resto de actuaciones.

Con el fin de determinar hasta qué punto la cofinanciación del FSE ha sido determinante en la mejor evolución del mercado laboral de las regiones españolas, la unidad del Ministerio de Trabajo que gestiona el FSE (UAFSE) y la Comisión Europea establecieron una serie de medidas estratégicas cuyo impacto durante el periodo 2000-2004 se detalla en el recuadro II-3.

Sigue habiendo en todo caso una importante carencia de evaluaciones sistemáticas, tanto macroeconómicas como microeconómicas, de las actuaciones llevadas a cabo por las comunidades autónomas. Por ello, sigue siendo necesario plantear la promoción de mecanismos y sistemas de evaluación que permitan valorar mejor la ejecución de las políticas de empleo a nivel territorial, lo que a su vez permitiría reorientarlas y readaptarlas a las nuevas realidades de los mercados de trabajo.

Reforma de las políticas activas de empleo

Existe consenso en afirmar que el balance de la evolución de las políticas activas de empleo durante los últimos 25 años ha puesto de manifiesto una serie de características que conviene corregir en el

RECUADRO II-3

IMPACTO DE LAS INTERVENCIONES DEL FONDO SOCIAL EUROPEO, 2000-2004

A) OFRECER A LOS DESEMPLEADOS POSIBILIDADES DE INSERCIÓN LABORAL

El tipo de actuación más utilizado (70%) ha sido la formación profesional ocupacional, con una tasa de inserción del 54%. La tasa es mayor para los hombres que para las mujeres, y similar entre regiones Objetivo 1 y 3. En el 80% de los casos la inserción se produjo en los 6 meses tras la acción, aunque en mayor medida en las regiones Objetivo 3. La inserción es mayor entre quienes recibieron orientación y las actividades de orientación tienen mejores resultados cuando se adaptan a las particularidades de cada región. El 73% de los insertados continúa trabajando y cerca del 60% lo hacen en el empleo inicial, mostrando en un 62% de los casos satisfacción con la adaptación de la formación al puesto de trabajo encontrado. Entre las principales carencias detectadas destaca el excesivo carácter generalista de muchos de los cursos, que dificulta la cobertura de las necesidades de cada beneficiario.

B) FAVORECER LA GENERACIÓN DE NUEVA ACTIVIDAD EMPRESARIAL QUE PERMITA LA CREACIÓN DE EMPLEO

El 80% de las actuaciones son ayudas al autoempleo y ayudas al empleo y la formación empresarial. De los 617.164 beneficiarios, el 53% son mujeres, el 55% son desempleados, siendo el peso de los colectivos con especiales dificultades de inserción (inmigrantes, discapacitados, personas que vuelven al mercado laboral) muy pequeño. Pese a que la adecuación de la formación empresarial para el fomento de la actividad es escasa, la tasa de supervivencia es superior al 90%, siendo mayor en las regiones Objetivo 3.

C) ASEGURAR EL NIVEL DE ACTUALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES

La formación continua tiene buena aceptación entre los trabajadores, con un grado de satisfacción del 86%, ligeramente mayor en las regiones Objetivo 3. Sin embargo, la adecuación de la formación al puesto de trabajo es del 69%, siendo mayor en las regiones Objetivo 1. La contribución a la mejora del empleo y la eficacia sobre la estabilidad laboral son bajas (30 y 7% respectivamente), lo que demuestra que en general no se asocia formación y empleo, persiguiéndose en la mayoría de los casos cambiar de empleo.

D) GARANTIZAR LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

La acción más utilizada es el itinerario de inserción, seguida de la orientación y el asesoramiento y de las ayudas al empleo. Los beneficiarios son mayoritariamente hombres (62%), entre 25-45 años de edad (55%), con un bajo nivel de estudios. Los inmigrantes representaron casi el 10% de los beneficiarios, siendo su número mayor en las regiones Objetivo 3. Los discapacitados apenas alcanzaban el 1%. La tasa de inserción de los itinerarios alcanza el 51%, siendo prácticamente similar en ambos tipos de regiones. Se detecta la necesidad de identificar mejor los distintos colectivos en riesgo de exclusión, para mejorar el diseño de las acciones de apoyo de acuerdo a las necesidades de cada uno de dichos colectivos.

actual proceso de reforma, impulsado por el Acuerdo sobre el empleo de mayo 2006. Estas características serían las siguientes:

a) la dispersión: tanto de las medidas llevadas a cabo, como de los colectivos y de los territorios, lo que ha llevado en ocasiones a duplicidades innecesarias que han puesto de manifiesto ciertas ineficiencias;

b) la escasa innovación en políticas de empleo, como demuestra el hecho de que casi la única experiencia exportable haya sido la de los programas que combinan formación y empleo *(i.e* Escuelas Taller y Casas de Oficio);

c) la falta de coordinación tanto entre las distintas fases del proceso de las políticas activas de empleo (fases de identificación y clasificación del demandante de empleo y de orientación e intermediación en la contratación), como entre los sistemas de información de las distintas comunidades autónomas y de las entidades colaboradoras;

d) la desconexión entre las políticas activas, de carácter descentralizado, las políticas pasivas centralizadas, y la formación;

e) la proliferación de las ayudas y la complejidad de las mismas.

La corrección de dichas tendencias, unido a la persistencia de importantes desequilibrios territoriales en materia de empleo y paro ya señalados, requiere una visión de las políticas activas de empleo más centrada en las problemáticas específicas, con una mejor identificación de las actuaciones por colectivos concretos a la actualmente vigente. Ello requiere dar una mayor unidad al mercado laboral, definiendo instrumentos comunes a aplicar a la vez que se apuesta por una mayor flexibilidad de los programas para poder adaptarse a las realidades sociales específicas.

Por lo que se refiere a la reforma del resto de elementos de las políticas activas que quedan pendientes (modernización de los servicios públicos de empleo, atención a usuarios y calidad del servicio, agentes que intervienen en el mercado de trabajo y su ámbito de actuación, incluyendo servicios públicos, entidades colaboradoras, agencias de colocación y entidades de recolocación), de momento poco se ha avanzado sobre los distintos escenarios posibles.

En todo caso, la discusión sobre la actual reforma de las políticas activas de empleo requiere delimitar las funciones y roles de los distintos actores involucrados en dichas políticas, así como una intensa labor de coordinación de los mismos, en particular, qué papel corresponde a la Administración General del Estado en la tarea pendiente de la necesaria coordinación de dichas políticas.

2. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

2.1. Diálogo social

El diálogo social, de carácter bipartito entre las organizaciones de empresarios y de trabajadores, o tripartito, con participación de los gobiernos, continuó desplegándose a lo largo de 2006 mediante la negociación y, en algunos casos, firma de nuevos acuerdos, tanto en el plano europeo comunitario como en España. En ambos planos, el diálogo social se ha situado, por las instituciones y los interlocutores sociales, en el centro de las políticas y las estrategias como un importante instrumento para contribuir a alcanzar objetivos de crecimiento y de empleo. En el ámbito comunitario, la adopción de un nuevo programa de trabajo abrió un nuevo ciclo de diálogo en el que las organizaciones sindicales y empresariales enmarcarán su contribución a tales objetivos, ligados a la Estrategia de Lisboa, en los próximos años. En España, a lo largo de 2006, prácticamente se completó el nutrido balance de acuerdos de diálogo y concertación que caracterizan la presente legislatura con la firma, entre otros, de dos acuerdos centrales dentro del programa planteado en la Declaración para el Diálogo Social de 2004: el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo y el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social.

Es habitual en esta Memoria comenzar el análisis del diálogo social y las relaciones laborales con los resultados y avances registrados en el plano de la Unión Europea. En esta edición, sin embargo, más allá del plano estrictamente comunitario, cabe hacer referencia al desarrollo que viene experimentando el plano mundial o global como ámbito de acción de las organizaciones sindicales y empresariales, a impulsos del proceso de mundialización económica, y, concretamente, al surgimiento de una nueva organización: la Confederación Sindical Internacional (CSI).

El surgimiento de una nueva organización mundial: la Confederación Sindical Internacional

Las nuevas realidades económicas, financieras y productivas que se plantean en el contexto de la economía globalizada, y la convicción de la necesidad de abordar desde planteamientos unitarios la defensa de un programa sindical mundial de promoción del trabajo decente, de derechos laborales básicos, de desarrollo social, económico y ambiental sostenible, entre otras metas, ha impulsado en los últimos años los esfuerzos de las principales centrales sindicales

existentes a nivel mundial, CIOSL y CMT, para converger en una central unitaria mundial. Ese proceso culminó con la creación de la CSI en el congreso fundacional que tuvo lugar el 1 de noviembre de 2006 en Viena. Según información de la propia CSI, ésta representa a 168 millones de trabajadores y trabajadoras entre sus 306 organizaciones afiliadas en 154 países y territorios.

El nuevo sindicato mundial, surgido a partir de la integración de la CIOSL y la CMT, y la incorporación de otras anteriormente no afiliadas, parte con un programa de 55 puntos estructurado en torno a grandes objetivos: transformar la globalización a favor de los trabajadores, promover la igualdad, la no discriminación y los derechos sindicales en todo el mundo, terminar con el trabajo infantil en el mundo, promover la seguridad y la salud en los lugares de trabajo, hacer de la OIT una referencia global sobre el trabajo, promover la paz y la seguridad mundiales en torno a Naciones Unidas y fomentar el asociacionismo sindical. La CSI tiene por delante, a partir de esta primera etapa fundacional, el importante reto de consolidarse como interlocutor social a escala global ante las organizaciones de empresarios y las instituciones supranacionales.

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

Contribuir a los objetivos de crecimiento y empleo

En los últimos años, los interlocutores sociales europeos han estructurado el diálogo social en torno a una serie de temas clave, mediante la adopción de programas de trabajo conjunto. Tras el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa, aprobaron el Programa de Trabajo 2006-2008[66] (recuadro II-4), que parte del consenso básico de los agentes sociales en relación a dicha Estrategia. El desarrollo de las iniciativas programadas, en ámbitos clave, marcará la contribución de las organizaciones sindicales y empresariales europeas a los objetivos estratégicos de crecimiento y empleo de la Unión.

El desarrollo de las competencias y las cualificaciones de los trabajadores, y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, ha supuesto un importante ámbito de trabajo conjunto de las organizaciones de

[66] CES, UNICE, UEAPME y CEEP: «Programa de Trabajo de los Agentes Sociales Europeos, 2006-2008», presentado en marzo de 2006.

RECUADRO II-4

PROGRAMA DE TRABAJO CONJUNTO 2006-2008: OBJETIVOS E INICIATIVAS

OBJETIVOS

- Las organizaciones CES, UNICE/UEAPME, CEEP y EUROCADRES/CEC reiteran su apoyo a la Estrategia de Lisboa.
- Desean contribuir a y promover el crecimiento, el empleo y la modernización del modelo social europeo, comprometiéndose a llevar a cabo un análisis conjunto de los desafíos clave que afrontan los mercados de trabajo europeos.
- El nuevo Programa de Trabajo es, además, un cauce para reforzar la autonomía de los agentes sociales.

MATERIAS

- Políticas macroeconómicas y de mercado de trabajo.
- Cambio demográfico, envejecimiento activo, integración de los jóvenes, movilidad y migraciones.
- Aprendizaje permanente, competitividad, innovación e integración de los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo.
- Equilibrio entre flexibilidad y seguridad.
- Trabajo no declarado.

INSTRUMENTOS Y COMPROMISOS

- Recomendaciones conjuntas a las instituciones europeas y nacionales.
- Definir prioridades a incluir en un marco de acciones sobre empleo por los agentes sociales.
- Negociar un acuerdo marco autónomo sobre integración laboral de los grupos desfavorecidos y sobre aprendizaje permanente.
- Negociar un acuerdo marco voluntario sobre acoso y violencia, en 2006
- Promover y evaluar las orientaciones para la gestión del cambio y sus consecuencias sociales, y las conclusiones sobre comités de empresa europeos.
- Informar sobre la aplicación de los Acuerdos sobre teletrabajo, estrés y el Marco de acciones sobre igualdad de género. Desarrollar la comprensión común de estos instrumentos y cómo pueden tener un impacto positivo en los distintos niveles de diálogo social.

empresarios y trabajadores, en sintonía con la EEE. En el marco de la Cumbre Social Tripartita de primavera se presentó el Informe de evaluación final de las acciones emprendidas a nivel intersectorial, sectorial y de empresa, que han marcado el desarrollo del acuerdo adoptado en 2002 en esta materia. En dicha evaluación se pone de manifiesto la creciente importancia de las políticas de mejora de las competencias y cualificaciones y el papel de los agentes sociales en la definición de políticas formativas adecuadas al desarrollo y actualización de las cualificaciones en el actual contexto productivo y económico.

Otro eje de trabajo conjunto se localiza en el terreno de las acciones para promover la igualdad entre hombres y mujeres, con base en

el marco de acciones adoptado en 2005[67]. Las organizaciones firmantes se comprometieron a solicitar a sus afiliadas el impulso de medidas, en los ámbitos nacionales, para darle cumplimiento en los próximos cinco años, comprendiendo un mecanismo de evaluación anual y un informe final. Asimismo, otras líneas del programa de diálogo se centran en continuar la evaluación conjunta del papel de los agentes sociales nacionales en la aplicación de las directrices de empleo y, asimismo, en la evaluación de acuerdos de concertación como el suscrito en 2002 en materia de teletrabajo, del que recientemente se ha presentado el primer informe de seguimiento.

Un importante ámbito de actuación de los agentes sociales, en los últimos años, se sitúa en promover y evaluar las orientaciones comunes sobre la gestión de las reestructuraciones y sus consecuencias sociales y, en estrecha vinculación con ello, de sus conclusiones conjuntas sobre el papel de los comités de empresa europeos[68]. En la Agenda Social 2005-2008, la Comisión apuntó las bases para una estrategia en materia de gestión de las reestructuraciones que, entre otros aspectos, descansa en una mayor implicación de los agentes sociales. Tras el proceso de consultas planteado por la Comisión, en el que las organizaciones sindicales y empresariales expresaron importantes divergencias, no se dieron en 2006 avances sustanciales en el desarrollo y la aplicación de los principios consensuados por los agentes sociales en torno a estos temas. El seguimiento continuado y conjunto de las reestructuraciones en Europa por parte de los agentes sociales y las instituciones podría y debería tener un marco relevante en el recientemente creado Foro de las Reestructuraciones.

Por otro lado, la Comisión Europea planteó determinadas iniciativas, dentro del programa articulado en la Agenda Social, que afectan al diálogo de las organizaciones empresariales y sindicales. Tal es el caso del Libro Verde sobre la modernización del Derecho laboral, con el que se ha llamado a reflexionar sobre el papel de la legis-

[67] CES, UNICE, UEAPME y CEEP: «Marco de acciones para la igualdad entre hombres y mujeres», 22 de marzo de 2005. Véase Memoria CES 2005, capítulo II.3.1.1.

[68] Un estudio reciente sobre el papel de los comités de empresa europeos en los procesos de reestructuración, en Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: *European works councils and transnational restructuring*. 2006.

lación laboral y su incidencia en el empleo y el mercado de trabajo[69]. Igualmente, la Comisión comenzó a dar pasos preparatorios en otros ámbitos como una posible propuesta de un marco optativo para la negociación colectiva transnacional, también como parte del desarrollo de la Agenda Social[70].

En relación con el desarrollo de esta etapa del diálogo social europeo, no está de más recordar el planteamiento que hizo la Comisión acerca de la necesidad de reforzar la transparencia y la aplicabilidad de los resultados de dicho diálogo y, al mismo tiempo, el apoyo institucional comprometido para su desarrollo en los ámbitos nacionales[71].

Debate sobre flexibilidad y seguridad en la Cumbre Social Tripartita

En la reunión extraordinaria del mes de octubre de la Cumbre Social Tripartita, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas europeas abordaron, junto con los representantes del Consejo y de la Comisión, el debate sobre el significado y el alcance de la noción de «flexiseguridad». El debate de los interlocutores sociales europeos puso de manifiesto las diferentes posturas al respecto. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) no se mostró disconforme con la «flexiseguridad» siempre que no lleve a la precariedad laboral, debiendo contemplarse dentro de un modelo con derechos sociales, protección social y diálogo social, así como responsabilidad de los poderes públicos en la consecución del pleno empleo. La organización empresarial UNICE consideró que la «flexiseguridad» debe aunar el necesario equilibrio de medidas económicas y sociales capaz de impulsar la creación de empleo. Para la patronal europea, conlleva profundizar en tres ámbitos: una legislación laboral flexible, que no significa desregulación ilimitada, la lucha contra el trabajo irregular y un equilibrio entre políticas activas de mercado de trabajo y polí-

[69] Comisión Europea: «Libro Verde. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI». COM (2006) 708 final, citado. Véase el capítulo II.1.1 de esta Memoria.

[70] Puede verse, en relación con ello, AA.VV. (Coord. E. Ales): «Transnational collective bargaining: past, present and future». Final report, February 2006. Informe financiado por y elaborado para uso de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

[71] Comisión Europea, «Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: potenciar la contribución del diálogo social europeo», COM (2004) 557 final. Véase Memoria CES 2004, capítulo II.3.1.1.

ticas fiscales adecuadas, según las distintas situaciones y opciones nacionales. Por su parte, la organización que agrupa a las pequeñas y medianas empresas, UEAPME, pondría además el acento en reducir la regulación de la contratación y el despido, y entender la seguridad como algo más dirigido a la empleabilidad que al puesto de trabajo.

Diálogo social bipartito: negociación del Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo

En los últimos años se ha asistido a un auge importante del diálogo bipartito, traducido en la adopción de múltiples instrumentos de diversa naturaleza jurídica, entre los cuales se cuentan diversos acuerdos negociados con base en el artículo 139 del Tratado CE. En 2006 las organizaciones CES, UNICE, UEAPME y CEEP negociaron un Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo, en desarrollo del nuevo Programa de trabajo conjunto. El nuevo Acuerdo, firmado en abril de 2007, contiene una descripción del acoso y la violencia en el trabajo, aspectos relacionados con la prevención, la identificación y el tratamiento de los mismos, así como el procedimiento para su seguimiento y aplicación.

Primera evaluación de un acuerdo autónomo: el teletrabajo

En el mes de junio la CES, UNICE, UEAPME y CEEP presentaron el primer Informe de evaluación conjunta del Acuerdo marco sobre el teletrabajo concluido en julio de 2002, en el que se da cuenta de las actividades e instrumentos adoptados en el ámbito de los Estados miembros, principalmente desde la autonomía colectiva, para su aplicación. La regulación autónoma del teletrabajo se impulsó, en el contexto de la Estrategia de Lisboa, como una de las vías para modernizar la organización del trabajo y como una contribución a una sociedad y una economía del conocimiento. Los agentes sociales europeos, a invitación del Consejo Europeo y respondiendo a las consultas de la Comisión, negociaron este Acuerdo marco como un instrumento para la modernización de la organización del trabajo por parte de las empresas y las organizaciones de servicios públicos y, al mismo tiempo, como una fórmula capaz de proporcionar a los trabajadores una mejor conciliación de su vida profesional y laboral, junto con otros objetivos como aunar flexibilidad y seguridad, favorecer la calidad de los puestos de trabajo y proporcionar mayores oportunidades de empleo a las personas con discapacidad.

El Acuerdo marco sobre teletrabajo supuso el primer instrumento de esta naturaleza cuya aplicación se confiaba, por las partes fir-

mantes, a los instrumentos y prácticas propios de la autonomía colectiva en los ámbitos nacionales. El Informe de evaluación refleja que se ha producido una heterogénea actividad de difusión y de aplicación del Acuerdo en los distintos Estados miembros durante los cuatro años transcurridos desde su firma, mediante una variedad de instrumentos que incluyen acuerdos interconfederales, convenios colectivos nacionales, sectoriales o de empresa, recomendaciones o directrices conjuntas de los agentes sociales y guías o códigos de buenas prácticas[72]. En algunos casos, en especial en países de Europa central y oriental que accedieron a la Unión Europea en 2004, los agentes sociales requirieron cambios o adaptaciones en la legislación para la aplicación del Acuerdo marco.

En la aplicación a escala nacional, los agentes sociales de cada país han mantenido una serie de principios básicos, como la voluntariedad del teletrabajo o la igualdad de derechos de los teletrabajadores con el resto de la plantilla y, al mismo tiempo, han ampliado o concretado, en otros casos, aspectos del Acuerdo relativos a la definición y el ámbito del teletrabajo, las reglas sobre información escrita al teletrabajador, la protección de sus datos y de su privacidad, la seguridad y salud en el trabajo, la organización del trabajo o la formación. La diversidad de instrumentos puestos en práctica permite contar con marcos de ordenación del teletrabajo adaptados a nivel nacional que pueden redundar en una mejor aceptación y desarrollo de esta forma de organización del trabajo, aunque también pueden provocar significativas divergencias en la aplicación del Acuerdo en los diversos países.

No es posible, sin embargo, como resalta el Informe, valorar en qué medida la implantación del teletrabajo se ha extendido en estos años de vigencia del Acuerdo, al carecer de información actualizada al respecto. Cabe confiar, no obstante, en que la difusión y aplicación del mismo en los Estados miembros podría traducirse en el crecimiento de esta modalidad de prestación del trabajo asalariado, algo que será necesario contrastar con estudios actualizados. En todo caso, la aplicación de este Acuerdo mediante la autonomía colectiva

[72] En España, la recepción del Acuerdo marco sobre el teletrabajo se produjo mediante el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, formando parte desde entonces de las orientaciones que, en el marco del diálogo social, se han venido planteando a los negociadores de los convenios colectivos.

supone un refuerzo y enriquecimiento del diálogo social como instrumento de gobierno de las relaciones laborales.

Balance del diálogo social sectorial

El diálogo social europeo de ámbito sectorial ha mostrado en los últimos años un importante dinamismo. En 2006 se firmó, por vez primera, un gran acuerdo multisectorial dirigido a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del polvo de silicio cristalino[73]. El Acuerdo, negociado y firmado por varias federaciones sindicales y empresariales europeas en el marco del artículo 139 del Tratado CE, tiene por finalidad mejorar la protección de más de dos millones de trabajadores en las industrias extractivas, del vidrio, cemento, cerámica, y minerales industriales, entre otras, mediante la obligación de llevar a cabo el mayor esfuerzo, por parte de las empresas, los trabajadores y sus representantes, para la aplicación de un conjunto de buenas prácticas en los lugares de trabajo. A tal fin, establece un mecanismo de seguimiento y de evaluación de las mejoras en la protección. Dicho Acuerdo tiene una duración inicial de cuatro años prorrogables automáticamente por periodos de dos años.

En los últimos años, las federaciones de rama y de industria de las organizaciones sindicales y empresariales europeas vienen desarrollando un activo proceso de intercambio acerca de las condiciones de empleo, las necesidades y los retos de futuro de los sectores necesario para afrontar un panorama de cambios y nuevas condiciones de competencia mundial. A partir de la iniciativa de las organizaciones de trabajadores y empresarios, con apoyo de la Comisión Europea, desde finales de los años noventa se han constituido treinta y tres comités de diálogo social sectorial con un amplio balance de documentos e iniciativas conjuntas, entre ellos varios acuerdos con base en el artículo 139 del Tratado CE[74]. Los comités de diálogo social sectorial vienen desempeñando un papel de observatorio, de reflexión y de debate conjuntos, de propuestas ante consultas y, en no pocas ocasiones, de negociación. Recientemente, en 2006, se han constituido dos nuevos comités en la industria del acero y en el sector de hospitales, respectivamente, que refuerzan este ámbito de diálogo.

[73] «Acuerdo sobre protección de la salud de los trabajadores mediante el buen uso del silicio cristalino y de los productos que lo contienen», 25 de abril de 2006.

[74] Comisión Europea: «Recent developments in the European Sectoral Social Dialogue». Luxemburgo, 2006.

La experiencia sectorial de estos años se ha basado en una mejor estructuración del diálogo social, en el tratamiento de un amplio conjunto de temas y en la adopción de un conjunto de instrumentos de diverso alcance y naturaleza. Los agentes sociales, organizados en federaciones europeas sectoriales, han optado por una estructuración del diálogo con vocación de permanencia a partir de la constitución formal de comités bipartitos, dotados de una estructura y reglas de funcionamiento estables y, en muchos casos, de programas de trabajo de uno o varios años. Esta estructuración del diálogo se apoya y se hace posible por la previa identificación y reconocimiento de las organizaciones de los agentes sociales entre sí. A su vez, dicho reconocimiento como organizaciones representativas se produce por parte de la Comisión Europea, lo que lleva a reconocerles oficialmente un papel de interlocutores en procesos de consulta y negociación con las instituciones comunitarias. Todo ello actúa a favor del fortalecimiento de las organizaciones sindicales y empresariales europeas de sector.

Las iniciativas conjuntas de los agentes sociales han abarcado durante estos años una serie de temas clave para la modernización del empleo y las relaciones laborales, a la vez que han servido para expresar posiciones consensuadas en relación a políticas comunitarias que pueden condicionar la evolución futura de los sectores (cuadro II-37). Entre los ámbitos que han recibido especial atención figura el impulso de la formación permanente y la mejora y el reconocimiento de las cualificaciones, como un importante elemento de competitividad y de empleabilidad. Otro aspecto de singular relevancia ha sido el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo, junto con la formación preventiva y, en general, la mejora de las condiciones de empleo. Los interlocutores sociales han dedicado una atención importante, asimismo, a la promoción de la igualdad de oportunidades y la lucha contra las discriminaciones en el lugar de trabajo, junto con una mejor integración de grupos de población desfavorecidos. Estos y otros aspectos, como el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo de la OIT, han formado parte en ocasiones de una preocupación más amplia dentro de la promoción de la responsabilidad social de las empresas, otro eje importante de vertebración del diálogo sectorial. Debe hacerse referencia, además, a una importante labor conjunta de respaldo al diálogo social en los países de las dos últimas ampliaciones de la Unión.

CUADRO II-37

PRINCIPALES DOCUMENTOS DE DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL EN LA UE, 2002-2006

Sector	Instrumento (s)	Materias
Agricultura	Acuerdo (2005)	— Seguridad y salud en el trabajo. Reducción de la exposición al riesgo de trastornos musculoesqueléticos.
	Acuerdo (2002)	— Formación profesional para la agricultura. Implicación de los agentes sociales en la organización de la formación profesional y el reconocimiento de cualificaciones en la agricultura.
Administración local y regional	Declaración conjunta (2005)	— Sobre la política europea de empleo.
	Declaración conjunta (2004)	— Impulso a la aplicación del Acuerdo marco sobre Teletrabajo.
Audiovisual		Creación del Comité de diálogo social sectorial en 2004. Sin resultados en el periodo.
Aviación civil	Posición conjunta (2005) (*)	— Sobre la propuesta de directiva reguladora de la licencia europea de controlador aéreo.
	Posición conjunta (2004) (*)	— Plan de acción sobre materias operativas y técnicas, recursos humanos y aspectos económicos y financieros en relación con el desarrollo del espacio aéreo único europeo.
Azúcar	Posición conjunta (2004)	— Sobre el Libro Verde de la Comisión sobre normas preferenciales de origen.
	Código de conducta (2003)	— Responsabilidad social corporativa; primer y segundo informes sobre el código de conducta sobre responsabilidad social corporativa (2004 y 2005).
Banca	Declaración conjunta (2005)	— Responsabilidad social corporativa (entre otras, aprendizaje permanente, conciliación, teletrabajo, políticas de diversidad e igualdad).
	Declaración conjunta (2003)	— Aprendizaje permanente en el sector de banca. Definición y reconocimiento de competencias y cualificaciones, recursos para recualificación profesional, promoción de igualdad de oportunidades en formación, promoción de acuerdos en el ámbito adecuado sobre formación permanente.
Calzado		Sin resultados en el periodo
Comercio	Declaración conjunta (2005)	— Sobre la propuesta de directiva relativa a los servicios en el mercado interior.
	Declaración conjunta (2004)	— Promoción del empleo e integración de las personas con discapacidad.
	Declaración conjunta (2003)	— Responsabilidad social corporativa.
Construcción	Declaración conjunta (2004, 2005)	— Sobre la propuesta de directiva relativa a los servicios en el mercado interior.
	Declaración conjunta (2004)	— Impulso de la formación en seguridad y salud en el trabajo.
	Guía (2003)	— Desarrollo de la figura del tutor, dirigida a formar e integrar a jóvenes trabajadores en el sector de la construcción a largo plazo, utilizando la experiencia de los trabajadores veteranos.
	Recomendaciones (2003)	— Aplicación de la Directiva sobre trabajos en altura.
Construcción naval	Objetivos y reglas de procedimiento (2005)	— Grupo de trabajo sobre formación y competencias, reconocimiento de cualificaciones, desarrollo profesional y adaptabilidad de empresas y trabajadores al cambio.
Curtido/piel	Reglas de procedimiento (2005)	— Funcionamiento del comité de diálogo social sectorial.
Electricidad	Declaración conjunta (2004)	— Impulso a la aplicación del Acuerdo marco sobre Estrés en el trabajo
	Declaración conjunta (2004)	— Futuras necesidades de cualificaciones para los trabajadores del sector. Desarrollo de planes de formación e incremento del aprendizaje.
	Declaración conjunta (2003)	— Políticas de igualdad de oportunidades y diversidad, lucha contra la discriminación en los lugares de trabajo por motivos de edad, salud, origen nacional o étnico, sexo, afiliación sindical, etc.
Espectáculo	Declaración conjunta (2005)	— Protección y promoción de la diversidad cultural y tratamiento de los bienes, servicios y actividades culturales en las negociaciones en el marco de la OMC.
Ferrocarriles	Informe (2005)	— Representación e integración laboral de las mujeres en el sector de ferrocarriles.
	Acuerdo (2004)	— Condiciones de trabajo, seguridad y salud, de los trabajadores en servicios de interoperabilidad transfronteriza.
	Acuerdo (2004)	— Licencia europea para maquinistas ferroviarios en servicios transfronterizos, basada en condiciones comunes de seguridad y salud, y competencias.

CUADRO II-37 *(continuación)*

PRINCIPALES DOCUMENTOS DE DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL EN LA UE, 2002-2006

Sector	Instrumento (s)	Materias
Hostelería	Recomendación conjunta (2004)	— Directrices sobre formación continua y desarrollo, con especial atención a las pymes, en el sector de hoteles, restaurantes y cafeterías. Reconocimiento de cualificaciones.
	Iniciativa conjunta (2004)	— 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
Limpieza	Programa marco (2004)	— Modernización de las relaciones laborales con el objetivo de atraer trabajadores al sector, en particular mediante la promoción del trabajo a tiempo completo y en el periodo diurno. Abordar los problemas de discriminación y de integración social en el sector.
Madera	Declaración conjunta (2003)	— Límites a la combustión de biomasa, como contribución a una política de desarrollo sostenible.
	Código de conducta (2002)	— Condiciones de trabajo, invitación a empresas y trabajadores para cumplir los convenios OIT sobre derechos fundamentales en el trabajo.
Minería	Acuerdo multisectorial (2006)	— Protección de los trabajadores contra los efectos de la inhalación de polvo de silicio cristalino. Protección de la salud, reducción de la exposición a la inhalación de polvo de silicio mediante buenas prácticas.
	Declaración conjunta (2004)	— Seguridad y salud laboral en las actividades de extracción, formación preventiva y prevención, participación de los trabajadores.
	Opinión conjunta (2004)	— Formación profesional y competencias en la sociedad del conocimiento, atracción de investigadores, técnicos y gestores para las industrias del sector.
Mueble		Sin resultados en el periodo
Pesca	Posición conjunta (2005)	— Sobre la propuesta de Reglamento del Consejo sobre el Fondo europeo para la pesca.
Química	Posición conjunta (2003, 2004, 2005)	— Revisión de la política europea en el sector de química. Consecuencias del futuro Reglamento de registro, evaluación y autorización de industrias químicas (REACH). Consecuencias para el empleo, la innovación y la competitividad. Acciones para una política productiva.
	Posición conjunta (2004)	— Formación profesional permanente para mejorar la competitividad empresarial y la empleabilidad de los trabajadores
Sanidad hospitalaria	Programa de trabajo (2006)	— Programa de trabajo 2006-2007, coincidiendo con la creación del Comité de diálogo social del sector.
Seguridad Privada	Declaración conjunta (2004)	— Mejora de las condiciones de trabajo, la calidad y la profesionalidad de los servicios.
	Código de conducta (2003)	— Igualdad de oportunidades y plena integración, independientemente de origen, género, creencias
Seguros		Sin resultados en el periodo
Servicios personales	Declaración (2005)	— Desarrollo de la formación profesional en la actividad de peluquerías.
	Convenio (2005)	— Seguridad y salud laboral, manejo de productos cosméticos y agentes químicos.
Servicios postales	Declaración conjunta (2005)	— Responsabilidad social corporativa.
Siderurgia	Acuerdo (2006)	— Creación y funcionamiento del Comité de diálogo social del sector
Telecomunicaciones	Directrices (2004)	— Condiciones de trabajo, formación, seguridad y salud, organización del trabajo, derechos colectivos.
Textil y Confección		Sin resultados en el periodo
Trabajo temporal		Sin resultados en el periodo
Transporte fluvial	Reglamento de funcionamiento (2005)	— Funcionamiento y programa de trabajo del comité de diálogo social del sector.
Transporte por carretera	Recomendaciones conjuntas (2005)	— Empleo y formación, elevación de las competencias y cualificaciones, mejora de los servicios de logística y de la movilidad de los trabajadores.
Transporte marítimo	Directrices (2004)	— Igualdad de oportunidades y diversidad, lucha contra el acoso en el lugar de trabajo.

(*) Federación Europea de Transporte y Organización de Servicios de Navegación Aérea Civil.
Fuente: Comisión Europea y elaboración propia

Consultas a los agentes sociales

Las consultas que lleva a cabo la Comisión Europea con los agentes sociales, con base en el artículo 138 del Tratado CE, pueden ser un factor movilizador del diálogo bipartito entre organizaciones que desemboque en la adopción de acuerdos. En este marco, la Comisión lanzó en octubre de 2006 la primera etapa de una consulta a las organizaciones de los agentes sociales sobre la eventual necesidad de una acción a nivel comunitario en el ámbito de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar[75].

Sin avances en relación a la Directiva sobre tiempo de trabajo

Algunos importantes debates sobre aspectos clave de las relaciones laborales continuaron sin hallar una solución definitiva al finalizar el año, como fue el caso, señaladamente, de las negociaciones en el seno del Consejo para tratar de alcanzar un eventual acuerdo de modificación de la Directiva 2003/88, sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Tras el proceso de consultas que, en su día, se llevó a cabo con los interlocutores sociales europeos y después de que éstos expresaran sus posiciones al respecto, los Estados miembros continuaron divididos, entre otros aspectos, fundamentalmente en torno a la cuestión de la supresión, o no, de la posibilidad de superar el límite de duración máxima de 48 horas semanales de trabajo mediante pacto individual con el trabajador (*opting-out*). El Consejo de ministros informal celebrado en el mes de noviembre no consiguió avanzar en el consenso necesario para superar este escollo en el camino de una eventual revisión de la Directiva, permaneciendo la situación de bloqueo que viene caracterizando a este proceso. Ante esta situación de estancamiento, sería deseable que los ulteriores pasos que, eventualmente, puedan plantearse por las instituciones comunitarias cuenten de nuevo con el parecer de las organizaciones sindicales y empresariales europeas.

2.1.2. **Diálogo social en España**

2006: año de importantes acuerdos de concertación social

Los procesos de negociación llevados a cabo durante el segundo año completo desde la Declaración para el Diálogo Social firmada en julio de 2004 dieron como resultado los que, junto con otros cerrados en 2005 como el Acuerdo sobre la atención a la dependencia, pueden calificarse de principales acuerdos de diálogo

[75] Comisión Europea: «First-stage consultation of european social partners on reconciliation of professional, private and family life». SEC (2006) 1245.

y concertación social de la actual legislatura. Con la firma, entre otros, del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo (AMCE) y del Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, puede decirse que se culminó, en su mayor parte, el contenido material de la citada Declaración. Dichos Acuerdos fueron los de mayor complejidad y extensión en cuanto a las materias y las medidas negociadas y, por ende, los que necesitaron de negociaciones más dilatadas y laboriosas. Sus objetivos así lo justifican, pues están orientados a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, actuando sobre sus principales desequilibrios como la baja tasa de empleo y el alto nivel de temporalidad, y a mejorar la protección social, mejorando la equidad, la adecuación y las perspectivas de equilibrio del sistema de Seguridad Social[76].

Con los acuerdos alcanzados hasta el presente en estas y otras materias se han sentado bases importantes para tratar de alcanzar el objetivo estratégico que impulsaba el proceso abierto con la Declaración de 2004: conseguir un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad, la productividad y el empleo. No obstante, quedaron algunos temas pendientes de abordar en las correspondientes mesas de diálogo, como la política industrial y de medio ambiente o el desarrollo tecnológico, estrechamente ligadas a la reorientación del modelo productivo. Dicho objetivo dependerá, además, de la continuidad de políticas presupuestarias que consoliden un mayor esfuerzo en aspectos de sostenibilidad ambiental, I+D+i, o educación, entre otras.

Una aportación en este terreno fue la firma, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno, del Acuerdo de formación profesional para el empleo, en febrero de 2006. Junto con el IV Acuerdo de formación profesional, firmado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en esas mismas fechas, sentó las bases para alcanzar una formación profesional más eficaz de cara a las necesidades de empleo y de adaptación de los trabajadores y las empresas, al integrar en un único sistema la formación ocupacional y continua, lo que deberá facilitar un mejor desarrollo, adaptación y reconocimiento de las cualificaciones en el marco del sistema nacional.

[76] Sobre el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, véase el capítulo III.4.8.2 de esta Memoria.

En el terreno de la seguridad y salud en el trabajo, ámbito en el que se ha desplegado una intensa actividad de diálogo y negociación en los últimos años, se firmó otra serie de acuerdos importantes orientados a mejorar tanto la actividad preventiva en las empresas como la detección, la calificación y el conocimiento de las enfermedades profesionales, una de las asignaturas pendientes de la seguridad y la salud laboral en España. Así, cabe hacer mención del Acuerdo para reformar el Reglamento de los servicios de prevención y del Acuerdo sobre la nueva lista de enfermedades profesionales y el procedimiento para su declaración, firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno y traducidos a sendos reales decretos. Asimismo, debe citarse el Acuerdo para actualizar la tarifa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incorporada en la LPGE para 2007.

En fin, ya en el diálogo bipartito, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME volvieron a apostar por una llamada a la confianza en el terreno económico mediante la prórroga de los criterios y recomendaciones del ANC 2005, de cara a la negociación colectiva de 2006.

El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo

Tras un largo y complejo proceso de negociaciones, el Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, firmaron, el 9 de mayo de 2006, el AMCE. Con este pacto, los interlocutores sociales y el Gobierno retomaron la senda del consenso como instrumento para adoptar medidas en materia de mercado de trabajo.

La negociación de medidas en relación a la temporalidad y para mantener y mejorar el ritmo de creación de empleo se enmarcaba en la Declaración para el Diálogo Social y representa uno de los principales resultados dentro del proceso de diálogo social puesto en marcha a partir de aquélla[77]. La mejora de la estabilidad en el empleo se identificó, por los firmantes del AMCE, como factor necesario para impulsar un tipo de crecimiento basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad, por lo que se erigió en principal objetivo del Acuerdo, junto con el mantenimiento de la

[77] Véase un balance del diálogo social 2004-2006 en Memoria CES 2005, capítulo II.3.

creación de empleo, la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo y otros, como la mejora de la protección por desempleo de ciertos colectivos.

Los contenidos del AMCE entroncaban directamente con, al menos, tres de los ámbitos de diálogo social acotados en el marco programático de la Declaración: la adopción de modificaciones, legales y de otra naturaleza, para mejorar la situación del mercado de trabajo, las políticas activas de empleo y de protección por desempleo, el papel de los servicios públicos y la revalorización de algunas instituciones laborales.

En el primero de los anteriores ámbitos, uno de los principales compromisos adquiridos fue «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» (III.1). El AMCE incidió en algunas medidas de similar naturaleza a las pactadas en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), firmado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en 1997, estableciéndose una continuidad con un tipo de soluciones que propiciaron una importante creación de empleo estable, al tiempo que incorporó otras para potenciar este efecto.

Aquellos contenidos del AMCE que así lo requerían fueron incorporados posteriormente en el Real Decreto-Ley 5/2006, y, tras su tramitación parlamentaria, en la Ley 43/2006 para la Mejora del crecimiento y del empleo, ya analizada.

El AMCE abordó un variado conjunto de medidas internamente coherentes de cara al cumplimiento de los objetivos de mantenimiento de la creación de empleo y de reducción de la temporalidad. Al mismo tiempo, incorporó medidas que atendían a la creciente realidad de descentralización productiva y externalización de actividades, procurando que las nuevas formas de organización de la producción no vayan en detrimento de derechos de los representantes de los trabajadores. Por otro lado, dio pasos en el refuerzo de mecanismos de solidaridad mediante la mejora de la protección por desempleo de determinados colectivos y de la dispensada por el Fogasa. Asimismo, avanzó en medidas para reforzar la Inspección

de Trabajo y Seguridad Social[78] y modernizar los servicios públicos de empleo.

Con todo, más allá de las medidas concretas y de sus posibles resultados, que deberán ser evaluados por la Comisión de seguimiento creada en el marco de la Declaración para el Diálogo Social, el Acuerdo en sí mismo venía a representar una importante señal de confianza en el proceso mismo de diálogo como herramienta para impulsar, de manera equilibrada, medidas de mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, la competitividad de las empresas y la cohesión social.

Medidas de igualdad entre mujeres y hombres

Durante el proceso que desembocó en la firma del AMCE, la negociación de las medidas sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se desgajó del resto de temas. Posteriormente, el Gobierno y las organizaciones sindicales CCOO y UGT acordaron las medidas laborales y de Seguridad Social del Anteproyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres introduce un enfoque transversal mediante una perspectiva integral de la aplicación del principio de igualdad que proyecta su aplicación sobre diversas esferas de la vida política, social, económica y cultural, incluido un número significativo de medidas en materia de empleo y de protección social que proceden del citado acuerdo entre el Gobierno y las centrales sindicales.

El CES emitió dictamen sobre este anteproyecto normativo[79] en el que valoró las disposiciones proyectadas en todos esos ámbitos, acogiendo favorablemente el propósito de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde un planteamiento inte-

[78] Entre los aspectos del Acuerdo necesitados de ulterior desarrollo figuraba el refuerzo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y la participación en ella de los agentes sociales. A finales de año se creó la Comisión Consultiva Tripartita de la ITSS, mediante Orden TAS 3869/2006, de 20 de diciembre, con el objeto de mejorar el funcionamiento de este servicio y fomentar su colaboración con las empresas, los trabajadores o sus organizaciones. La Comisión está integrada por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y entre sus funciones está asesorar y formular propuestas en materia de prioridades y objetivos, campañas de inspección y realización de actuaciones inspectoras en empresas de ámbito supraautonómico.

[79] Dictamen del CES 8/2006, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, con voto particular del Grupo Segundo.

gral que implica a los poderes públicos y a la sociedad en su conjunto, haciéndoles partícipes del objetivo de prevenir, eliminar y subsanar todas las formas de discriminación por razón de sexo. El CES, además, formuló valoraciones favorables sobre concretas materias, prestando especial atención a las relativas al empleo, las relaciones laborales y la protección social. No obstante, valoró negativamente determinados aspectos, como la obligación de alcanzar el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres en los Consejos de Administración de las sociedades obligadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias no abreviadas.

Consultas a los interlocutores sociales

A lo largo de 2006 se llevaron a cabo, asimismo, procesos de consultas del Gobierno con los interlocutores sociales sobre otros temas centrados en el empleo y las relaciones laborales, como la regulación del trabajo autónomo mediante un Estatuto propio y la adaptación de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores en las empresas al Derecho comunitario.

La regulación de las condiciones de empleo y de la protección social, entre otras materias, de los autónomos, mediante una norma estatutaria propia y específica, se ha venido perfilando como un objetivo demandado por una realidad, la del trabajo por cuenta propia, que ha experimentado una profunda transformación y que se caracteriza por una creciente complejidad y diversidad en su actual composición. La importancia, en términos económicos y de empleo, del trabajo autónomo y la diversidad y complejidad de realidades que lo componen contrastaban con la ausencia en España de un marco legal que regule de manera sistemática los aspectos más sobresalientes de la prestación de servicios, las condiciones de trabajo o la protección social, entre otros. De ahí que se impulsara en la presente legislatura un consenso acerca de la conveniencia de dotar al trabajo autónomo de un instrumento normativo específico que, entre otros aspectos, recoja derechos y deberes básicos, atienda a posibles situaciones de mayor vulnerabilidad como consecuencia de una dependencia de signo económico, desarrolle la protección social de los autónomos en el sentido de equiparación trazado por el Pacto de Toledo, refuerce la protección de la seguridad y la salud en el trabajo e impulse la promoción del autoempleo.

En el marco del diálogo con las organizaciones representativas del sector, se acordó constituir una Comisión de Expertos con la doble tarea de efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación econó-

RECUADRO II-5

OBSERVACIONES DEL CES SOBRE EL TRABAJO AUTÓNOMO

(Dictamen 15/2006, Observaciones generales)

El Anteproyecto de LETA se perfila como una norma básica respetuosa de las legislaciones sectoriales específicas existentes, con una orientación complementaria y compatible con las mismas.

Los autónomos representan una contribución en términos de crecimiento económico, de generación de empleo y/o de fomento de la cohesión social y justifican la definición en el Anteproyecto de medidas como la asistencia técnica, formación profesional, el apoyo financiero o el estímulo del espíritu y de la cultura emprendedora, que requerirán desarrollo posterior. Las iniciativas que traten de fomentar y/o facilitar el inicio de la actividad o aquéllas que propicien el proceso de consolidación empresarial son bienvenidas, sobre todo si son actividades generadoras de empleo, innovación y progreso tecnológico.

Preocupación sobre los posibles efectos que pudiera tener sobre la actual composición del mercado de trabajo la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente, al situarse en una zona fronteriza del mismo. Debe entenderse que la futura LETA no persigue que ninguna de las actividades por ella reguladas, sometidas al derecho civil, mercantil o administrativo, afecte a la realidad del trabajo asalariado sujeto a la legislación laboral.

Valoración muy favorable de la institución del Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, que debería constituirse en el cauce para la representación y la participación institucional de las asociaciones de autónomos.

mica del trabajo autónomo en España, y analizar su régimen jurídico y de protección social, elaborando al tiempo una propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo[80]. Asimismo, el Gobierno llevó a cabo un proceso de información y consulta con las organizaciones sindicales y empresariales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, firmantes de la Declaración para el Diálogo Social 2004, sobre la propuesta de regulación de un Estatuto del Trabajador Autónomo, proceso en el que dichas organizaciones formularon sus posiciones y valoraciones al respecto.

En el mes de noviembre, el Gobierno presentó a las Cortes un Proyecto de Ley Reguladora del Estatuto del trabajo autónomo. El CES emitió previamente un dictamen en el que, sin perjuicio del conjunto de observaciones de alcance general (recuadro II-5) y particular que contenía, valoraba positivamente el propósito de ordenar de manera integradora un conjunto de materias centrales del empleo autónomo[81].

[80] Los trabajos de dicha Comisión se llevaron a cabo entre enero y octubre de 2005 y concluyeron con la elaboración del Informe *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, que incluía una propuesta de Texto Articulado del Estatuto del Trabajador Autónomo.

[81] Dictamen del CES 15/2006, de 25 de octubre, sobre el Anteproyecto de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo. Además de las observaciones generales y par-ticulares compartidas en el cuerpo del dictamen, de manera excepcional y por las circunstancias singulares que concurrían en el Anteproyecto de Ley, los consejeros representantes de algunas organizaciones realizaron durante los debates en comisión otras observaciones de las que se dejó asimismo constancia.

Las consultas a los interlocutores sociales se extendieron, asimismo, al ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, concretamente en relación con la modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de derechos de información y consulta para transponer la Directiva 2002/14/CE[82]. El establecimiento de un marco general de derechos de información y consulta a los trabajadores en la Unión Europea se ha entendido necesario para atender, mediante un conjunto básico de instrumentos de esta naturaleza, a un contexto caracterizado por transformaciones derivadas de los procesos de globalización, el desarrollo del mercado único europeo y la culminación de la Unión Económica y Monetaria, contexto en el que tienen lugar múltiples decisiones organizativas empresariales con consecuencias para el empleo y las relaciones laborales. El Parlamento Europeo y el Consejo entendieron, por ello, que la información y la consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas en términos compatibles, a su vez, con los objetivos de empleo, en el marco de una estrategia basada en la anticipación al cambio, la prevención y la idea de empleabilidad.

La incorporación al ordenamiento español de la Directiva 2002/14/CE ha formado parte de las materias abordadas en esta etapa de diálogo social, a partir del compromiso del Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de analizar conjuntamente la transposición de la misma, materializado en las consultas a los interlocutores sociales en torno a la elaboración del correspondiente Anteproyecto de Ley. En este proceso, las organizaciones empresariales mostraron su disconformidad con la adaptación de las previsiones de la norma en relación al tamaño de las empresas y sobre la ausencia de un procedimiento de sanción en caso de incumplimiento del deber de confidencialidad. Por su parte, las organizaciones sindicales expresaron la necesidad de reforzar las competencias de los órganos de representación previstas en la legislación vigente.

El CES emitió un dictamen sobre el Anteproyecto de Ley en el que valoraba como correcta, en términos generales, la transposición

[82] Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

de las Directivas comunitarias[83], sin perjuicio de las observaciones particulares que formulaba. Asimismo, recordaba que en materia de derechos de información y consulta el texto sometido a dictamen había sido objeto de diálogo y consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, constituyendo un punto de equilibrio de los diversos intereses en presencia.

Diálogo social en las AA.PP., el Estatuto Básico del Empleado Público

En el ámbito de las Administraciones públicas, el resultado más importante del diálogo entre Gobierno y sindicatos fue la firma, en junio de 2006, del Acuerdo en torno al proyecto de Estatuto básico del empleado público. La elaboración de una Ley básica en esta materia era una necesidad apuntada en sucesivas legislaturas, desde la previsión constitucional de la misma, en un contexto caracterizado por la transformación de las Administraciones, la descentralización y el desarrollo de los servicios públicos.

Como compromiso de la actual etapa, se dio inicio a la preparación de este marco de regulación básico del personal al servicio de las Administraciones públicas con la creación de una Comisión encargada de elaborar un documento de estudio y análisis que sirviera de base a la redacción del correspondiente proyecto normativo, que desembocó en el Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto básico del empleado público, de abril de 2005.

Paralelamente, uno de los compromisos en el marco de la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones públicas, firmada por el Gobierno y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSI-CSIF en 2004, radicaba en abordar desde la negociación una serie de reformas normativas, entre ellas el Estatuto básico de los empleados públicos. Las negociaciones entre las centrales sindicales de la función pública y la Administración desembocaron en la firma del citado Acuerdo, por el que se incorporaría al Estatuto una buena parte de las propuestas planteadas por los sindicatos. Entre otras materias, las negociaciones se proyectaron principalmente en la regulación de la negociación colectiva, a fin de hacer más pleno este derecho, medidas para reducir el alto nivel de temporalidad, mejoras

[83] Dictamen del CES 14/2006, sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

retributivas y de carrera profesional, gestión del personal, evaluación del desempeño, medidas de igualdad, reconocimiento de derechos, jubilación parcial o acoso laboral, habiéndose incorporado parte de esos compromisos en el posterior proceso de tramitación parlamentaria[84]. Tras éste se aprobó la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Diálogo sectorial: actividad de los observatorios sectoriales

La situación y perspectivas de futuro de los sectores productivos, en el contexto de la economía globalizada, ha impulsado la creación de observatorios sectoriales como herramienta de análisis y de iniciativas conjuntas de empresarios y trabajadores. Proceso impulsado, inicialmente, desde los Acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva, que ha dado como resultado la creación de varios observatorios sectoriales bipartitos, en 2005 se abrió otro ámbito de creación de observatorios tripartitos con el apoyo de la Administración, mediante la firma de un Acuerdo Marco de colaboración para impulsar el desarrollo y la modernización de los sectores industriales, entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, y las organizaciones sindicales y empresariales CCOO y UGT, y CEOE y CEPYME. En dicho Acuerdo se inscribe la creación de una serie de observatorios tripartitos, que, hasta ahora, se han estructurado en ocho sectores de actividad: componentes para la automoción; fabricantes de automóviles y camiones; fabricantes de bienes de equipo; electrónica, tecnologías de la información y telecomunicaciones; sector químico; sector textil-confección; industria de la madera e industria del metal. En ellos participa, además de la Administración pública y las organizaciones sindicales y empresariales, la Federación Española de Entidades de Innovación y Tecnología (FEDIT).

2006 ha sido el primer año de funcionamiento completo de los primeros seis observatorios citados, habiéndose creado en ese año los de metal y madera. El tipo de actividades llevadas a cabo se ha centrado, en general, en un seguimiento de aspectos clave de cada unos de los sectores en relación al empleo y la situación económica

[84] El Gobierno presentó en las Cortes el Proyecto de Estatuto Básico del Empleado Público en julio de 2006. Como quiera que la aprobación del Estatuto representaba un paso de carácter básico en la regulación normativa del personal del conjunto de las Administraciones públicas, continuó abierto el diálogo en estas materias para su desarrollo en los distintos niveles y ámbitos y para la implantación de algunas de sus medidas.

y tecnológica. Asimismo, se han llevado a cabo estudios sobre los factores más relevantes de cada uno de ellos con influencia en la competitividad y el empleo, sobre los niveles de incorporación de I+D+i, y, en general, sobre los retos a que se enfrentan y prospecciones de futuro, al objeto de obtener conclusiones y proponer acciones concretas de mejora en esos ámbitos.

Diálogo social sobre Kioto

En la Declaración para el Diálogo Social, el Gobierno y los interlocutores sociales acordaron abrir un ámbito de diálogo específico sobre las consecuencias que se pueden derivar para la competitividad y el empleo del cumplimiento de los compromisos asumidos en el marco del Protocolo de Kioto sobre cambio climático. La Ley 1/2005, de 9 de marzo, Reguladora del régimen de comercio de derechos de emisión de gases con efecto invernadero preveía la constitución de una mesa general y diversas mesas sectoriales, como cauce de participación permanente de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la elaboración y seguimiento del Plan Nacional de asignación de derechos de emisión. En los primeros meses de 2006 se constituyeron dichas mesas, en aplicación del Real Decreto 202/2006, de 17 de febrero, que regula su constitución, composición y funcionamiento. Las mesas, de composición tripartita y paritaria, se conciben como «espacios de reflexión» entre la Administración General del Estado y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con el cometido de identificar anticipadamente las consecuencias para el empleo, la competitividad y la cohesión social, opciones más eficientes y menos costosas, y oportunidades de desarrollo económico y productivo, derivadas todas ellas del cumplimiento del Protocolo de Kioto. La constitución de la Mesa general y de las Mesas sectoriales se produjo en el momento de apertura del nuevo periodo de asignación de derechos de emisión, 2008-2012. La efectividad de sus trabajos requerirá de tiempo y perspectiva suficientes que permitan llevar a cabo diagnósticos compartidos acerca del impacto, de alcance general y sectorial, del cumplimiento de Kioto, sobre la base de posibles indicadores que permitan evaluar tales consecuencias.

Acuerdos autonómicos de desarrollo económico y social

La mejora de la competitividad del sistema productivo y la elevación del nivel de empleo han impulsado estrategias de desarrollo en las comunidades autónomas en relación a objetivos de convergencia con el entorno europeo. En ese contexto, el diálogo y la concertación social se han extendido, a lo largo de los últimos años, en el ámbito autonómico. Los gobiernos y los interlocutores sociales regionales han

firmado una serie de acuerdos tripartitos de desarrollo económico, social y de empleo que están en el origen de políticas, programas y acciones con una importante inversión para el desarrollo. En la actualidad, prácticamente todas las comunidades autónomas cuentan con acuerdos de esta naturaleza y características. Por su importancia en términos económicos, de empleo y población, cabe referirse a algunos de estos acuerdos, con la nota común de ser pactos de alcance socioeconómico amplio en torno a objetivos estratégicos de desarrollo en el curso de toda la legislatura.

Andalucía

La Junta de Andalucía, las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y la organización empresarial CEA (CEOE y CEPYME) suscribieron el VI Acuerdo de concertación social de Andalucía 2005-2008, con dos objetivos finales: aproximarse a las regiones prósperas de la Unión Europea, acercándose al 75 por 100 del PIB per cápita europeo, y alcanzar los tres millones de ocupados en el curso de la legislatura. El Acuerdo define, asimismo, una serie de objetivos intermedios (recuadro II-6).

RECUADRO II-6

ANDALUCÍA: OBJETIVOS DEL ACUERDO DE CONCERTACIÓN SOCIAL

OBJETIVOS FINALES

1. Conseguir que Andalucía se aproxime a las regiones prósperas de la Unión Europea (75 por 100 del PIB per cápita europeo).
2. Alcanzar los 3 millones de personas ocupadas en la legislatura.

OBJETIVOS INTERMEDIOS

1. Superar la cota del 90 por 100 de acceso a Internet de las empresas y del 50 por 100 con pagina-web propia.
2. Alcanzar que más del 40 por 100 de la población use Internet cotidianamente.
3. Lograr una Administración más ágil, de forma que la Administración electrónica alcance, al menos, el 75 por 100 de los procedimientos administrativos y de los servicios prestados a los ciudadanos y empresas.
4. Todos los municipios tengan acceso público a Internet.
5. Duplicar el gasto en investigación y desarrollo.
6. Mantener la productividad de la economía y la industria en niveles cercanos al 90 por 100 de la Unión Europea.
7. Impulsar la incorporación de la mujer al mercado laboral elevando su tasa de actividad hasta niveles cercanos al 85 por 100 de la media de la Unión Europea y aumentar su ocupación, al menos, un 20 por 100.
8. Mejorar la estabilidad del empleo, incrementando, al menos, un 20 por 100 la contratación indefinida.
9. Aumentar la cualificación del empleo, de forma que más de un 75 por 100 de los ocupados tengan estudios secundarios o superiores y se fomente la formación a lo largo de toda la vida laboral.
10. Ampliar el tejido empresarial de forma que se cuente con más de 500.000 empresas.

Para su consecución se acordaron 276 medidas, estructuradas en torno a siete ejes estratégicos, a llevar a cabo mediante diversas actuaciones, planes y programas. En un contexto de crecimiento económico sostenido y de dinamismo del empleo los firmantes renovaron la apuesta por el proceso de diálogo profundizando en algunas medidas y ampliando el pacto a otras materias y ámbitos de concertación. El sexto Acuerdo incorporó, respecto de los anteriores, medidas y actuaciones en torno a dos ejes nuevos para potenciar la capacidad emprendedora y las políticas de cohesión social. Al mismo tiempo, se reforzaron las actuaciones para el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y se concretaron las relativas al fomento de la productividad e innovación en la economía. Por otro lado, se otorgó prioridad, como actuaciones transversales, a las medidas de igualdad de género, integración de los jóvenes, atención a los dependientes, calidad en el empleo, seguridad y prevención de riesgos laborales, o atención a colectivos desfavorecidos, entre otras.

Un aspecto esencial de estos acuerdos de concertación estriba en el mecanismo de aplicación, seguimiento y evaluación basado en un conjunto de comisiones de seguimiento, mesas y grupos de trabajo con participación de las organizaciones de los interlocutores sociales, formando parte de la política de refuerzo de la participación institucional de las organizaciones socioeconómicas.

Cataluña

La Generalitat, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales Fomento del Trabajo Nacional (CEOE), PIMEC y FEPIME, firmaron en febrero de 2005 el Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad de la economía, como respuesta a las necesidades de modernización productiva, sociales y de empleo en un contexto internacional de cambio. El Acuerdo contiene 86 medidas estructuradas en torno a una serie de ámbitos o ejes temáticos (recuadro II-7). Los firmantes señalaron, como eje central del amplio conjunto de medidas pactadas, la necesidad de aumentar la competitividad mediante la mejora de la productividad de la economía, dentro de un modelo responsable y sostenible desde el punto de vista social y medioambiental. El carácter estratégico del Acuerdo se derivaba de la opción por acentuar las políticas de oferta, con potencial impacto a medio y largo plazo. A partir de un diagnóstico común, las medidas acordadas iban encaminadas a combatir los déficits estructurales detectados por las partes en el terreno de las infraestructuras, forma-

ción, investigación y desarrollo, tecnología, financiación de las pymes, internacionalización de las empresas y atracción de inversión extranjera. Asimismo, junto a la importancia central otorgada a las medidas de refuerzo de la competitividad, el Acuerdo tenía como fines la mejora del marco de relaciones laborales y el fomento de la cohesión social.

El Acuerdo prevé, asimismo, una serie de mecanismos de aplicación, seguimiento y evaluación. Cabe destacar, además, el compromiso de la Administración de crear consejos de gobierno en diferentes organismos e instituciones que tienen como función promover el desarrollo de políticas económicas, industriales o de internacionalización, configurados como instancias de participación de las organizaciones empresariales y sindicales.

RECUADRO II-7

CATALUÑA: PROPUESTAS PRIORITARIAS DEL ACUERDO ESTRATÉGICO

INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN

Aumento de las partidas presupuestarias; impulsar polos de primer nivel en sectores tecnológicamente adelantados. Impulso de la innovación.
Impulsar la actividad de las redes de transferencia de tecnología.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Programas de lucha contra el fracaso escolar.
Impulso del aprendizaje del inglés.
Impulso de las TIC en la escuela.
Creación de doce centros integrados de formación profesional.

MOVILIDAD Y TRANSPORTE

Ampliación de la red de autovías libres de peaje.
Ley de Movilidad y Proyecto de Ley sobre Financiación del transporte público.
Plan de acceso sostenible a los polígonos industriales.

ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE

Mejora de la capacidad y calidad de la red eléctrica; potenciar el uso de renovables; infraestructuras de abastecimiento de agua y gestión de residuos.

TELECOMUNICACIONES

Ejecución de los Planes directores: impulsar las TIC, desarrollar infraestructuras en los polígonos industriales.

RECUADRO II-7 *(continuación)*

CATALUÑA: PROPUESTAS PRIORITARIAS DEL ACUERDO ESTRATÉGICO

EMPRESAS Y POLÍTICA INDUSTRIAL Y DE INVERSIONES

Mejora de la financiación, mediante capital riesgo, microcréditos y avales. Pymes.
Política de suelo industrial.
Agencia de inversiones. Potenciar la atracción de inversiones.
Plan de internacionalización de las empresas. Creación de un Observatorio de mercados exteriores.
Observatorio y plan estratégico del turismo.
Observatorios sectoriales.

EMPLEO Y POLÍTICAS ACTIVAS. RELACIONES LABORALES

Gestión descentralizada del Servicio Catalán de Ocupación.
Políticas activas destinadas a la recolocación tras cierres o deslocalizaciones.
Creación de instituciones de participación: Consejo de diálogo social y Comisión de convenios colectivos.
Desarrollar contenidos de la negociación colectiva que favorezcan una mayor flexibilidad y estabilidad en las relaciones laborales.
Plan de gobierno para la prevención de riesgos laborales 2005-2008.

INMIGRACIÓN

Plan de primera acogida. Igualdad y no discriminación en ámbito educativo y sociolaboral.
Creación de una comisión de inmigración y de un servicio de intermediación en origen, en el marco del Servicio Catalán de Ocupación.

COHESIÓN SOCIAL

Mejora de los servicios de atención a personas en situación de dependencia.
Plan de inclusión social.
Estudio de situación de las pensiones mínimas.

Comunidad Valenciana

Con una vigencia prevista hasta 2006, la Generalitat, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y la organización empresarial CIERVAL (CEOE y CEPYME) suscribieron el Pacto valenciano por el crecimiento y el empleo (PAVACE), en el que se expresa el apoyo que pueden representar este tipo de acuerdos a la estrategia de desarrollo económico y social de la comunidad autónoma. Sobre un diagnóstico consensuado acerca del marco macroeconómico y la previsión del sostenimiento del crecimiento económico regional, el PAVACE surgió como instrumento para reforzar las políticas de oferta y de demanda capaces de impulsar el crecimiento económico, el desarrollo del bienestar y la consecución del pleno empleo. Las previsiones iniciales de este Acuerdo incluían contribuir a la generación de un 1,69 por 100 del PIB valenciano en cada uno de sus años de vigencia y un crecimiento de empleo en torno a 240.000 ocupados netos durante todo el periodo.

El pacto subrayó la necesaria participación de los agentes sociales y económicos, a través de la concertación social, para generar una estrategia de desarrollo productivo de la región basada en la competitividad de las empresas vía diferenciación frente a la competencia en costes. Con todo ello, el gobierno regional y los interlocutores sociales adoptaron un amplio conjunto de medidas en seis ámbitos de actuación: el fomento del desarrollo económico y de la actividad empresarial, las políticas integrales en el mercado de trabajo, el fomento del cooperativismo y la economía social, la modernización y mejora de la competitividad de los sectores productivos, las políticas de bienestar social y el marco institucional y de la Administración pública. El Acuerdo preveía un mecanismo de seguimiento y de revisión intermedia en aras de asegurar la correcta orientación de sus medidas y facilitar su evaluación final[85].

Comunidad de Madrid

El Gobierno regional, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y la organización empresarial CEIM (CEOE) suscribieron en 2004 el Acuerdo por el empleo y el crecimiento económico de la Comunidad de Madrid, con vigencia para el conjunto de la legislatura. El Acuerdo persigue cinco objetivos principales: avanzar hacia el pleno empleo, mejorar la calidad, la estabilidad y la productividad del trabajo, alcanzar una mayor participación profesional y empresarial de las mujeres, mejorar las oportunidades de conciliación de la vida laboral y personal, e impulsar la competitividad y la sostenibilidad. Para alcanzar dichos objetivos, las partes concretaron un conjunto de medidas estructuradas en torno a ocho ejes de actuación. Por otro lado, el desarrollo del Acuerdo se basaba, asimismo, en potenciar la capacidad y el papel de organismos encargados de la aplicación de políticas sociolaborales y económicas, con participación de los agentes sociales.

2.2. Negociación colectiva

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

Las organizaciones CCOO, UGT, CEOE y CEPYME acordaron la prórroga para el año 2006 del ANC 2005. De esta forma aposta-

[85] En 2005 se aprobó el «Documento Marco: actualización y desarrollo del PAVACE», a fin de replantear algunas de las líneas de actuación y objetivos previstos en un nuevo contexto socioeconómico nacional e internacional.

ron, por quinto año consecutivo, por un tipo de acuerdos que, mediante el establecimiento de criterios y orientaciones para la negociación de los convenios colectivos, ha contribuido a mantener el crecimiento de la economía española, afrontando en mejores condiciones la situación de incertidumbre de los últimos años, a mejorar el poder adquisitivo de los salarios en un contexto de moderación y a mantener y crear empleo. La continuidad, en lo sustancial, de los elementos de contexto económico y del empleo llevaron a revalidar para otro año los objetivos y los criterios plasmados en el ANC 2005. La mayor estabilidad de los criterios y orientaciones debería permitir su mejor traslación a los convenios, dentro de la tendencia a pactar una vigencia temporal superior al año, y facilitar la evaluación del impacto de tales acuerdos.

Posteriormente, las citadas organizaciones suscribieron el nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007. El ANC 2007, a la vez que afianza una serie de criterios y orientaciones comunes formuladas en anteriores pactos, incorpora una serie de novedades relevantes, derivadas, fundamentalmente, de los acuerdos alcanzados en el amplio proceso de diálogo social de la actual legislatura. La negociación de los convenios colectivos de 2007 deberá dar pie para evaluar no sólo la contribución de este tipo de acuerdos a la renovación de los contenidos convencionales, sino también su aportación en la aplicación de importantes medidas acordadas en las mesas de diálogo.

A lo largo de 2006 la negociación colectiva se desarrolló en un contexto económico favorable, caracterizado por la continuidad del crecimiento de la economía española por encima de las economías centrales de la Unión Europea, con un aumento del PIB del 3,9 por 100, y un aumento asimismo importante de la inversión total (6,3 por 100) y en bienes de equipo en particular (9,7 por 100). Asimismo, tuvo lugar en paralelo a una evolución positiva del empleo, que creció a un 4,1 por 100, y una nueva reducción del paro (situándose en una tasa del 8,5 por 100), que, si bien inferiores a las registradas en 2005, continuaron en niveles altos.

No obstante, el contexto de la negociación también se caracterizó por la continuidad de determinados desequilibrios en la economía y el mercado de trabajo. Entre ellos, la persistencia de una inflación elevada en términos relativos, aunque con una mejor

evolución en diciembre que la llevó a terminar en el 2,7 por 100 en comparación interanual, un punto menos que la registrada en 2005. Asimismo, la continuidad del déficit comercial provocado por la debilidad de las exportaciones españolas frente a las importaciones. Otro déficit continuó marcándolo la lenta evolución de la productividad de la economía, aunque en 2006 registró un ligero aumento aportado por el sector industrial. Tal evolución está relacionada, entre otros procesos, con la creciente concentración del empleo en categorías ocupacionales de baja cualificación, que podría acentuar la dualidad del mercado de trabajo. Asimismo, continuó registrándose una elevada tasa de temporalidad (el 34 por 100 de media en 2006), destacando un comportamiento más desfavorable en el sector público que en el privado, en este aspecto, y no obstante haberse producido un importante aumento de la contratación indefinida en la segunda mitad de 2006, en buena parte debida a los efectos del AMCE.

Refuerzos institucionales: la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

La magnitud y la trascendencia que reviste la negociación colectiva en España han llevado a realizar un permanente esfuerzo por mejorar el conocimiento que se tiene de su dinámica y estructura, así como del contenido de los convenios. Dicho esfuerzo se ha desarrollado en conexión con el interés por impulsar la articulación y racionalización de la estructura de la negociación y el enriquecimiento de los contenidos convencionales, habiendo jugado un papel fundamental de promoción las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y la Administración. En 2006 se dio un nuevo paso con el refuerzo de las competencias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), recogiendo un compromiso de la Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004 sobre la necesidad de revalorizar determinadas instituciones laborales. De esta manera, la disposición adicional séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo, asigna a la CCNCC funciones de observatorio de la negociación colectiva, que abarcan la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma, al tiempo que se prevé la adaptación de su marco jurídico institucional por el Gobierno. En desarrollo de estos cometidos, la CCNCC comenzó a dar pasos en 2006 mediante la elaboración de nuevos instrumentos de información y análisis y mediante el refuerzo de actividades y foros de estudio y de debate.

Más allá de estas actividades, la CCNCC juega un relevante papel en la promoción de la mejora de los procedimientos y de los conteni-

dos de la negociación colectiva. En este objetivo se inscribe la elaboración, en 2006, de las «Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva», dirigidas a los negociadores de los convenios[86], que abarcan materias como la negociación sobre aspectos en que existen reenvíos de la ley al convenio colectivo, los aspectos negociables en materia de seguridad y salud laboral, la presencia en los convenios de determinadas cláusulas consideradas peligrosas, el significado de algunas cláusulas convencionales clásicas, las cláusulas de doble escala salarial, las cláusulas de jubilación forzosa, los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales, el contenido mínimo obligatorio de los convenios, y la indisponibilidad de los derechos reconocidos en convenio, entre otros temas.

Las anteriores actividades vienen a sumarse a las funciones que atribuyen a la Comisión las normas que la regulan. En el ámbito de sus funciones clásicas, como órgano de asesoramiento y consulta en relación con el ámbito funcional de los convenios colectivos, la CCNCC ha desarrollado una labor centrada en la emisión de informes no vinculantes sobre la determinación del convenio colectivo que resulta aplicable en determinados casos y sobre solicitudes de extensión de convenios colectivos. En la primera de esas materias, emitió 75 informes en respuesta a consultas planteadas acerca del convenio aplicable, de los cuales, en 12 ocasiones no se pudo constatar la existencia de convenio colectivo aplicable a una determinada empresa.

Por último, la CCNCC informó, en el mismo periodo, 25 expedientes de extensión de convenios colectivos pertenecientes a diferentes sectores, ocho de ellos favorables a la extensión, habiéndose producido en este ámbito una importante disminución, desde 2006, en el número de solicitudes planteadas.

2.2.2. **Evolución, estructura y ámbitos de aplicación**

En paralelo al crecimiento económico y a la importante creación de empleo de los últimos años, se ha asistido a un incremento casi constante del número de convenios registrados y de las empresas y

[86] Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: *Guía de la negociación colectiva 2006*. Parte segunda: «Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva».

CUADRO II-38

CONVENIOS REGISTRADOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES, 1999-2006

Año	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Variación (%)	Número (miles)	Variación (%)	Número (miles)	Variación (%)
1999	5.110	0,4	1.122,6	4,2	9.008,1	2,9
2000	5.252	2,8	1.198,3	6,7	9.230,4	2,5
2001	5.421	3,2	1.293,2	7,9	9.496,0	2,9
2002	5.462	0,8	1.302,3	0,7	9.696,5	2,1
2003	5.522	1,1	1.281,4	–1,6	9.995,0	3,1
2004	5.474	–0,9	1.282,4	0,1	10.193,5	2,0
2005*	5.641	3,1	1.296,5	1,1	10.582,5	3,8
2006*	4.623		1.206,0		9.594,8	

(*) Datos provisionales a febrero de 2007 (los datos de 2005 son casi definitivos).

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

trabajadores afectados. En 2005, con datos casi definitivos, se produjo de nuevo un aumento significativo del número de convenios, marcando el techo en la serie histórica, tras la ligera disminución del año 2004, cuyos datos son ya definitivos (cuadro II-38). En 2006, los datos aún provisionales de convenios registrados hasta febrero de 2007[87] señalan una cifra similar a la de 2005 en comparación interanual al mismo mes de registro, lo que permite pensar que la cifra final mantendrá esta evolución al alza. En todo caso, en este último periodo, el número de empresas y, sobre todo, de trabajadores afectados muestran también una tendencia de crecimiento. Nuevamente, con datos provisionales, el número de empresas y de trabajadores afectados en 2006 superó a los de 2005 en comparación interanual sobre el mismo mes de registro.

La evolución creciente de la negociación colectiva responde al surgimiento de un importante número de nuevas unidades de negociación cada año. Esas nuevas unidades son, fundamentalmente, convenios de empresa pertenecientes a los sectores de servicios e industria. Pero, al mismo tiempo, los nuevos convenios de sector, principalmente los de ámbito estatal, afectan a un importante volumen de nuevos trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.

[87] Convenios colectivos con inicio de efectos económicos entre enero y diciembre de 2006, registrados hasta febrero de 2007. Para estos convenios, el cierre de registro se efectuará en mayo de 2008, contándose a partir de entonces con los datos definitivos.

Estructura de la negociación colectiva: estabilidad y cambio

La estructura de la negociación colectiva se caracteriza por un predominio de los convenios de ámbito de empresa, que representan en torno a las tres cuartas partes del total de convenios, en relación a los convenios de ámbito superior. A su vez, dentro de éstos, la negociación colectiva de ámbito provincial es la que aglutina un mayor volumen de convenios, seguida muy de lejos por los convenios de sector de ámbito estatal y autonómico[88]. Sin embargo, el peso relativo de la negociación de empresa y la de ámbito superior a la empresa se invierte en lo que respecta a la proporción de trabajadores afectados por una y otra. Así, a grandes rasgos, la primera sólo afecta en torno a la décima parte del total de trabajadores cubiertos por convenio colectivo. Dentro de la negociación de ámbito sectorial, por otro lado, los convenios provinciales afectan a más de la mitad del total de trabajadores cubiertos, los de sector estatales a la cuarta parte aproximadamente, y los autonómicos se han situado, en los últimos años, en torno a la décima parte. Estas proporciones se han mantenido sustancialmente estables en los últimos años, presentando sólo ligeras oscilaciones.

Los datos provisionales de 2005 y 2006 confirman, a grandes rasgos, la estabilidad en la estructura de la negociación. Así, en 2006 los convenios de empresa, incluidos los de grupo de empresa, supusieron el 76,8 por 100 del total de convenios, afectando al 11,9 por 100 de trabajadores. Por su parte, dentro de los convenios de ámbito superior a la empresa, los convenios provinciales fueron el 20,3 por 100 del total de convenios y afectaron al 54 por 100 de los trabajadores. Los convenios de sector nacionales representaron el 1,7 por 100 en el total de convenios y afectaron al 24,9 por 100 de los trabajadores. Por último, los convenios de ámbito autonómico fueron el 1,2 por 100 de todos los convenios y afectaron al 9,2 por 100 de los trabajadores[89].

Sin embargo, si se observa su evolución en un periodo más amplio, la estructura de la negociación colectiva ha experimentado

[88] Los referidos aquí como convenios sectoriales de ámbito autonómico responden a la desagregación que lleva a cabo la Estadística de Convenios Colectivos del MTAS respecto del ámbito funcional de los convenios colectivos, si bien, en muchos casos, tales convenios son asimilables a la negociación sectorial de ámbito provincial o interprovincial.

[89] No obstante, como se ha puesto de manifiesto en anteriores ediciones de esta Memoria, los porcentajes que reflejan el peso relativo de los distintos ámbitos funcionales deben tomarse con cautela a la vista de determinadas características metodológicas de la Estadística de Convenios Colectivos, que arrojarían mayor equilibrio entre los convenios de sector nacionales y provinciales y un peso también mayor de la negociación colectiva de empresa, en términos de trabajadores.

CUADRO II-39

EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1996-2006

(Porcentaje de cada tipo de convenio sobre el total de convenios y de trabajadores)

Año	Convenios				Trabajadores			
	De empresa	De ámbito superior			De empresa	De ámbito superior		
		Provinciales	Autonómicos	Nacionales		Provinciales	Autonómicos	Nacionales
1996	72,8	22,8	0,7	1,5	13,1	51,9	5,3	27,4
1997	72,8	22,7	0,9	1,6	11,9	51,4	5,8	30,3
1998	72,5	23,1	1,0	1,6	11,7	51,8	6,0	29,7
1999	72,5	22,9	1,0	1,6	11,8	52,1	5,5	29,7
2000	73,3	22,0	1,0	1,6	11,7	54,3	8,1	25,2
2001	74,2	21,8	1,0	1,6	10,9	55,8	8,7	23,8
2002	74,8	20,2	1,2	1,6	10,6	54,6	9,5	24,2
2003	75,1	19,9	1,4	1,6	10,7	54,3	10,4	23,6
2004	74,8	20,1	1,5	1,6	10,0	55,3	10,0	24,4
2005	75,3	19,7	1,5	1,5	10,8	53,1	10,0	24,9
2006	75,1	19,9	1,2	1,7	11,0	53,8	9,2	24,7

Datos a febrero de 2007.

Fuente: CCNCC a partir de MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.*

determinadas tendencias en paralelo a la propia evolución del empleo en los distintos sectores y ramas de actividad, que también responden, probablemente, a transformaciones de la organización productiva y cambios institucionales, entre otros. La evolución de la estructura convencional, en los últimos diez años, muestra, principalmente, las siguientes tendencias (cuadro II-39).

- Un aumento del número y de la proporción que representan los convenios colectivos de empresa en el conjunto de la negociación, habiendo pasado desde el 72,8 por 100 en 1996 a alrededor del 76 por 100 en 2006. Esta evolución de los convenios de empresa deriva de que las nuevas unidades de negociación que aparecen cada año pertenecen, en su inmensa mayoría, a ese ámbito funcional.

- Por el contrario, el progresivo aumento del número de convenios de empresa se ha producido en paralelo a una pérdida de peso relativa en términos de trabajadores afectados por este ámbito negocial, como consecuencia tanto de la disminución del número medio de trabajadores en las empresas que, tradicionalmente, han contado con convenio propio, como del menor tamaño relativo de las nuevas unidades de negociación. Esto ha supuesto que el número de trabajadores afectados por convenios de empresa descienda desde el 13,1 por 100 en 1996 a alrededor del 11 por 100 en 2006.

- Los convenios provinciales han experimentado una disminución en cuanto al porcentaje que representan en el conjunto de la negociación colectiva, pasando del 22,8 por 100 en 1996 a alrededor del 20 por 100 en 2006. Sin embargo, en términos de trabajadores afectados, la negociación provincial ha registrado un progresivo incremento de su peso, desde casi el 52 por 100 en 1996 hasta alrededor del 54 por 100 en 2006.
- Los convenios de sector estatal, que se han mantenido prácticamente constantes en proporción sobre el total de convenios, han registrado sin embargo una pérdida de peso relativo en número de trabajadores cubiertos, habiendo pasado del 27,4 por 100 en 1996 a alrededor del 24,5 por 100 en 2006.
- Los convenios clasificados como autonómicos en la ECC han experimentado en ese periodo un crecimiento tanto en la proporción que representan en el conjunto de la negociación colectiva como en términos de trabajadores cubiertos, habiéndose duplicado ambas magnitudes, si bien cabe recordar que en su mayoría son convenios uniprovinciales. En relación a la proporción de trabajadores afectados, éstos han pasado de poco más del 5 por 100 en 1996 a alrededor del 10 por 100 en 2006.

En resumen, la evolución de la estructura de la negociación colectiva en este periodo refleja, en términos de trabajadores afectados por los distintos tipos de convenios, un contraste entre la relativa pérdida de peso de los convenios empresariales y los convenios de sector estatal y el incremento, por el contrario, de la negociación de sector de ámbito provincial y autonómico. También cabría referirse a un crecimiento de la importancia relativa de los convenios de grupo de empresas, si bien este tipo de convenios tienen una relevancia escasa en porcentaje de trabajadores afectados, alrededor de un 1 por 100. La importancia de estos cambios y tendencias se pone de manifiesto a la vista de los contenidos de la negociación salarial y de otras condiciones de trabajo, ya que los distintos ámbitos de la negociación presentan diferencias a veces relevantes.

Ámbito de vigencia temporal

El 30,8 por 100 de los convenios con efectos económicos en 2006 fueron firmados en ese año, correspondiendo el resto a revisiones de convenios firmados en años anteriores. De entre los convenios firmados, aproximadamente las tres cuartas partes, que afectaron a una proporción similar de trabajadores, lo fueron con una vigencia supe-

CUADRO II-40

CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN ÁMBITO TEMPORAL, 1999-2006 (Porcentaje de convenios y de trabajadores afectados)

Año	Convenios		Trabajadores	
	Anual	Plurianual	Anual	Plurianual
1999	33,7	66,3	26,5	73,5
2000	27,8	72,2	17,3	82,7
2001	27,8	72,2	18,0	82,0
2002	25,4	74,6	24,4	75,6
2003	26,2	73,8	20,7	79,3
2004	20,4	79,6	21,1	78,9
2005[1]	18,9	81,1	22,8	77.2
2006[1]	24,5	75,5	23,7	76,3

[1] Datos a febrero de 2007.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

rior al año (cuadro II-40). En 2006 aumentó, pues, el porcentaje de convenios colectivos con vigencia anual, así como el porcentaje de trabajadores afectados por los mismos. No obstante, la provisionalidad de los datos impide extraer conclusiones sobre la interrupción de la tendencia a acordar vigencias superiores que se ha mantenido, con alguna excepción, en los últimos años.

Representación en las mesas negociadoras

La representación en las mesas negociadoras se mantuvo sin apenas alteraciones, con un similar protagonismo de las dos centrales sindicales más representativas de ámbito estatal, CCOO y UGT (cuadro II-41). Cada uno de los dos sindicatos mayoritarios participó en la negociación de dos tercios de los convenios colectivos de 2006, que afectaron a la práctica totalidad de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. A mucha distancia, otras organizaciones sindicales más representativas en ámbitos territoriales de comunidad autónoma o suficientemente representativas en ámbitos específicos, participaron en algo menos de un tercio del total de convenios, que afectaron a 2,9 millones de trabajadores. Por representantes aportados a las mesas negociadoras, un 38,9 por 100 pertenecían a CCOO y un 38,1 por 100 a UGT, porcentajes más altos en la negociación de ámbito superior a la empresa, en la que superan cada uno el 44 por 100. En la negociación de ámbito empresarial la presencia de otras organizaciones sindicales y de las listas no sindicalizadas fue del 19,3 y del 9,2 por 100, respectivamente.

CUADRO II-41

PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN, 2006

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

Representantes	Convenios	Total convenios			
		Trabajadores		Representantes	
		Número	%	Número	%
CCOO	3.056	9.279.783	96,7	9.847	38,9
UGT	3.021	9.369.084	97,7	9.639	38,1
Otros sindicatos	1.456	2.892.154	30,1	4.158	16,4
Grupo de trabajadores	670	123.677	1,3	1.654	6,5
Representantes	**Convenios**	**Total de empresa**			
		Trabajadores		Representantes	
		Número	%	Número	%
CCOO	2.027	873.605	82,8	6.137	36,4
UGT	1.986	929.848	88,1	5.930	35,1
Otros sindicatos	1.127	746.260	70,7	3.262	19,3
Grupo de trabajadores	651	96.176	9,1	1.556	9,2
Representantes	**Convenios**	**Total de otro ámbito**			
		Trabajadores		Representantes	
		Número	%	Número	%
CCOO	1.029	8.406.178	98,4	3.710	44,1
UGT	1.035	8.439.236	98,8	3.709	44,1
Otros sindicatos	329	2.145.894	25,1	896	10,7
Grupo de trabajadores	19	27.501	0,3	98	1,2

Datos a febrero de 2007.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

2.2.3. **Contenidos de la negociación**

La negociación colectiva viene experimentando un paulatino pero progresivo enriquecimiento de sus contenidos, como reflejan las diferentes fuentes de información disponibles. De esta manera, junto a la regulación de los aspectos más clásicos, como el salario y el tiempo de trabajo, muchos convenios incorporan la regulación de un conjunto de otras materias que cada vez ganan más peso en las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Las causas de esta tendencia son diversas, desde el impulso dado por los sucesivos Acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva, en un contexto de transformaciones económicas y productivas y de modificación de las relaciones entre la ley y el convenio colectivo, con la progresiva apertura de espacios a la autonomía colectiva. No obstante, este panorama no es generalizado ni uniforme, subsistiendo importantes diferencias entre convenios, dado que muchos de ellos no ago-

tan las amplias posibilidades de tratamiento convencional. Por grandes ámbitos funcionales, cabría afirmar, a grandes rasgos, un avance algo mayor en el desarrollo del potencial negociador de los convenios de sector nacionales y en los convenios de empresa. La CCNCC ha planteado, recientemente, las siguientes recomendaciones de buenas prácticas para los negociadores: «procurar, en la medida de lo posible, la negociación de todas aquellas materias sobre las que exista una delegación, total o parcial, de la norma legal; aprovechar las posibilidades que la ley proporciona para regular de manera distinta, si conviniera al ámbito de negociación correspondiente, las materias dispositivizadas; y procurar no invadir el ámbito de regulación de las normas legales y reglamentarias imperativas» [90].

A. *Negociación salarial*

Crecimiento moderado de los salarios

En los últimos años, la negociación colectiva ha seguido una senda de incrementos salariales moderados, en gran medida desde las recomendaciones planteadas en los sucesivos ANC, cuyos elementos principales estriban en tomar como referencia la inflación prevista por el Gobierno, con posibilidad de incrementos superiores dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, y la incorporación de cláusulas de revisión salarial, tomando como referencia la inflación prevista, el IPC real y el incremento salarial pactado.

Los datos referidos a 2006 indican una sustancial continuidad de esta pauta. De las modalidades utilizadas por los convenios colectivos para pactar los incrementos salariales iniciales se sigue, en buena medida, la referencia a la inflación prevista, generalmente sumando un porcentaje, lo que redundaría, en líneas generales, en un patrón de evolución no inflacionario. A esta modalidad le siguen, en importancia, la referencia a la inflación pasada o la fijación de porcentajes a tanto alzado.

Los convenios de 2006 registraron un incremento salarial inicial del 3,25 por 100, algo por encima del registrado por los convenios en igual periodo de 2005 (3,17 por 100). Dicho aumento, no obstante, se elevó hasta el 3,56 por 100 por aplicación de las cláusulas de

[90] CCNCC: *Guía de la negociación colectiva 2006*, cit.

revisión salarial. Este tipo de cláusulas afectan a un amplio número de convenios y de trabajadores, y, de manera general, se pactan con efectos retroactivos. Las cláusulas de salvaguardia salarial estuvieron presentes en el 54,2 por 100 de los convenios y afectaron al 76,1 por 100 de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. El incremento salarial finalmente pactado en los convenios de 2006, por efecto de estas cláusulas, quedó sensiblemente por debajo del correspondiente a 2005, con una diferencia de casi 6 décimas entre ambos, resultado que, como ha sido la pauta históricamente, se corresponde con una desaceleración del IPC, como la que tuvo lugar en 2006 (cuadro II-42). No obstante, el resultado final sobre la ganancia de poder adquisitivo de los salarios fue en 2006 más positivo que en 2005, con 9 décimas de diferencia entre el aumento salarial revisado y el IPC.

La CCNCC, por su parte, ha subrayado también esta tendencia al referirse a los resultados de la negociación en los últimos años, que «suponen la prolongación de una situación de relativa estabilidad de los aumentos salariales pactados, al haberse mantenido los incrementos iniciales en una banda del 3,1-3,5 por 100 desde 2000

CUADRO II-42

EVOLUCIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL Y DEL IPC

(Incremento medio pactado, en porcentaje)

Año	Aumento salarial		IPC
	Inicial	Revisado	
1993	5,4	5,5	4,9
1994	3,4	3,6	4,3
1995	3,7	3,9	4,3
1996	3,8	3,8	3,2
1997	2,9	2,9	2,0
1998	2,6	2,6	1,4
1999	2,4	2,7	2,9
2000	3,1	3,7	4,0
2001	3,5	3,7	2,7
2002	3,1	3,9	4,0
2003	3,5	3,7	2,6
2004	3,0	3,6	3,2
2005[1]	3,2	4,1	3,7
2006[1]	3,3	3,6	2,7

[1] Datos a febrero de 2007 para el incremento salarial
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos* e INE.

y, tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, en una banda del 3,6-4 por 100»[91].

Un análisis por tramos de incremento salarial, una vez aplicadas las cláusulas de revisión, muestra que algo más de la mitad de los trabajadores cubiertos por convenio colectivo se situó en 2006 en una banda salarial de entre el 2,01 y el 3,5 por 100. Los trabajadores con incrementos salariales coincidentes con la inflación prevista o inferiores no alcanzaron el 6 por 100 del total, mientras que aquéllos que se situaron en tramos superiores al 3,5 por 100 fueron el 43 por 100.

De todos los convenios registrados hasta febrero de 2007, un 69 por 100 fueron revisiones de convenios que iniciaron sus efectos económicos en años anteriores, correspondiendo el resto a convenios firmados. El aumento salarial inicialmente pactado en los primeros fue del 3,22 por 100, 10 décimas menor que el correspondiente a los convenios firmados (cuadro II-43). La importancia de estas diferencias se ve en términos de trabajadores afectados, ya que los convenios revisados alcanzaron en 2006 a casi 7 millones, un 72 por 100 de los cubiertos por convenio colectivo, frente a los firmados, que afectaron a 2,7 millones. A su vez, entre estos últimos, el mayor incremento salarial se dio en los que se pactaron con una vigencia superior al año, lo que tiene relevancia dentro de la tendencia de la negociación colectiva a pactar, cada vez en mayor medida, este tipo de vigencias prolongadas. Los convenios firmados con vigencia superior al año, que suponen el 75,5 por 100 de todos los convenios firmados, incluyeron un incremento salarial promedio del 3,38 por 100, frente al 3,12 por 100 de los de vigencia anual.

Esta pauta de pactos salariales superiores en los convenios renegociados o de nueva firma se mantiene constante en la negociación colectiva. La diferencia entre unos y otros fue, sin embargo, bastante mayor en 2006 que en 2005, cuando la misma sólo fue de tres décimas. Con todo, la diferencia en términos de incremento salarial entre convenios firmados y revisados en 2006 se reduce a menos de una décima, una vez aplicadas las cláusulas de salvaguarda salarial.

[91] CCNCC: *La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006*. Madrid, MTAS, 2007.

CUADRO II-43

INCREMENTOS SALARIALES SEGÚN LA VIGENCIA TEMPORAL DEL CONVENIO, 2006

Tipo de convenio	Incremento salarial antes de cláusula de salvaguarda retroactiva	Incremento salarial aplicada la cláusula de salvaguarda retroactiva
Total convenios	3,25	3,56
Convenios firmados	3,32	3,59
Por un año	3,12	3,6
Con vigencia superior al año	3,38	3,59
Revisiones de convenios	3,22	3,55

Datos a febrero de 2007.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Por ámbito funcional de los convenios, el mayor incremento se registró en los de ámbito superior a la empresa, como también viene siendo tónica habitual en la negociación colectiva, si bien la diferencia se acorta sensiblemente en relación con los convenios colectivos de la empresa privada y con la excepción del aumento registrado en el ámbito de la Administración General del Estado (cuadro II-44). Dentro de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el mayor incremento vino impulsado, un año más, por la negociación de sector provincial, predominante en sectores que vienen registrando mayores aumentos en los últimos años, como la construcción y la agricultura en 2005, y este último en 2006.

CUADRO II-44

INCREMENTOS SALARIALES SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS, 2006

Ámbito funcional	Incremento salarial
Total	**3,56**
Convenios de empresa	3,11
Empresa privada	3,29
Empresa pública	2,58
AGE y Seguridad Social	4,10
Administración autonómica y local	2,24
Convenios de otro ámbito	3,62
Grupo de empresas	3,05
Sector local-comarcal	3,50
Sector provincial	3,78
Sector interprovincial	3,19
Autonómicos	3,19
Interautonómicos	3,20
Sector nacional	3,46

Datos a febrero de 2007.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

CUADRO II-45

EVOLUCIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL POR SECTORES, 2003-2006

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Inicial					
2003	3,5	3,7	3,2	4,7	3,3
2004	3,0	3,7	2,9	3,4	2,9
2005[1]	3,2	3,7	3,0	2,9	3,2
2006[1]	3,3	3,9	3,3	3,0	3,2
Revisado					
2003	3,7	3,8	3,5	4,8	3,5
2004	3,6	4,0	3,6	4,4	3,4
2005[1]	4,1	4,2	4,1	4,5	3,9
2006[1]	3,6	4,1	3,6	3,6	3,4

[1] Datos a febrero de 2007.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Por sectores, el mayor incremento se dio en la agricultura, seguida en esta ocasión de la industria, tras haberse producido una desaceleración más acusada del crecimiento salarial en la construcción con respecto a 2005 (cuadro II-45). El efecto de las cláusulas de salvaguarda sobre el incremento salarial final varía entre los diferentes sectores. Generalmente, en agricultura y servicios hay una menor incidencia de este tipo de cláusulas que en la industria y la construcción. En los últimos años, los trabajadores afectados por cláusulas de salvaguarda retroactivas se vienen situando, en los dos primeros sectores, en torno al 51 por 100 en agricultura y el 57 por 100 en servicios, frente al 71 por 100 en industria y el 78 por 100 en la construcción, sectores que registraron la mayor diferencia entre el incremento salarial inicialmente pactado y el incremento final, especialmente la construcción, con seis décimas de diferencia.

Por ramas de producción, atendiendo a las que concentran mayor volumen de empleo, los mayores incrementos se dieron en la industria de fabricación de productos metálicos (3,99 por 100), papel y artes gráficas (3,87 por 100), actividades sanitarias (3,87 por 100), madera y corcho (3,86 por 100), actividades asociativas (3,72 por 100), comercio al por mayor (3,70 por 100), alimentos, bebidas y tabaco (3,62 por 100), y comercio al por menor (3,62 por 100), todas ellas por encima de la media; y transporte terrestre (3,49 por 100), hostelería (3,40 por 100), fabricación de productos minerales no metálicos (3,24 por 100), químicas (3,22 por 100) y textil y confec-

ción (3,20 por 100), por debajo de ésta. Por el contrario, las ramas en que se pactaron incrementos salariales menores, dentro de las que tienen mayor empleo, fueron Administración pública (2,73 por 100), instituciones financieras y seguros (2,97 por 100), actividades anexas a transportes y comunicaciones (3,02 por 100), y las comprendidas en «otras actividades empresariales» (3,14 por 100). En general, descontando los mayores aumentos habidos en ramas poco significativas en términos de empleo o de trabajadores cubiertos por convenio, como minería, servicios personales o empleados domésticos, las diferencias de aumento salarial por ramas fueron menos acusadas que en 2005.

Por comunidades autónomas, los mayores incrementos se registraron en el País Vasco (4,83 por 100), Murcia (4,18 por 100), Galicia (4,07 por 100) Navarra (3,87 por 100) y Andalucía (3,78 por 100), mientras que las de menor aumento fueron Baleares (3,40 por 100), Cataluña (3,41 por 100), Cantabria (3,44 por 100), La Rioja (3,47 por 100), Castilla y León (3,48 por 100) y Madrid (3,50 por 100).

Cláusulas de descuelgue y de estructura salarial

El Estatuto de los Trabajadores dispone que los convenios de ámbito superior a la empresa establezcan, entre sus contenidos mínimos, las condiciones y procedimientos por los que puede no aplicarse el régimen salarial en ellos regulado a las empresas incluidas en su ámbito, si bien prevé mecanismos para el caso de no inclusión de tal tipo de cláusulas. No obstante recordarse en el ANC 2005-2006 dicho carácter de contenido mínimo, tal previsión se siguió en aproximadamente la mitad de los convenios de ámbito supraempresarial (50,3 por 100), con diferencias que señalan una presencia relativamente mayor de estas cláusulas en los convenios de sector nacional y menor en los provinciales. La tendencia en este ámbito parece ir en aumento, aunque paulatino. En todo caso, las cláusulas de descuelgue salarial afectan potencialmente a un porcentaje amplio de los trabajadores cubiertos por la negociación supraempresarial, del 70 por 100 en 2006, sin que se tenga información de cuántas empresas llevan a cabo efectivamente dicho descuelgue.

Otro importante aspecto de la negociación colectiva es el relativo a la determinación de la estructura de los salarios, terreno en el que la ley dejó paso al protagonismo de los convenios. Cabe recordar que el ANC 2005, prorrogado para 2006, consideró que la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la defi-

nición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros. La gran mayoría de los convenios colectivos, de todos los ámbitos y especialmente en los de empresa, definen dicha estructura, distinguiendo entre el salario base y los complementos salariales, sobre el modelo retributivo también generalizado de tablas salariales. Esta proporción alcanzó en 2006 el 77,1 por 100 de todos los convenios, y al 75,5 por 100 de los trabajadores, porcentajes que se elevaron al 80,4 por 100 de los convenios de empresa y al 90,5 por 100 de los trabajadores cubiertos por este ámbito de negociación. Por otro lado, una alta proporción de convenios recogen también la definición de los complementos salariales y los criterios para su cálculo. Estos contenidos se incluyeron, en 2006, en el 69 por 100 de los convenios, que afectaron al 68,4 por 100 de los trabajadores, proporciones que fueron más elevadas, nuevamente, en los convenios de empresa.

En cuanto a la frecuencia y tipología de los complementos salariales, que dan idea de la importancia de la parte variable de la retribución, y el fomento del rendimiento, los convenios colectivos recogen una gran variedad. En este terreno, la negociación más reciente parece estar apuntando una cierta tendencia a la racionalización y simplificación del abanico de pluses, en algunos casos mediante la integración en la valoración económica de los puestos de trabajo de determinados complementos. Por último, otra tendencia que parece abrirse paso muy paulatinamente en la negociación colectiva es la implantación de medidas para impulsar la productividad, lo que tiene reflejo, entre otros aspectos, en la importancia, todavía relativa pero en aumento, de la regulación de incentivos ligados a la productividad, que en 2006 se recogieron en el 26,6 por 100 de los convenios y afectaron a un 24 por 100 de los trabajadores. La presencia de este tipo de incentivos es significativamente mayor en los convenios de empresa, donde alcanzaron el 31,2 por 100 y el 48,6 por 100 de los trabajadores.

B. *Tiempo de trabajo*

El ANC 2005, prorrogado para 2006, recordó que los convenios colectivos permiten tratar, entre otros aspectos, la gestión del tiempo

de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras. Por todo ello, la duración de las horas de trabajo sigue siendo una materia central en los convenios colectivos, si bien, cada vez en mayor medida, se abren paso modalidades de ordenación que apuntan a los aspectos más cualitativos.

En 2006 aumentó en casi cinco horas la jornada media pactada en los convenios, en contraste con años anteriores, en los que se ha registrado una constante disminución. No obstante, debe recordarse una vez más que los datos del último año son todavía provisionales y que pueden variar cuando se cierre el periodo de registro. Con esta cautela, en 2006 la jornada media pactada fue de 1.755,8 horas anuales (cuadro II-46), equivalente a 38,4 horas de trabajo a la semana. Dentro de la tendencia habitual de la negociación colectiva, la jornada anual pactada fue mayor en la negociación de ámbito supraempresarial, con 1.763 horas, que en los convenios de empresa, donde se situó en 1.698,3 horas, si bien el mayor aumento se produjo en

CUADRO II-46

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA POR TIPO DE CONVENIO, 1996-2006

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
1996	1.767,5	1,6	1.722,8	3,4	1.774,2	0,9
1997	1.767,8	0,3	1.720,8	–2,0	1.774,2	0,0
1998	1.766,6	–1,2	1.716,3	–4,5	1.773,3	–0,9
1999	1.765,0	–1,6	1.716,5	0,2	1.771,5	–1,8
2000	1.761,3	–3,7	1.711,6	–4,9	1.767,9	–3,6
2001	1.758,7	–2,6	1.708,0	–3,6	1.764,9	–3,0
2002	1.756,3	–2,4	1.704,0	–4,0	1.762,5	–2,4
2003	1.752,9	–3,4	1.697,7	–6,3	1.759,6	–2,9
2004	1.752,5	–0,4	1.699,0	1,3	1.758,4	–1,2
2005	1.751,1	–1,4	1.692,6	–6,4	1.758,2	–0,2
2006	1.755,8	4,7	1.698,3	5,7	1.763,0	4,8
Dif. 2006-1996		–11,7		–24,5		–11,2

Datos a febrero de 2007.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

esta última. La diferencia entre ambos tipos de convenios fue de 64,7 horas más en los de ámbito superior. Los convenios de empresa, por su parte, acumulan la mayor reducción de las horas pactadas de trabajo en el último decenio, lo que ha llevado a una ampliación progresiva de la diferencia entre las horas pactadas en este ámbito y en los convenios de ámbito supraempresarial.

Estos resultados globales encierran un diferente comportamiento por sectores que continúa la pauta de anteriores años. Así, mientras que la agricultura, la industria y la construcción han venido experimentando reducciones de la jornada pactada, el sector servicios ha seguido una pauta de aumento que se eleva a más de 7 horas desde 1996 (cuadro II-47).

CUADRO II-47

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA POR SECTORES, 1996-2006

Sectores de producción	1996	2001		2006	
	Jornada	Jornada	Diferencia 01-96	Número	Diferencia 06-01
Total	**1.767,5**	**1.758,7**	**–8,8**	**1.755,8**	**–2,9**
Agrario	1.795,6	1.776,6	–18,9	1.762,1	–14,5
Industria	1.782,7	1.764,3	–18,4	1.754,5	–9,8
Construcción	1.769,0	1.757,5	–11,5	1.745,1	–12,4
Servicios	1.750,6	1.753,0	2,4	1.758,0	5,0

Datos a febrero de 2007.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Por ramas de actividad, considerando las que concentran grandes volúmenes de empleo y trabajadores afectados, las mayores jornadas se pactaron en comercio al por mayor y al por menor (1.794,1 y 1.786,8 horas, respectivamente), hostelería (1.791), industria de alimentos, bebidas y tabaco (1.782,3), transporte terrestre (1.779,9) otras actividades empresariales (1.768,2), actividades sanitarias (1.762,2) e industria textil y de la confección (1.761,9). Por el contrario, las ramas en que se pactaron menores jornadas fueron Administración pública (1.605,6), instituciones financieras (1.692), actividades asociativas (1.720,8), actividades anexas a transportes (1.731) y fabricación de productos minerales no metálicos (1.748,9).

Por tramos de jornada pactada, continuó la tendencia al aumento de la proporción de trabajadores afectados por duraciones cortas y su

CUADRO II-48

TRAMOS DE JORNADA PACTADA, 1996-2006 (Convenios y trabajadores en porcentaje)

	Tramos de jornada pactada					
	Total	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1.826
1996						
Convenios	100	17,8	13,7	34,5	9,6	24,3
Trabajadores	100	9,7	9,4	51,9	14,4	14,5
Jornada media anual	1767,5	1.562,1	1.736,2	1.783,0	1.811,4	1.826,0
2006						
Convenios	100	29,7	22,2	28,1	6,1	13,9
Trabajadores	100	14,5	25,2	47,0	7,5	5,8
Jornada media anual	1755,8	1.638,2	1.744,2	1.780,1	1.812,0	1.826,0

Datos a febrero de 2007.
Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

disminución en los tramos superiores. En 2006, se situó claramente por debajo de la mitad la proporción de los trabajadores afectados por el tramo entre 1.759 y 1.803 horas, equivalentes a 38,5 y 39,5 horas semanales, respectivamente, que, en 1996, eran más de la mitad (cuadro II-48). En los últimos años, además, han disminuido significativamente los trabajadores afectados por duraciones de más de 1.804 horas anuales, equivalentes a 39,5 horas semanales, sobre todo los que tenían jornadas en convenio de 1.826 horas anuales, equivalentes a la jornada semanal de 40 horas. Por contra, han aumentado significativamente en los tramos inferiores, especialmente en el comprendido entre 1.712 y 1.758 horas, equivalentes a 37,5 y 38,5 horas semanales, respectivamente.

En contraste con la jornada media pactada en los convenios colectivos, la jornada efectiva por trabajador, que mide la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), experimentó en 2006 una nueva reducción, de 9,7 horas (cuadro II-49), disminución que fue mayor entre los trabajadores con jornada parcial. En su mayor parte, esta reducción se debió a un aumento de las horas no trabajadas por diferentes causas[92], 8,5 más en 2006, mientras que las horas extraordinarias realizadas por trabajador aumentaron ligeramente, 0,9 horas más en 2006. Los tres sectores que mide la ECL vieron reducida su

[92] La jornada media efectiva se define como la jornada pactada más las horas extraordinarias realizadas, menos las horas no trabajadas por diferentes motivos. La Encuesta de Coyuntura Laboral del MTAS excluye al sector público y al sector agrario.

CUADRO II-49

JORNADA MEDIA EFECTIVA POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA, 2000-2006

Años	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
2000	1675,2	1775,3	978,0
2001	1669,5	1768,5	1008,3
2002	1664,9	1767,5	1026,5
2003	1652,8	1758,5	1023,9
2004	1646,2	1755,2	1023,9
2005	1638,6	1749,4	1030,7
2006	1628,9	1740,5	1019,9

Fuente: MTAS, *Encuesta de Coyuntura Laboral.*

jornada media efectiva, siendo un año más el sector servicios el de mayor disminución, 11,2 horas menos que en 2005, seguido de la construcción y la industria.

La ordenación del tiempo de trabajo es uno de los aspectos en los que la negociación colectiva viene incorporando cambios de forma visible, a partir de los espacios abiertos desde la ley. Un número cada vez mayor de convenios establece la duración de la jornada en cómputo anual, de forma exclusiva o estableciendo también su cómputo en módulos inferiores como la semana, si bien, en estos casos, no es infrecuente su fijación como promedio en periodos más amplios. La anualización de la jornada de trabajo suele ir asociada a la posibilidad de establecer esquemas de distribución flexible de las horas de trabajo en diferentes periodos del año. Los convenios que incorporan cláusulas de distribución irregular de la jornada han seguido en los últimos años una tendencia de crecimiento que se amplió un poco más en los de 2006. En ese año, subieron casi al 28 por 100 los convenios que incluyeron previsiones de esta naturaleza, de manera que son ya casi la mitad de los asalariados cubiertos por la negociación colectiva, un 49,4 por 100, los que se rigen por estos esquemas de ordenación del tiempo de trabajo, porcentajes que son muy similares en los convenios de empresa y en los convenios de sector.

Las modalidades que reviste este tipo de pactos son muy diversas en cuanto a los mecanismos de decisión de su aplicación efectiva, en los módulos que se adoptan para el cómputo de las horas como promedio o en el volumen de tiempo que se flexibiliza, entre otros

aspectos. Algunos ejemplos de esquemas de distribución horaria irregular los proporcionan determinados convenios registrados en 2006, como regulación flexible de la jornada diaria máxima, estableciéndose la compensación dentro del mes siguiente; cuentas de horas, colectivas e individuales, que permitan modular la actividad a variaciones de la demanda, mediante un esquema de compensación a lo largo del año; bolsas horarias de distribución irregular, sometidas a requisitos de preaviso, compensación, criterios de causalidad, etc., o remisión a acuerdos de empresa para el establecimiento de fórmulas alternativas de cálculo de la jornada en periodos inferiores al año.

Por el contrario, tienen una presencia comparativamente menor en la negociación colectiva otros aspectos que cabe asimismo reconducir a una ordenación flexible del tiempo de trabajo, como las jornadas diarias ordinarias superiores a las nueve horas o la acumulación del descanso semanal. Así, las primeras estuvieron presentes en el 7,4 por 100 de los convenios de 2006, afectando al 17,5 por 100 de los trabajadores; las relativas al descanso semanal, por su parte, se incluyeron en el 14,8 por 100 de los convenios, que afectaron al 19,9 por 100 de los trabajadores.

C. *Empleo y cláusulas de jubilación obligatoria*

Aumento de las cláusulas de empleo

Desde los sucesivos ANC, la negociación colectiva ha venido incorporando progresivamente un tratamiento más amplio de los temas de empleo, más acentuadamente en la negociación de ámbito de empresa. Los convenios colectivos de 2006 reflejan la consolidación de la incorporación de cláusulas de esta naturaleza y, de nuevo, un aumento de las mismas en términos globales. En 2006, el 46,3 por 100 de los convenios, que afectan al 60,8 por 100 de los trabajadores, incluyeron previsiones de empleo de diferente naturaleza. Son los convenios de ámbito empresarial los que han acumulado un mayor crecimiento, en términos porcentuales, de estos contenidos desde 2002, situándose en 2006 en el 46,8 por 100, y afectando al 73,9 por 100 de los trabajadores en este ámbito de negociación. Esta evolución, sin embargo, es dispar en las diversas materias de empleo. Así, en 2006, nuevamente fueron las cláusulas de creación de empleo asociadas a la jubilación parcial y el contrato de relevo las que más aumentaron, hasta situarse en el 18,3 por 100. Otro tipo de cláusulas, como las de

mantenimiento de empleo o conversión de empleo temporal en fijo, han registrado también una evolución positiva en los últimos cinco años, aunque mucho menos acentuada que las anteriores.

Las cláusulas de jubilación obligatoria por razones de empleo

Con la restitución de la autorización a los convenios colectivos para establecer cláusulas de jubilación forzosa por motivos de empleo, a partir de la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las Cláusulas de los convenios colectivos referidas el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, quedó abierto el camino para que, de nuevo desde la negociación colectiva, se puedan articular estrategias de empleo adaptadas a la situación y las necesidades de los sectores y empresas[93]. La Ley recuperó, así, el papel de los convenios colectivos en este terreno, si bien formulando de manera más precisa los objetivos de empleo que justifican la extinción de los contratos de trabajo por el cumplimiento de la edad, debiendo vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo tales como una mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores u otros que favorezcan la calidad del empleo.

Los convenios colectivos de 2006 están recogiendo estas cláusulas en una proporción similar a la situación anterior a la Ley 14/2005, con ligeros aumentos del porcentaje de convenios y de trabajadores afectados, hasta alcanzar el 10 y el 25,2 por 100, respectivamente. Desde el punto de vista cualitativo, se ha analizado la presencia de este tipo de pactos en un grupo de 112 convenios colectivos publicados en 2006, la mayoría con inicio de efectos económicos entre enero y diciembre de ese año[94]. Del análisis se desprende que en 43 de los convenios analizados aparecen cláusulas de jubilación forzosa, con base en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 14/2005, de los cuales 14 son de ámbito de empresa o grupo de empresas, 10 son de sector estatal, 9 de sector provincial y 10 son convenios de sector autonómicos.

Las características de las cláusulas de jubilación obligatoria incluidas en tales convenios presentan bastante uniformidad en cuanto a la garantía de los derechos de jubilación del trabajador afec-

[93] Véase Memoria CES 2005, capítulo II.3.

[94] De estos convenios, que pertenecen mayoritariamente a los sectores de industria y servicios, 41 son de empresa o de grupo de empresas, 17 de sector estatal, 38 de sector provincial y 16 de sector autonómico.

tado y diferencias relevantes, principalmente, en la definición de los objetivos de empleo:

— Todos los convenios analizados establecen la jubilación obligatoria a los 65 años condicionándola, entre otros, al requisito del cumplimiento por el trabajador del periodo de cotización mínimo exigido para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Algunos convenios recogen explícitamente la previsión de que, de no cumplirse tal requisito a los 65 años, la jubilación tendrá lugar en el momento en que se complete el periodo de carencia. Ninguno de los convenios analizados establece periodos de cotización mayores al mínimo exigido por la legislación de Seguridad Social.

— La jubilación del trabajador se establece como obligatoria para el trabajador, con la correspondiente extinción del contrato de trabajo, en la mayoría de los casos, si bien unos pocos convenios establecen tal previsión «salvo pacto en contrario» entre el trabajador y la empresa[95].

En cuanto al cumplimiento de los objetivos y requisitos de empleo, las cláusulas analizadas presentan las siguientes características:

— Una parte importante de los convenios analizados definen los objetivos de empleo de manera genérica, bien reproduciendo la dicción de la norma, o bien remitiéndose al precepto legal en cuestión, sin mayor concreción de aquellos objetivos[96].

— Algunos convenios definen de manera más concreta compromisos o requisitos de empleo a los que se vincula la efectividad de la cláusula. Estos convenios se pueden agrupar en dos variantes principales: por una parte, convenios que establecen la obligación de conversión de tantos contratos temporales en fijos, o de

[95] Véanse, por ejemplo, I CC del Grupo Eroski, XII CC estatal para los centros de educación universitaria e investigación, IV CC del Grupo Unión Radio, CC del sector de la construcción y obras públicas de Sevilla, o CC del sector de construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid, entre otros.

[96] Véanse, por ejemplo, XVIII CC de Automóviles de Guadalajara, SA, III CC de Distribuidores de explosivos industriales del centro de España, SA, XII CC estatal para los centros de educación universitaria e investigación, VIII CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, IV CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

tantos contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, como trabajadores vayan a ver extinguido su contrato por jubilación forzosa[97]; por otra parte, convenios que establecen la obligación de contratar a nuevos trabajadores para reemplazar a los trabajadores jubilados por aplicación de estas cláusulas[98]; o bien, una combinación de ambos tipos de medidas[99].

En resumen, tras la introducción de la posibilidad de pactar cláusulas de jubilación obligatoria en la negociación colectiva, en términos renovados y que apuntan a una mejor definición de objetivos de empleo, los convenios colectivos recientes parecen estar haciendo uso en buena medida de esta posibilidad, tanto en términos cuantitativos como cualitativos en lo que se refiere a la formulación de los objetivos de mantenimiento o de estabilidad del empleo.

2.2.4. **La igualdad de trato y de oportunidades**

El fomento de la igualdad de trato y de oportunidades y la lucha contra la discriminación de los trabajadores figuran entre los objetivos prioritarios en el diálogo de las organizaciones sindicales y empresariales en los últimos años. La preocupación por las condiciones de empleo y de trabajo de las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de más edad, los discapacitados o los inmigrantes se ha consolidado en el marco de orientaciones y recomendaciones de los Acuerdos interconfederales para la negociación colectiva. En el ANC 2005, prorrogado para 2006, las organizaciones sindicales y

[97] Véanse, por ejemplo, XII CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, II CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, CC para la industria de alimentos compuestos para animales para el periodo 2006-2008.

[98] Véanse, por ejemplo, CC de Franquimobel, SA, CC de grandes almacenes, CC del Grupo Champion, CC de la empresa Mercadona, SA, CC del sector del comercio de cristal, loza, cerámica y similares de Cataluña, CC del sector de hospedaje de la Comunidad de Madrid.

[99] Véanse, por ejemplo, I CC de Automáticos Orenes, SLU: «Cuando se produzca la extinción por dicha causa, la empresa vendrá obligada a realizar nuevas contrataciones o transformación de contratos temporales en indefinidos o cualquier otra medida de fomento de empleo que se negocie con el comité de empresa». CC marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, II CC de empleados de notarías del Colegio de Madrid, CC para clínicas y sanatorios privados de Málaga y su provincia, CC del sector de la hostelería de Málaga, CC del Grupo Motorpress Ibérica.

empresariales más representativas de ámbito estatal estimaron que la negociación debe guiarse por el criterio de reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato y la no discriminación en las relaciones laborales, considerando adecuados para su tratamiento una serie de aspectos generales, así como, específicamente, una serie de criterios para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres (recuadro II-8)[100].

RECUADRO II-8

CRITERIOS SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC 2005-2006)

ASPECTOS GENERALES

- Adopción de **cláusulas declarativas antidiscriminatorias**, como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio.
- **Adecuación del contenido de los convenios** a la normativa vigente o su mejora, eliminando cláusulas superadas por modificaciones normativas. Adecuación en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, lactancia y reproducción, y tratamiento del acoso sexual.
- Promoción de la **estabilidad laboral de los jóvenes** y una formación adecuada a su actividad.
- Aplicar **iguales condiciones laborales para inmigrantes** que para el resto de los trabajadores.
- Favorecer la **incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad**, atendiendo a factores como las características de los sectores y de las empresas, las capacidades y las aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.
- **Igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y con contratos temporales** con respecto a los contratados a jornada completa y por tiempo indefinidos.
- **Evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en el empleo**.
- Contribuir al **establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres**.

CRITERIOS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- Conversión de contratos temporales a fijos: criterios que favorezcan a las mujeres que, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

[100] Más recientemente, el ANC 2007 ha reafirmado los criterios decantados en anteriores acuerdos. Al mismo tiempo, los firmantes subrayaron que los criterios en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se adecuaban a los contenidos previstos para la negociación colectiva en el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, entonces en tramitación, y se comprometieron a analizar la aplicación de sus contenidos en el marco de la comisión de seguimiento del Acuerdo.

RECUADRO II-8 *(continuación)*

CRITERIOS SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC 2005-2006)

CRITERIOS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Estudiar y, en su caso, establecer sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional.
- Subsanación de diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Tratamiento de la jornada laboral, vacaciones y programación de la formación que permita conciliar las necesidades productivas y la vida privada y familiar.
- Evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, seguimiento por la comisión paritaria y posible delegación en comisiones específicas.
- Violencia de género: la negociación colectiva es un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de carácter laboral contenidos en la Ley Orgánica 1/2004.

La evolución de la negociación colectiva en este terreno muestra una tendencia de incorporación creciente en los convenios de cláusulas de igualdad y no discriminación entre sexos, especialmente en los últimos años. En 2006 aumentó, de nuevo, el porcentaje de convenios que incluyen este tipo de cláusulas, alcanzando el 21 por 100 del total de los convenios, desde el 15,6 por 100 que representaban en 2001. Esta evolución ascendente se observa mejor en términos de trabajadores afectados, que han pasado desde el 33 al 54 por 100 en estos cinco años, subrayando esta tendencia de la negociación. En términos generales, se aprecia pues una preocupación creciente por el fomento de la igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres desde los convenios colectivos, sobre todo, en la negociación sectorial de ámbito estatal y también, aunque en menor medida, en convenios autonómicos (cuadro II-50).

Por sectores, la incorporación de cláusulas de promoción de la igualdad y de no discriminación entre hombres y mujeres fue más amplia en los convenios del sector servicios, donde alcanzaron en 2006 al 22,1 por 100 del total, y en los de la agricultura, con un 20,5 por 100. En términos de trabajadores afectados, sin embargo, el mayor porcentaje se dio en la industria (64,2 por 100) y en servicios (58,4 por 100), seguidos de agricultura (44,8 por 100). El sector de la construcción, por su parte, mostró una presencia de este tipo de cláusulas relativamente

CUADRO II-50

CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN O DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD, 2006

	Porcentaje de convenios		Porcentaje de trabajadores	
	Tiene cláusula	No tiene cláusula	Tiene cláusula	No tiene cláusula
Ámbito funcional				
Empresa	18,2	81,8	43,6	56,4
Sector	29,2	70,8	55,4	44,6
Total	**21,0**	**79,0**	**54,1**	**45,9**
Ámbito institucional				
Empresa privada	16,5	83,5	32,7	67,3
Empresa pública	23,2	76,8	58,0	42,0
Entes de la Administración	25,9	74,1	77,6	22,4
Total convenios de empresa y grupo de empresas	**18,3**	**81,7**	**44,3**	**55,7**
Ámbito funcional/territorial				
Convenios de empresa	18,2	81,8	43,6	56,4
Convenios de grupo de empresa	24,7	75,3	53,6	46,4
Convenios locales-comarcales	28,6	71,4	60,9	39,1
Convenios de ámbito provincial o superior	29,6	70,4	55,4	44,6
Provincial	26,5	73,5	40,3	59,7
Autonómicos	32,1	67,9	69,3	30,7
Nacionales	63,8	36,3	83,1	16,9
Total	**21,0**	**79,0**	**54,1**	**45,9**

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

baja en porcentaje de convenios, inferior al 19 por 100, y muy baja en términos de trabajadores afectados, alrededor del 18 por 100, sobre todo por contraste con otro sector, el agrario, en el que también tiene un importante peso la negociación de sector provincial (cuadro II-51). Cabría pensar en una más temprana incorporación de este tipo de cláusulas en los convenios provinciales del campo a impulsos de una mayor presencia de empleo de mujeres e inmigrantes.

Por ramas de actividad, cabe destacar la mayor presencia de estas cláusulas en la rama de comercio, hostelería, Administración pública y, sobre todo, en intermediación financiera y educación, en porcentaje de convenios. En términos de trabajadores afectados, los mayores porcentajes se dieron nuevamente en intermediación financiera y Administración pública, seguidas de la sanidad y la industria manufacturera. Destaca, por el contrario, el escaso porcentaje de trabajadores afectados en educación.

Con todo, la información que proporciona la ECC es limitada al no reflejar aspectos relevantes desde el punto de vista de la promoción de

CUADRO II-51

CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN O DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD, POR SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD, 2006

	Porcentaje de convenios		Porcentaje de trabajadores	
	Tiene cláusula	No tiene cláusula	Tiene cláusula	No tiene cláusula
Sectores				
Agricultura	20,5	79,5	44,8	55,2
Industria	19,1	80,9	64,2	35,8
Construcción	18,8	81,2	17,9	82,1
Servicios	22,1	77,9	58,4	41,6
Total	**21,0**	**79,0**	**54,1**	**45,9**
Rama de actividad				
Agricultura	25,0	75,0	45,0	55,0
Pesca	0,0	100,0	0,0	100,0
Industrias extractivas	9,5	90,5	61,7	38,3
Industria manufacturera	20,3	79,7	64,5	35,5
Producción y dist. electricidad, gas y agua	11,1	88,9	51,5	48,5
Construcción	18,8	81,2	17,9	82,1
Comercio y reparaciones	25,8	74,2	58,3	41,7
Hostelería	24,8	75,2	37,1	62,9
Transporte y comunicaciones	19,7	80,3	60,5	39,5
Intermediación financiera	32,4	67,6	94,5	5,5
Inmobiliarias y servicios empresariales	22,5	77,5	62,2	37,8
Administración pública, Defensa y Seguridad Social	25,8	74,2	74,5	25,5
Educación	35,9	64,1	14,2	85,8
Actividades sanitarias, veterinarias y s. sociales	20,4	79,6	67,5	32,5
Servicios a la comunidad y personales	17,3	82,7	49,5	50,5
Actividades de los hogares	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	**21,0**	**79,0**	**54,1**	**45,9**

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

la igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo. El dato de cláusulas de no discriminación y promoción de la igualdad entre sexos que recoge la hoja estadística de la ECC no permite ir más allá en el conocimiento de otros aspectos, como la conciliación de vida laboral y privada, la efectiva promoción de la igualdad de trato en el terreno salarial, de empleo, clasificación y promoción profesional, u otros como la aplicación de las medidas en el ámbito de la protección contra la violencia de género o la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo[101].

[101] Dicha limitación es mayor en relación con la igualdad y la no discriminación en atención a otras circunstancias como la edad, la discapacidad o el origen nacional o étnico, entre otros. En estas últimas, la ECC sólo refleja de manera indirecta y parcial algunos aspectos con posible incidencia en el empleo de colectivos específicos, como pueden ser cláusulas de preferencia para puestos de trabajo de trabajadores con minusvalías o, en otro orden de cosas, cláusulas de jubilación obligatoria o de creación de empleo por jubilación parcial.

El análisis de una muestra de 100 convenios colectivos, en su mayor parte con inicio de efectos económicos en 2006, pertenecientes a ramas de actividad con una importante presencia de empleo femenino[102] (véase anexo al final de este capítulo), permite una visión más cualitativa del tratamiento en la negociación de la no discriminación y la promoción de la igualdad, fundamentalmente por razón de sexo:

— La gran mayoría de convenios estudiados aborda, en alguna medida, aspectos vinculados a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Dicho tratamiento es, sin embargo, muy dispar en cuanto a su alcance, observándose convenios con una regulación de un espectro de temas más completo, junto con convenios que abordan más limitada y fragmentariamente esta cuestión, así como en relación al tipo de previsiones que establecen, de naturaleza más declarativa de derechos o con carácter de medidas más concretas, según los casos.

— Predominan las cláusulas declarativas del derecho a la no discriminación y a la igualdad de trato, por determinadas circunstancias, en el ámbito laboral. Junto a ello, tienen una presencia cada vez mayor, cuantitativa y cualitativamente, las medidas concretas para impulsar la conciliación de la vida laboral y familiar. Al mismo tiempo, se abren paso intensamente aspectos como el tratamiento del acoso sexual y, en menor medida, la aplicación de las medidas laborales para facilitar la protección contra la violencia de género. A más distancia, pero también con una importancia creciente, la creación de comisiones paritarias especializadas para el tratamiento de la igualdad. También se detectan bastantes convenios que dejan patente la preocupación de las partes por aspectos como la utilización de un lenguaje no sexista.

— Por ámbitos funcionales, los convenios de sector estatales analizados contienen un tratamiento más completo de las diferentes medidas de lucha contra la discriminación y de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres,

[102] Agricultura, comercio, hostelería, actividades inmobiliarias y de alquiler, otras actividades empresariales, Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria, educación y actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales. Por ámbito funcional, los convenios estudiados se distribuyen en 29 convenios de ámbito de empresa o de grupo de empresas, 20 convenios de sector estatal, 11 convenios de sector autonómicos y 40 convenios de sector de ámbito provincial.

asimismo en ámbitos específicos como las retribuciones, el empleo y la promoción profesional. Estos convenios, junto con los de grandes empresas, se ocupan más de los derechos de conciliación y de medidas para facilitar la protección integral contra la violencia de género. Y, de nuevo, los convenios de sector estatales junto con los provinciales son los que, en mayor medida, contemplan la creación de comisiones paritarias y de cláusulas para favorecer el empleo de las personas con discapacidad.

— Prácticamente no aparecen en los convenios analizados otro tipo de medidas, como la referencia a medidas de acción positiva o planes de igualdad, entre otras. La negociación colectiva de 2007 y años sucesivos representará un marco más adecuado para analizar este tipo de instrumentos, regulados en la reciente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya aplicación analizarán las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la comisión de seguimiento del ANC 2007.

Cláusulas generales de prohibición de la discriminación y reconocimiento del derecho a la igualdad de trato en el ámbito laboral

La prohibición de conductas o prácticas discriminatorias y el reconocimiento del derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y en atención a otras circunstancias personales, en el ámbito laboral, constituye un tipo de cláusulas presente en la cuarta parte de los convenios analizados[103]. En algunos convenios, estas cláusulas ponen especialmente el acento o se centran exclusivamente en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres[104].

[103] Véanse, en el ámbito sectorial estatal: CC general de trabajo de la industria textil y de la confección, III CC sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías, III CC sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia, CC estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas, CC de grandes almacenes, IV CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, III CC estatal de gestorías administrativas; en el ámbito de empresa, pueden verse: I CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, CC del Grupo Champion, I CC del Grupo Eroski, V CC de Supermercados Sabeco, SA y Sabeco EuskadI, SL, IV CC de NCR España, SL; por su parte, en el ámbito de la negociación de sector provincial, véanse: CC del sector del comercio de alimentación de Pontevedra, CC del sector provincial de limpieza de edificios y locales de Burgos, CC del sector de limpieza de edificios y locales de Sevilla, CC de comercio textil de la provincia de Ourense, CC del sector de almacenistas de Bizkaia, CC del sector de derivados del cemento de Palencia.

[104] Así, entre otros, CC de comercio textil de la provincia de Ourense, CC del sector de industrias y trabajadores de confiterías, reposterías, pastelerías de Guadalajara, CC de minoristas de alimentación de Asturias y IV CC de NCR España, SL.

Se trata de cláusulas que, si bien tienen un alcance declarativo de tales derechos, de carácter expreso o con apoyo en la norma estatal, son relevantes en tanto pueden servir para orientar una política de eliminación de discriminaciones indirectas y de promoción efectiva de la igualdad en el sector o empresas [105]. En algunos casos, además, son el punto de partida en que se apoya la adopción en el mismo convenio de medidas más concretas[106].

Igualdad y no discriminación salarial, en el empleo, la clasificación y la promoción profesional

Más allá de las cláusulas generales de no discriminación e igualdad de trato, el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor aparece expresamente recogido en algunos de los convenios colectivos analizados, casi todos ellos convenios estatales de sector[107]. Generalmente, se trata de previsiones de naturaleza también declarativa que especifican tales principios respecto de las retribuciones.

Junto con el salario, el acceso al empleo y los sistemas de clasificación y promoción profesional constituyen el núcleo fundamental de materias para la garantía efectiva de la igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo, dependiendo la evitación de eventuales situaciones de segregación ocupacional de una adecuada regulación de estos aspectos. En materia de acceso al empleo, algunos de los convenios analizados, asimismo de sector estatal casi todos, contienen un tratamiento especí-

[105] Así, véanse, entre otros, III CC sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías: «Las partes se comprometen asimismo a garantizar la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en los centros de trabajo, en particular por razón de origen racial o étnico, convicciones o religión, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual e identidad sexual», y el IV CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal; CC del Grupo Champion, V CC de Supermercados Sabeco, SA y Sabeco Euskadi, SL.

[106] Así, un tratamiento más amplio puede verse, entre otros, en III CC sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia, CC estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas y CC de grandes almacenes, CC del Grupo Champion, I CC del Grupo Eroski.

[107] Entre ellos, alguno recoge el principio de igualdad salarial por igual trabajo. Así, véase III CC sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia; otros, sin embargo, establecen dicho principio por «trabajo de igual valor» o «por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad»: véanse, respectivamente, II CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, CC de grandes almacenes y CC de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos y sus trabajadores. Véase, también, CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínico de Madrid.

fico que refuerza las cláusulas generales de igualdad y no discriminación[108]. Algún convenio establece, bajo la denominación de acción positiva, un porcentaje de contrataciones reservadas a mujeres[109]. En materia de clasificación y promoción profesional, son muy minoritarios los convenios analizados en los que perviven definiciones sexistas de determinadas categorías profesionales, mientras que, en el terreno de la promoción y los ascensos, varios convenios recuerdan expresamente la obligación de fijar los criterios para su tratamiento conforme a reglas comunes para ambos sexos[110].

Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

La regulación de concretas medidas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral está presente en numerosos convenios analizados, si bien se da una gran dispersión en el tratamiento de este aspecto de la igualdad de oportunidades[111]. En general, los convenios analizados abordan un amplio abanico de medidas

[108] Por ejemplo, véase CC de grandes almacenes, que contempla este aspecto en un capítulo específico sobre «Igualdad de oportunidades y no discriminación». Véase, también, CC estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas, que establece que «se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna».

[109] Véase CC del campo de Albacete, que establece un 5 por 100 de las contrataciones para mujeres en las empresas con más de veinte trabajadores; en las de menos, «se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados».

[110] Véanse, por ejemplo, XV CC estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable y CC general de trabajo de la industria textil y de la confección; algún convenio, como el de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos establece dicha regla «siempre que se trate de trabajos o labores iguales y de iguales resultados». Véanse, también, CC de Kaefer Aislamientos, SA y CC suscrito por la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Alicante y el personal a su servicio.

[111] Entre los convenios con un tratamiento más centrado o específico en materia de conciliación, véanse: VI CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, III CC sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías, III CC sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia, CC de grandes almacenes, V CC de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, XV CC estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios; I CC de la empresa Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU, I CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, CC de Franquimobel, SA, IV CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria; CC del sector de sanidad privada de Valencia, CC provincial de hostelería para la provincia de Cáceres, CC del sector de venta al por mayor de tejidos, mercería y paquetería de Pontevedra, CC del sector de empresas de azafatas y promotores/as de venta de Cataluña.

que sería excesivamente prolijo analizar en detalle. Entre ellas figuran la adaptación o reducción de jornada, la elección de turno o la regulación de permisos, licencias y excedencias, por diferentes motivos familiares o personales. Asimismo, cabe destacar la protección del embarazo y la maternidad, especialmente en relación con la prevención de riesgos laborales. El tratamiento de todos estos temas es, no obstante, muy variado, observándose convenios que reproducen básicamente los contenidos de la norma estatal, incluso mediante remisiones directas, junto con otros que suponen una adaptación o mejora de los derechos reconocidos en la ley.

Protección contra la violencia de género y tratamiento del acoso sexual

El reconocimiento y la aplicación de medidas de carácter laboral para facilitar la protección contra la violencia de género, regulada en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, es un aspecto presente en alrededor de un 10 por 100 de los convenios analizados, fundamentalmente convenios de sector estatal y convenios de ámbito de empresa[112].

Por su parte, alrededor de una tercera parte de los convenios analizados, concretamente un 32 por 100, abordan el tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral[113]. Dicho tratamiento es, sin

[112] Véanse: VI CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, V CC de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, IV CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, II CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, entre los convenios de sector estatales; entre los convenios de empresa, véanse: CC del Grupo Champion, CC de la empresa Mercadona, SA, V CC de Supermercados Sabeco, SA y Sabeco EuskadI, SL, IV CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria; y entre los convenios provinciales, véanse: CC del sector del comercio de alimentación de Pontevedra y CC provincial de hostelería para la provincia de Cáceres.

[113] Véanse: VI CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, III CC sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías, III CC sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia, CC de grandes almacenes, V CC de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, XV CC estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios; III CC de Diario ABC, SL, II CC de Algeco Construcciones Modulares, SAU, CC de Kaefer Aislamientos, SA, CC de Franquimobel, SA, CC de Getronics España Solutions, SL, CC del Grupo Champion, CC de la empresa Mercadona, SA, CC del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, SA, III CC de Ombuds Servicios, SL, CC del campo de Albacete, CC del sector del comercio de alimentación de Pontevedra, CC del sector de comercio del calzado de Valencia, CC del sec-

embargo, desigual, observándose convenios que contemplan una definición y tipificación del mismo dentro del régimen disciplinario aplicable en la empresa, junto a convenios que además establecen medidas para su prevención y/o procedimientos para canalizar las denuncias y reclamaciones en relación al mismo.

Comisiones paritarias específicas para la igualdad y la no discriminación

Varios de los convenios analizados prevén la constitución de comisiones de igualdad y no discriminación integradas por representantes de las empresas y de los trabajadores, destacando aquéllos que establecen las funciones que llevarán a cabo para promover de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, entre ellas la de proponer medidas de acción positiva[114].

Empleo de personas con discapacidad

La mejora del empleo de las personas con discapacidad viene siendo uno de los ejes del diálogo de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, entre otras medidas mediante la promoción de su inserción laboral a través de la negociación colectiva. En enero de 2006, los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas aprobaron, en la comisión de seguimiento del ANC, el Informe «Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad», que recoge una serie de propuestas y buenas prácticas. Entre ellas, propusieron promover, en los procesos de negociación colectiva, el cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en las

---

tor de sanidad privada de Valencia, CC del sector de limpieza de edificios y locales de Sevilla, CC de comercio textil de la provincia de Ourense; CC de trabajo para empresas cosecheras y productoras de tomate. Región de Murcia, CC del sector de empresas de azafatas y promotores/as de venta de Cataluña, CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínico de Madrid, CC de los trabajadores y trabajadoras de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y socioculturales en Castilla y León y CC de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña.

[114] Entre los convenios de sector estatales, véanse: CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos, XII CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, y, con una regulación de las funciones de dicha comisión: CC de grandes almacenes; asimismo, con parecidas funciones, V CC de Supermercados Sabeco, SA y Sabeco EuskadI, SL; véanse también, entre los convenios de sector provincial: CC del sector de empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas, con una profusa regulación de su composición, funcionamiento y cometidos, entre los que destacan la promoción de acciones positivas y la elaboración de un plan de igualdad de oportunidades; CC del sector de limpieza de edificios y locales de Sevilla, y CC del sector de industrias y trabajadores de confiterías, reposterías, pastelerías de Guadalajara.

empresas de más de cincuenta trabajadores y su posible modulación por la negociación colectiva. Para facilitar dicho objetivo, deben establecerse cláusulas específicas de cumplimiento, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad. Asimismo, otro objetivo debe ser facilitar la transición de los trabajadores desde los centros especiales de empleo a la integración en el empleo ordinario.

Entre los convenios colectivos analizados, estas previsiones aparecen con más frecuencia en los de ámbito sectorial estatal y, sobre todo, provincial. Aquéllos que contienen previsiones de facilitar el empleo de personas con discapacidad suelen ceñirse a la cuota de reserva establecida por la legislación, bien recordando la necesidad de cumplir la misma[115], bien mejorando el porcentaje establecido[116]. Algún convenio, asimismo, prevé propiciar medidas a fin de facilitar el cumplimiento del compromiso legal de reserva de puestos de trabajo a estos trabajadores[117].

2.3. Conflictividad laboral

La evolución de la conflictividad laboral muestra una nueva reducción de las huelgas en 2006 y, pese a haberse incrementado el número de participantes, una reducción asimismo del volumen de jornadas de trabajo perdidas por esta causa.

Los agentes sociales vienen apostando por la consolidación y potenciación de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales, tanto a nivel estatal (SIMA), como a nivel autonó-

[115] IV CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, CC del sector de repostería industrial y obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería Burgos, CC del sector de la hostelería de Málaga y CC del sector de clínicas y centros sanitarios privados de Málaga.

[116] XII CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, CC del Campo de Albacete (prevé un 5 por 100 de puestos para «personal con minusvalías compatibles con las tareas del campo» en las empresas de más de veinte trabajadores).

[117] Así, el CC de grandes almacenes, en el marco de un Observatorio sectorial de empleo que prevé crear. También en esta línea, el CC del sector de la construcción y obras públicas de Sevilla prevé que el cómputo del 2 por 100 se efectúe sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes, teniendo en consideración los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que comportan las actividades y trabajos en las obras.

mico. 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 unos instrumentos para evitar su realización y reducir la incidencia de este tipo de conflictos[118].

En las conciliaciones y mediaciones en sede administrativa, un año más, se observa un descenso de este tipo de actuaciones, más acentuado en el caso de las conciliaciones colectivas. Por último, de los asuntos seguidos ante el orden jurisdiccional social destaca el incremento del volumen de conflictos colectivos, registrándose la cifra más alta de los últimos diez años.

2.3.1. **Huelgas**

En el año 2006 se realizaron 664 huelgas[119], cinco menos que el año anterior. Por el contrario el número de participantes se incrementó en más de un 30 por 100 respecto a 2005 (cuadro II-52). Disminuyó, sin embargo, en torno a un 10 por 100, el número de jornadas no trabajadas. La razón estriba en que en 2006 se observa una importante disminución de las huelgas de larga duración (más de 20 días laborales), a la vez que un ligero incremento de los conflictos de duración media (entre 6 y 20 días laborales).

Tras el incremento del número de participantes se encuentra el importante aumento de centros de trabajo convocados e implicados. Respecto a los primeros, que incluyen todos aquéllos que pertenecen al ámbito de convocatoria de la huelga, la cifra registrada en 2006

[118] La relevancia de estos procedimientos para el desarrollo de las relaciones laborales se ha confirmado, nuevamente, en el reconocimiento en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, de la posibilidad de acudir a medios extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos que puedan surgir en la interpretación y aplicación de los pactos y acuerdos, ya sea la mediación, obligatoria a instancia de una de las partes, o el arbitraje voluntario.

[119] Datos pendientes de regularización. Debe tenerse en cuenta que son habituales correcciones significativas. A modo de ejemplo, el Boletín de Estadísticas Laborales, de marzo de 2006, recogió, con carácter provisional, las cifras de 578 huelgas desarrolladas y 634.053 jornadas no trabajadas en el año 2005, mientras que los datos definitivos las elevaron a 669 huelgas y 758.854 jornadas no trabajadas.

CUADRO II-52

HUELGAS REALIZADAS, 1997-2006 (Principales características)

Años	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Centros de trabajo convocados		Centros de trabajo implicados	
				Número	Plantilla	Número	Plantilla
1997	709	630.962	1.790.100	167.064	1.669.731	117.833	1.413.390
1998	618	671.878	1.263.536	118.642	1.906.995	56.695	1.493.668
1999	739	1.125.056	1.477.504	91.388	2.463.242	70.333	2.005.513
2000	727	2.061.349	3.577.301	722.129	6.096.555	578.672	5.380.646
2001	729	1.242.458	1.916.987	574.648	5.885.927	293.354	3.288.188
2002	684	4.528.210	4.938.535	2.063.113	17.390.775	1.603.767	15.361.933
2003	674	728.481	789.043	587.485	4.702.704	276.187	2.548.416
2004	707	555.832	4.472.191	74.615	1.607.051	67.435	1.346.916
2005	669	331.334	758.854	42.055	1.454.336	21.975	967.740
2006	664	437.271	691.766	119.708	1.380.284	99.869	1.107.942

Fuente: MTAS: *Boletín de Estadísticas Laborales,* marzo de 2007.

casi triplicó la del año anterior. En cuanto a los centros implicados, esto es, los que secundaron la convocatoria de huelga, mientras que en 2005 representaron un 52 por 100 de los convocados, en el año 2006 este porcentaje ha aumentado hasta el 83 por 100.

En términos relativos, las huelgas realizadas en 2006 contaron con una participación media de 659 trabajadores e implicaron 1.042 jornadas no trabajadas por conflicto, esto es, 1,6 jornadas perdidas por participante.

Por sectores, la mayor incidencia se dio en servicios, computando el 40 por 100 de los participantes y el 50 por 100 de las jornadas no trabajadas por esta causa en el año 2006. Por su parte, a la industria pertenecía una cuarta parte de los participantes en huelgas, que concentraron un 27 por 100 de las jornadas no trabajadas. Destaca el importante incremento de la repercusión de las huelgas en el sector de la construcción en 2006. Si en el año 2005 este sector registró cifras mínimas de conflictividad, 800 participantes y 1.600 jornadas no trabajadas, en 2006 la construcción registró más de 152.000 participantes en huelgas y casi 157.000 jornadas no trabajadas. En el otro extremo, se sitúa la práctica ausencia de conflictividad en el sector agrario.

Por ramas de actividad, el mayor número de participantes se produjo en educación, fabricación de automóviles, actividades sanitarias y servicios sociales y metalurgia. Estas mismas ramas, junto a la

industria alimentaria, administración pública, otras actividades empresariales y actividades anexas al transporte fueron las que presentaron cifras más significativas de jornadas no trabajadas.

Atendiendo a la motivación de las huelgas, los conflictos derivados de la negociación colectiva concentraron el 30 por 100 de los participantes y el 37 por 100 de las jornadas no trabajadas en el año 2006.

La mayoría de las huelgas se produjo en ámbitos provinciales, mientras que en torno a un 11 por 100 fueron de ámbito nacional (distintas comunidades autónomas), o afectaron a varias o todas las provincias de una misma comunidad. Ahora bien, en términos relativos, aunque éstas últimas supusieron sólo un 5 por 100 de las huelgas, su incidencia fue mayor, concentrando casi el 20 por 100 del total de jornadas no trabajadas y el 12 por 100 de los trabajadores participantes.

Por último, desde un punto de vista territorial, la comunidad autónoma que registró una mayor participación en estos conflictos fue Cataluña, casi un 53 por 100 del total nacional, computados, fundamentalmente, en Barcelona, donde se duplicó la cifra del año 2005. Aunque con cifras inferiores, también cabe citar los casos de Navarra y Madrid que, con más de 53.000 y 42.000 trabajadores participantes en huelgas en el 2006, respectivamente, presentaban incrementos significativos respecto al año anterior. En la repercusión territorial de las jornadas no trabajadas se observa que Cataluña y País Vasco fueron las comunidades que experimentaron un mayor número de jornadas perdidas por esta causa, en particular, en Barcelona y en Vizcaya.

2.3.2. **Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales: principales resultados**

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) tramitó en el año 2006 un total de 241 conflictos (cuadro II-53), que afectaron a más de 950.000 trabajadores y casi 44.000 empresas.

Si bien en números absolutos se aprecia un ligero descenso de los asuntos tramitados respecto a 2005, dicha disminución se registró exclusivamente en los conflictos de empresa, pues los de ámbito sectorial duplicaron su número. Éstos últimos, además, concentraron el

CUADRO II-53

CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA, 2005-2006 (Características y resultados)

	2005		2006		2005		2006	
	Conflictos				Trabajadores			
	249		241		879.585		954.586	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Ámbito								
Empresa	240	96	221	91	464.816	53	269.049	28
Sector	9	4	20	9	414.769	47	685.537	72
Tipo de conflicto								
Interpret./Aplicación	203	81	199	83	734.543	84	543.501	57
Huelga	38	15	33	14	104.755	12	275.985	29
Bloqueo negociación	7	3	9	3	40.192	4	135.100	14
Periodo de consultas	1	1	0	0	95	1	0	0
Controv. C.Paritaria	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimiento								
Mediación	247	99	238	99	878.185	99	953.136	99
Arbitraje	2	1	3	1	1.400	1	1.450	1
Resultados								
Acuerdos	93	37	90	37	272.431	31	414.929	43
Laudos arbitrales	2	1	3	1	1.400	1	1.450	1
Sin acuerdo	122	49	119	50	577.481	66	423.759	44
Otros	32	13	29	12	28.273	2	114.448	12

Otros resultados: intentados sin efecto, archivados y en trámite.
Fuente: SIMA.

72 por 100 de los trabajadores afectados y, prácticamente, el 99,5 por 100 de las empresas.

La distribución por sectores sitúa a la industria química como el sector que hizo un mayor uso de estos procedimientos, con una tercera parte de los asuntos tramitados en el SIMA. Le siguen a continuación, con una media de 20 conflictos, los sectores de metal, telemárketing, grandes almacenes y alimentación, bebidas y tabacos.

El mayor número de asuntos sometidos a los procedimientos previstos en el ASEC III, más de un 80 por 100, se debió a conflictos colectivos de interpretación y aplicación. Los conflictos derivados de la convocatoria de una huelga y los ocasionados por el bloqueo de la negociación de un convenio o acuerdo colectivo representaron, respectivamente, un 14 y un 3 por 100 del total de asuntos, si bien su incidencia personal fue superior, pues, en el caso de los primeros, implicaron a casi el 30 por 100 de los trabajadores afectados por los procedimientos tramitados en 2006 y, en el caso de los segundos, supusieron en torno al 15 por 100 del total.

Las controversias relacionadas con el salario (89 conflictos) y con el tiempo de trabajo (40) fueron las que motivaron la mayor parte de los conflictos. En menor medida, otras materias también origen de un significativo número de asuntos se refirieron a derechos sindicales (21) y sistemas de clasificación profesional (15). En cuanto a los conflictos derivados de la convocatoria de una huelga, mayoritariamente se debieron a huelgas desarrolladas como presión durante la negociación de un convenio (13), por la organización de sistemas de trabajo (7) y por regulaciones de empleo (4).

Los resultados de las actuaciones seguidas ante el SIMA en 2006 muestran porcentajes similares a los del año anterior. Las partes alcanzaron un acuerdo en el 38 por 100 de los conflictos tramitados, mientras que un 50 por 100 de los casos se cerró sin acuerdo. No obstante, es destacable el incremento de un 12 por 100 en el número de trabajadores afectados por los conflictos solucionados.

Solución extrajudicial de conflictos en las CCAA

En el ámbito de las comunidades autónomas, los diferentes órganos gestores de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales atendieron, en el año 2006, un total de 4.074 conflictos colectivos, un 10 por 100 más que en el anterior ejercicio (cuadro II-54). Estos procedimientos afectaron a 1,8 millones de trabajadores y a más de 119.000 empresas. En cuanto a su ámbito, los conflictos de empresa siguen representando, prácticamente, el 90 por 100 del total, mientras que los conflictos de sector apenas alcanzaron un 10 por 100.

La mayor parte de estos conflictos se tramitaron por el procedimiento de conciliación-mediación, registrándose tan sólo 78 arbitrajes en el conjunto de las comunidades autónomas. No obstante, respecto a estos últimos es subrayable el caso de Cataluña, donde se desarrolló, un año más, el 50 por 100 de estos procedimientos.

El tipo de conflictos más frecuente fue sobre interpretación y aplicación de convenios colectivos o normas, seguidos de aquéllos que se suscitaron con carácter previo a la convocatoria de una huelga y, en menor medida, de conflictos relacionados con bloqueos de negociación de convenios o acuerdos colectivos.

Un número importante de expedientes fue motivado por discrepancias en materia de salarios, tiempo de trabajo o modificaciones

CUADRO II-54

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES, 2006

(Conflictos colectivos, comunidades autónomas)

Comunidad autónoma (Órgano gestor)	Número conflictos	Conciliación-Mediación	Arbitraje	Trabajadores afectados	Empresas afectadas	Resultado conciliación-mediación			
						Con acuerdo		Sin acuerdo	Otras
						Núm.	%		
Andalucía (SERCLA)	714	712	2	473.528	71.205	285	55	242	185
Aragón (SAMA)	89	88	1	26.581	89	28	40	43	17
Asturias (SASEC)	141	141	29.541	n.d.	43	40	64	34	
Baleares (TAMIB)	63	63	n.d.	n.d.	22	46	26	15	
Canarias (TLC)	203	203	72.464	195	29	23	97	77	
Cantabria (ORECLA)	121	121	37.413	696	33	38	53	35	
C. y León (SERLA)	280	278	2	65.433	1.849	104	46	122	52
C.-Mancha (J. Arbitral)	166	166	44.956	8.369	59	51	57	50	
Cataluña (TLC)	760	718	42	202.555	3.597	345	56	272	101
Extremadura (SERMAE)	49	48	1	6.728	811	27	65	15	6
Galicia (CRL-AGA)	59	44	15	53.190	5.005	17	82	4	23
Madrid (Inst.Laboral)	582	582	492.655	2.077	195	42	274	113	
Murcia (ORCL)	70	70	92.200	15.471	30	54	26	14	
Navarra (TLN)	31	31	n.d.	n.d.	5	21	19	7	
País Vasco (PRECO)	355	346	9	48.057	n.d.	102	36	181	63
La Rioja (TLR)	9	8	1	1.428	9	1	14	7	0
Com. Valenciana (TAL)	382	377	5	144.487	9.747	103	35	189	85
Total	**4.074**	**3.996**	**78**	**1.791.216**	**119.120**	**1.428**	**46**	**1.691**	**877**

n.d.: no disponible. Otras: sin efecto, desistidas o pendientes.
Fuente: elaboración propia, a partir de las estadísticas de los diferentes órganos gestores.

sustanciales de condiciones laborales. Por sectores, los más afectados fueron metal, transporte, limpieza y hostelería.

De los más de 4.000 expedientes promovidos, el 76,5 por 100 siguió una tramitación efectiva y completa, por la asistencia de las partes interesadas en la mediación, concluyendo un 46 por 100 de estos procedimientos con acuerdo entre los interesados. Por encima de este porcentaje se situaron las comunidades autónomas de Andalucía, Cataluña, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia y Murcia.

En el caso de los expedientes relacionados con la convocatoria de una huelga el porcentaje de avenencias fue superior al 60 por 100. Estos resultados propiciaron, en la Comunidad Valenciana, la desconvocatoria de 43 huelgas, cuyo coste habría supuesto en torno a 16,4 millones de euros; en Cataluña permitieron desconvocar 34 huelgas, con un valor estimado de 1,1 millones de euros; y, en Andalucía lograron recuperar 3,7 millones de horas de trabajo.

Los órganos autónomos de solución extrajudicial de conflictos de Aragón, Baleares, Cantabria, Cataluña, Madrid, Navarra y La Rioja son competentes, asimismo, para entrar a conocer la conflictividad individual. Además, algunos sistemas autonómicos de solución extrajudicial de conflictos colectivos han incorporado a su ámbito de competencias la solución de determinados conflictos individuales, como es el caso del SERCLA de Andalucía, en una implantación por fases[120].

En el año 2006, estos órganos gestionaron 15.256 conflictos, un 4 por 100 más que en el año anterior, que afectaron a más de 9.200 trabajadores y 8.000 empresas. La mayoría de ellos se debieron a despidos y reclamaciones de cantidad y, en menor medida, a sanciones. Por sectores se produjeron, fundamentalmente, en servicios, metal, transporte, construcción y hostelería. Atendiendo a sus resultados, es destacable el importante número de conflictos finalizados con la avenencia de las partes, un 62 por 100 de los expedientes que tuvieron una tramitación efectiva y completa, porcentaje que se superó notablemente en el caso de las comunidades autónomas de Madrid y Aragón. No obstante, también destaca el número de expedientes que no tuvieron una tramitación efectiva o completa, bien por la incomparecencia de la parte contraria, bien por el desistimiento del solicitante, circunstancia que se dio en más de la tercera parte de los procedimientos presentados.

2.3.3. **Conciliaciones y mediaciones administrativas**

De otra parte, la Dirección General de Trabajo del MTAS y los órganos administrativos correspondientes de las comunidades autónomas atendieron, en el año 2006, un total de 327.060 conciliaciones y 108 mediaciones (cuadro II-55). Respecto a las primeras, un año más se observa un descenso de este tipo de actuaciones, más acentuado en el caso de las conciliaciones colectivas, que disminuyeron casi un 10 por 100 en relación con el año 2005. Esta menor actividad obedece tanto al incremento de los asuntos tramitados ante los órganos autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales, como a los efectos de cambios normativos[121]. Por el contrario, las mediaciones

[120] Acuerdo Interconfederal de 4 de marzo de 2005.

[121] La Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes de reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad estableció, entre otros aspectos, la automaticidad del despido como causa de acceso a las prestaciones por desempleo, a la vez que modificó el régimen de los salarios de tramitación.

CUADRO II-55

CONCILIACIONES Y MEDIACIONES ADMINISTRATIVAS, 1997-2006

Año	Conciliaciones individuales				Conciliaciones colectivas				Mediaciones
	Total	Con avenencia	Sin avenencia	Otras	Total	Con avenencia	Sin avenencia	Otras	
1997	433.620	161.431	103.427	168.762	1.799	171	1.162	466	126
1998	401.775	164.203	90.355	147.217	1.596	155	1.042	399	91
1999	411.356	181.574	88.680	141.102	1.306	149	859	298	109
2000	441.061	199.436	90.903	150.722	1.070	122	669	279	94
2001	504.162	236.697	95.046	172.419	839	75	554	210	92
2002	502.461	211.028	99.260	192.173	815	61	517	237	81
2003	397.069	116.805	96.657	183.607	784	75	488	221	72
2004	355.802	87.132	98.657	170.013	796	63	502	231	96
2005	338.048	74.145	97.546	166.357	683	44	458	181	83
2006	326.436	67.500	93.257	165.679	624	47	373	204	108

Otras: intentadas sin efecto, desistidas y archivadas.
Fuente: MTAS: *Boletín de Estadísticas Laborales,* marzo de 2007.

registradas en 2006 representaron un importante incremento, cercano al 25 por 100, volviendo a superar los 100 expedientes.

Las conciliaciones individuales se debieron, en su mayor parte, a reclamaciones de cantidad y despidos, un 46 y un 37 por 100 del total, respectivamente. No obstante, cabe destacar que ambos tipos de asuntos disminuyeron respecto a 2005, mientras que se registró un incremento del número de conciliaciones referidas a sanciones y a otras «causas varias», epígrafe en el que se incluyen, entre otras, las reclamaciones por accidente de trabajo, clasificación profesional o por antigüedad. La resolución de estas conciliaciones muestra un resultado desigual: si de media se finaliza con la avenencia de las partes en un 21 por 100 del total de asuntos, este porcentaje se duplica en los casos por despidos y, por el contrario, no supera el 9 por 100 en los expedientes por reclamaciones de cantidad o por sanciones.

Por lo que se refiere a las conciliaciones colectivas, por comunidades el mayor número se dio en Cataluña, Madrid y Galicia, con un 33, un 17 y un 15 por 100 del total, mientras que un 23 por 100 de los casos fueron conciliaciones interautonómicas, resueltas por la Dirección General de Trabajo del MTAS. En su conjunto, estos procedimientos afectaron a 1.087.215 trabajadores y 6.380 empresas.

Los resultados de las conciliaciones colectivas registradas confirman el carácter de trámite previo a la vía jurisdiccional de estos expedientes cuando se trata de conflictos de naturaleza jurídica. A este respecto, sólo un 7,5 por 100 de los asuntos concluyó con acuerdo entre las partes, mientras que casi un 60 por 100 finalizó sin acuerdo y un 21 por 100 se dio por «intentado sin efecto», por la incomparecencia de la parte demandada.

2.3.4. **Asuntos judiciales sociales**

El orden social de la jurisdicción atendió 265.806 asuntos en el año 2006, un 0,3 por 100 menos que el año anterior. Pero este descenso se produjo exclusivamente en los asuntos individuales, pues los conflictos colectivos se incrementaron en un 4 por 100, registrándose la cifra más alta de los últimos diez años, y los casos relativos a Seguridad Social aumentaron en torno a un 1 por 100.

La mayor parte de los casos, un 71 por 100, se debió a conflictos individuales, una tercera parte de los cuales se refirieron a reclamaciones por despido. Respecto a éstas últimas, cabe destacar que no se aprecia efecto alguno de la reforma operada por la Ley 45/2002, manteniéndose la tendencia de los últimos cinco años, con cifras por encima de los 61.000 asuntos, con el incremento, incluso, de un 2,5 por 100 respecto al ejercicio anterior. El resto de asuntos fue, bien por reclamaciones de seguridad social (28 por 100), bien por conflictos colectivos (1 por 100).

Por resultados, el 36,3 por 100 de los asuntos concluyó con sentencia favorable total o parcialmente al trabajador, mientras que casi el 12 por 100 de los casos se conciliaron en sede judicial, porcentaje este último que se duplica en el caso de las reclamaciones por despido.

2.4. Novedades en el marco normativo de las relaciones laborales

El marco jurídico regulador de las relaciones laborales experimentó, a lo largo de 2006, determinadas modificaciones y novedades de relieve, fruto, en algunos casos, del proceso de diálogo abierto entre las organizaciones sindicales y empresariales y el Gobierno.

Al mismo tiempo, se dio inicio, o se avanzó, en la tramitación de otra serie de normas de indudable repercusión en el panorama de las relaciones laborales. Aunque en apariencia heterogéneas, las modificaciones legislativas operadas convergen en una serie de ámbitos objeto de especial preocupación en el diálogo social y las políticas, de alcance nacional y comunitario, sobre el mercado de trabajo, fundamentalmente, el impulso de la contratación indefinida y la reducción de la temporalidad, la igualdad de oportunidades y de trato, la subcontratación, dentro de la descentralización productiva como tendencia, o la implicación de los trabajadores en la empresa, a través de instrumentos diversos, incluidos los derechos de información y consulta, entre otras. Además, en 2006 inició su andadura la tramitación parlamentaria del Proyecto de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

En el presente apartado se abordan aquellos ámbitos en los que se han producido modificaciones relevantes que, por razón de la materia, no son objeto de tratamiento en otras partes de esta Memoria y que han visto su aprobación al finalizar su elaboración, concretamente las relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, los nuevos instrumentos en el ámbito de la subcontratación y los derechos de implicación de los trabajadores, otras novedades de ámbito estatal y determinados aspectos de las reformas estatutarias.

2.4.1. **Igualdad de trato y de oportunidades**

En los últimos años se ha producido una mejora en la situación sociolaboral de las mujeres. Sin embargo, aún se aprecian diferencias en el mercado de trabajo, tanto cuantitativas como cualitativas, respecto a los hombres. Las mujeres presentan menores tasas de actividad y de ocupación, mayores tasas de desempleo y soportan en mayor medida la contratación temporal y a tiempo parcial, particularmente en el caso de las mujeres jóvenes e inmigrantes. Asimismo, en las estadísticas se observan diferencias salariales entre hombres y mujeres. Estas circunstancias se producen, con carácter general, tanto en España como en Europa.

El Tratado de la Unión Europea establece la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la

Unión, al tiempo que señala la eliminación de las desigualdades entre ellos como un objetivo transversal en las políticas comunitarias. La política de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y en las condiciones de trabajo, incluso mediante directivas de armonización, es un ámbito de competencia comunitaria compartida con los Estados miembros. El desarrollo más reciente ha sido la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio[122], que ha venido a refundir el acervo comunitario en materia de igualdad entre hombres y mujeres y de lucha contra la discriminación por razón de sexo, en el ámbito del empleo y la protección social, además de incorporar ciertas novedades derivadas de la jurisprudencia del TJCEE. Entre las directivas refundidas, que quedan derogadas, la Directiva 2002/73, de 23 de septiembre, incorporó importantes novedades para el impulso de la igualdad entre hombres y mujeres en el terreno del empleo y la ocupación, reforzando el principio de transversalidad en las políticas con relación a este ámbito.

Tras un intenso debate, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres[123], con la que, además, se incorporan al ordenamiento español la citada Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Ley descansa tanto en la prevención de conductas discriminatorias como en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, entendido en su dimensión transversal y, en consecuencia, proyectado sobre los diversos ámbitos de la realidad social, cultural y política. Un aspecto significativo en su articulación es el principio de composición equilibrada, esto es, la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

---

[122] Directiva 2006/54/CE, del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

[123] Véase en esta Memoria, en el epígrafe relativo al Diálogo social en España, un comentario del diálogo social habido en esta materia, así como del Dictamen del CES 8/2006, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Igualdad entre mujeres y hombres.

Su contenido afecta a la generalidad de las políticas públicas[124], estableciéndose criterios favorecedores de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo. Es por ello que se operan modificaciones importantes en múltiples leyes vigentes, a fin de acomodarlas a las exigencias y previsiones derivadas de esta Ley.

Al mismo tiempo, se prevé un marco general para la adopción de acciones positivas, contemplándose que los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. De igual forma, se habilita a las personas físicas y jurídicas privadas para que puedan adoptar este tipo de medidas.

Un ámbito específico al que se presta especial atención es el de los derechos y las relaciones laborales. En primer lugar, con carácter general, hay que mencionar la inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo.

Respecto a los derechos laborales, se contienen importantes previsiones que inciden en la conciliación de la vida laboral y personal y en una mayor corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares (recuadro II-9). La Ley se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

[124] Como instrumentos básicos pueden destacarse, en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan estratégico de igualdad de oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad, los informes de impacto de género y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

RECUADRO II-9

PRINCIPALES MEDIDAS LABORALES DE LA LEY 3/2007

EN EL ÁMBITO LABORAL

- Derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.
- Derecho a la reducción de la jornada entre un octavo y la mitad, por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad.
- Ampliación a dos años del periodo de excedencia para el cuidado de familiares, y posibilidad de disfrutarse de forma fraccionada.
- Reducción a 4 meses de la duración mínima de la excedencia voluntaria.
- Derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad.
- Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- Derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- Ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado.
- Ampliación de hasta 13 semanas del permiso de maternidad en caso de partos prematuros y en los que el neonato necesite hospitalización.
- Reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de 13 días (4 semanas, transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley), por nacimiento, adopción o acogimiento, ampliable en 2 días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.
- Establecimiento de nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral.

EN EL EMPLEO PÚBLICO

- Convocatorias de acceso que no contengan requisitos que sean perjudiciales para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino.
- Cómputo de permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás beneficios a efectos de valoración del tiempo de servicios y otros méritos en la provisión de puestos de trabajo.
- Reserva del 40 por 100 de plazas para mujeres en cursos de formación y preferencia en cursos de formación a quienes se incorporen al servicio activo después de ejercicio de derechos derivados de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Incorporación de la igualdad en las pruebas de acceso al empleo público y en todas las acciones formativas de la AGE.
- Representación equilibrada entre mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los poderes públicos.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de importantes novedades en el ámbito de Seguridad Social, entre ellas: el reconocimiento de las prestaciones de permiso por paternidad y de riesgo durante la lactancia; la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación por maternidad; el reconocimien-

to de un nuevo subsidio por maternidad para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos; la consideración, a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, como cotización a jornada completa en supuestos de reducción de jornada; y el no descuento de la prestación por desempleo del tiempo del permiso de maternidad y paternidad. Asimismo, es subrayable el reconocimiento del subsidio de maternidad y del permiso de paternidad a los trabajadores autónomos.

En lo que se refiere a las relaciones laborales, se pretende la promoción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, a fin de que los negociadores acuerden libremente su contenido.

Además de la posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo, específicamente se recoge el deber de negociar planes de igualdad[125] en las empresas de más de 250 trabajadores, a la vez que se prevé el fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas. Asimismo, se contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también concertadas con la representación de los trabajadores.

La Ley también recoge otras medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, en materia de contratación o subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración. En este sentido, en el plazo de 8 años, y a medida que venzan los mandatos de los anteriores consejeros, las grandes empresas[126] deberán incorporar un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada en sus consejos de administración.

Por último, hay que destacar que la Ley 3/2007 recoge diversos mecanismos de tutela del principio de igualdad, como la inversión de

[125] Se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.

[126] Sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada.

la carga de la prueba o la garantía de indemnidad. Frente a las conductas discriminatorias se podrán dar diferentes reacciones, entre ellas, la declaración de nulidad de las actuaciones, la obligación de indemnizar en proporción a los daños sufridos y, en su caso, la imposición de sanciones. Además, de forma particularmente novedosa, se contempla la posibilidad de conmutar las sanciones accesorias por el establecimiento de un plan de igualdad.

2.4.2. **Nuevos instrumentos en el ámbito de la subcontratación**

Los firmantes del AMCE confirmaron las profundas transformaciones que ha experimentado la economía española en las últimas décadas, señalando, como una de las más importantes, la configuración de una estructura de producción caracterizada por una creciente descentralización productiva y externalización de actividades.

En este contexto, se alcanzó el compromiso de actualizar algunos elementos de la legislación con el objetivo de asegurar que estas fórmulas de organización empresarial no vayan en perjuicio de la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo. Asimismo, se consideró conveniente deslindar con claridad la subcontratación de obras y servicios frente a otras prácticas que incurren en la cesión ilegal de trabajadores, acordándose incorporar en el Estatuto de los Trabajadores una definición de tal figura, todo lo cual se plasmó en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo.

El régimen de las contratas y subcontratas fue una de las materias más debatidas en la negociación del Acuerdo. Finalmente, frente a una modificación integral de esta materia, la reforma se ha centrado en la búsqueda de una mayor transparencia de la información sobre los procesos de subcontratación y en el aumento de las posibilidades de actuación de los representantes de los trabajadores de todas las empresas intervinientes.

La subcontratación también fue objeto de regulación en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, orientada en exclusiva a la regulación de la subcontratación en la construcción, sector donde el objetivo de

reducción de la siniestralidad ha llevado al convencimiento de la necesidad de reforzar los mecanismos de prevención, la coordinación de actividades en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo y la formación de los trabajadores.

Actualización de la legislación laboral

La Ley 43/2006 ha reformado, entre otros, los artículos 42 (subcontratación de obras y servicios), 43 (cesión de trabajadores) y 81 (locales y tablón de anuncios) del Estatuto de los Trabajadores. La propia Exposición de Motivos confirma el carácter de reforma pactada, al reconocer que se recogen «con fidelidad los criterios y propuestas que han expresado los firmantes del Acuerdo», como garantía de la efectividad de la nueva regulación.

La búsqueda de una mayor transparencia en la información ha motivado la exigencia a las empresas principales de disponer de un libro registro, en el que se refleje la información relativa a aspectos como la identificación y objeto de la contrata o las medidas de coordinación de las actividades preventivas, cuando comparta de forma continuada un mismo centro de trabajo con el contratista o subcontratista. Dicho libro deberá permitir el acceso a la información por parte de todos los representantes legales de los trabajadores de la cadena de contratas.

En cuanto a las posibilidades de actuación de los representantes de los trabajadores, se ha previsto un modelo de representación entre las empresas intervinientes. Las novedades que se incorporan en el Estatuto amplían sus derechos de información y actuación coordinada, permitiendo que la función representativa de los representantes de una de las empresas pueda llegar a extenderse, para determinados efectos, a trabajadores de otras empresas. En primer lugar, a través del reconocimiento del derecho de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, que carezcan de representación legal y mientras compartan centro de trabajo, a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, dejando al margen, no obstante, las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

En segundo lugar, facultando a los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y

subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, para reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral. Desde el punto de vista práctico, además, se facilita su ejercicio efectivo reconociendo la posibilidad de un uso compartido del local de los delegados de personal o del comité de empresa. Por lo que se refiere a la capacidad de representación, ámbito de actuación y crédito horario, la norma se remite a la legislación vigente y, en su caso, a los convenios colectivos de aplicación.

Dentro de este capítulo de medidas, la Ley también se ha ocupado de la cesión de trabajadores. Desde la reforma laboral de 1994, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo puede efectuarse a través de empresas de trabajo temporal, sin embargo, en numerosas ocasiones la jurisdicción social ha tenido que entrar a analizar las circunstancias de cada caso y los límites entre las contratas, como fórmula de descentralización productiva lícita, y el mero suministro de trabajadores. Se han conformado, de este modo, grandes criterios jurisprudenciales o, si se quiere, indicios de existencia de cesión prohibida de trabajadores, que han evolucionado en el sentido de que para excluir esta figura no basta que el cedente sea un empresario real, sino que ha de poner en juego su organización económica y productiva.

En este punto, se ha optado entonces por recoger en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores, conforme a la jurisprudencia en esta materia, entendiendo como tal todo aquel supuesto en el que se produzca alguna de las circunstancias, cada una de ellas por sí misma y de manera independiente, enumeradas: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, que no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad o que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Ahora bien, en su definición no parece haberse optado por una enumeración cerrada o un concepto estático, pues la fórmula literal empleada, «en todo caso, se entiende...», debiera permitir calificar como cesión ilegal de trabajadores otros supuestos en los que, tras

analizar jurídicamente la auténtica relación laboral desarrollada, se acreditase, entre otros extremos, que el empresario auxiliar o contratista carece de patrimonio, organización y medios suficientes para el desarrollo de su actividad (empresario aparente) o que la organización de la actividad contratada recae en exclusiva en la empresa principal (empresario efectivo), en suma, la puesta en juego o no de la organización empresarial en la propia ejecución de la contrata.

Un régimen específico para la subcontratación en la construcción

La Ley 32/2006 ha abordado, de forma novedosa y estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación en la construcción a través de una triple garantía: exigencia del cumplimiento de determinadas condiciones en el régimen de subcontrataciones; requerimientos de calidad y solvencia a las empresas que vayan a actuar en este sector y, en último término, regulación de nuevos mecanismos de transparencia en las obras de construcción.

Un aspecto central es la regulación del régimen de la subcontratación a través de niveles o escalones en que puede estructurarse el proceso de ejecución de la totalidad o parte de la obra. Con carácter general, se limita la cadena de subcontratación a un solo nivel en casos de actividades de mano de obra intensiva y hasta tres para trabajos especializados. No obstante, la Ley contempla la posibilidad de extender la subcontratación en un nivel adicional, cuando concurra alguna de las siguientes causas: casos fortuitos debidamente justificados, exigencias de especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción o circunstancias de fuerza mayor por las que puedan atravesar los agentes que intervienen en la obra. Sin embargo, en el caso de trabajadores autónomos o subcontratas cuya aportación sea fundamentalmente de mano de obra, esta ampliación excepcional sólo podrá motivarse por causas de fuerza mayor.

Desde un punto de vista formal, para que una empresa pueda intervenir en el proceso de subcontratación deberá acreditar, entre otros extremos, que cuenta con una organización productiva, medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo de la actividad contratada, así como que asume los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias de su desarrollo. En este sentido, adquirirá especial relevancia la puesta en funcionamiento del Registro de empresas acreditadas, en el que se incluirán aquéllas que pueden operar en el sector al cumplir con los requisitos mínimos exigibles.

Cada contratista deberá disponer, además, de un libro de subcontratación en el que figuren todas y cada una de las empresas que han intervenido o intervienen en las obras, así como el objeto de cada contrato, la identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista y sus planes concretos de seguridad. La Ley remite las condiciones de este libro al correspondiente desarrollo reglamentario. En particular, debe llamarse la atención sobre el hecho de que, al mismo tiempo, se prevé una revisión de las distintas obligaciones documentales aplicables a las obras de construcción, con objeto de lograr su unificación y simplificación. En este momento, entre otros aspectos, habrá que determinar en qué modo se articula la exigencia de este libro con aquel otro requerido por el artículo 42.4 ET.

Asimismo, se contemplan requisitos de empleo indefinido en el sector, de modo que, aquellas empresas cuya actividad habitual consista en ser contratadas o subcontratadas en obras de construcción deberán contar, además, con un número determinado de trabajadores contratados con carácter indefinido: un mínimo del 10 por 100 durante los dieciocho primeros meses de vigencia de esta Ley, del 20 por 100 durante los meses del decimonoveno al trigésimo sexto, y del 30 por 100 a partir del mes trigésimo séptimo.

Las empresas contratistas y subcontratistas deberán vigilar el cumplimiento de esta Ley por las empresas y trabajadores autónomos con que contraten, de modo que el incumplimiento de las obligaciones de acreditación y registro, o del régimen de subcontratación, determinará la responsabilidad solidaria de unos y otros respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social. En este sentido, se modifica la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social a fin de tipificar y sancionar los incumplimientos de contratistas y subcontratistas en materia de relaciones laborales y de prevención de riesgos laborales.

Por último, es destacable el papel que se otorga a la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal para establecer sistemas o procedimientos de representación de trabajadores con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción del correspondiente territorio. Asimismo, se remite a este ámbito la negociación de las siguientes materias: los programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial o

para diferentes especialidades, las formas de acreditar la formación específica recibida por el trabajador, como la expedición de una cartilla o carné profesional, y la adaptación del contrato de obra o servicio determinado, previsto con carácter general, mediante fórmulas que garanticen una mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores.

2.4.3. **Derechos de implicación de los trabajadores**

La aprobación del Reglamento (CE) 2157/2001, por el que se aprueba el estatuto de la sociedad anónima europea (en adelante SE), supuso la culminación de un largo proceso comunitario para dotarse de un instrumento por el que estas sociedades mercantiles de los distintos Estados miembros puedan planear y llevar a cabo la organización de sus actividades a escala comunitaria, rigiéndose por un estatuto propio y evitando el sometimiento a una pluralidad de ordenamientos. Mediante dicho Reglamento se regula, de esta manera, un elemento que se considera clave para el mercado interior.

Junto a este Reglamento se consideraron necesarios, a fin de fomentar los objetivos sociales de la Unión, otros instrumentos para garantizar que el establecimiento de las sociedades europeas viniera acompañado de normas sobre la implicación de los trabajadores en las mismas, sin reducción de los derechos y prácticas existentes en las empresas participantes en su constitución. A tal fin se aprobó la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre, por la que se completa el Estatuto de la sociedad anónima europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (en adelante, Directiva SE). Mediante dicha Directiva se trata de garantizar la implicación de los trabajadores, entendida como la información y la consulta, la participación y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en la empresa[127].

La Directiva, a la hora de garantizar la implicación de los trabajadores en la SE, se basa, por una parte, en el respeto a la autonomía colectiva, materializado en la prioridad que se otorga a la negocia-

[127] Posteriormente, se aprobaron sendas normas comunitarias que venían a trasladar estos mismos objetivos de política legislativa al mundo de las cooperativas: el Reglamento (CE) 1435/2003, relativo al Estatuto de la sociedad cooperativa europea, y la Directiva 2003/72, por el que se completa el Estatuto de la SCE en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

ción entre la representación de la empresa y de los trabajadores como mecanismo para hacer efectiva tal implicación y, por otra parte, en un principio de conservación de los derechos por el que se garantiza el mantenimiento de los derechos de participación de los trabajadores adquiridos, en su caso, antes de la constitución de la SE. Esta Directiva se integra en un panorama de instrumentos de garantía de los derechos de información y consulta de los trabajadores con ocasión de decisiones empresariales de alcance transnacional, en el que se inscriben además la Directiva sobre comités de empresa europeos, en la que se inspira, así como, más recientemente, la Directiva sobre fusiones transfronterizas.

A fin de proceder a la transposición de las dos Directivas comunitarias, la Directiva 2001/86 y la Directiva 2003/72, sobre derechos de implicación en la sociedad anónima y en la sociedad cooperativa europea, respectivamente, se aprobó la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre Implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. El Consejo Económico y Social emitió un dictamen sobre el Anteproyecto de Ley en el que valoró positivamente el proceso de consulta llevado a cabo por el Gobierno con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en el marco de la Declaración para el Diálogo Social de 2004, incorporando a la norma de transposición algunas propuestas de los agentes sociales[128].

La Ley 31/2006 tiene por objeto regular la implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas que vengan creadas por alguna de las vías previstas por el Reglamento comunitario: fusión, transformación, constitución de una sociedad holding o constitución de una filial como SE. La Ley define las principales formas de implicación de los trabajadores que podrán articularse en el seno de la SE: la información, la consulta o la participación, si bien deja abierta la posibilidad de establecer «cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores puedan influir en las decisiones que se adopten en las empresas».

Por tanto, entre los instrumentos regulados para garantizar la implicación de los trabajadores en la SE figuran los derechos de información y consulta al órgano de representación de los trabajado-

[128] Dictamen del CES 3/2005 sobre el Anteproyecto de Ley sobre Implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas.

res, o a los representantes de los trabajadores, con antelación a la adopción de decisiones empresariales de alcance transnacional. Dichos instrumentos, como se ha dicho, se han ensayado en otros ámbitos en los que cuentan ya con una historia de diez años[129]. La Directiva SE y la Ley 31/2006, por su parte, incorporan una definición de la información y la consulta distinta, orientada a una mayor efectividad de estos derechos, con respecto a las que operan en el ámbito de los comités de empresa europeos. Así, en el caso de la consulta, ésta se deberá producir en un momento, de un modo y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores, a partir de la información facilitada, expresar una opinión sobre las medidas previstas por la dirección empresarial que pueda ser tenida en cuenta a la hora de adoptar las decisiones. Sin embargo, la mayor novedad de los derechos de implicación regulados por la Ley 31/2006 en el sistema español de relaciones laborales podría derivar, en su caso, de la incorporación, por las SE que fijen su domicilio en España, del instrumento de la participación por ella regulado. La participación, así, consiste en el derecho de influir, por parte del órgano de representación de los trabajadores o por parte de los representantes de los trabajadores, en la SE, bien mediante la elección o designación de determinados miembros del órgano de administración o de control de la sociedad, o bien mediante el derecho a recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de administración o de control[130]. Tal posibilidad, sin embargo, dependería de la capacidad y de la voluntad de las partes de alcanzar un acuerdo con estas implicaciones o de la aplicación, en los supuestos tasados que se establecen, de las reglas de

[129] Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, por la que se transpuso al ordenamiento español la Directiva 94/45.

[130] Previamente, las implicaciones mercantiles derivadas de la regulación del Estatuto de la sociedad anónima europea se plasmaron, para el ordenamiento español, mediante la aprobación de la Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la Sociedad anónima europea domiciliada en España. Dicha Ley modifica el Texto Refundido de la Ley de Sociedades anónimas añadiéndole un nuevo capítulo, el XII, en el que regula el régimen de las sociedades anónimas europeas que se domicilien en España. El aspecto más relevante estriba en que tales sociedades podrán optar, al organizar sus sistemas de administración, por contar únicamente con un órgano de dirección («sistema monista») o contar además con un Consejo de control («sistema dual»), que ostenta la representación de la sociedad frente al órgano de dirección. Como es sabido, la posibilidad de dotarse de un sistema dual de administración representa una importante novedad en el ordenamiento mercantil español, por más que tal opción se permita únicamente a las SE.

la participación contenidas en las disposiciones de referencia o subsidiarias que vienen previstas para determinadas situaciones.

El grueso de la Ley se dirige a regular las disposiciones aplicables a las sociedades europeas domiciliadas en España. Aplicando los principios de la Directiva SE, la principal vía para establecer las modalidades de la implicación de los trabajadores es la negociación de un acuerdo entre los órganos competentes de las sociedades participantes y los representantes de los trabajadores de esas mismas sociedades y sus filiales y centros de trabajo afectados. Cabe destacar que el momento de inicio de las negociaciones se hace coincidir con el momento en que los órganos de dirección o de administración de dichas sociedades hayan establecido el proyecto de constitución de la SE. La responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para dicha negociación corresponde a las propias sociedades participantes.

La Ley contiene, asimismo, reglas sobre la constitución, composición, funciones y funcionamiento de la comisión negociadora que deberá crearse, en representación de los trabajadores, así como sobre el contenido y la eficacia jurídica de los eventuales acuerdos. Las modalidades que podrán revestir los derechos de implicación de los trabajadores en la SE aparecen contempladas en las disposiciones sobre el contenido de los acuerdos: la creación de un órgano específico de representación de los trabajadores con competencias de interlocución con la dirección empresarial, a través del cual se ejercerán los derechos de información y consulta, uno o varios procedimientos de información y consulta, o el establecimiento de normas de participación, consistentes en el derecho de influir en los órganos de administración societarios antes mencionado.

Aplicando una técnica igual a la que se siguió en el ámbito de los comités de empresa europeos, se prevé la creación *ex lege*, por aplicación de unas disposiciones subsidiarias, en una serie de casos tasados, de un órgano de representación de los trabajadores, con funciones de información y consulta, o, en su caso, de un sistema de participación de los trabajadores. La Ley regula, asimismo, la confidencialidad de la información dispensada a los representantes de los trabajadores y la reserva, por la empresa, de determinadas informaciones. En otro título, la Ley establece las disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas filiales situados en España de las sociedades europeas, así como reglas procesales para la sustancia-

ción de pretensiones en este ámbito. Asimismo, se regula la aplicación de la Ley a la implicación de los trabajadores en las sociedades cooperativas europeas.

En suma, la Ley 31/2006 vino a introducir nuevos instrumentos que tratan de dotar a los representantes de los trabajadores de mecanismos y procedimientos para la defensa de intereses sociolaborales que pueden verse afectados por decisiones empresariales de las nuevas sociedades anónimas europeas, todo ello en un contexto de dinámicas societarias marcadas por las exigencias de competitividad dentro del mercado único europeo y de la economía global.

2.4.4. **Otras novedades de ámbito estatal**

A lo largo de 2006 se aprobaron varios reales decretos dirigidos a regular las relaciones de trabajo de colectivos específicos con características profesionales diferentes, a los que se entendió necesario dotar de un marco propio de regulación laboral en atención a razones de diversa índole. Así, vio la luz la regulación de dos nuevas relaciones laborales de carácter especial, la de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud y la de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos[131]. En el primer caso, la regulación se dio al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las profesiones sanitarias, y, en el caso de los abogados, al amparo de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se Incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad, dando cumplimiento a la previsión contenida en el artículo 2.1.i) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la declaración de nuevas relaciones laborales de carácter especial. Con anterioridad a la regulación de estas dos nuevas relaciones laborales especiales, se habían aprobado otros dos reales decretos de alcance y contenidos, al menos parcialmente, laborales, con el objeto de regular la prestación de servicios y otros aspectos del personal investigador en formación y de los cooperantes, respectivamente[132].

[131] Respectivamente, RD 1146/2006, de 6 de octubre, y RD 1331/2006, de 17 de noviembre.

[132] RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, y RD 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes.

En lo que respecta al personal residente de profesiones sanitarias, uno de los objetivos estribaba en regular una relación jurídica laboral que, al combinar prestación de servicios con una finalidad eminentemente formativa, presenta especificidades que se estiman fundamentadoras del carácter especial de dicha relación de trabajo. En el caso de los abogados que prestan servicios en despachos, la norma aprobada vino a cerrar la polémica planteada acerca de la naturaleza jurídica de un tipo de prestación de servicios y, dentro de ella, su carácter especial. Por su parte, la nueva regulación del personal investigador en formación introdujo la importante novedad de considerar como relación laboral, si bien en este caso de carácter común, la prestación de servicios durante los dos últimos años del ciclo de formación, posteriores a los dos primeros de beca, fortaleciéndose el reconocimiento de la trayectoria profesional de los investigadores. Por último, en relación a los cooperantes, uno de los fines del Estatuto aprobado consiste en concretar para este colectivo las previsiones de la normativa laboral general cuando sea ésta la naturaleza de la relación jurídica que une a dichos profesionales con las entidades de la cooperación al desarrollo.

Especialistas en ciencias de la salud residentes

El RD 1146/2006 se aprobó con la finalidad de cubrir la falta de una regulación específica de la relación de trabajo de estos profesionales en formación y establecer, por primera vez, un marco general y homogéneo para el colectivo, independientemente del carácter, público o privado, del centro en el que desarrollan sus servicios y adquieren su formación. La regulación de unas condiciones mínimas homogéneas para el conjunto del personal residente en formación, tras la culminación del proceso de descentralización de la sanidad, es un factor relevante dentro de las políticas de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud (SNS), en las que reviste gran importancia la política de condiciones laborales y retributivas de los profesionales sanitarios. El largo periodo transcurrido para dar cumplimiento al mandato contenido en la disposición adicional primera, apartado 2, de la Ley 44/2003, da muestra de un amplio proceso de participación al tiempo que apunta a dificultades en las negociaciones conducentes a la elaboración de la norma entre las administraciones y colectivos profesionales afectados, que no finalizaron, sin embargo, con la aprobación del Real Decreto[133]. La norma

[133] La participación de las organizaciones sindicales presentes en el Foro Marco para el diálogo social propició la incorporación a la regulación de parte de sus propuestas. Determinados contenidos del Real Decreto 1146/2006, en aspectos relativos a la jornada máxima, guardias y retribución, entre otros, suscitaron la oposición a la norma de algunas asociaciones de residentes y la demanda de cambios en relación con tales materias.

aprobada, por lo demás, trasciende los aspectos puramente jurídico-laborales para atender también al objetivo de facilitar la libre circulación de los médicos en aplicación de la Directiva 93/16, destinada a facilitar la libre circulación de los médicos y el reconocimiento mutuo de sus diplomas, certificados y otros títulos.

Las peculiaridades de la relación jurídica que vincula a este colectivo de profesionales con los centros médicos correspondientes, y que están en la base de su calificación como relación laboral especial, vienen determinadas por el objeto formativo de estos contratos consistente en el desarrollo de un programa de formación especializada, mediante el sistema de residencia, con el fin de obtener el título de especialista. Entre otros aspectos, ello determina la naturaleza temporal del contrato, el elenco de derechos y de deberes de estos trabajadores, así como las causas de extinción del contrato.

En relación con otros aspectos de las condiciones de trabajo, como los relativos a la jornada de trabajo y los descansos, la regulación contenida en el Real Decreto presenta asimismo especificidades que vienen determinadas por la pertenencia al sector de las profesiones sanitarias, lo que condiciona un tipo de regulación híbrida con elementos propios de la legislación laboral y del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

En el capítulo de retribuciones, el Real Decreto distingue entre los residentes que prestan servicios en las entidades dependientes del SNS y los contratados por entidades privadas. En el caso de los primeros la retribución será la establecida en las correspondientes leyes de presupuestos, si bien se fija una estructura salarial y las cuantías correspondientes a los conceptos salariales básicos y a algunos complementos de los que la integran, común para todo el colectivo. En el caso de los residentes contratados por entidades privadas, la retribución será la establecida en el convenio colectivo correspondiente, aunque se establece un suelo salarial mínimo común con los primeros, que también se prevé de aplicación gradual para el caso de que fuese inferior.

Abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos

La prestación de trabajo por abogados en despachos de titularidad individual o colectiva había venido siendo objeto de polémica en relación a la naturaleza jurídica de tales relaciones contractuales, en determinados supuestos. En esta situación, un reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo vino a reconocer inequívocamente la

existencia de trabajo en régimen asalariado de los abogados cuando, del análisis de las circunstancias concurrentes, quepa deducir las notas de ajenidad, dependencia y retribución, independientemente de la calificación dada por las partes a la relación de servicios[134]. Posteriormente, mediante la citada Ley 22/2005 se introdujo el carácter laboral especial de la prestación de servicios de los abogados que trabajan en despachos individuales o colectivos, y el correspondiente mandato al Gobierno para su regulación.

El Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, se ocupa así de la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo. Se declaran excluidos, con carácter general, los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o agrupados con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho, así como las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados, cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos, lo que se completa con la exclusión de una serie de supuestos específicos.

El Gobierno fundamentó el carácter especial de esta relación laboral en el hecho de hallarse los abogados sometidos al cumplimiento del conjunto de normas que rigen la profesión, incluidas las estatutarias, éticas y deontológicas, más allá de las puramente laborales, lo que, proyectado en el ámbito de los despachos de abogados en los que el cliente es distinto del empleador, condicionaría el desarrollo de la relación laboral con tales despachos. Las referidas peculiaridades justifican, según la Exposición de Motivos del Real Decreto, la modulación de la relación laboral, lo que efectivamente tiene un mayor o menor reflejo en la regulación de las fuentes, los derechos y deberes, las condiciones de trabajo y las vicisitudes del

[134] Sentencia del TS, Sala de lo social, de 3 de mayo de 2005 (RJ 2005/5786), dictada en unificación de doctrina. La sentencia en cuestión se refiere a un supuesto de prestación de servicios como abogado a una entidad mercantil (Instituto Municipal del Suelo) que no es un despacho de abogados, por lo que, incluso tras el RD 1331/2006, quedaría en el ámbito de la relación laboral común. No obstante, el análisis de la concurrencia de los requisitos de ajenidad, dependencia y retribución y el fallo a favor de la naturaleza laboral de estos servicios que contiene la sentencia citada parecen orientados a sentar una doctrina de alcance general.

contrato, entre otros aspectos, si bien es cierto que también hay frecuentes remisiones al Estatuto de los Trabajadores[135].

El poder de dirección deberá respetar los principios y valores inherentes al ejercicio profesional de la abogacía, en particular los relativos a la libertad e independencia profesional. La regulación del tiempo de trabajo prevé un mayor margen de flexibilidad en la utilización y distribución del mismo. Y, en último término, la regulación de las consecuencias que se puedan derivar de la falta de diligencia en el ejercicio de la actividad profesional o de los incumplimientos de los deberes de buena fe y confianza mutua motivan un especial tratamiento del régimen disciplinario y de la extinción del contrato por voluntad del titular del despacho.

2.4.5. **Reformas estatutarias**

En 2006 se aprobaron las reformas del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana y del Estatuto de Autonomía de Cataluña[136]. Posteriormente, en los primeros meses de 2007 se aprobaron las reformas del Estatuto de Autonomía de Baleares, así como de los Estatutos de Autonomía para Andalucía y de Aragón[137]. Las reformas llevadas a cabo incorporan, de manera generalizada, nuevas previsiones en el terreno de las competencias asumidas por las diferentes comunidades autónomas en una pluralidad de materias, entre ellas en el ámbito sociolaboral.

Sin que sea posible realizar en este punto una exposición pormenorizada de las previsiones estatutarias en el ámbito social y laboral, cabe aludir, entre las que pueden revestir mayor novedad o conse-

[135] Las razones que, según lo expuesto, fundamentarían el carácter especial de la relación laboral de los abogados que prestan servicios en despachos no son, sin embargo, pacíficas. Así, las organizaciones sindicales CCOO y UGT entendieron que no existe suficiente fundamento para avalar la no aplicación a este tipo de prestación de trabajo del régimen laboral común. Junto a ello, la regulación de las causas de extinción del contrato y la relativa a los convenios colectivos específicos para este sector, entre otros aspectos, fundamentaron la impugnación del Real Decreto por parte de los dos sindicatos mayoritarios.

[136] Respectivamente, Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, y Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio.

[137] Leyes Orgánicas 1/2007, de 28 de febrero, 2/2007, de 19 de marzo, y 5/2007, de 20 de abril.

cuencias prácticas, a la regulación que contemplan algunos de los nuevos Estatutos en cuanto a competencias ejecutivas de las comunidades autónomas en determinados aspectos de trabajo y relaciones laborales.

Los nuevos Estatutos de Autonomía de Cataluña y de Andalucía, entre las competencias que asumen en materia de inmigración, recogen la competencia ejecutiva en materia de autorización de trabajo de los extranjeros cuya relación laboral se desarrolle en el territorio de la comunidad autónoma, que ejercerán en necesaria coordinación con la que corresponde al Estado en materia de entrada y residencia de extranjeros. En ambos casos, dicha competencia incluye la tramitación y resolución tanto de las autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia o ajena, como de los recursos presentados en relación a estos expedientes y la aplicación del régimen de inspección y sanción[138].

Por otro lado, los Estatutos recogen las competencias de ejecución en materia laboral, algunos de ellos estableciendo una lista de los aspectos que la integran. Los Estatutos catalán y andaluz y el Estatuto de Autonomía de Aragón recogen dichas competencias ejecutivas en materia de trabajo y relaciones laborales y, además, atribuyen a la administración autonómica la competencia ejecutiva sobre la función pública inspectora en todo lo relacionado con tales materias. Dichos Estatutos, a tal fin, establecen la dependencia orgánica y funcional de los funcionarios de los cuerpos correspondientes respecto de la administración autonómica y prevén, asimismo, establecer las necesarias garantías en el ejercicio eficaz de la función inspectora en el ámbito social a través de mecanismos de cooperación entre el Estado y las comunidades autónomas[139].

2.5. Prevención de riesgos laborales

Los interlocutores sociales han alcanzado importantes acuerdos en materia de salud laboral y han proseguido los trabajos preparatorios de la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo para los pró-

[138] El Estatuto de Autonomía de Baleares, por su parte, atribuye a la comunidad autónoma la función ejecutiva sobre la inmigración «en los términos previstos en la Constitución y en la legislación del Estado».

[139] Los Estatutos andaluz y aragonés prevén, más específicamente, que las competencias del Estado y de la comunidad autónoma se ejercerán de forma coordinada, conforme a los planes de actuación que se determinen a través de los indicados mecanismos.

ximos años. Planteada para el periodo 2007-2011, su objetivo fundamental sería reducir la siniestralidad y acercar los datos de accidentes laborales de España a los valores medios de la Unión Europea. Para ello, pretende constituirse como un instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales, dando coherencia a las actuaciones en materia de seguridad laboral desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos.

En el ámbito de la Unión Europea, el balance de la Estrategia comunitaria 2002-2006 ha puesto de manifiesto que los Estados miembros han alcanzado verdaderos progresos en lo que respecta a la elaboración de estrategias y de programas de acción más selectivos[140]. Entre los años 2000 a 2004, la tasa de accidentes de trabajo mortales en la UE-15 disminuyó en un 17 por 100 y los accidentes de trabajo que provocaron una ausencia superior a tres días disminuyeron en un 20 por 100.

No obstante, la reducción de los riesgos profesionales no ha sido homogénea: algunas categorías de trabajadores, como los trabajadores jóvenes e inmigrantes, siguen teniendo una mayor siniestralidad; las pymes son más vulnerables, tanto por contar con menos recursos para dotarse de sistemas complejos de protección, como por verse más afectadas por el impacto negativo de los problemas de salud y de seguridad; algunos sectores de actividad, como la construcción o el transporte, continúan siendo particularmente peligrosos; y, en último término, están aumentando las enfermedades profesionales derivadas de trastornos osteomusculares y riesgos psicosociales, estas últimas fundamentalmente en sectores como educación y sanidad.

Asimismo, la Comisión Europea ha apuntado que la naturaleza de los riesgos profesionales cambia al ritmo del incremento de las innovaciones, del desarrollo de nuevos factores de riesgo y de la transformación del trabajo, cambios que exigen una investigación especializada que permita comprender mejor el fenómeno y definir medidas de prevención eficaces.

En este contexto, la Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012 ha propuesto la reducción continua, duradera y homogénea de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, estableciendo varios objetivos principales (recuadro II-10) y

[140] COM (2007) 62 final, de 21 de febrero: *Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)*.

RECUADRO II-10

OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA ESTRATEGIA COMUNITARIA 2007-2012

- Garantizar la correcta aplicación de la legislación de la Unión Europea.
- Apoyar a las pymes en la aplicación de la legislación vigente.
- Adaptar el marco jurídico a la evolución del mercado de trabajo y simplificarlo, teniendo muy presentes a las pymes.
- Fomentar el desarrollo y la puesta en práctica de las estrategias nacionales.
- Fomentar los cambios de comportamiento entre los trabajadores y animar a los empresarios a que adopten enfoques que favorezcan a la salud.
- Elaborar métodos para la identificación y evaluación de nuevos riesgos potenciales.
- Mejorar el seguimiento de los progresos alcanzados.
- Promover la salud y la seguridad a escala internacional.

un objetivo global para estos años: la disminución de un 25 por 100 de la incidencia de los accidentes de trabajo en la Unión Europea.

Por su parte, la OIT ha recordado la magnitud a escala mundial de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, así como el impacto negativo que éstas tienen sobre la productividad y el desarrollo económico y social. En esta línea, en el año 2006 se adoptó el Convenio 187 sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y la Recomendación 197 sobre este mismo tema.

Para la OIT es imprescindible promover de forma continua una cultura de prevención en materia de seguridad y salud laboral, mediante el desarrollo de políticas, sistemas y programas nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, en su caso, con otras partes interesadas. A este respecto, son elementos esenciales tanto la cooperación entre la dirección de la empresa, los trabajadores y sus representantes, como el establecimiento de mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas.

2.5.1. **Reforma de los servicios de prevención**

Los debates científicos y sociales en esta materia habían puesto de manifiesto una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y la necesidad de una mayor integración de la prevención en

la empresa, con un cumplimiento más eficiente de la normativa. De hecho, el Acuerdo de la mesa de prevención de riesgos laborales de 30 de diciembre de 2002 ya incluía la necesidad de modificar el Reglamento de los Servicios de Prevención, a fin de lograr una mejora de la eficacia del sistema preventivo.

En este contexto, el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, ha abordado la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y de las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, establecidas en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre. Con carácter general, se ha clarificado el deber de integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, con la colaboración de los trabajadores y sus representantes en la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.

El plan de prevención de riesgos laborales se articula como la herramienta a través de la cual se integra dicha actividad, precisándose el ámbito y elementos que debe contener cada plan, atendiendo a la dimensión y características de la empresa. En aras de facilitar la implantación, aplicación y seguimiento del plan, en particular por las pequeñas y medianas empresas, cabe destacar el mandato al Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo para que elabore y actualice una guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

La mejora de la integración de la prevención en la empresa informa el deber de los trabajadores y sus representantes de contribuir a ese objetivo, colaborando en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas. En particular, el concierto de la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos, requiere el debate y, en su caso, acuerdo sobre las características técnicas del concierto en el seno del comité de seguridad y salud de la empresa.

Por su parte, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa.

En todo caso, las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada o que desarrollen las acti-

vidades preventivas conjuntamente con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. El informe de auditoría deberá reflejar la imagen fiel de ese sistema, mediante la realización de un análisis sistemático, documentado y objetivo, conforme al contenido, metodología y plazos establecidos, debiéndose repetir cada cuatro años, con carácter general, o cada dos, en el caso de actividades que presentan un especial riesgo.

El Real Decreto 604/2006 incorpora, además, un nuevo artículo en el Reglamento de los servicios de prevención, en el que se establece la presencia de recursos preventivos del empresario en determinados supuestos y situaciones de riesgo y peligrosidad. En este mismo sentido, la modificación del citado Real Decreto 1627/1997 tiene como objetivo regular la presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.

2.5.2. **Un nuevo marco para las enfermedades profesionales**

La información disponible había puesto de manifiesto las dificultades en la protección frente a las contingencias profesionales, derivadas tanto de la falta de actualización de la lista de enfermedades profesionales, previstas en el Real Decreto 1995/1978, como de las dificultades de su notificación y, en consecuencia, de su infradeclaración. Esta situación tampoco se solucionó con la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, pese a que en ella ya se preveía la necesidad de que, a través de las correspondientes normas reglamentarias, se regulase el procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales y, en general, un nuevo sistema de comunicación e información de las mismas.

El Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, de julio de 2006, contenía, entre otros, el compromiso de elaborar una nueva lista de enfermedades profesionales, con efectos en las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad permanente o muerte y supervivencia, que adecuase la lista vigente a los nuevos procesos productivos y de organización, siguiendo la Recomendación Europea sobre enfermedades profesionales de 2003.

Conforme a estos compromisos, el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, ha aprobado el cuadro de enfermedades profesio-

nales en el sistema de la Seguridad Social y nuevos criterios para su notificación y registro. La actualización del cuadro, la modificación del sistema de notificación y el anuncio de la futura elaboración de una guía de criterios técnicos en esta materia son las principales novedades que, en suma, deberían permitir un mayor y mejor reconocimiento de las enfermedades profesionales.

Adecuación del cuadro de enfermedades profesionales

Por lo que se refiere al primer aspecto, se ha adecuado el cuadro a la citada Recomendación de 2003, con una estructura de doble listado. En su Anexo I se recogen las enfermedades profesionales, habiéndose seguido el criterio de mantener, una vez actualizado y reordenado, el contenido de la lista de 1978, a la vez que se incorporan las enfermedades provenientes del cuadro europeo. Su estructura conserva la distribución en seis grupos, contemplándose el agente o sustancia susceptible de causar la enfermedad, con la relación de las principales actividades capaces de producirlas.

El nuevo listado contiene avances importantes respecto al anterior, fundamentalmente a través de una mejor sistemática y de la incorporación de nuevas sustancias y actividades. La mejor sistemática se observa, por ejemplo, en que, frente a la dispersión anterior, ahora se recogen en un solo grupo, el sexto, todas las enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos, como las derivadas de trabajos expuestos a la inhalación de polvos de amianto[141]. Entre las novedades, se encuentran las enfermedades oftalmológicas a consecuencia de exposiciones a rayos ultravioleta, los nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales, las enfermedades derivadas de sustancias de bajo peso molecular y la consideración del polvo de madera dura como factor cancerígeno.

El Anexo II establece una lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión podría con-

[141] Respecto a este tipo de trabajos, el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, ha establecido las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto. Este Decreto actualiza la normativa española en esta materia, a través de una regulación única, frente a la dispersión y complejidad anterior, a la vez que transpone al ordenamiento español la Directiva 2003/18/CE, de 27 de marzo, por la que se modifica la Directiva 83/477/CEE del Consejo, de 19 de septiembre, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.

templarse en el futuro. Su inclusión en este apartado genera, fundamentalmente, obligaciones preventivas y de estudio por parte de las Administraciones públicas.

Esta regulación no afecta al artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social[142], de modo que aquellas patologías no incluidas en la relación de enfermedades profesionales contraídas con motivo de la realización del trabajo tendrán la consideración de accidente laboral. En este sentido, las enfermedades incorporadas en el citado Anexo II podrían adquirir un valor de presunción a la hora de acreditar la relación de causalidad entre la enfermedad y la ejecución del trabajo.

Por último, hay que subrayar que el nuevo cuadro no se configura de manera estática, sino que se prevén mecanismos para su actualización por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe del Ministerio de Sanidad y Consumo y, en su caso, de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nuevo procedimiento de tramitación

Conforme al Decreto de 1978 y su normativa de desarrollo, la enfermedad profesional se diagnosticaba en el parte médico del facultativo, de la entidad colaboradora o del servicio de salud, que atendía al trabajador, éste debía presentar el parte en su empresa, para que el empresario elaborase el correspondiente parte de enfermedad profesional en el modelo oficial y lo remitiese a la entidad gestora o colaboradora que se hiciera cargo de esta contingencia. El Real Decreto de 2006 simplifica el procedimiento y establece que la elaboración y tramitación de los partes de enfermedad profesional corresponden a la entidad gestora o mutua que asuma estas contingencias[143], sin perjuicio de contar con la oportuna información que facilite la empresa. A estos efectos, se ha habilitado el sistema informático de la Seguridad Social, así como la utilización de los datos recogidos en los ficheros administrativos del sistema.

[142] El artículo 115.2.e) LGSS considera accidente de trabajo las enfermedades no incluidas en el concepto de enfermedad profesional, que «contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo».

[143] El nuevo procedimiento ha sido desarrollado en la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional y se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

También se atribuye un mayor papel a los facultativos del SNS y, en su caso, de los servicios de prevención, para los que se contempla el deber de comunicar, a la entidad gestora o colaboradora, la existencia de enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales o cuyo origen profesional se sospecha.

Hacia el establecimiento de criterios epidemiológicos

De otra parte, es subrayable la previsión de elaboración, por los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo, de una guía de síntomas y patologías relacionados con el agente causante de la enfermedad profesional, llamada a servir como fuente de información y ayuda para el diagnóstico de estas enfermedades. Con este mismo fin, también resultará especialmente importante la creación, en el ámbito de la Seguridad Social, de la unidad administrativa encargada de recoger y analizar la documentación relativa a las enfermedades profesionales, así como su colaboración con los organismos competentes de las comunidades autónomas.

En definitiva, el mayor conocimiento de las enfermedades profesionales ha sido una asignatura pendiente puesta de manifiesto en múltiples ocasiones por las mesas de diálogo social en prevención de riesgos laborales, por lo que el nuevo cuadro y los criterios establecidos en el Real Decreto 1299/2006 deberán permitir una mejora de la salud laboral en España.

Actualización de la tarifa de cotización por contingencias profesionales

La tarifa de cotización por contingencias profesionales, aprobada por el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, en sus veintiséis años de vigencia tan sólo había experimentado alguna modificación parcial, que afectó a epígrafes muy concretos de actividad, pese a que en su propio preámbulo se reconocía el avance que su actualización supone para los objetivos de simplificación y redistribución de la política de Seguridad Social, a la vez que se afirmaba que de su vigilancia en la práctica debían deducirse indicadores que permitiesen ejercitar las revisiones periódicas necesarias para su adaptación a la realidad económico-social en la que actúa.

El Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social recogió el compromiso de aprobar una nueva tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales que adecuase la vigente desde hace 26 años a la realidad productiva actual. Los firmantes hicieron un llamamiento para que se simplificase la «tarificación» y la ges-

tión y se pusiera en relación más directa la prima a abonar con el riesgo correspondiente a la actividad realizada.

Atendiendo a estos compromisos, la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, ha modificado la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Desde el 1 de enero de 2007, la cotización a la Seguridad Social de los empresarios, cualquiera que sea el régimen de encuadramiento y, en su caso, de los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de Trabajadores Autónomos, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se llevará a cabo en función de la correspondiente actividad económica, ocupación o situación. La nueva tarifa simplifica la gestión, reduciendo el número de epígrafes y el tipo medio de cotización, y pone en relación más directa la prima a abonar con el riesgo. Si hasta el año 2006 la cuota a pagar ha respondido a la profesión del trabajador cubierto, a partir de 2007 las cotizaciones empresariales por accidente o enfermedad profesional se acomodan al riesgo de la actividad a desarrollar.

2.5.3. **Siniestralidad laboral**

Las estadísticas oficiales muestran un aumento del número de accidentes, pero también una disminución de la incidencia y gravedad de la siniestralidad laboral en España.

En 2006 se produjeron 1,7 millones de accidentes de trabajo, lo que supone un incremento de un 3,3 por 100 respecto al año anterior (cuadro II-56), rompiéndose la tendencia de los últimos cuatro años, en los que se ha venido observando una continua disminución del número de accidentes laborales. Sin embargo, este incremento es inferior al registrado en la población afiliada, que aumentó un 4,6 por 100, superando los 15,5 millones de afiliados. En este sentido, el índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja[144] se situó en la cifra de 6.030[145], lo que supone un 1,3 por 100 menos que en el año 2005.

[144] Número de accidentes por cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas.

[145] Dato provisional, pendiente del proceso de consolidación de los datos de accidentes de trabajo.

CUADRO II-56

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Valores absolutos		Variaciones sobre el año anterior					
			Valores absolutos			Porcentaje		
	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Total accidentes	**1.661.582**	**1.716.657**	**–109.006**	**–45.248**	**55.075**	**–6,0**	**–2,7**	**3,3**
Accidentes con baja	999.041	1.030.373	–15.773	37.801	31.332	–1,6	3,9	3,1
En jornada de trabajo	906.836	934.743	–23.141	30.240	27.907	–2,6	3,4	3,1
Leves	896.063	925.004	–22.142	30.896	28.941	–2,5	3,6	3,2
Graves	9.783	8.773	–921	–691	–1.010	–8,1	–6,6	–10,3
Mortales	990	966	–78	35	–24	–7,6	3,7	–2,4
In itinere	92.205	95.630	7.368	7.561	3.425	9,5	8,9	3,7
Leves	89.517	93.284	7.226	7.901	3.767	9,7	9,7	4,2
Graves	2.309	1.974	106	–231	–335	4,4	–9,1	–14,5
Mortales	379	372	36	–109	–7	8,0	–22,3	–1,8
Accidentes sin baja	662.541	686.284	–93.233	–83.049	23.743	–11,1	–11,1	3,6
Enfermedades profesionales	**28.904**	**21.774**	**1.842**	**1.361**	**–7.130**	**7,2**	**4,9**	**–24,7**
Con baja	24.912	18.511	–839	1.948	–6.401	–3,5	8,5	–25,7
Sin baja	3.992	3.263	2.681	–587	–729	141,3	–12,8	–18,3

Fuente: MTAS, *Estadística de Accidentes de Trabajo*. Avance enero-diciembre 2006.

Atendiendo a su gravedad, el aumento del número de accidentes se registró exclusivamente en los de carácter leve y sin baja, pues disminuyeron tanto los de carácter grave como los mortales. Además, la reducción del índice de incidencia de éstos fue especialmente importante, de un 13,2 por 100 en los graves y de un 4,5 por 100 en los mortales.

Los accidentes laborales con baja en jornada de trabajo ascendieron a 934.743 en el conjunto de 2006, un 3,1 por 100 más que el año anterior. Sin embargo, pese al aumento del número de siniestros, los accidentes de carácter grave descendieron un 10,3 por 100, mientras que los de carácter mortal disminuyeron un 2,4 por 100, situándose la cifra, en este caso, nuevamente por debajo de los mil siniestros por tercer año consecutivo.

En 2006 se computaron, asimismo, 95.630 accidentes *in itinere*, un 3,7 por 100 más que en el año 2005, si bien, al igual que ocurrió con el epígrafe anterior, este incremento afectó exclusivamente a los siniestros leves, pues tanto los graves como los mortales descendieron respecto al año anterior.

Por sector de actividad (cuadro II-57), servicios fue el sector en el que se registraron más accidentes con baja en jornada de trabajo

CUADRO II-57

ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO POR SECTOR Y GRAVEDAD, 2006 (Número de accidentes y % variación anual del índice de incidencia)

Sector	Total		Leves		Graves		Mortales		Población afiliada
	Núm. accidentes	Variación Índice Incidencia	Núm. accidentes	Variación Índice Incidencia	Núm. accidentes	Variación Índice Incidencia	Núm. accidentes	Variación Índice Incidencia	
Agrario	34.215	1,2	33.513	1,6	639	–12,5	63	–8,1	1.123.960
Industria	242.542	1,2	240.236	1,4	2.104	–11,3	202	0,9	2.385.118
Construcción	255.636	–3,6	252.368	–3,5	2.969	–12,5	299	–11,8	1.938.992
Servicios	402.350	–2,3	398.887	–2,1	3.061	–15,9	402	–1,8	10.054.339
Total	**934.743**	**–1,3**	**925.004**	**–1,1**	**8.773**	**–13,2**	**966**	**–4,5**	**15.502.408**

Índice de incidencia: accidentes por cada 100.000 trabajadores con contingencias profesionales cubiertas.
Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: *Avance de siniestralidad laboral 2006.*

y, particularmente, el mayor número de siniestros de carácter mortal, casi el 42 por 100 del total y un 4 por 100 más que en 2005. La construcción aumentó un 5,8 por 100 el número total de accidentes de trabajo, si bien disminuyeron tanto los accidentes de trabajo graves como los mortales. En la industria, el número de accidentes se incrementó en un 1,4 por 100, siendo destacable el descenso de un 11,2 por 100 de los accidentes calificados como graves. Por último, el sector agrario presenta el menor número de accidentes, con un descenso de un 2,2 por 100 respecto al año anterior.

Ahora bien, para un mayor conocimiento y seguimiento de la siniestralidad laboral, las cifras absolutas de accidentes de trabajo deben relacionarse con el número de afiliados con las contingencias profesionales cubiertas, observándose, de este modo, el índice de incidencia de estos accidentes por sector.

A este respecto, es subrayable el descenso del índice de incidencia en los sectores de construcción y servicios. En el primero, el índice total descendió un 3,6 por 100, siendo importante el descenso en los accidentes graves y mortales, que disminuyeron, respectivamente, un 12,5 y un 11,8 por 100 respecto al año anterior. Por lo que se refiere a servicios, el índice total se redujo en un 2,3 por 100, apreciándose un notable descenso de la incidencia de los accidentes graves, de un 15,9 por 100, y una ligera reducción del índice de accidentes mortales, un 1,8 por 100 menos.

Por el contrario, los sectores agrario e industria aumentaron sus índices totales de incidencia en un 1,2 por 100 respecto al año 2005. No obstante, el sector agrario vio reducida la incidencia de los accidentes graves y mortales, un 12,5 y un 8,1 por 100, respectivamente. En el caso de la industria, si bien disminuyó el índice de los accidentes graves en un 11,3 por 100, la incidencia de los accidentes mortales registró un ligero incremento, de un 0,9 por 100.

En lo que se refiere a las causas, atendiendo a los datos disponibles, referidos al año 2005, se observa que casi un tercera parte del total de accidentes se debió a sobreesfuerzos. Otras de las principales formas de accidente fueron: las caídas y golpes contra objetos inmóviles, un 18,3 por 10 del total; los choques o golpes contra un objeto en movimiento, un 17,3 por 100; y el contacto con un agente material cortante, punzante o duro, un 13,5 por 100.

En el caso de los accidentes mortales, dos causas originaron el 50 por 100 de los mismos: las patologías no traumáticas (infartos, derrames, etc.) y los accidentes de tráfico, causas, ambas, de difícil gestión preventiva empresarial. Asimismo, otros dos tipos de causas motivaron otro 30 por 100 de estos fallecimientos: las caídas del trabajador y los aplastamientos.

Por otra parte, el análisis de la siniestralidad laboral muestra variaciones significativas en el caso de los inmigrantes y los jóvenes. Respecto a los primeros, también con datos referidos al año 2005, con una población afiliada de 1.149.117 trabajadores, sufrieron un total de 78.395 accidentes, de los que 838 fueron graves y 96 mortales. El índice de incidencia se situó en la cifra de 6.822, casi un 14 por 100 más que el índice de incidencia total, que fue de 6.012 (cuadro II-58). En el caso de los accidentes mortales, su índice se situó en 8,4, dos puntos por encima del resto de trabajadores.

Por sectores, los trabajadores inmigrantes superan los índices de incidencia generales en industria y servicios, presentan índices similares al del resto de trabajadores en el sector agrario y, por el contrario, tienen un índice inferior en la construcción. En cuanto a los accidentes mortales, la diferencia en la incidencia es superior en la industria, mientras que en el resto de sectores se mueven en torno a medio punto.

CUADRO II-58

ÍNDICE DE INCIDENCIA, GENERAL Y DE TRABAJADORES INMIGRANTES, 2005

Sector	Índice de incidencia total		Índice de incidencia acc. mortales	
	General	Trabajadores inmigrantes	General	Trabajadores inmigrantes
Agrario	2.945	2.983	5,7	5,1
Industria	10.174	15.009	8,1	13,4
Construcción	13.498	11.362	17,5	18,2
Servicios	3.953	4.437	3,9	4,2
Total	**6.012**	**6.822**	**6,3**	**8,4**

Fuente: INSHT, *Avance de siniestralidad laboral julio 2005-junio 2006.*

Asimismo, la siniestralidad laboral muestra también una especial incidencia entre los trabajadores jóvenes. En el año 2005, un 36 por 100 de los accidentes ocurridos en jornada de trabajo correspondió a trabajadores menores de 30 años, mientras que la población ocupada en este tramo de edad se sitúa en torno a una cuarta parte del total de ocupados. A este respecto, factores como la ausencia de una formación en prevención de riesgos laborales o la falta de experiencia profesional inciden en un importe número de accidentes. Así, más de la mitad de los trabajadores accidentados en ese año durante la jornada laboral tenía una antigüedad menor de un año en su puesto de trabajo y en torno a un 10 por 100 contaba con menos de un mes en su empleo.

Descenso en el número de enfermedades profesionales registradas

Por lo que respecta al apartado de enfermedades profesionales, en el año 2006 se registraron 21.774 casos, casi un 25 por 100 menos que en 2005, frente a la tendencia al alza de los últimos años. No obstante, ante las citadas deficiencias en el sistema hasta ahora vigente y la infradeclaración que se ha venido detectando, habrá que esperar a la puesta en marcha del nuevo cuadro de enfermedades y del procedimiento de notificación y registro, para poder analizar con detenimiento los datos que resulten de la aplicación de estos cambios y para valorar, en primer lugar, si efectivamente proporcionan un mejor conocimiento de las enfermedades profesionales y, en segundo lugar, si, como se cree, se va a producir una mayor declaración de estas patologías y, en definitiva, el impacto del Real Decreto 1299/2006 sobre una mejor protección de la salud de los trabajadores.

2.5.4. **Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad y salud laboral**

Durante el año 2006, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha llevado a cabo dos campañas dirigidas a la prevención de riesgos laborales: el Plan de acciones prioritarias para la reducción de la siniestralidad laboral y una campaña sobre prevención de la exposición al amianto.

El Plan de acciones prioritarias preveía el desarrollo de programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en empresas de ámbito supraautonómico que, por sí mismas o por la rama de actividad en que estuvieran incluidas, presentaran altos índices de siniestralidad. Su principal objetivo ha sido la promoción de la cultura preventiva en estas empresas, mediante el desarrollo y ejecución de medidas preventivas. La adopción de medidas sancionadoras se contemplaba sólo para cuando fuera necesario por la naturaleza de los incumplimientos detectados.

En total, las acciones han afectado a 585 empresas, en su mayor parte pertenecientes al sector de la construcción, y la principal medida adoptada han sido los requerimientos (1.043) a las empresas para solventar las deficiencias detectadas. Sólo se formularon 62 propuestas de sanción y cinco órdenes de paralización de la actividad, por considerar que existía riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Con carácter general, los incumplimientos más comunes se debieron a que no se habían efectuado las correspondientes evaluaciones de riegos o no se había implantado un sistema general de gestión del plan de prevención de riesgos laborales. En cuanto a los incumplimientos específicos del sector de la construcción, entre otros, se detectó la ausencia de instrucciones suficientes y adecuadas, con carácter previo al inicio de las actividades concurrentes en un mismo centro de trabajo, así como la no articulación de los medios de coordinación entre estas empresas.

Por otro lado, la campaña sobre el amianto se ha llevado a cabo durante el segundo semestre de 2006, de forma simultánea a la de-

sarrollada en todos los Estados miembros de la Unión Europea[146], centrándose en la protección de la salud de los trabajadores que desempeñan trabajos de mantenimiento, demolición, retirada o eliminación de materiales que contienen amianto.

En este contexto, se inspeccionaron 442 centros de trabajo, la mayoría de ellos correspondientes a empresas de menos de 20 trabajadores. Como resultado de estas actuaciones se efectuaron más de 800 requerimientos, se impusieron 103 sanciones, en 21 casos se paralizaron los trabajos por riesgo grave y, además, se remitieron 5 informes al Ministerio Fiscal por apreciarse posibles ilícitos penales.

Los incumplimientos más frecuentes que se detectaron afectaban, entre otros aspectos, a la evaluación de riesgos inapropiada, la utilización de medios de trabajo inadecuados, o deficiencias relacionadas con el registro de datos relativos a la exposición al amianto.

ANEXO AL CAPÍTULO II

LISTADO DE LA MUESTRA DE CONVENIOS

1. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR ESTATAL

1. CC para la industria de alimentos compuestos para animales para el periodo 2006-2008.
2. CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos.
3. VI CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.
4. CC general de trabajo de la industria textil y de la confección.
5. III CC sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías.
6. III CC sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia
7. CC estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas.
8. CC de grandes almacenes.
9. XII CC estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

[146] La campaña se enmarca en los trabajos del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo de la Unión Europea y, en concreto, en el grupo de trabajo encargado de elaborar directrices útiles sobre buenas prácticas para las actividades en las que persistiese el peligro de exposición al amianto.

10. V CC de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.
11. XII CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
12. IV CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
13. CC marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.
14. CC estatal de empresas de mensajería.
15. XV CC estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable.
16. CC de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos y sus trabajadores.
17. II CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.
18. III CC estatal de gestorías administrativas.
19. CC Estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.
20. VIII CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.

2. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA/GRUPO DE EMPRESAS

1. III CC de Diario ABC, SL.
2. CC del Grupo Motorpress Ibérica.
3. CC del Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, SL.
4. II CC de Algeco Construcciones Modulares, SAU (antes, Alquimodul, SA).
5. I CC de la empresa Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU.
6. CC de Kaefer Aislamientos, SA.
7. CC de la empresa Rodio Cimentaciones Especiales, SA.
8. CC de Autobar Spain, SA.
9. XVIII CC de Automóviles de Guadalajara, SA.
10. I CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA.
11. III CC de Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, SA.
12. CC de Franquimobel, SA.
13. CC de Getronics España Solutions, SL.
14. CC del Grupo Champion.
15. I CC del Grupo Eroski.
16. CC de la empresa Mercadona, SA.
17. CC de Miele, SA.
18. IV CC de NCR España, SL.

19. V CC de Supermercados Sabeco, SA y Sabeco Euskadi, SL.
20. CC de la empresa Fundación Secretariado Gitano.
21. IV CC de Grupo Unión Radio.
22. CC del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, SA.
23. CC de Mediterránea Merch, SL.
24. IV CC del Personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.
25. III CC de Ombuds Servicios, SL.
26. CC de Reintegra, SA.
27. CC de Selección y Servicios Integrales, SA.
28. CC de Star Servicios Auxiliares, SL.
29. VIII CC del personal laboral del Consejo General del Poder Judicial.

3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO AUTONÓMICO

1. CC de trabajo para empresas cosecheras y productoras de tomate. Región de Murcia.
2. CC de minoristas de alimentación de Asturias.
3. CC del sector de comercio de alimentación de la Comunidad de Madrid.
4. CC del sector de empresas de azafatas y promotores/as de venta de Cataluña.
5. CC del sector de hospedaje de Madrid.
6. CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínico de Madrid.
7. CC del sector de la construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid.
8. CC de los trabajadores y trabajadoras de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y socioculturales en Castilla y León.
9. CC de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña.
10. CC para establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia de Murcia.
11. II CC de empleados de notarías del Colegio de Madrid.

4. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL

1. CC del sector de empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas.
2. CC del campo de Albacete.
3. CC del sector del comercio de alimentación de Pontevedra.
4. CC del sector de repostería industrial y obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería Burgos.
5. CC del sector de comercio de alimentación de León.

6. CC de trabajo de las empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona.
7. CC del sector del comercio de alimentación de Álava.
8. CC de trabajo del sector de autoescuelas de Valencia.
9. CC del sector de la construcción y obras públicas de Sevilla.
10. CC de trabajo para el sector de la industrias azulejos, pavimentos, baldosas cerámicas de Castellón.
11. CC del sector de comercio del calzado de Valencia.
12. CC del sector detallistas y autoservicios de alimentación de Zaragoza.
13. CC de trabajo del sector de comercio de ultramarinos y similares de Valencia.
14. CC de trabajo de sector del comercio textil de la provincia de Tarragona.
15. CC del sector de industrias de hostelería de Huelva.
16. CC del sector de hostelería de Ciudad Real.
17. CC del sector de la hostelería de Málaga.
18. CC del sector de hostelería de Sevilla.
19. CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de A Coruña.
20. CC del sector de sanidad privada de Valencia.
21. CC del sector provincial de limpieza de edificios y locales de Burgos.
22. CC del sector de limpieza de edificios y locales de Sevilla.
23. CC del sector de clínicas y centros sanitarios privados de Málaga.
24. CC provincial de hostelería para la provincia de Cáceres.
25. CC de comercio textil de la provincia de Ourense.
26. CC provincial de comercio textil, calzado y piel de Tenerife.
27. CC del sector de la industria de la panadería de León.
28. CC suscrito por la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Alicante y el personal a su servicio.
29. CC del sector de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería de Burgos.
30. CC del sector de oficinas de farmacia de Alicante.
31. CC del sector de clínicas y centros sanitarios privados de Málaga.
32. CC del sector de actividades agropecuarias de Zaragoza.
33. CC del sector de almacenistas de Bizkaia.
34. CC de trabajo de licores de la provincia de Barcelona.
35. CC del sector de industrias y trabajadores de confiterías, reposterías, pastelerías de Guadalajara.
36. CC del sector de venta al por mayor de tejidos, mercería y paquetería de Pontevedra.

37. CC de ámbito provincial para el sector del comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo.
38. CC del sector de derivados del cemento de Palencia.
39. CC del comercio de elementos del metal de Ourense.
40. CC de trabajo de las pompas fúnebres de Barcelona.