CAPÍTULO II

MERCADO DE TRABAJO, POLÍTICAS DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

INTRODUCCIÓN

El estudio del año 2007 en lo referido al mercado de trabajo viene marcado por una circunstancia previa, que es la necesidad de deslindar los resultados propios del año, aún considerablemente buenos, de las tendencias negativas, claramente preocupantes, que han ido asentándose al final del mismo y en los primeros meses del año en curso. Unos no pueden olvidarse en una memoria anual, pero las otras no pueden obviarse y obligan a leer aquéllos de una forma más exigente. Hay que huir, así, tanto de una plana enumeración de cifras como de una búsqueda exagerada de síntomas previos y de factores para explicar la fuerte desaceleración a la que se asiste ya en mayo de 2008.

Al margen de esta peculiar circunstancia, el relato del mercado de trabajo y las políticas de empleo en el año discurre inicialmente, como es habitual en esta Memoria, por su perspectiva europea, en la que se repasan las principales cifras del empleo y el paro, pero también las estrategias comunes y las políticas coordinadas, así como los grandes debates que, en el curso de los últimos años, presiden la discusión sobre unas y otras en lo que hace al amplio campo del empleo y las relaciones laborales. En esta ocasión, además, la perspectiva transversal sobre aspectos críticos relativos a la igualdad de oportunidades en el empleo se completa con la información proveniente de un extenso eurobarómetro sobre la materia, que permite, a través de la lectura de los valores, actitudes y percepciones de los europeos (y

de los españoles), interpretar mejor la información cuantitativa sobre el mercado de trabajo que se ofrece después continuamente desglosada según las principales características de las personas.

Esta información cuantitativa se estructura también al modo habitual, esto es, trazando un panorama en el que tras el relato general de la coyuntura se presta atención a los sectores productivos y a los tipos básicos de empleo y jornada para desembocar en el estudio particular de la temporalidad, diagnosticada sin reservas desde hace años como problema y distintivo del mercado de trabajo español. Aquí se atiende a su evolución más reciente y al efecto inicial de la última reforma acordada, concretada en una ley al final de 2006, para su reducción.

Se aborda de manera separada el estudio de los datos sobre el mercado de trabajo en las comunidades autónomas españolas, precisamente para mejor trabar ese estudio con el relato de las políticas de empleo. Así, cifras y políticas, en el ámbito español y en el de sus autonomías, se distribuyen en los apartados 1.2. y 1.3 del capítulo tratando de componer, a falta de evaluaciones completas y sistemáticas, un panorama con suficiente información para ensayar siquiera una valoración de esas políticas. Y para exponer al cierre las principales líneas que, de acuerdo sobre todo con los interlocutores sociales europeos, habrán de seguir esas políticas en el nuevo escenario que dibujan tres vectores: por una parte, la actual etapa de desaceleración económica española e internacional; por otra —aunque no de modo desligado— las consecuencias de la globalización; y en el caso español, el nuevo modelo territorial.

El diálogo social entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno se ha probado como un importante activo para adoptar medidas equilibradas en relación con las necesidades del mercado de trabajo, las relaciones laborales y la protección social. En estos años se ha desarrollado una etapa de intenso diálogo caracterizado por el método adoptado, por la amplitud de las materias abordadas, que ha trascendido los terrenos más habituales en otras etapas de concertación social, para abarcar campos novedosos, pero, sobre todo, por la importancia de los acuerdos alcanzados y su plasmación en instrumentos normativos.

Por ello, se traza un balance cerrado de esta etapa de diálogo que busca enunciar los logros alcanzados y, al mismo tiempo, apuntar las cuestiones que han quedado pendientes de abordar, desde su inclu-

sión en la Declaración para el diálogo social, de julio de 2004, y aquellos aspectos de lo acordado en los que se ha avanzado aún poco en su ejecución. Y ello porque la importancia, cuantitativa y sobre todo cualitativa, de los resultados de ese diálogo demandan un firme esfuerzo de aplicación de todo lo acordado y de seguimiento de los efectos de dicha aplicación, mediante el compromiso y la implicación de los poderes públicos y de los interlocutores sociales. De los resultados de esa aplicación, que ya en 2007 comenzó a dar algunos resultados visibles en la contratación laboral, dependerá en gran medida que el diálogo social desarrollado en esta etapa contribuya a fortalecer el sistema productivo, propiciar un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, continuar creando más empleo estable, reforzar las instituciones laborales, y mejorar la sostenibilidad y la equidad del sistema de protección social, entre otros fines. En definitiva, a aportar elementos que favorecen la sostenibilidad del crecimiento económico y que generan más cohesión social, especialmente de cara a una etapa de desaceleración de dicho crecimiento y sus consecuencias en el terreno social.

También en relación con esa perspectiva se analiza el papel de un instrumento fundamental de las relaciones laborales como es la negociación colectiva, poniendo el acento en dos tipos de contenidos negociales importantes desde ese punto de vista. Por una parte, se hace énfasis en la negociación de los incrementos salariales, a partir del modelo de pacto salarial consolidado en los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva, y básicamente mantenido en el ANC 2007 y su prórroga para 2008, y la evolución del salario medio efectivo, analizando las derivas salariales y el poder adquisitivo de los asalariados, todo ello en conexión con el empleo creado en estos años y en el contexto del debate acerca del peso de la remuneración salarial en el PIB, aspecto éste abordado más específicamente en el capítulo primero. Por otra parte, se analizan determinadas cláusulas convencionales que tienen que ver, en parte, con recientes reformas normativas derivadas del diálogo social y que reflejan el papel de la negociación colectiva como un instrumento especialmente cualificado para hacerlas efectivas, como son las cláusulas en materia de igualdad de trato y de oportunidades y las cláusulas sobre regulación y utilización de la contratación temporal y de duración determinada. Junto a ellas, se pasa revista a las cláusulas en materia de prevención de riesgos y sobre el desarrollo de la previsión social complementaria.

En este contexto, las relaciones laborales en 2007 se han desarrollado un año más dentro de unas cifras de conflictividad históricamente bajas, especialmente en relación a las huelgas, en parte gracias a la consolidación y funcionamiento pleno de los órganos y procedimientos de solución extrajudicial y autónoma de los conflictos laborales.

Por otra parte, el marco regulador del empleo y de las relaciones laborales se ha visto enriquecido con importantes novedades legislativas como, fundamentalmente, la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público y la aprobación asimismo del Estatuto del Trabajo Autónomo, que han venido a cubrir carencias también históricas del ordenamiento en relación a estos dos relevantes tipos de empleo. Junto a ellos, han visto la luz instrumentos importantes en el terreno de las políticas de empleo y de lucha contra la exclusión social como la regulación por ley del régimen de las empresas de inserción.

El panorama de la prevención de riesgos laborales en 2007 también se ha visto reforzado con nuevos instrumentos, en especial la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que va a vertebrar un importante conjunto de políticas y de actuaciones en este terreno en los próximos años, todo ello con la finalidad de fortalecer las condiciones de seguridad y de salud en los lugares de trabajo y la implantación de la prevención de riesgos laborales, y de intensificar la evolución favorable a la reducción de la siniestralidad laboral que, también en 2007, han mostrado las cifras relativas a los índices de incidencia de los accidentes de trabajo.

Previamente a todo ello, se traza un balance del año en el diálogo social a nivel europeo, que, en 2007, ha producido un documento conjunto de diagnóstico y propuestas de los interlocutores sociales europeos acerca de los principales desafíos de los mercados de trabajo en los países de la Unión Europea, documento que ve la luz en un momento importante de la Estrategia europea de crecimiento y empleo. También en ese nivel, las organizaciones europeas de trabajadores y de empresarios firmaron un nuevo acuerdo de diálogo social bipartito, sobre el acoso y la violencia en el trabajo, que, como viene siendo ya procedimiento habitual, deberá aplicarse mediante los instrumentos y prácticas de la autonomía colectiva a nivel nacional.

1. MERCADO DE TRABAJO Y POLÍTICAS DE EMPLEO

1.1. Perspectiva europea: evolución, objetivos y debates

Continuó la creación de empleo

Según las previsiones económicas de primavera de la Comisión Europea[1], a pesar del más moderado crecimiento del PIB en 2007 (2,8 por 100 en la UE-27 frente al 3,1 de 2006), la creación de empleo se mantuvo a un ritmo similar a 2006. Se estima, así, que el total de la UE-27 creció un 1,7 por 100 en el conjunto del año, lo que supone más de tres millones y medio de nuevos ocupados. Esto habría sido posible porque la mejor evolución se tradujo en la aceleración en el ritmo de creación de empleo respecto al año anterior[2] en la mayoría de Estados miembros, a pesar de que algunos países, como España, Eslovenia, Estonia, Irlanda, e Italia, con crecimientos significativamente elevados en 2006, ralentizaron este ritmo en 2007. Cabe destacar el caso de España, que se situó entre los seis países de la Unión Europea con mayor crecimiento del empleo (sólo por detrás de Polonia entre los grandes por población), aportando uno de cada cinco empleos creados en la UE-27.

La tasa de paro se habría situado en un 7,1 por 100 para el conjunto de la Unión Europea en 2007, cifra un punto porcentual menor que la correspondiente al año anterior, aunque con grandes diferencias entre Estados miembros, en un rango que comprende desde el 3,2 por 100 de Holanda hasta el 11,1 por 100 de Eslovaquia. España, con una tasa de paro del 8,3 por 100, se situaría más de un punto porcentual por encima de la media comunitaria, habiéndose reducido tan sólo dos décimas respecto a 2006.

Así, se puede afirmar que el ritmo de crecimiento económico de 2007 ha propiciado cierta estabilidad en los mercados laborales, con fuerte creación de empleo y reducción del paro. No obstante, la incertidumbre sobre la evolución de la economía mundial, agudizada desde el verano de 2007 con la crisis del mercado del crédito hipotecario en los Estados Unidos y sus repercusiones a otros mercados, se ha plasmado en el inicio de una fase de desaceleración de la economía mundial, con menores perspectivas de crecimiento para 2008 y 2009 y, consecuentemente, efectos negativos sobre la econo-

[1] Comisión Europea, *Previsiones Económicas de primavera*, abril 2008.
[2] Datos de Eurostat hasta el segundo trimestre de 2007.

mía real y, en particular, el mercado de trabajo[3]. En este sentido, las Previsiones de primavera apuntan una desaceleración en el ritmo de crecimiento del empleo en los dos próximos años a niveles por debajo del 1 por 100.

Nuevo ciclo de la Estrategia de Lisboa 2008-2010

La Comisión Europea presentó en diciembre sus propuestas de cara al nuevo ciclo (2008-2010) de la Estrategia de Lisboa[4], definiendo tanto las orientaciones generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Comunidad, como las directrices para las políticas de empleo[5], a la vez que valoraba el grado de avance alcanzado hasta ahora. La propuesta de directrices integradas 2008-2010, que mantiene las de 2005-2007, incide en mayor medida en las referencias al empleo en las directrices macroeconómicas, es decir, más allá de las propias directrices de empleo, y establece de forma más explícita el papel de los interlocutores sociales en el contexto de la «flexiseguridad» en el mercado de trabajo. En particular, por lo que se refiere a las directrices de empleo, se viene reclamando de las instituciones europeas un mayor contenido de las políticas de empleo y la mejora del marco de análisis, con el fin de facilitar la valoración de las mismas.

A lo largo del año, la Comisión también ha prestado atención a otras cuestiones relevantes en relación al empleo. En este sentido, y como consecuencia de los resultados y debates tenidos durante la celebración del Año europeo de la movilidad en 2006, la Comisión ha propuesto un Plan de acción de movilidad laboral para el periodo 2007-2010[6], cuyos objetivos son: 1) mejorar la legislación y las prácticas administrativas existentes en relación con la movilidad de los trabajadores; 2) garantizar que las autoridades de todos los niveles apoyen la movilidad en sus políticas; 3) reforzar el papel de EURES como el instrumento centralizado para facilitar la movilidad; y 4) promover que el gran público conozca las

[3] OIT, *Tendencias mundiales del empleo 2008*, Ginebra.

[4] Comisión Europea, *Informe sobre la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo: lanzamiento del nuevo ciclo (2008-2010). Mantener el ritmo del cambio*, COM (2007) 803 final, parte 1.

[5] Comisión Europea, *Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2008-2010)*, COM (2007) 803 final, parte 4.

[6] Comisión Europea, *La movilidad, un instrumento para más y mejor empleo: el Plan de Acción europeo de movilidad laboral (2007-2010),* COM (2007) 773 final.

RECUADRO II-1

DIRECTRICES DE EMPLEO

Directrices renovadas 2008-2010		Correspondencia con directrices integradas 2005-2008	
17)	Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.	16)	Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.
18)	Favorecer un planteamiento del trabajo basado en el ciclo de vida.	17)	Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.
19)	Crear mercados laborales que favorezcan la integración, potencien el atractivo del trabajo y hagan que trabajar resulte rentable para los solicitantes de empleo, incluidas las personas desfavorecidas e inactivas.	18)	Garantizar mercados de trabajo inclusivos con los solicitantes de empleo y las personas desfavorecidas.
20)	Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado laboral.	19)	Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.
21)	Promover la flexibilidad en combinación con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado laboral, teniendo debidamente en cuenta la función de los interlocutores sociales.	20)	Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo.
22)	Garantizar una evolución de los costes laborales y unos mecanismos de fijación de salarios que favorezcan el empleo.	21)	Velar por que los salarios y otros costes laborales evolucionen de manera favorable al empleo.
23)	Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.	22)	Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.
24)	Adaptar los sistemas de enseñanza y de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias.	23)	Adaptar los sistemas de educación y de formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas, *Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2008-2010)*, COM (2007) 803 final, parte 4.

posibilidades y ventajas de la movilidad. Asimismo, ha resaltado la necesidad de promover la plena participación de los jóvenes en la educación, el empleo y la sociedad[7]. La Comisión también ha estado activa en relación a la necesidad de una política común de inmigración, señalando que se requiere un compromiso renovado para desarrollarla[8].

[7] Comisión Europea, *Promoting young people's full participation in education, employment and society*, COM (2007) 498 final.

[8] Comisión Europea, *Una política común de inmigración*, COM (2007) 780 final.

Asimismo, y en relación con el Libro Verde sobre modernización del derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI, la Comisión presentó el resultado de la consulta pública abierta tras su comunicación del año anterior[9], valorándola positivamente y destacando la amplia participación de todos los interesados, Gobiernos nacionales y regionales, Parlamentos, interlocutores sociales a escala comunitaria y nacional, ONG, empresas concretas, académicos, asesores jurídicos y particulares. El resultado más destacado de la consulta apunta a la existencia de una conciencia profunda sobre los retos a los que se enfrenta el nuevo mercado laboral europeo y la necesidad de adecuar la legislación laboral a las nuevas realidades, para resolver los desafíos del siglo XXI[10].

La consideración de 2007 como Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos también requiere un balance, señalando particularmente la igualdad entre hombres y mujeres tras la Resolución del Parlamento Europeo en relación al Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010[11] y, en este contexto, la discriminación por la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, que ha sido objetivo de atención específica por parte de la Comisión[12].

Por otro lado, el debate europeo en materia de empleo durante 2007, manteniendo el objetivo central de crear más empleo y de mejor calidad, se ha centrado en mejorar la productividad de la economía europea y situarla en una posición más competitiva frente a los desafíos de la economía mundial. En este sentido, y tras los intensos debates mantenidos el año anterior[13], la Comisión presentó en junio de 2007 una comunicación sobre «flexiseguridad[14]», en la que señalaba la necesidad de un mercado laboral más flexible acompañado de niveles de seguridad que permitan abordar simultáneamente las nue-

---

[9] Véase a este respecto Memoria CES 2006, capítulo II.1.1.3.

[10] Comisión Europea, *Resultado de la consulta pública sobre el Libro Verde de la Comisión «Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI»*, COM (2007), 627 final.

[11] Parlamento Europeo, *Resolución sobre el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*, P6_TA(2007) 0063, de 13 de marzo de 2007.

[12] Comisión Europea, *Sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres*, COM (2007) 424 final.

[13] Véase a este respecto Memoria CES 2006, capítulo II.1.1.3.

[14] Comisión Europea, *Hacia los principios comunes de la «flexiseguridad»; más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*, COM (2007) 359 final.

RECUADRO II-2

PRINCIPIOS COMUNES DE «FLEXISEGURIDAD»

1) La «flexiseguridad» es un medio para potenciar la aplicación de la Estrategia de Lisboa, crear más y mejores puestos de trabajo, modernizar los mercados laborales y promover el empleo de calidad mediante el establecimiento de nuevas modalidades de flexibilidad y seguridad encaminadas a aumentar la adaptabilidad, el empleo y la cohesión social.
2) La «flexiseguridad» requiere la combinación de disposiciones contractuales flexibles y que inspiren confianza, estrategias de aprendizaje permanente globales, políticas eficaces de intervención en el mercado laboral y sistemas de protección social modernos, adecuados y viables.
3) Las medidas de «flexiseguridad» no deben plantearse desde la perspectiva de un modelo único de mercado de trabajo o de vida laboral, ni de una única estrategia de actuación: antes bien, deben adaptarse a las circunstancias específicas de cada Estado miembro. Requiere un equilibrio entre los derechos y las responsabilidades de todas las partes. Cada Estado miembro debe elaborar sus propias medidas de «flexiseguridad» y evaluar los resultados.
4) La «flexiseguridad» debe promover la creación de mercados laborales más abiertos, más receptivos y más inclusivos que superen los problemas que supone la segmentación. Es un concepto que afecta tanto a quienes trabajan como a quienes están sin empleo o al margen del mercado. Habría que ofrecer mejores oportunidades, incentivos económicos y medidas de apoyo que faciliten el acceso al empleo o avanzar hacia puestos de trabajo estables y con los elementos de seguridad previstos por la ley. Del mismo modo, todas las personas que tienen trabajo deben poder acceder a ayudas que les permitan seguir siendo empleables, progresar y hacer frente a los periodos de transición dentro de un mismo trabajo como entre dos trabajos distintos.
5) La «flexiseguridad» interna (dentro de la empresa) y la externa (de una empresa a otra) son igualmente importantes, y habría que tomar medidas para promoverlas. Es necesario contar con una flexibilidad contractual suficiente, pero ésta ha de ir acompañada de mecanismos que permitan efectuar en condiciones de seguridad la transición de un puesto de trabajo a otro. También es preciso facilitar la movilidad hacia mejores puestos de trabajo y la movilidad entre el desempleo o la inactividad y el empleo. La productividad y calidad del lugar de trabajo, la buena organización del trabajo y la actualización continua de las competencias profesionales son asimismo esenciales. La protección social debe proporcionar incentivos y apoyo a la hora de pasar de un puesto de trabajo a otro y de acceder a un nuevo empleo.
6) La «flexiseguridad» debe favorecer la igualdad entre el hombre y la mujer, promoviendo unas condiciones equitativas de acceso a puestos de trabajo de calidad y ofreciendo medidas que permitan conciliar la vida laboral, familiar y privada.
7) La «flexiseguridad» requiere un clima de confianza y de diálogo entre todas las partes, en el que todos estén dispuestos a asumir la responsabilidad del cambio para que puedan adoptarse políticas socialmente equilibradas. Si bien la responsabilidad global del proceso corresponde a las autoridades públicas, es de capital importancia que los interlocutores sociales participen en la concepción y aplicación de políticas de «flexiseguridad», a través del diálogo social y de la negociación colectiva.
8) La «flexiseguridad» requiere una asignación de recursos en la que la relación coste eficacia sea satisfactoria, y debe ser siempre plenamente compatible con la existencia de presupuestos públicos saneados y viables desde el punto de vista financiero. Las medidas de «flexiseguridad» deberían perseguir, asimismo, una distribución justa de los costes y los beneficios, en particular entre las empresas, las autoridades públicas y los particulares, prestando especial atención a la situación específica de las pymes.

Fuente: Consejo Europeo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, *Hacia los principios comunes de «flexiseguridad»*.

vas necesidades de empleadores y empleados. Por su parte, el Consejo Europeo celebrado en diciembre de 2007 aprobó los principios comunes que deben guiar el diseño de estrategias integradas de «flexiseguridad» en los Estados miembros (recuadro II-2), en consenso con los interlocutores sociales e incluidas en los respectivos PNR.

A este respecto, los interlocutores sociales europeos, partiendo del hecho de que no existe un único planteamiento sobre «flexiseguridad», han realizado un conjunto de recomendaciones comunes en relación a ésta, en un reciente documento sobre la situación del mercado de trabajo y el empleo en la Unión Europea[15].

Efectos de la globalización y el cambio técnico sobre los mercados de trabajo

Al mismo tiempo, en el debate europeo de los últimos meses está adquiriendo de nuevo mayor relevancia la consideración del fenómeno de la globalización que, unido al rápido cambio tecnológico, produce efectos importantes en los mercados de trabajo. Aquí la ampliación de la Unión Europea en 2004 y 2007 ha supuesto un paso trascendental, porque además de su valor en términos políticos y sociales está permitiendo enfrentarse en mejores condiciones a la necesidad de reforzar la competitividad de la economía europea en un escenario mundial de mayor competencia[16].

La liberalización del comercio mundial ha impulsado un mayor crecimiento de la renta en todos los países de la OCDE. Pese a ello, es evidente que ha perjudicado a algunos trabajadores —sobre todo a los poco cualificados—, y en la actualidad hay una genuina preocupación pública por los efectos de la globalización en las condiciones de trabajo.

La evidencia empírica sugiere que el origen principal no es tanto la globalización como otros factores, entre los que destaca el cambio técnico[17]. En todo caso, es crucial atender a esa preocupación sea cual sea su origen minimizando los efectos negativos de los ajustes en la mano de obra y desarrollando políticas en la línea de aprovechar las oportunidades del fenómeno de globalización. En este contexto la OCDE señala un conjunto de actuaciones con el objetivo de crear más y mejores empleos en un mundo globalizado, dirigidas a: 1) eliminar barreras a la expansión de sectores con ventajas comparativas; 2) apoyar la movilidad de trabajadores frente a la protección de empleos sin futuro; 3) asegurar una protección social adecuada junto a políticas concretas que faciliten la transición hacia las nuevas

[15] Véase en esta Memoria, epígrafe II.2.1.1.

[16] Consejo Económico y Social de España, *Informe sobre los efectos económicos y sociales de la ampliación de la Unión Europea en España,* 2008.

[17] OCDE, *Employment Outlook*, 2007; y European Restructuring Monitor, *Restructuring and employment in the EU: The impact of globalisation*, 2007.

oportunidades de empleo y; 4) apoyar el refuerzo de cualificaciones, habida cuenta de que una baja cualificación es una desventaja en un contexto de globalización, fomentando el aprendizaje a lo largo de la vida. En esta dirección se han diseñado también las orientaciones en materia de empleo de la Comisión Europea para los próximos años.

La Unión Europea ha tratado de dar respuesta a los desafíos de la globalización, mejorando su capacidad de adaptación y considerando que es un fenómeno que requiere el fortalecimiento mutuo de las políticas exteriores e interiores y la posibilidad de redefinirlas para una mejor adaptación a los cambios en la situación mundial. En este contexto, se enmarca la Estrategia de Lisboa renovada en 2005, cuyo balance es favorable, aunque persisten algunos retos que deben afrontarse, y especialmente, en lo que se refiere a los mercados de trabajo, tal y como se analiza en un posterior apartado.

A pesar del fuerte aumento de la tasa de empleo en estos años, sigue habiendo 16 millones de desempleados en la Unión Europea y la tasa de empleo está todavía a cinco puntos del objetivo del 70 por 100 fijado para 2010. Además, la existencia de desequilibrios en los mercados de trabajo regionales compromete el cumplimiento de los objetivos comunes. Por otro lado, colectivos concretos como los jóvenes, las mujeres o los parados de larga duración han visto como su situación mejoraba sólo ligeramente. A esto se une que los resultados en términos de productividad del trabajo han sido muy insuficientes, con cierta dispersión entre los distintos países, y siendo España uno de los que presenta peores resultados en este aspecto.

La globalización es un proceso dinámico que no debe ser visto sólo desde el punto de vista de los riesgos que pueda suponer, sino que también requiere diseñar los mecanismos que permitan aprovechar sus oportunidades. En esta línea se pronunció la Comisión Europea en octubre[18], señalando la importancia de articular un conjunto amplio de reformas económicas y sociales que permitan adaptarse a los cambios y beneficiarse del proceso de globalización, dando una respuesta global, buscando la interacción entre las acciones comunitarias internas y externas, y coordinándolas con las

[18] Comisión Europea, *The European interest: Succeeding in the age of globalisation*, COM (2007) 581 final; Consejo de la Unión Europea, *Conclusiones de la presidencia*.

acciones de los Estados miembros. Con esta comunicación, la Comisión quería centrar la agenda política de 2008, con un ímpetu renovado que sitúe a Europa en una posición sólida capaz de generar confianza en un mundo cada vez más globalizado.

Diagnóstico conjunto sobre los desafíos de los mercados de trabajo en Europa

A este respecto, los interlocutores sociales europeos (Business Europe, UEAPME, CEEP y CES) han elaborado un documento conjunto en el que exponen el diagnóstico sobre el empleo y los mercados de trabajo en la Unión Europea desde una perspectiva amplia, incluyendo también un conjunto de recomendaciones para afrontar los principales retos futuros, reforzando el binomio del empleo y la productividad planteado en la Estrategia de Lisboa renovada[19].

Las recomendaciones de los interlocutores sociales comprenden un amplio elenco de propuestas en distintas líneas[20]: políticas activas de mercado de trabajo; políticas macroeconómicas y de regulación de mercados; protección social y cohesión; normativa laboral y relaciones laborales (en movilidad, trabajo no declarado, diálogo social) y la combinación de flexibilidad y seguridad que ha dado en llamarse «flexiseguridad». Por lo que hace a las políticas activas de mercado de trabajo, el eje vertebrador de las recomendaciones tanto para los Estados miembros como para la Unión Europea es, por una parte, el refuerzo de la empleabilidad, y por otra, la inversión en el desarrollo de capacidades que impulsen aumentos sustantivos de la productividad.

El refuerzo de la empleabilidad presupone contar con los recursos presupuestarios necesarios y disponer de servicios públicos de empleo, que funcionen adecuadamente, entre los que los interlocutores sociales subrayan los servicios de acompañamiento individualizados. Tanto el sector privado como el sector público están llamados a desempeñar un papel en el suministro de servicios públicos, tomando las decisiones lo más cerca posible del ciudadano y contando con el respaldo de inversiones privadas o públicas rentables.

Por otro lado, consideran que es sumamente importante combinar políticas activas con sistemas de prestaciones por desempleo bien

[19] Véase CES, Business Europe, UEAPME y CEEP: *Los grandes desafíos de los mercados de trabajo europeos: un análisis conjunto de los interlocutores sociales europeos*. Octubre 2007.

[20] Véase en esta Memoria, epígrafe II.2.1.1.

diseñados, que comprendan derechos y obligaciones para el desempleado, a fin de facilitar su inserción laboral. Más en general, la integración de los mercados de trabajo, y de los sistemas de bienestar social bien diseñados y de alta calidad son fundamentales para la cohesión social. Es asimismo importante velar por la igualdad de oportunidades para todos si se desea reforzar la cohesión social y movilizar todas las potencialidades que ofrece el mercado de trabajo.

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

Balance favorable...

Desde la puesta en marcha, hace diez años, de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), la situación del empleo en la Unión Europea ha experimentado una clara mejoría, como refleja el aumento de la tasa de empleo desde el 60,7 por 100 del año 1997 al 65,4 por 100 alcanzado diez años después, especialmente a raíz de la revisión de la Estrategia de Lisboa en 2005, y como consecuencia de las reformas estructurales adoptadas en los mercados de trabajo de los Estados miembros, en un contexto socioeconómico de la Unión Europea favorable. Por tanto, se puede afirmar que la EEE ha jugado un papel fundamental en la coordinación de las políticas nacionales y comunitarias dirigidas a crear más y mejores empleos, avanzando desde su planteamiento original de reducir el paro hacia un objetivo mucho más amplio de alcanzar el pleno empleo.

Según los datos de Eurostat referidos a 2007 (cuadro II-1), a tan sólo tres años del cumplimiento de los objetivos fijados en la Estrategia de Lisboa renovada, se constata una mejora en los indicadores de empleo que reflejan el avance respecto al año anterior y la favorable situación del mercado de trabajo, aunque este avance es lento, reflejándose con distinto grado de intensidad según el indicador analizado. Esta distinta intensidad permite anticipar el cumplimiento del objetivo de situar la tasa de empleo femenina en 2010 en el 60,0 por 100, siendo mayores las dificultades para conseguir el objetivo de tasa de empleo general (70,0 por 100) y, especialmente, el de empleo de mayores (50,0 por 100). Además, las previsiones para 2008 y 2009 son menos favorables y pueden dificultar el logro de estos objetivos[21].

[21] Comisión Europea, *Previsiones Económicas de primavera*, abril 2008.

...Pero aún lejos de los objetivos

Así, la tasa de empleo de la UE-27 aumentó hasta el 65,4 por 100 en 2007, casi un punto porcentual por encima de la del año anterior, pero todavía se sitúa a 4,6 puntos del objetivo del 70,0 por 100 establecido para 2010. En cambio, la tasa de empleo femenina alcanzó el 58,3 por 100, y se sitúa a tan sólo 1,7 puntos del objetivo previsto para 2010. Igualmente positiva ha sido la evolución de la tasa de empleo de mayores que ha pasado del 43,5 por 100 al 44,7 por 100, aunque se mantiene todavía más de cinco puntos por debajo del objetivo previsto para 2010.

En España, la tasa de empleo se situó en el 65,6 por 100[22], ocho décimas por encima de la registrada el año anterior. El nivel alcanzado por la tasa de empleo en 2007, a tan sólo cuatro décimas del objetivo fijado para 2010 en el Programa Nacional de Reformas, es un importante logro. No obstante, se constata una moderación en el ritmo de crecimiento de la tasa de empleo respecto a los dos años anteriores (en términos interanuales un 3,1 por 100 frente a 3,7 por 100 en 2006 y 4,1 por 100 en 2005), que sitúa a España muy por encima de la media comunitaria (1,6 por 100), si bien como se ha señalado anteriormente hasta 2007 sigue siendo uno de los seis Estados miembros que más empleo crean en la Unión. Sin embargo, el diferencial con los tres países que mejor comportamiento han tenido (Dinamarca, Holanda y Suecia) es de dos puntos, lo que refleja en alguna medida el menor avance del mercado de trabajo español (cuadro II-1).

Sólo siete Estados miembros cumplían a mediados de 2007 el objetivo de la tasa de empleo (Austria, Chipre, Dinamarca, Holanda, Finlandia, Suecia y Reino Unido), y otros tres se hallaban muy cerca (Alemania, Eslovenia e Irlanda), mientras que la situación es preocupante en Hungría, Italia, Malta y Rumanía, países donde la tasa de empleo no supera el 60 por 100 (cuadro II-2).

La evolución de la tasa de empleo española ha venido condicionada, sobre todo, por el crecimiento de la tasa de empleo femenino, que ha pasado del 53,2 por 100 de 2006 al 54,7 por 100 en 2007, lo que supone un crecimiento en media anual del 4,6 por 100, estando entre los países de la UE-27 que han registrado un mayor crecimiento, tras Chipre, Irlanda, Malta y Polonia. La tasa de empleo femeni-

[22] Se recuerda que se trata de la tasa de empleo de la población de 15-64 años, utilizada para la medición de los objetivos de Lisboa con datos Eurostat, tasa que difiere de la que arrojan los datos de la EPA sobre población de 16 y más años comentados en el apartado 1.2.1 de este capítulo.

CUADRO II-1

INDICADORES DE LA EEE EN ESPAÑA Y EN LA UE-27, 2006-2007

(Porcentajes)

Indicadores[1]	España		UE-27		UE-27 media 3 mejores		Diferencia España/ UE-27		Diferencia España/media 3 mejores		Objetivos 2010[2]		Diferencias en 2007 respecto a objetivos 2010	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	España	UE	España	UE
Empleo														
Tasa de empleo	64,8	65,6	64,5	65,4	73,0	75,8	0,3	0,2	–8,2	–10,2	66,0	70,0	–0,4	–4,6
Tasa de empleo mujeres	53,2	54,7	57,3	58,3	68,6	71,5	–4,1	–3,6	–15,4	–16,8	57,0	60,0	–2,3	–1,7
Tasa de empleo de mayores de 55 años	44,1	44,6	43,5	44,7	58,9	62,9	0,6	–0,1	–14,8	–18,3	–	50,0	–	–5,3
Desempleo														
Tasa de paro (% población activa)	8,5	8,3	8,2	7,1	4,1	3,6	0,3	1,2	4,4	4,7	–	–	–	–
Tasa de paro mujeres (% población activa femenina)	11,6	10,9	8,9	7,8	4,3	3,9	2,7	3,1	7,3	7,0	–	–	–	–
Tasa de paro jóvenes (% población activa 15 a 24 años)	17,9	18,2	17,3	15,5	7,6	7,3	0,6	2,7	10,3	10,9	18,6	–	–0,4	–
Ratio desempleo jóvenes (% población 15 a 24 años)	8,6	8,7	7,6	6,8	3,7	3,2	1,0	1,9	4,9	5,5	–	–	–	–
Paro larga duración (% total desempleados)	21,7	20,4	46,0	42,8	20,6	16,2	–24,3	–22,4	1,1	4,2	–	–	–	–
Crecimiento del PIB real	3,9	3,5	3,1	2,9	10,6	9,8	0,8	0,6	–6,7	–6,3	3,0	3,0	0,5	–0,1

1) y 2) Los Objetivos para 2010 de España son los recogidos en el Programa Nacional de Reformas de 2005 y los de la UE son los objetivos fijados en la cumbre de Lisboa de 2000 y en la cumbre de Estocolmo de 2001. Objetivo PIB 3 por 100 real anual: escenario económico base, cumbre de Lisboa. No hay objetivo cuantitativo sobre desempleo, pero sí lograr una tasa "friccional" en 2010. La Comisión Europea usa habitualmente como referencia el promedio de los tres mejores resultados por países en tasas de paro.

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat: Labour Force Survey y datos anuales de crecimiento del PIB real a precios constantes de 2000.

na española se encuentra 2,3 puntos por debajo del objetivo previsto para 2010 en el Programa Nacional de Reformas, por lo que de mantenerse la evolución actual, su cumplimiento será posible.

Sin embargo, el diferencial con los tres mejores Estados miembros de la UE-27, se ha incrementado en 2007, a lo que se une que todavía permanece muy elevado (16,8 puntos). Así, a mediados de 2007, quince Estados cumplían ya el objetivo de situar la tasa de empleo femenina en el 60 por 100, y otros dos se encontraban cerca, mientras que Malta, con una tasa del 36,9 por 100, y Grecia e Italia con tasas inferiores al 50 por 100, se encontraban lejos de poder alcanzar el objetivo en el plazo previsto.

CUADRO II-2

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA EEE POR PAÍSES EN 2007

Tasa de empleo total		Crecimiento medio 2004-2007 (UE-27=1,1%)		
		Inferior a 1,1%	**Cercano al de la UE-27 (1,1%)**	**Superior a 1,1%**
Tasa en 2007 (%)	>70	Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Holanda, Reino Unido Suecia		
	65-70	Portugal, República Checa		Alemania, **España**, Eslovenia, Estonia, Irlanda, Letonia
	<65	Bélgica, Francia, Luxemburgo, Hungría, Malta, Rumanía	Grecia, Italia	Bulgaria, Eslovaquia, Lituania, Polonia
Tasa de empleo mujeres		**Crecimiento medio 2004-2007 (UE-27=1,5%)**		
		Inferior a 1,5%	**Cercano al de la UE-27 (1,5-1,7%)**	**Superior a 1,7%**
Tasa en 2007 (%)	>60	Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Holanda, Portugal, Reino Unido, Suecia	Lituania	Alemania, Eslovaquia, Estonia, Irlanda, Letonia,
	55-60	Francia, República Checa	Bélgica	Bulgaria, Luxemburgo
	<55	Eslovaquia, Hungría, Rumanía		**España**, Grecia, Italia, Malta, Polonia
Tasa de empleo de mayores		**Crecimiento medio 2004-2007 (UE-27=2,8%)**		
		Inferior a 2,6%	**Cercano al de la UE-27 (2,6-2,8%)**	**Superior a 2,8%**
Tasa en 2007 (%)	>50	Dinamarca, Irlanda, Portugal, Suecia, Reino Unido	Chipre, Finlandia	Alemania, Estonia, Holanda, Letonia, Lituania
	40-50	**España**, Grecia, República Checa, Rumanía		Bulgaria
	<40	Francia, Luxemburgo, Malta, Polonia	Italia	Austria, Bélgica, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Por su parte, la tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años de edad ha seguido avanzando en España hasta situarse en el 44,6 por 100, una décima inferior a la tasa media comunitaria. No obstante, y a pesar del avance, el ritmo de crecimiento se ha reducido sustancialmente desde 2005 (4,4 por 100 frente al 2,3 por 100 y 1,1 por 100 de 2006 y 2007, respectivamente), siendo actualmente menos de la mitad del registrado en el conjunto de la UE-27. Estos datos ponen de manifiesto que España puede tener dificultades para cumplir el objetivo de situar la tasa de empleo de mayores en el 50,0 por 100 en 2010, dado que el ritmo de crecimiento en los tres últimos años ha sido del 2,6 por 100, medio punto por debajo de la media comunitaria. Además, dada la coyuntura económica actual es posible que la desaceleración económica y sus efectos sobre la eco-

nomía real se trasladen con mayor intensidad a este colectivo en relación al conjunto de la población activa, por lo que sería aún más difícil alcanzar el objetivo.

El diferencial con los tres mejores Estados miembros ha aumentado tres puntos y medio, siendo el más elevado de los indicadores de empleo, 18 puntos porcentuales. En el conjunto de la Unión, doce Estados miembros alcanzaron en 2007 el objetivo fijado para 2010 del 50,0 por 100 (Alemania, Chipre, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Holanda, Irlanda, Letonia, Lituania, Portugal, Reino Unido y Suecia), mientras que en otros siete (Bélgica, Eslovenia, Italia, Luxemburgo, Hungría, Malta, y Polonia) la tasa de empleo de mayores se sitúa por debajo del 35 por 100.

La evolución del empleo en la Unión Europea en su conjunto, y en particular en España, ha venido acompañada de la reducción de la tasa de paro. Esta reducción ha sido más sustantiva en la UE-27, situándose la tasa de paro a mediados de 2007 en el 7,1 por 100, más de un punto menos que en el año anterior, mientras que en España tan sólo se redujo dos décimas alcanzando el 8,3 por 100. En consecuencia, el diferencial con la UE-27 ha aumentado hasta 1,2 puntos respecto al año anterior, mientras que se mantiene elevado el diferencial (4,7 puntos) con respecto a los tres países con la tasa de paro más baja.

Contrariamente a lo que sucediera el año anterior, la tasa de paro femenina se ha reducido en España a un ritmo más rápido que la masculina, situándose en el 10,9 por 100 (11,6 por 100 en 2006), cuatro décimas menos que la caída observada en la UE-27, con lo que el diferencial se ha incrementado hasta los 3,1 puntos. En cambio, la tasa de paro de los jóvenes de 15 a 24 años ha aumentado tres décimas respecto al año anterior, situándose en el 18,2 por 100, mientras que en la Unión se ha reducido casi dos puntos porcentuales hasta el 15,5 por 100. En consecuencia, el diferencial que no superaba el punto en 2006 se ha ampliado hasta alcanzar 2,7 puntos porcentuales en 2007, habiendo aumentado también respecto al año anterior el diferencial con los tres mejores países de la UE-27 (Dinamarca, Holanda e Irlanda), hasta los 10,9 puntos. Esta evolución de la tasa de paro de los jóvenes refleja, a pesar de las reducciones observadas en los últimos años, una situación preocupante tanto en el conjunto de la Unión, donde la mitad de los Estados miembros

registran tasas de paro para dicho colectivo que duplican las tasas de paro general, como en España, donde este último año la tasa de paro de jóvenes incluso ha aumentado y se sitúa diez puntos por encima de la general.

Por último, el peso del paro de larga duración respecto al total de parados se ha reducido tanto en la UE-27 como en España, aunque la reducción en España ha sido de menor cuantía que en los dos años anteriores, siendo el 20,4 por 100 del total de parados, parados de larga duración, frente al 42,8 por 100 en la UE-27. España se mantiene por tanto entre los cuatro países de la UE-27 (tras Chipre, Dinamarca y Suecia) con menor proporción de parados de larga duración, aunque el diferencial con ellos ha aumentado en relación a 2006 tres puntos.

En definitiva, la evolución del empleo en España ha sido positiva, lo que ha permitido seguir reduciendo los diferenciales frente a la UE-27 y continuar los progresos en el cumplimiento de los objetivos de la EEE, siendo necesarios mayores esfuerzos en relación al empleo de jóvenes, cuya tasa de paro no se ha reducido desde el año anterior. Además, hay que reiterar que las previsiones más recientes confirman una desaceleración en 2008 y 2009, con consecuencias importantes en los mercados de trabajo, lo que puede frenar estos logros e impedir el avance hacia los objetivos en materia de empleo. Por ello, sería necesario considerar esta situación y adoptar las medidas de política de empleo necesarias para minimizar dicho impacto.

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

Tras la Revisión de la Estrategia de Lisboa en 2005, y la puesta en marcha de la misma a través del Programa Comunitario de Lisboa (PCL) y los Programas Nacionales de Reforma de los Estados miembros (PNR), se ha cumplido ya el primer periodo 2005-2007, con una valoración global positiva por parte de la Comisión Europea, ya que las reformas planteadas en el marco de la Estrategia, en un momento favorable del ciclo económico, han contribuido a la mejora de los resultados económicos de la Unión Europea[23]. Por lo que se refiere al

[23] Véase el capítulo I.2.1 de esta Memoria.

empleo, la Comisión destaca la creación de casi 6,5 millones de nuevos empleos en los dos últimos años, y espera que se creen otros 5 millones hasta 2009[24], de manera que la tasa de empleo se acercaría al objetivo del 70 por 100 fijado para 2010 y sería posible reducir la tasa de paro a valores por debajo del 7 por 100. Además, los fuertes incrementos del empleo habrían venido acompañados de crecimientos en la productividad.

Necesidad de abordar nuevas medidas

No obstante, el grado de avance en las reformas planteadas no ha sido el mismo en todos los Estados miembros, lo que obliga a continuar en la senda de las reformas emprendidas. Además, dada la creciente incertidumbre sobre la evolución del ciclo económico global, y en particular en la Unión Europea es necesario «mantener el ritmo del cambio» (en palabras de la Comisión), abordando un conjunto de medidas ambiciosas que doten a la economía europea de los fundamentos económicos necesarios para resistir a los desafíos derivados del proceso de globalización[25].

En este sentido, a finales de 2007 la Comisión Europea presentó un Informe estratégico que, a diferencia del mero Informe anual año del anterior, no sólo hacía balance de lo conseguido en el periodo 2005-2007, señalando tanto los logros a nivel de la Unión como de cada uno de los Estados miembros, sino que también detallaba un nuevo paquete de medidas de cara al nuevo periodo 2008-2010, dando mayor prioridad a la dimensión social, la educación, la formación, las tecnologías de la información y comunicación, la «flexiseguridad», la energía y el cambio climático.

En cuanto a la valoración de los avances alcanzados por los distintos Estados miembros en sus respectivos PNR, la Comisión ha considerado positivos los resultados alcanzados, aunque no se han registrado los mismos avances en todas las políticas, y la respuesta no está siendo la misma en todos los Estados miembros, e incluso se han percibido signos de agotamiento de las reformas que requieren de un mayor impulso definiendo nuevas actuaciones. Los avances más significativos se han alcanzado en relación al saneamiento de

[24] Comisión Europea, *Informe sobre la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo: lanzamiento del nuevo ciclo (2008-2010). Mantener el ritmo del cambio*, COM (2007) 803 final parte 1.

[25] Véase COM 803 final.

las finanzas públicas, la mejora de la reglamentación y del entorno empresarial o el impulso de la I+D+i, así como en materia de empleo, donde cabe destacar las reformas emprendidas en los sistemas de pensiones, los esfuerzos en el fomento del empleo femenino y en la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Casi la mitad de los Estados miembros han puesto en marcha políticas basadas en un planteamiento de «flexiseguridad», aunque hasta ahora el insuficiente desarrollo de estas políticas no ha favorecido la reducción de la segmentación laboral entre trabajadores con elevada protección del empleo y trabajadores escasamente protegidos con contratos de trabajo temporales. Por otro lado, los sistemas educativos y de formación no responden suficientemente a las necesidades del mercado de trabajo. Por ello, continúan vigentes las recomendaciones aprobadas por el Consejo Europeo en marzo de 2007, en la línea de hacer mayores esfuerzos para evitar la segmentación del mercado de trabajo y reformar los sistemas educativos para proporcionar a los jóvenes la cualificación necesaria para una mayor y mejor incorporación al mercado de trabajo.

RECUADRO II-3

NUEVAS ACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO PARA EL PERIODO 2008-2010

Objetivo	**Invertir más en los ciudadanos a través de un enfoque del empleo y la educación basado en los ciclos de la vida laboral, modernizar los mercados laborales y reforzar la integración social**
	Acción de la Comunidad
Proponer una Agenda Social renovada a mediados de 2008 basada en la igualdad de oportunidades, el acceso y la solidaridad teniendo en cuenta las nuevas realidades sociales de Europa.	
Presentar propuestas para remediar la diferencia de cualificaciones mejorando la previsión y el seguimiento de las futuras necesidades en materia de cualificaciones en Europa.	
Propuesta de una política común de inmigración en 2008.	
	Acciones de los Estados miembros
Aplicar los principios comunes sobre «flexiseguridad» acordados definiendo en los PNR itinerarios nacionales para finales de 2008.	
Aumentar la disponibilidad y asequibilidad de una atención a la infancia de calidad conforme a los objetivos nacionales y comunitarios.	
Elaborar planes de acción y fijar objetivos para reducir sustancialmente el abandono escolar prematuro y mejorar las capacidades básicas lectoras.	
Vincular los programas nacionales y regionales al Programa Erasmus con objeto de incrementar el número de estudiantes que participan en intercambios internacionales.	
Antes de 2010, elaborar unos marcos nacionales de cualificaciones alineados con el marco europeo.	

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas, *Informe sobre la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo: lanzamiento del nuevo ciclo (2008-2010). Mantener el ritmo del cambio*, COM (2007) 803 final parte 1, 11 de diciembre de 2007.

De forma específica, y dentro del conjunto de acciones diseñadas para el próximo periodo en el marco de los ámbitos prioritarios de invertir en las personas y modernizar los mercados laborales (recuadro II-3), la Comisión también insta a los Estados miembros a elaborar planes de acción y establecer objetivos determinados para reducir el abandono escolar y mejorar las capacidades de lectura, habida cuenta de que ésta es una de las principales debilidades detectadas.

Por lo que se refiere al PNR de España, el Gobierno presentó en octubre de 2007 el segundo informe de progreso[26], en el que se recogen los avances conseguidos en relación a los dos objetivos prioritarios de convergencia en renta con la UE-25 y de tasa de empleo, así como todas las medidas de política económica desarrolladas en este último año, de los que se da cuenta en los apartados correspondientes de esta Memoria. Por lo que se refiere a los ejes de formación y empleo, las principales actuaciones realizadas se recogen en el cuadro II-3.

PNR español: evaluación positiva con matices

La Comisión, en líneas generales, ha valorado positivamente el grado de avance alcanzando en el PNR de España durante el periodo 2005-2007. Considera que se ha respondido adecuadamente a los compromisos fijados en relación a los ámbitos prioritarios y que, en general, se han atendido las recomendaciones realizadas. En este sentido, y a pesar de que las recomendaciones en materia de empleo han sido atendidas sólo parcialmente, los avances en materia de empleo, especialmente de empleo femenino han sido destacados como uno de los puntos fuertes del programa.

En particular, y por lo que se refiere a la formación y el empleo, se destaca el avance alcanzado en la integración de los sistemas de formación para responder mejor a las necesidades de los mercados de trabajo y en la modernización de la protección del empleo, pero también se señalan insuficientes esfuerzos en la reducción del abandono escolar, para lo cual recomienda garantizar la aplicación efectiva de las reformas educativas realizadas, señalando especialmente la necesidad de mayor coordinación a nivel regional.

[26] Véase Oficina Económica del Presidente del Gobierno, *Programa Nacional de Reformas de España. Informe anual de progreso 2007*, octubre 2007.

CUADRO II-3

PROGRESO EN LAS MEDIDAS DEL PNR DE ESPAÑA EN MATERIA DE EMPLEO Y FORMACIÓN, 2005-2007

Ejes del PNR y directrices	Medidas adoptadas[a]	Objetivos	España[b]			UE-27			Objetivos	
			2005	2006	2007	2005	2006	2007	2008	2010
Eje 3: Aumento y mejora del capital humano (directrices 23 y 24)	Mejorar la educación infantil (lenguas, TICS...) y la conciliación entre vida laboral y personal Reforma del sistema educativo para combatir sus dos principales retos: éxito de alumnos en ESO y reducción del abandono escolar prematuro. Mejorar la ESO, el Bachillerato y la FP (incluye programas de refuerzo, orientación y apoyo). Aumentar la calidad del sistema universitario Nuevo modelo de formación profesional que potencie su eficacia mediante la mejora de la calidad, la descentralización y la mejora de la gestión institucional. Integración de la formación ocupacional y la formación continua en un único sistema. 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[c]	30,8	29,9	–	14,9	15,3	– 20	1	15,0
Eje 6: Mercado de trabajo y diálogo social (directrices 17 a 24)	Incrementar la participación femenina y reconocer el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, eliminando toda discriminación contra las mujeres. Reducción de la temporalidad. Apoyo a la contratación estable. Apuesta por la seguridad en el empleo junto a la flexibilidad necesaria para el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo, basado en el planteamiento de «flexiseguridad» Incrementar el empleo de jóvenes en respuesta al pacto Europeo para la Juventud. Creación de la Comisión Tripartita del empleo para jóvenes. Promoción del empleo autónomo y la economía social.	Aumentar la tasa de empleo femenina	51,2	53,2	55,0	56,2	57,3	58,8	54,4	57,0
	Favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. Integración de los inmigrantes en el mercado laboral y de forma global en la sociedad. Apoyar y favorecer la conciliación entre vida laboral, personal y familiar.	Reducir la tasa de desempleo juvenil	19,7	17,9	18,1	18,5	17,3	15,4	19,3	18,6
	Apoyar la prolongación de la vida activa y modernización de los sistemas de protección social, en aras de la sostenibilidad del sistema. Promover la autonomía personal y la atención a personas en situación de dependencia. Reforma de las prestaciones sociales (i.e. reformulación de las pensiones de viudedad). Mejorar el funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo. Negociación colectiva. Mejorar los niveles de de seguridad y salud en el trabajo a través de la reducción de la siniestrabilidad laboral.	Reducir la siniestralidad laboral en un 15%[d]	5,9	7,9	–	–	–	–	–	15,0

[a] Las principales medidas legislativas son: RD 1632/2006, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2007; Resolución de 9 de febrero de 2007 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007; Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007; 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; Plan estratégico nacional de infancia y adolescencia; Plan de apoyo a las lenguas extranjeras; Ley Orgánica 4/2007, de Universidades; RD 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la Ordenación general de la formación profesional del sistema educativo; RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social, RD 1369/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula el Programa de Renta Activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo; Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la Deducción por nacimiento o adopción en el IRPF y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción; RD 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el Programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo; Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de las Empresas de inserción; Plan estratégico de ciudadanía e integración, aprobado el 16 de febrero de 2007; Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2007-2012).

[b] Datos referidos a segundo trimestre de 2007.

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

[d] Reducción acumulada medida en términos del nº 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 2007, octubre 2007.

Más en concreto, la Comisión señala que España se debe centrar en: 1) seguir modernizando la protección del empleo con objeto de reforzar la «flexiseguridad» en el mercado laboral para luchar contra la segmentación y hacer más atractivo el trabajo a tiempo parcial; 2) incrementar la productividad aumentando los niveles de cualificación e innovación; 3) integrar a los inmigrantes en el mercado laboral; y 4) seguir aumentando el acceso a la atención a la infancia, todavía por debajo del objetivo europeo para 2010 del 33 por 100 en el tramo de 0 a 3 años. Asimismo considera muy positivo que las reformas en el mercado laboral se hayan realizado en el marco del diálogo social, con un alto grado de acuerdo entre todos los interlocutores sociales.

Valoración de los interlocutores sociales

En este sentido, cabe señalar el contraste entre los numerosos logros alcanzados al amparo del diálogo social frente a la escasa participación de los interlocutores sociales en el PNR, que ha sido muy limitada tanto en su elaboración inicial en 2005 como en el Informe de Progreso de 2006[27]. No obstante, con el objetivo de mejorar esta situación, en septiembre de 2006 se acordó un protocolo de consulta, participación y seguimiento en la actualización y desarrollo del PNR. Aunque este instrumento puede resultar útil para mejorar la participación de los interlocutores sociales y, en cualquier caso, ha mejorado la forma de desarrollar dicha participación respecto a la definición inicial del PNR y el primer informe de progreso, todavía no han conseguido estar suficientemente implicados en el proceso de elaboración, seguimiento y actualización del mismo. En este sentido, se sigue instando a un mayor compromiso del Gobierno para tener en cuenta las valoraciones y observaciones de los interlocutores sociales en este proceso.

Respecto al contenido del informe de progreso correspondiente al año 2007, los interlocutores sociales señalan la falta de concreción y claridad del mismo, que muestra una visión demasiado optimista de la economía española sin señalar las importantes debilidades que todavía persisten, en un escenario dominado además por la incertidumbre sobre la evolución de la economía mundial y sus repercusiones sobre la economía real[28]. En este sentido, señalan importantes

[27] Véase a este respecto Memoria CES 2006, capítulo I.2.3.2.

[28] Véase CCOO, *Valoración de CCOO del Informe anual de progreso 2007 del PNR para España*, octubre 2007; UGT *Valoración del Informe anual de progreso 2007 del PNR*; octubre 2007; CEOE y CEPYME, *Valoración al PNR de España. Informe de actualización 2007*, octubre 2007.

RECUADRO 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 y CEPYME
Productividad del trabajo	Incremento apreciable de la productividad, pero insuficientes, porque se han ampliado las diferencias con la zona euro y la UE-27.	Aunque se ha producido un incremento de productividad, éste se ha producido en la industria porque ha aumentado la actividad y ha disminuido el empleo, por lo que la ganancia de productividad ha sido pasiva.	Las perspectivas para final de 2007 apuntan a menor dinamismo. Se sigue perdiendo competitividad: déficit cuenta corriente 10% PIB. Por ello, 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.
Eje 3: Aumento del capital humano	Falta información sobre medidas públicas y evolución de indicadores básicos relativos a la mejora y aumento del capital humano: inversión global en educación y formación en porcentaje del PIB; % de títulos en matemáticas, ciencia y tecnología, % de finalización de la enseñanza secundaria; % de estudiantes con problemas de lectura; gasto en empresas de formación; participación en la formación permanente (de 25 a 64 años, no cualificados, etc.). Medidas tendentes a reducir la dispersión territorial existente en la tasa de escolarización. Falta concreción sobre medidas para reducir el fracaso escolar.	Carencia de información sobre alcance de objetivos y medidas contenidos en el PNR en relación con eficiencia en la utilización de los recursos educativos, la integración del alumnado inmigrante, la convergencia española con el EEES, o la creación de una red de centros integrados de FP. A pesar del incremento de inversión en educación, son necesarios mayores esfuerzos presupuestarios y mayor y mejor coordinación política entre las Administraciones. Estos aspectos también son necesarios en relación con la FC. Deben abordarse las diferencias territoriales en materia educativa y formativa que obstaculizan la cohesión social. Liderazgo del gobierno central en la promoción de la FP en sus dos niveles, reglada y para el empleo. Abordar decididamente la reducción de la tasa de abandono escolar prematuro Aumentar la oferta de plazas y avanzar en la gratuidad en educación infantil de primer ciclo (0-3 años).	Es esencial superar los problemas en relación con el bajo nivel educativo de la población, mejorar la eficiencia del gasto en educación, reducir el abandono escolar prematuro y garantizar la coordinación regulatoria entre las distintas administraciones. Habría que acometer medidas educativas favorecedoras de la inversión que garanticen una formación mínima en las empresas, en un contexto de formación a lo largo de la vida.
Eje 6: Mercado de trabajo y diálogo social	Valoración positiva de la situación del mercado de trabajo, aunque el empleo que genera la economía española sigue siendo precario. La mayoría de las medidas relativas al mercado de trabajo y a la Seguridad Social son fruto del diálogo social (AMCE y Acuerdo de Medidas sobre SS), que después el Gobierno ha desarrollado en diferentes normativas legales, incluidas los PGE. Las medidas adoptadas por el AMCE se han hecho notar tanto en la tasa de temporalidad, como en las de mujeres y jóvenes; la tasa de temporalidad de las mujeres es superior a la de los hombres. Se sigue atenuando el ritmo de crecimiento de la tasa de ocupación y la tasa de paro disminuye, aunque a menor ritmo que en el período anterior. La ocupación femenina ha crecido más que la de los hombres, pero la tasa de paro femenina es casi el doble que la de los hombres. Es de resaltar la falta de medidas concretas y evaluables, tanto en políticas activas como en empleo, destinadas a aumentar las capacidades de los trabajadores y trabajadoras. Falta de consulta y consenso con los interlocutores sociales en relación al Plan de ciudadanía e integración.	Vulnerabilidad de las mujeres, los jóvenes con bajo nivel formativo e inmigrantes en un contexto económico cambiante e incierto. Valoración positiva del AMCE y en consecuencia de los resultados en materia de estabilidad en el empleo. Crecimiento empleo, especialmente femenino, pero la situación de las mujeres sigue siendo desigual, siendo necesario mejorar. Necesidad desarrollo compromisos pendientes en refuerzo Inspección Trabajo, modernización SPE, políticas activas. Carencia de información sobre alcance de objetivos y medidas contenidos en el PNR en relación con la ocupación de trabajadores mayores, la reducción del paro de larga duración y las medidas para potenciar las políticas activas y los SPE. A pesar de la aprobación de la Ley de Dependencia, escaso avance en la construcción del sistema que requiere de una mayor coordinación con las CCAA para la puesta en marcha del sistema. Ampliar y mejorar la red de protección social para facilitar el tránsito hacia una economía más productiva a las personas más vulnerables: acompañamiento en la reinserción laboral, apoyo a las familias y escolarización de 0 a 3 años, vivienda, política migratoria. Necesidad de una política integral de apoyo a las familias y no medidas aisladas.	Tener en cuenta la incertidumbre en el panorama económico internacional, que puede truncar la tendencia positiva de creación de empleo y reducción del paro. Valoración positiva AMCE, como paso adelante en la búsqueda de nuevos equilibrios de flexibilidad y seguridad, pero la regulación laboral aún conserva rigideces que limitan la capacidad de respuesta de empresas y trabajadores en un contexto globalizado. Valor del diálogo social como instrumento para introducir cambios equilibrados y progresivos asumidos por todas las partes. Falta consenso en materias como la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Aumentar la coordinación entre los entes competentes en el ámbito de las políticas activas, lo que limitaría el efecto solapamiento, aumentaría la movilidad geográfica y reduciría las diferencias regionales en cuanto a tasa de ocupación.

Fuentes: CCOO, Valoración de CCOO del Informe anual de progreso 2007 del PNR para España, octubre 2007; UGT Valoración del Informe anual de progreso 2007 del PNR; octubre 2007; CEOE y CEPYME, Valoración al PNR de España. Informe de actualización 2007, octubre 2007.

carencias en materia de formación y empleo, que hacen más vulnerables a determinados colectivos, como las mujeres, los jóvenes o los inmigrantes, ante la previsión de una evolución menos favorable del mercado de trabajo. Una valoración más detallada de estas cuestiones se recoge en el recuadro II-4.

1.1.3. **Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos**

En los últimos años, y como un paso posterior a la abundante producción documental acumulada desde 1975 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la Unión Europea viene adoptando un enfoque más amplio y concreto, el de la igualdad de oportunidades para todos, con distintos instrumentos para promoverla y, sobre todo, en el campo del empleo, con la adopción en 2000 de una directiva marco[29], que invoca directamente el artículo 13 del Tratado, sobre la puesta en práctica de acciones para combatir las discriminaciones por razón de sexo, origen étnico, creencias religiosas, discapacidad, edad u orientación sexual. En este contexto, y como refuerzo a la campaña emprendida en 2003 para incrementar la prevención de discriminaciones en la Unión Europea ampliada, se adoptó la Decisión[30] de declarar 2007 como el Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos, recogiendo a través de este instrumento diversas actuaciones de difusión y promoción (recuadro II-5), así como de estudio de la real igualdad de oportunidades existente en la Unión.

El año contaba con una serie de objetivos específicos, para cuyo desarrollo se dispuso de un presupuesto de 15 millones de euros, distribuido entre 2006 (6 millones) y 2007. La evaluación de los resultados atribuibles a este instrumento de promoción se debería remitir, también de acuerdo con la Decisión, antes del final de 2008 a las distintas instancias europeas (Parlamento, Consejo, Comité Económico y Social Europeo y Comité de las Regiones) sin que, al cierre de esta Memoria, se disponga de información preliminar sobre las actuaciones y sus resultados, más allá de las ya citadas[31] iniciativas de la Comisión sobre igualdad de género y específicamente sobre instru-

[29] Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre. Asimismo, adoptó la Directiva 2000/43/CE, de 20 de junio, sobre la discriminación étnica.

[30] Decisión núm. 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

[31] En el epígrafe 1.1 de este mismo capítulo.

mentos para reducir la desigualdad salarial que, aun invocando su adopción en el Año europeo, exceden con mucho el sentido de éste.

No obstante, sí se dispone, dentro de las acciones referidas a encuestas y estudios, del amplio eurobarómetro sobre percepciones, actitudes y valores de los europeos ante la discriminación que la Comisión encargó en 2006 y presentó en enero de 2007. En este apartado se repasarán los contenidos de ese estudio en lo más concerniente al empleo, toda vez que constituyen un importante complemento al panorama respecto a la igualdad de oportunidades que resulta del análisis de datos objetivos tales como la posición en el mercado de trabajo de la población agrupada según los rasgos personales que es posible obtener de las estadísticas laborales generales (fundamentalmente: sexo, edad, nacionalidad y, en ocasiones, grado de discapacidad).

RECUADRO II-5

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y CONTENIDOS DE LAS ACCIONES PARA EL AÑO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Decisión núm. 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo

OBJETIVOS

Concienciar sobre el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación

Es necesario que el público conozca mejor la normativa de la Unión Europea sobre igualdad y lucha contra la discriminación, que son valores y principios comunes en la Unión. El Año procurará subrayar el mensaje, dirigido al público en general, de que todas las personas, sin distinción de género, origen étnico o racial, religión o convicciones, discapacidad, edad ni orientación sexual, tienen derecho al mismo trato.

Estimular un debate sobre cómo aumentar la participación en la sociedad

Debe entablarse un debate y un diálogo para promover una mayor participación de los grupos que sufren discriminación y una participación equilibrada entre hombres y mujeres.

Celebrar y facilitar la diversidad

El Año europeo procurará concienciar sobre la contribución positiva que las personas, independientemente de su sexo, origen étnico o racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, aportan a la sociedad en su conjunto.

Promover una sociedad con más cohesión

El Año europeo buscará aumentar la concienciación sobre la importancia de promover buenas relaciones entre todos los grupos de la sociedad, en particular los jóvenes, y abolir los estereotipos, los prejuicios y la violencia.

ACCIONES

Las acciones, con independencia de que se lleven a cabo a escala comunitaria o nacional, persiguen los cuatro objetivos anteriormente definidos y comprenden:

– reuniones y actos (entre otros, conferencia apertura/clausura y 1ª cumbre anual igualdad);
– campañas de información y promoción (logotipos, eslóganes, concursos, etc.);
– encuestas y estudios de ámbito comunitario o nacional.

Percepción general de los europeos sobre discriminación

En general, una amplia proporción de los europeos perciben la presencia extendida de discriminaciones, sobre todo de las basadas en el origen étnico y la discapacidad. De acuerdo con los datos del citado eurobarómetro, esa percepción varía según el motivo, desde el 64 por 100 en el caso del origen étnico hasta el 40 por 100 en el caso del género femenino; los mismos datos referidos a España muestran una percepción más acusada sobre las discriminaciones por etnia (el 71 por 100 las considera extendidas), pero también por género, donde el 55 por 100 las considera extendidas y sólo el 37 por 100 (frente al 53 por 100 en el conjunto de la Unión Europea) opina que son escasas. Es importante observar que, en esta percepción, en el caso europeo en general un 49 por 100 crece que en los últimos cinco años se han hecho más frecuentes las discriminaciones por origen étnico, mientras que en todos los demás motivos es mayoritaria la percepción de que las discriminaciones son menos frecuentes en esos mismos cinco años; en España, por el contrario la percepción de mejoría alcanza incluso al origen étnico, y en casi todos los motivos es más alta que en la Unión Europea la proporción de quienes piensan, sobre esa mejoría, que las discriminaciones son ahora menos frecuentes.

También consideran los europeos como desventajas sociales: la discapacidad (el 79 por 100 así lo afirma, frente al 15 por 100 que estima que no es ni una ventaja ni una desventaja, y al 3 por 100 que cree que supone una ventaja); la pertenencia a una etnia minoritaria (62 por 100, frente a 15 y 3 por 100, respectivamente, pero con porcentajes aún mayores en el caso de los gitanos); la edad, cuando supera los 50 años (69, 24 y 5 por 100); y la homosexualidad (54, 39 y 2 por 100). La pertenencia a una confesión religiosa minoritaria y la condición femenina no son percibidas como desventajas, aunque tampoco como ventajas, a tenor de los porcentajes de respuestas en cada caso. La juventud y la pertenencia al género masculino sí son, en el otro extremo, frecuentemente percibidas como rasgos ventajosos para contar con mayores oportunidades sociales. En España la desventaja percibida es aún mayor en la discapacidad, la etnia y la edad, y menor en la homosexualidad así como —mucho menor— en la confesión religiosa minoritaria. A cambio, se percibe con mayor frecuencia como desventajosa la pertenencia al género femenino y se atribuyen más ventajas a la juventud y al género masculino.

En este contexto es llamativa la distinta distribución de responsabilidades que, para combatir la discriminaciones, consignan los

CUADRO II-4

QUIÉN TIENE UN MAYOR PAPEL EN COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN: OPINIONES EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA, 2006

(Porcentajes de respuestas)

Mayor papel (multirrespuesta, máx. 3)	Ámbito	
	UE-25	España
Escuelas, universidades	42	22
Familia (padres)	40	26
Medios de comunicación	34	21
Gobierno	31	45
Empleadores/empresas	20	11
Partidos políticos	13	13
Parlamento	12	7
Autoridades religiosas	11	4
La Unión Europea	10	11
Gobiernos locales o regionales	10	10
Instituciones internacionales	8	4
Sindicatos	8	6
ONG	7	6
Ninguna de las anteriores*	1	1
Otras distintas de las anteriores*	1	2
No sabe	4	15

*Espontáneas.

Fuente: Eurobarómetro: *Discriminación en la Unión Europea.* Comisión Europea, enero 2007.

europeos y los españoles (cuadro II-4). Para los primeros, el principal papel, con un 42 por 100 de las respuestas, corresponde al sistema educativo; el segundo, a poca distancia, a los padres; y el tercero a los medios de comunicación. Para los segundos, el principal (con un 45 por 100) sería el del Gobierno, y a considerable distancia los de la familia, la escuela y los medios.

Percepciones sobre discriminaciones en el ámbito laboral

Ya en el terreno específicamente laboral, la visión de los europeos sobre la igualdad de oportunidades se plasma en opiniones más abiertas y, con ello, de interpretación algo más compleja. Por un lado, al ser preguntados en el citado eurobarómetro sobre los puntos que pueden determinar alguna desventaja (cuadro II-5) entre dos candidatos a igualdad de preparación, o si se prefiere experiencia y cualificación, los europeos citaron, con frecuencias comparativamente altas, cuestiones relacionadas con la falta de «buena presencia» del candidato, así como algunas otras relacionadas con el origen

CUADRO II-5

POSIBLES DESVENTAJAS PARA LA SELECCIÓN LABORAL EN CASO DE IGUALDAD DE MÉRITOS ENTRE DOS CANDIDATOS: OPINIONES EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA, 2006

(Porcentajes. Multirrespuesta)

	Desventaja	
	UE-25	**España**
Aspecto, vestido, presentación	51	35
Discapacidad	49	40
Edad mayor	49	35
Color de la piel u origen etnico	45	43
Apariencia física general	39	37
Manera de hablar, acento	34	19
Expresión de alguna creencia religiosa	22	5
Sexo del candidato	22	17
Orientación sexual	19	15
Fumador	17	10
El propio nombre del candidato	13	3
La propia dirección del candidato	9	3
No sabe	3	7
Ninguna de las anteriores*	2	5
Otras distintas de las anteriores*	1	3

*Espontáneas.

Fuente: Eurobarómetro: *Discriminación en la Unión Europea.* Comisión Europea, enero 2007.

étnico y/o el origen socioeconómico, tales como directamente el color de la piel o los rasgos étnicos (45 por 100), pero también el acento o manera de hablar (34 por 100), e incluso, aunque en menor medida, su nombre y la ubicación de su domicilio (13 y 9 por 100, respectivamente). La discapacidad y la edad mayor presentaban las frecuencias relativamente más altas, 49 por 100 en ambos casos, después de la «buena presencia».

Por otro lado, al atribuir mayor o menor probabilidad a ser seleccionado (cuadro II-6) según sus rasgos personales un candidato concreto a un puesto, una promoción en la empresa o una mayor formación (también en el supuesto de candidatos igualmente cualificados), la edad mayor de 50 y la discapacidad aparecían también con la mayor frecuencia como motivos para una menor probabilidad, con un 78 y un 77 por 100 de las respuestas en este sentido, frente a un 16 por 100 de respuestas —en ambos rasgos— de quienes los consi-

CUADRO II-6

MAYOR O MENOR PROBABILIDAD DE SELECCIÓN DE UN CANDIDATO EN CASO DE IGUALDAD DE MÉRITOS: OPINIONES EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA, 2006 (Porcentajes de respuestas)

Comparación con el opuesto	Menor probabilidad		Igual probabiliad		Mayor probabilidad	
	UE-25	España	UE-25	España	UE-25	España
Mayor de 50 años	78	80	16	16	4	2
Discapacitado	77	82	16	13	4	1
De raza no blanca	59	73	32	20	4	2
De etnia minoritaria	58	72	32	19	4	2
Extranjero	58	61	31	28	6	3
Mujer	47	57	45	37	5	3
Homosexual	45	50	44	42	3	2
Religión minoritaria	32	30	58	60	3	3
Menor de 25 años	30	30	43	43	23	22

Fuente: Eurobarómetro: *Discriminación en la Unión Europea*. Comisión Europea, enero 2007.

deraban indiferentes y un 4 por 100 de quienes estimaban que reportaban ventajas. Pero por ejemplo las opiniones sobre la condición femenina estaban mucho más divididas que las que podrían haberse desprendido de la pregunta anterior: en aquel caso, sólo un 22 por 100 la consideraba una desventaja; en esta pregunta, un 47 por 100 de respuestas la señalan como origen de una menor probabilidad para la persona de ser seleccionada o promovida.

Así, el conjugado de estas dos preguntas (ventajas y desventajas, de un lado, y mayor o menor probabilidad asignada, de otro) dibuja con cierta nitidez el perfil de los grupos que presentarían menores oportunidades en el ámbito del empleo meramente por los atributos expuestos. Las peores posiciones se corresponderían con la discapacidad y la edad, y las menos malas (aun siéndolo) a la homosexualidad. En cambio, sólo la juventud conferiría sin duda una posición mejor a quienes la poseyeran, y la pertenencia al género femenino no quedaría claramente definida como marcador de peor posición.

Entre otras circunstancias, esto podría apuntar a que las personas en Europa verían el género como fuente inicial de desventajas para las mujeres en el mercado de trabajo, pero atribuirían un notable

efecto, a la hora de asignar probabilidades de selección, a los mecanismos ya existentes para la corrección de esta desventaja.

De hecho, los europeos se muestran a favor, por amplia mayoría en todos los casos (cuadro II-7), de las medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades para todos en el ámbito del empleo, con respuestas favorables en un rango comprendido entre el 87 por 100 en el caso de las destinadas a la discapacidad, el 79 por 100 en las orientadas a la igualdad de género y el 66 por 100 en las encaminadas a prevenir discriminaciones por orientación sexual. En España, las respuestas a la primera de las dos cuestiones mostraron un perfil algo distinto —bastante alejado en algunos puntos— del europeo, y sobre todo frecuencias más bajas en general. Las respuestas correspondientes a la segunda cuestión, a su vez, determinan con cierta mayor claridad una desventaja atribuida al género femenino y a la condición de extranjero (más aún con fenotipo diferenciable). Por otro lado, las medidas adoptadas encuentran, en todos los casos, mayor apoyo y menor oposición que en Europa.

Conocimiento y uso de las vías

No hay, en todo este contexto, un amplio conocimiento de los mecanismos de protección ante la discriminación, excepto en la discapacidad, donde el 51 por 100 afirma que los hay (aunque un 30 por 100 dice que no y un 19 por 100 no sabe), y quizá también en el género (40 por 100 conoce, 30 por 100 no conoce, 20 por 100 no sabe).

Pero este relativo desconocimiento se asociaría a los países de más reciente ingreso en la Unión Europea, países donde buena parte de la normativa sobre la materia es muy nueva. Además, un 41 por 100 de los europeos emprendería una vía activa, a través de un abogado, en caso de ser objeto de discriminación en el trabajo, lo cual implica —puesto que las invocaría— que una proporción amplia conoce o presume la existencia de normas legales de protección de la discriminación. En alguna medida esta misma posición podría corresponder a quienes acudirían a un sindicato (37 por 100), e incluso, aunque posiblemente con una actitud menos activa, a quienes afirman que recurrirían a un organismo nacional (agencia, instituto, etc.) de igualdad (25 por 100). Llama la atención, en el caso de España, el bajo recurso a este tipo de organismos y, sobre todo, la alta frecuencia en comparación con el total de la Unión Europea (25 frente a 8 por 100, respectivamente) de quienes dicen no saber qué harían.

CUADRO II-7

A FAVOR O EN CONTRA, EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA EN 2006, DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS EN EL CAMPO DEL EMPLEO SOBRE...

(Porcentajes)

	A favor		En contra	
	UE-25	España	UE-25	España
Discapacidad	87	91	10	4
Edad	84	91	12	4
Sexo	79	88	16	6
Etnia	70	81	23	10
Confesión religiosa	70	83	23	8
Orientación sexual	66	84	25	8

Fuente: Eurobarómetro: *Discriminación en la Unión Europea.* Comisión Europea, enero 2007.

1.2. Mercado de trabajo y políticas activas de empleo

1.2.1. **Panorama general del empleo en España 2007**

Las cifras medias del año 2007 en la EPA arrojaron un volumen de empleo algo por debajo de 20,4 millones de personas, lo que supone 608.400 más que en el año anterior, y uno de paro superior a 1,8 millones de personas, apenas 3.000 menos. Ese incremento del empleo es el más bajo, después del correspondiente a 2002, del último decenio, y muestra un curso trimestral preocupante (gráfico II-1), incluso más que en entonces: el descenso en el ritmo de crecimiento interanual supuso pasar de un 3,6 por 100 en el cuarto trimestre de 2001 a cifras en torno al 2,9 por 100 en los sucesivos trimestres del año 2002 (con un ligero repunte en el segundo); partiendo también de un 3,6 por 100 en el cuarto trimestre de 2006, los resultados de 2007 fueron empeorando progresivamente, desde un 3,4 por 100 en el primer trimestre hasta un 2,4 por 100 en el último trimestre del año. El curso trimestral del paro fue también empeorando progresivamente, aunque el promedio anual aún arrojó un ligerísimo descenso: el primer trimestre de 2007 se cerró con un descenso interanual del 4,1 por 100; el cuarto, con un aumento del 6,5 por 100. En todo caso, estos datos de aumento del paro tienen aún poco que ver con los que se dieron en 2002, cuando se situaron por encima del 10 por 100 en un fuerte repunte que se prolongó prácticamente hasta la segunda mitad de 2003.

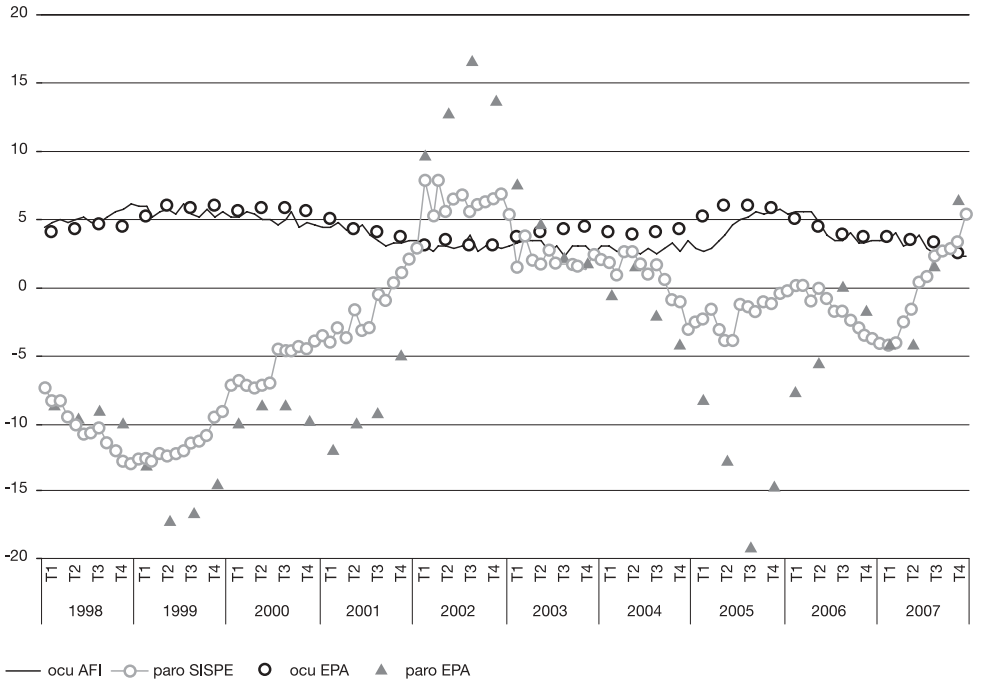
Paulatino deterioro en las cifras a final del año

A su vez, las cifras de afiliación en alta a la Seguridad Social, por un lado, y las de paro registrado del SISPE, por otro, mostraron un paulatino deterioro en su evolución interanual: los porcentajes de aumento de la afiliación que habían venido situándose entre el 3 y el 4 por 100 en cada mes del primer semestre de 2007, se redujeron progresivamente hasta cerrar el año en el 2,3 por 100; el paro comenzó reduciéndose un 4 por 100 en cada mes del primer trimestre, mostró descensos cada vez más bajos en el segundo, y volvió a crecer desde entonces, superando el 5,2 por 100 de aumento interanual en diciembre. Los perfiles de estos indicadores apuntan, en el mismo sentido que los datos de la EPA, a una clara desaceleración en la creación de empleo y un rápido ascenso del paro en el año. Es aún pronto para apreciar el alcance de estas tendencias, pero las primeras cifras de 2008, que confirman la desaceleración, resultan preocupantes.

GRÁFICO II-1

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y EL PARO 1998-2007

(Porcentajes de variación interanual, datos SISPE y AFI en cada mes, datos EPA en cada trimestre)



Fuentes: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm]; series homogéneas de parados según definición 2001. MTAS, *Principales series de estadísticas laborales y sociales* [http://www.mtas.es/estadisticas/simbad.htm].

Debido a la ralentización del crecimiento en el número de ocupados, la tasa de empleo aumentó menos que en los años anteriores, situándose en un 54 por 100 para el total de población de 16 y más años, y la tasa de paro se redujo muy poco, quedando en un 8,3 por 100 de la población activa.

Prosiguió el mayor empuje femenino en el empleo

Aun cuando el menor ritmo de creación de empleo también alcanzó a las mujeres, los resultados generales del mercado de trabajo en 2007 son muy distintos atendiendo al sexo, siguiendo la tónica de un periodo ya largo en el cual el empleo femenino no sólo se ha comportado de manera mucho más dinámica en épocas de fuerte expansión, sino que ha sostenido un ritmo de aumento apreciable en las de más bajo crecimiento de la economía. En media anual, el empleo masculino creció en algo menos de 245.000 personas, un 2,1 por 100, mientras que el femenino lo hizo en casi 364.000 personas, un 4,5 por 100; en ambos casos, la reducción en el porcentaje de crecimiento anual se situó en un punto. A su vez, el paro creció en casi 24.000 varones (un 3 por 100), empeorando claramente respecto a los datos de 2005 y 2006, y se redujo en cerca de 27.000 mujeres (un 2,6 por 100), es decir, bastante más que en 2006. Con esas cifras, la tasa de empleo masculina creció apenas una décima, hasta un 64,9

CUADRO II-8

TASAS DE EMPLEO Y PARO POR SEXO, 1997-2007

(Porcentajes, promedios anuales)

Años	Empleo			Paro		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
1997	41,0	54,8	27,9	18,4	14,2	25,1
1998	42,3	56,6	28,8	16,4	12,1	23,4
1999	44,3	58,5	30,8	13,6	9,6	19,9
2000	46,2	60,1	32,9	11,9	8,3	17,5
2001	47,4	61,2	34,3	10,6	7,5	15,2
2002	48,0	61,5	35,3	11,5	8,2	16,4
2003	49,1	62,0	36,8	11,5	8,4	16,0
2004	50,2	62,5	38,4	11,0	8,2	15,0
2005	52,1	63,9	40,8	9,2	7,0	12,2
2006	53,4	64,8	42,4	8,5	6,3	11,6
2007	54,0	64,9	43,6	8,3	6,4	10,9

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm]; series homogéneas de parados según definición 2001.

por 100, y la femenina 1,2 puntos, hasta un 43,6 por 100. De igual forma, la tasa de paro de los varones creció una décima mientras que la de las mujeres se redujo en 0,7 puntos situándose, respectivamente, en un 6,4 y un 10,9 por 100 (cuadro II-8).

En media anual la tasa de empleo calculada para la población de 16 a 64 años se situó en 2007 en un 66,6 por 100, esto es, 0,8 puntos más que en 2006. Pero mientras que en el caso de las mujeres el aumento fue de 1,5 puntos, en el de los varones fue de apenas 0,1 puntos. Así, si bien sigue siendo muy amplia y favorable a los varones, volvió a acortarse la distancia en las tasas de empleo según el sexo: la femenina en este grupo de edad fue del 55,5 por 100, acumulando ya más de 20 puntos de aumento en los últimos diez años; la masculina, del 77,4 por 100, con 12 puntos de aumento en diez años, que no es tampoco un flaco resultado.

Mayor impacto de la desaceleración en la población extranjera

Por otro lado, en los datos de 2007 se observa, como en los de los años anteriores, un comportamiento distinto atendiendo a la nacionalidad de las personas en el mercado de trabajo. En este sentido, es especialmente llamativo el curso del año en el caso de los varones extranjeros, con un fuerte aumento de la tasa de paro —hasta superar el 11 por 100— en el último trimestre, y con un visible descenso en la tasa de empleo. Esa circunstancia apunta a un rápido crecimiento del paro entre los extranjeros, sobre el que ya se advirtió con preocupación en la anterior edición de esta Memoria.

El empleo de los españoles creció en 257.000 personas, de las cuales 198.100 fueron mujeres y el resto (58.900) varones; el de los extranjeros creció en 324.000, con 156.800 mujeres y 167.200 varones. Así pues, el parón fundamental en el crecimiento de la ocupación se originó en los hombres españoles. Pero el desempleo creció, y mucho, entre los varones extranjeros, y sólo entre ellos.

Sean cuales fueren los determinantes de este desigual impacto de la desaceleración entre españoles y extranjeros en el mercado de trabajo, lo cierto es que han deteriorado más y más rápidamente el empleo de estos últimos y han alcanzado a ambos sexos y a casi todas las edades, lo que realmente marca la mayor diferencia por nacionalidad en los resultados del mercado laboral en 2007 (cuadro II-9). Entre los varones españoles la tasa de empleo sólo creció 0,1 puntos porcentuales en 2007, y se dio un ligero retroceso en las edades por encima de 45 años; no obs-

CUADRO II-9

TASAS DE EMPLEO POR SEXO, NACIONALIDAD Y EDAD, 2005-2007

(Porcentajes de ocupados sobre el total de población en cada caso, promedios anuales. Variación anual en puntos porcentuales)

Nacionalidad	Sexo y edad											
	Varones						Mujeres					
	Total	16-24	25-34	35-44	45-54	55+	Total	16-24	25-34	35-44	45-54	55+
Total												
2005	53,5	47,7	85,2	89,5	86,1	27,0	34,7	35,8	67,8	62,0	52,9	10,7
2006	54,3	48,6	86,1	89,8	86,9	27,5	36,1	37,7	69,5	64,5	55,4	11,2
2007	54,3	48,5	86,5	89,8	86,3	27,4	37,1	37,0	71,3	66,2	58,0	11,8
var 05–06	*0,7*	*0,9*	*0,9*	*0,3*	*0,8*	*0,6*	*1,4*	*1,9*	*1,7*	*2,5*	*2,5*	*0,6*
var 06–07	*0,1*	*0,0*	*0,4*	*0,0*	*–0,6*	*–0,1*	*1,0*	*–0,7*	*1,8*	*1,7*	*2,6*	*0,5*
Españoles												
2005	52,1	45,9	84,9	89,8	86,5	26,8	33,2	34,8	68,5	61,3	51,7	10,4
2006	52,6	46,8	85,7	90,2	87,2	27,3	34,3	36,0	70,7	63,7	54,5	10,9
2007	52,7	47,3	86,6	90,5	86,9	27,1	35,3	35,9	72,9	66,0	57,4	11,5
var 05-06	*0,5*	*0,9*	*0,8*	*0,4*	*0,7*	*0,5*	*1,1*	*1,2*	*2,2*	*2,4*	*2,7*	*0,5*
var 06-07	*0,1*	*0,5*	*0,9*	*0,2*	*–0,3*	*–0,2*	*1,0*	*–0,1*	*2,2*	*2,2*	*2,9*	*0,5*
Extranjeros												
2005	69,9	61,5	86,9	87,2	80,9	30,2	51,9	43,1	63,9	67,0	67,1	18,4
2006	70,4	61,3	87,6	86,9	83,4	33,1	52,7	47,7	63,9	69,4	64,7	20,8
2007	68,6	57,1	86,0	86,0	80,0	33,2	51,6	42,2	65,4	67,3	63,8	20,4
var. 05–06	*0,5*	*–0,2*	*0,7*	*–0,3*	*2,5*	*2,9*	*0,8*	*4,6*	*0,0*	*2,4*	*–2,3*	*2,4*
var. 06–07	*–1,8*	*–4,2*	*–1,5*	*–0,9*	*–3,4*	*0,1*	*–1,1*	*–5,5*	*1,5*	*–2,1*	*–0,9*	*–0,4*

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

tante, en el grupo de 25 a 34 años el aumento fue mayor (0,9 puntos), e incluso en el grupo de 35 a 44 años, donde las tasas de empleo son muy altas, se recogió un incremento de 0,2 puntos. En el caso de las mujeres españolas, en cambio, la tasa de empleo creció en todos los grupos de edad salvo en el más joven; en las edades intermedias el aumento fue más que notable, 2,2 puntos porcentuales tanto en el grupo de 25 a 34 como en el de 35 a 44 años, es decir, sin acusar ninguna desaceleración. Entre los extranjeros, tanto varones como mujeres, las tasas de empleo sufrieron considerables retrocesos en casi todos los grupos de edad.

Es evidente que este comportamiento de la tasa de empleo de los extranjeros se halla relacionado con el ritmo de crecimiento de su población activa (y, de hecho, con el aumento de su población total por

el flujo de entrada en España de extranjeros), de manera que los mayores retrocesos de dicha tasa reflejan el efecto combinado de un menor crecimiento del empleo y un fuerte crecimiento de la población activa. Pero los datos indican que en 2007 se moderó el ritmo de crecimiento de la población activa extranjera, y precisamente entre las mujeres españolas en edades centrales se recogió un apreciable crecimiento de la población activa, es decir, que la evolución de esta última influyó menos que en los años inmediatamente anteriores en el comportamiento diferencial de las tasas de empleo por nacionalidad en 2007.

La atención a las cifras de paro en proporción al total de personas en el mercado de trabajo (cuadro II-10), es decir, a las tasas de paro según estas mismas variables —sexo, edad y nacionalidad— lleva a conclusiones similares en cuanto al visible mayor impacto de la desaceleración en la población extranjera.

Los datos del paro registrado muestran igualmente una evolución muy negativa en casi todo 2006 para los extranjeros, mientras que en el caso de los españoles la tendencia a empeorar se circunscribió a la segunda mitad del año y fue menos pronunciada. En el mes de diciembre, el paro total registrado creció un 3,5 por 100 entre los españoles y un 24,6 por 100 entre los extranjeros. Además, este comportamiento no se encuentra tan influido como cabría pensar a priori por la composición sectorial del empleo extranjero, y más en concreto por el mayor peso de la construcción. El detalle por sectores (gráfico II-2) indica un fuerte aumento del paro registrado en la construcción entre los extranjeros en 2007, nada claro entre los españoles; de igual forma, el paro registrado en los servicios muestra una tendencia netamente al alza sólo en el caso de los extranjeros.

Desigual impacto en los sectores y en las ramas

En este comportamiento hay, por otro lado, un desigual impacto inicial en los sectores económicos de lo que todavía en 2007 cabía calificar como suave desaceleración, con crecimientos medios del empleo en los servicios y en la construcción todavía muy considerables, y con un ligero descenso en la industria, no muy diferente del que se había venido observando en algunos años anteriores. En promedio anual, el incremento del empleo en los servicios en 2007 fue 1,2 puntos menor que en 2006, pero todavía supuso un 3,9 por 100 de aumento, lo que equivalió a 503.000 personas más con empleo en el sector; en la construcción, con casi 155.000 personas ocupadas más que en el año anterior, el crecimiento de 2007 fue del 6,1 por 100, claramente menor (1,8 pun-

CUADRO II–10

TASAS DE PARO POR SEXO, NACIONALIDAD Y EDAD, 2005–2007

(Porcentajes de parados sobre el total de población activa en cada caso, promedios anuales. Variación anual en puntos porcentuales)

Nacionalidad	Sexo y edad											
	Varones						Mujeres					
	Total	16-24	25-34	35-44	45-54	55+	Total	16-24	25-34	35-44	45-54	55+
Total												
2005	7,0	16,7	7,6	5,1	4,6	5,2	12,2	23,5	12,2	10,6	8,9	7,2
2006	6,3	15,0	6,9	4,8	4,0	4,6	11,6	21,6	11,9	10,1	8,8	7,1
2007	6,4	15,2	6,6	4,8	4,6	4,6	10,9	21,9	10,5	9,5	8,6	7,4
var. 05–06	*–0,7*	*–1,7*	*–0,7*	*–0,3*	*–0,6*	*–0,6*	*–0,6*	*–1,8*	*–0,3*	*–0,6*	*–0,1*	*–0,2*
var. 06–07	*0,1*	*0,3*	*–0,3*	*0,0*	*0,7*	*0,0*	*–0,7*	*0,3*	*–1,4*	*–0,6*	*–0,2*	*0,3*
Españoles												
2005	6,8	16,7	7,5	4,7	4,3	5,1	11,9	23,5	12,0	10,4	8,8	7,0
2006	5,9	15,1	6,6	4,2	3,6	4,3	11,0	21,8	11,1	9,7	8,5	6,8
2007	5,7	14,7	6,0	4,0	4,0	4,2	10,2	21,4	9,8	8,8	8,3	7,0
var. 05–06	*–0,9*	*–1,7*	*–0,9*	*–0,5*	*–0,7*	*–0,8*	*–0,9*	*–1,7*	*–0,9*	*–0,7*	*–0,3*	*–0,2*
var. 06–07	*–0,2*	*–0,3*	*–0,6*	*–0,2*	*0,4*	*–0,1*	*–0,8*	*–0,3*	*–1,2*	*–0,9*	*–0,2*	*0,2*
Extranjeros												
2005	9,5	16,8	8,2	7,8	8,2	9,9	14,0	23,5	13,8	11,9	9,5	11,2
2006	9,3	14,6	8,5	8,3	8,0	11,9	14,9	20,8	15,8	12,2	11,7	11,2
2007	10,4	17,7	8,8	9,0	11,0	13,8	14,4	24,2	13,0	13,0	10,9	13,3
var 05–06	*–0,2*	*–2,2*	*0,2*	*0,4*	*–0,2*	*2,0*	*0,9*	*–2,7*	*2,1*	*0,4*	*2,2*	*0,0*
var 06–07	*1,1*	*3,2*	*0,3*	*0,8*	*3,0*	*1,9*	*–0,5*	*3,4*	*–2,9*	*0,7*	*–0,8*	*2,1*

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

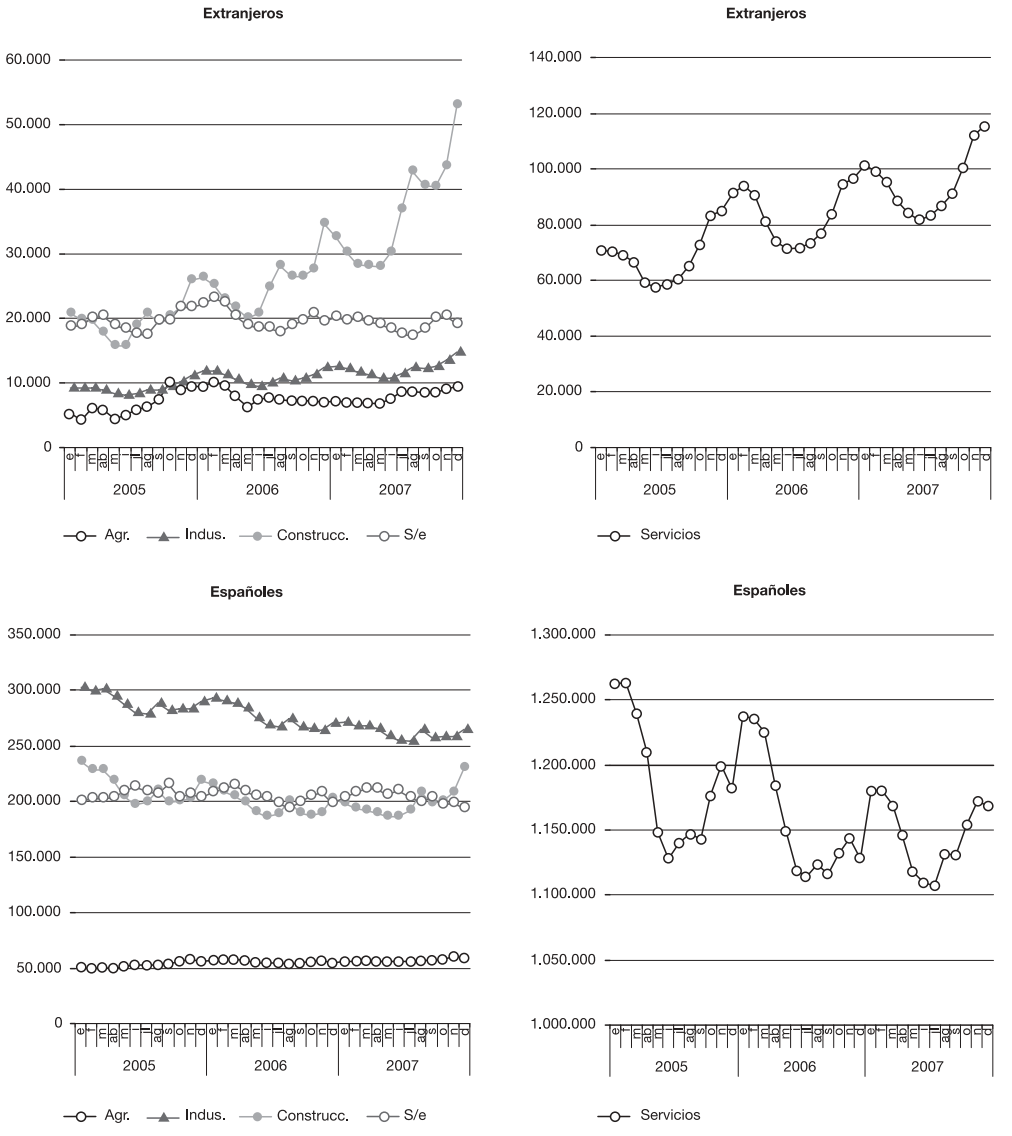
tos menos) que el correspondiente a 2006, pero desde luego todavía alto. En la industria se redujo en 30.000 el número de personas ocupadas, lo que supone un descenso del 0,9 por 100; en 2006, el empleo había crecido en el sector en 12.000 personas, un 0,4 por 100. Finalmente, en el sector primario se produjo una nueva reducción del empleo, con casi 19.000 ocupados menos (un 2 por 100 menos), pero bastante más ligera que la que se había recogido en 2006, cuando el empleo había descendido en 56.400 personas (un 5,6 por 100).

En contraste con estos datos medios, el resultado en los distintos trimestres del año (gráfico II-3) fue claramente descendente en la construcción (que empezó 2007 con un aumento interanual del empleo del 9,4 por 100 y lo cerró en un 2,7 por 100) y en la industria,

GRÁFICO II-2

PARO REGISTRADO POR SECTOR Y NACIONALIDAD, 2005-2007

(Datos a fin de cada mes; sectores y colectivo sin empleo anterior)

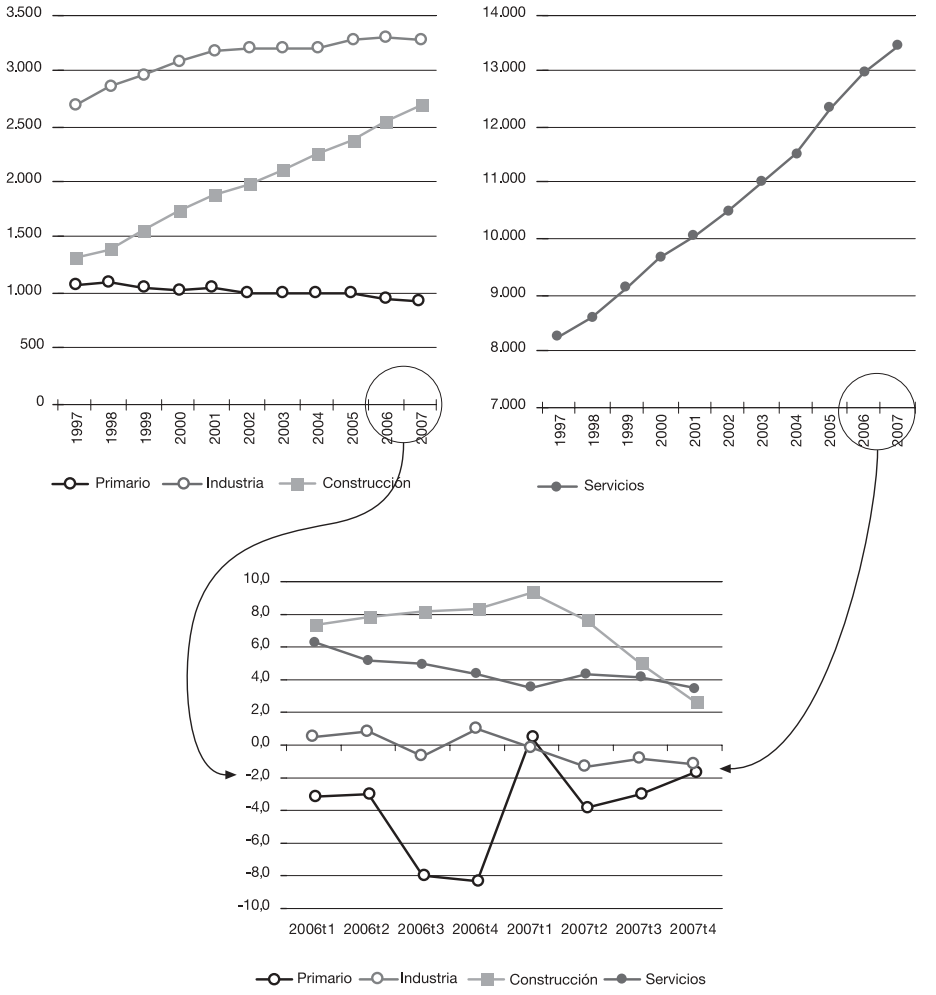


Fuente: SISPE: *Demandantes de empleo, paro registrado, contratos y prestaciones* Enero 2008.

GRÁFICO II-3

EMPLEO POR SECTORES, 1997-2007, Y CRECIMIENTO INTERANUAL, 2006-2007

(Miles de personas, medias anuales y porcentajes de variación sobre el mismo trimestre del año anterior)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

donde la ligera pérdida de empleo del primero (0,3 por 100) dio paso a otras más abultadas (en torno al 1 por 100), en los tres últimos trimestres del año. En los servicios, el descenso, aunque apreciable, fue algo más moderado, con mayores porcentajes de aumento interanual de la ocupación en el segundo y el tercer trimestre del año (4,3 y 4,2

por 100, respectivamente) y crecimientos más bajos en el primero y en el último, que cerró el curso anual con un 3,5 por 100 de incremento sobre el mismo periodo del año anterior. El sector primario, que había iniciado el año con un ligerísimo crecimiento del empleo (0,5 por 100), volvió a perder ocupación en el resto de los trimestres, aunque desde luego con menos intensidad que en 2006.

Lo anterior no significa, de todas formas, que el empleo extranjero en la construcción sufriera un descenso en 2007. Los datos de la EPA (cuadro II-11) muestran que el número de personas ocupadas de nacionalidad extranjera en el sector siguió creciendo más que el correspondiente a las personas de nacionalidad española. La cifra fue, en el cuarto trimestre del año, de cerca de 50.000 empleos extranjeros más en la construcción, casi la tercera parte de la correspondiente a los dos primeros trimestres, pero en el caso de los españoles la reducción fue proporcionalmente mayor, con 17.000 empleos más en el cuarto trimestre frente a más de 71.000 en el primero. De todas formas, a la menor creación de empleo —español y extranjero— en el sector al cierre del año, parece que se vino a añadir una fuerte salida del empleo de extranjeros.

Por otra parte, aumentó ligeramente el empleo extranjero en la industria y se redujo el de nacionalidad española. Esta circunstancia, que no puede asimilarse a un trasvase de empleos entre nacionalidades, ya se había observado en 2006, pero se aceleró a lo largo

CUADRO II-11

EMPLEO POR SECTORES Y NACIONALIDAD, 2005-2007

(Miles de personas, promedios anuales. Variación anual y por trimestre en miles)

Años/ trimestres	Españoles					Extranjeros				
	Primario	Industria	Construcción	Servicios	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios	Total
2005	849,7	3.010,1	1.903,1	11.023,6	16.786,3	149,5	256,7	439,7	1.223,2	2.069,1
2006	788,6	2.986,4	1.972,2	11.383,0	17.130,1	152,8	286,5	551,3	1.470,5	2.461,1
2007	753,0	2.944,7	2.010,3	11.679,2	17.387,1	168,5	297,4	657,9	1.661,4	2.785,1
2005/06 media	–61,1	–23,7	69,1	359,4	343,8	3,3	29,8	111,6	247,4	392,0
2006/07 media	–35,6	–41,7	38,1	296,2	257,0	15,7	10,8	106,6	190,9	324,0
t1	–18,1	–20,7	71,4	243,4	276,0	19,2	7,4	147,2	180,2	353,9
t2	–51,5	–45,6	24,1	385,0	311,8	13,8	2,7	156,5	155,5	328,6
t3	–38,3	–45,2	40,3	304,6	261,4	12,4	17,5	72,8	225,7	328,4
t4	–34,3	–55,3	16,6	251,8	178,8	17,4	15,7	49,9	202,2	285,2

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

de los sucesivos trimestres de 2007, con un descenso del número de empleos de españoles cifrado en algo más de 55.000 personas en el cuarto trimestre y un aumento en el de extranjeros algo inferior a 16.000 personas. En los servicios, a su vez, se mantuvo relativamente mejor la creación de empleo tanto en la nacionalidad española como en las nacionalidades extranjeras.

Visible menor dinamismo de la hostelería, y fuerte descenso en actividades inmobiliarias

El detalle por ramas de actividad de este panorama sectorial arrojó, en el caso de los servicios, varios puntos críticos en 2007, que vienen a diferenciar estos resultados de los correspondientes a los años anteriores (cuadro II-12). Cuando se atiende a las mayores ramas por volumen de empleo en este sector (entendiendo por tales las que contaban con más de un millón de ocupados), es visible que prosiguió el dinamismo de la denominada otras actividades empresariales, repuntó el comercio minorista y se mantuvo con un buen ritmo la rama de sanidad y servicios sociales. Pero es igualmente visible la fuerte bajada, a menos de la mitad (del 8,6 al 3,4 por 100), de la creación de empleo en la hostelería. En las ramas más relacionadas con la actividad pública, por su parte, se mantuvo, o incluso se acentuó, el tono de muy bajo crecimiento del empleo. A su vez, en las ramas de entre medio y un millón de personas de empleo, se produjo un fuerte descenso en el incremento del empleo correspondiente a la rama de hogares, que pasó de crecer un 11,7 por 100 en 2006 a un 1,2 por 100 en 2007. En las ramas de tamaño intermedio, así como en las más pequeñas, los resultados del año fueron muy diversos, curiosamente muy disparejos también a los de 2006, pero con dos notas destacadas: por un lado, el mayor aumento del empleo en actividades informáticas, con crecimiento del 16,5 por 100 en 2007 que mejoró el ya de por sí buen resultado (9,1 por 100) que se había obtenido en el año anterior; por otro lado, el fortísimo descenso en el aumento de la rama de actividades inmobiliarias, donde el incremento pasó del 15,2 por 100 correspondiente a 2006 al 2 por 100 de 2007 o, lo que es lo mismo, de crear cerca de 23.000 empleos en el primer año a generar menos de 4.000 en el segundo.

Desigual comportamiento en las ramas de la industria

Con la excepción de la metalurgia y los productos metálicos, las ramas industriales de mayor tamaño por empleo tuvieron un buen comportamiento en 2007, mucho mejor en ciertos casos del que habían mostrado en 2006. Así, muebles y otras manufacturas aumentó su número de ocupados en 17.000 personas, casi lo mismo que había perdido en 2006, y la construcción de maquinaria creció en algo más de 13.000 empleos, mientras que en el año anterior se había

CUADRO II-12

EMPLEO EN LAS RAMAS DEL SECTOR SERVICIOS, 2005-2007

(Miles de personas, promedios anuales y variación anual en miles y en porcentajes)

Ramas de servicios (CNAE93)	Empleo (miles)			Var. miles		Var. %	
	2005	2006	2007	05/06	06/07	05/06	06/07
Ramas con más de 1.000.000 de ocupados							
74 Otras actividades empresariales	1.267,4	1.400,7	1.526,3	133,3	125,6	10,5	9,0
52 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor; reparación efectos personales y enseres domésticos.	1.794,1	1.857,3	1.940,7	63,2	83,4	3,5	4,5
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1.134,6	1.180,8	1.229,2	46,1	48,5	4,1	4,1
55 Hostelería	1.291,2	1.402,7	1.450,5	111,6	47,8	8,6	3,4
75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	1.196,7	1.221,6	1.238,4	24,9	16,8	2,1	1,4
80 Educación	1.090,5	1.108,8	1.112,3	18,3	3,6	1,7	0,3
Ramas con 500.000 a 1.000.000 de ocupados							
51 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	685,3	723,9	763,6	38,6	39,7	5,6	5,5
60 Transporte terrestre; transporte por tubería	569,0	585,5	595,5	16,5	10,0	2,9	1,7
95 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	682,8	760,6	770,0	77,8	9,4	11,4	1,2
Ramas con 100.000 a 500.000 ocupados							
72 Actividades informáticas	179,3	195,6	227,8	16,3	32,2	9,1	16,5
66 Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	131,6	118,6	130,4	–13,0	11,8	–9,9	9,9
63 Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	189,8	197,0	216,1	7,2	19,1	3,8	9,7
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos motor; venta al por menor de combustible para los mismos	407,5	402,4	424,4	–5,1	22,0	–1,3	5,5
65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	282,4	305,1	318,3	22,7	13,2	8,0	4,3
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	373,8	377,5	387,6	3,8	10,1	1,0	2,7
93 Actividades diversas de servicios personales	258,4	277,2	283,9	18,8	6,8	7,3	2,4
70 Actividades inmobiliarias	148,3	170,9	174,3	22,6	3,5	15,2	2,0
64 Correos y telecomunicaciones	295,9	299,5	287,8	3,6	–11,7	1,2	–3,9
Ramas con menos de 100.000 ocupados							
61 Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores	18,6	17,6	20,3	–1,0	2,8	–5,5	15,6
91 Actividades asociativas	74,2	76,5	87,5	2,2	11,1	3,0	14,5
67 Actividades auxiliares a la intermediación financiera	43,3	48,8	51,4	5,5	2,6	12,7	5,3
90 Actividades de saneamiento público	87,3	84,2	87,2	–3,1	3,0	–3,5	3,5
73 Investigación y desarrollo	37,2	41,4	42,6	4,2	1,2	11,4	2,8
62 Transporte aéreo y espacial	44,0	58,7	57,4	14,7	–1,3	33,5	–2,2
71 Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos	46,3	48,8	46,1	2,6	–2,7	5,6	–5,5
Total sector*	**12.335,3**	**12.968,4**	**13.471,4**	**633,1**	**503,0**	**5,1**	**3,9**

*Incluye rama 99: organismos extraterritoriales.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

reducido en cerca de 4.000. Pero el conjunto de todos los aumentos, donde cabe añadir a los ya citados el correspondiente a la química (que continuó creciendo a buen ritmo), no fueron suficientes para compensar las pérdidas que se dieron en la mayor parte de las ramas medianas y pequeñas (cuadro II-13). Sobre todo en algunas de las medianas, que vieron acelerar aún más el ritmo de descenso en el que vienen incursas en los últimos ejercicios: madera y corcho, confección, textil y, en menor medida, papel. Estas cuatro ramas perdieron, en conjunto, 51.300 empleos, lo que supone más de la mitad del total de las pérdidas por ramas en la industria. La del textil supuso, ella sola, más del 23 por 100 de esas pérdidas. Pero en términos relativos hubo ramas pequeñas con resultados aún más desfavorables: la fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos perdió cerca de la mitad de su empleo y la industria del tabaco perdió casi un tercio del suyo; la minería energética, la cuarta parte de su ya antes exiguo número de ocupados.

Siguió el protagonismo de los asalariados del sector privado en la creación de empleo

Casi todas las situaciones profesionales que considera la EPA crecieron en número de ocupados en 2007. Las dos categorías que perdieron empleo fueron la de cooperativas, con cerca de 13.000 ocupados menos (un 13,7 por 100 menos) que en 2006, y la de ayudas familiares, que prosiguió su ya larga trayectoria de descenso, con casi 43.000 ocupados menos (un 16 por 100 de descenso). Y de nuevo la mayor parte del aumento del empleo en 2007 tuvo su origen en el de carácter asalariado en el sector privado, con 521.000 ocupados más que en 2006, lo que supone un 3,9 por 100 en promedio anual. En total, en 2007 trabajaron por cuenta ajena en este sector 207.000 varones y 314.000 mujeres más que en el año anterior; en el primer caso, 121.000 extranjeros y 67.000 españoles; en el segundo, 140.000 extranjeras y 167.000 españolas.

El crecimiento fue también muy notable, sobre todo en términos relativos, en las categorías de ocupados por cuenta propia, y muy especialmente en la de empresarios sin asalariados o trabajadores independientes, que aumentó un 4 por 100 en media entre 2006 y 2007, es decir, en cerca de 83.000 personas. Llama la atención además en esta categoría, la importancia del crecimiento en 2007 entre las mujeres, en particular las de nacionalidad española, para explicar el resultado total; y la tendencia de signo contrario (con un ligero descenso) en el caso de sus connacionales varones. Como se explicó en la anterior edición de esta Memoria, el empleo autónomo ya no se

CUADRO II-13

EMPLEO EN LAS RAMAS DEL SECTOR INDUSTRIAL, 2005-2007

(Miles de personas, promedios anuales y variación anual en miles y en porcentajes)

Ramas de la industria y la energía (CNAE93)	Empleo (miles)			Var. miles		Var. %	
	2005	2006	2007	05/06	06/07	05/06	06/07
Ramas con más de 120.000 ocupados							
36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	224,5	207,5	224,7	–17,0	17,2	–7,6	8,3
24 Industria química	172,2	185,2	199,4	13,0	14,2	7,5	7,7
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	248,1	244,3	257,5	–3,8	13,2	–1,5	5,4
26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	206,1	213,2	217,1	7,2	3,8	3,5	1,8
34 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	214,2	221,8	223,0	7,6	1,2	3,6	0,6
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	481,7	485,1	487,6	3,5	2,4	0,7	0,5
22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	190,7	188,5	189,3	–2,2	0,8	–1,2	0,4
28 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	349,6	372,4	367,6	22,8	–4,9	6,5	–1,3
27 Metalurgia	126,5	127,2	121,4	0,8	–5,9	0,6	–4,6
Ramas con 40.000 a 120.000 ocupados							
32 Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicación	8,7	37,2	44,9	–1,6	7,7	–4,0	20,6
35 Fabricación de otro material de transporte	78,8	74,9	78,5	–4,0	3,7	–5,0	4,9
25 Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	115,1	105,0	105,1	–10,2	0,2	–8,8	0,1
CB Extracción de otros productos minerales no energéticos	39,3	47,6	46,1	8,3	–1,6	21,1	–3,3
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	83,1	92,6	88,0	9,5	–4,6	11,5	–4,9
40 Producción y distribuc. energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	70,2	76,1	72,1	5,9	–4,0	8,4	–5,2
19 Industria del cuero; de artículos de marroquinería y viaje y artículos de guarnicionería, talabartería y zapatería	72,2	68,4	63,7	–3,8	–4,7	–5,3	–6,9
20 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	126,6	116,4	106,1	–10,2	–10,3	–8,0	–8,8
18 Industria de la confección y de la peletería	121,7	104,9	92,9	–16,8	–12,0	–13,8	–11,4
21 Industria del papel	48,3	46,1	40,1	–2,2	–6,0	–4,5	–13,0
17 Industria textil	118,2	113,2	90,1	–5,0	–23,1	–4,2	–20,4
Ramas con menos de 40.000 ocupados							
23 Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	18,3	15,4	17,5	–3,0	2,2	–16,2	14,2
37 Reciclaje	17,7	19,1	20,7	1,4	1,6	7,9	8,2
33 Fabricación equipo médico–quirúrgico, de precisión, óptica y relojería	32,4	37,8	36,5	5,4	–1,3	16,6	–3,5
41 Captación, depuración y distribución de agua	36,4	42,7	39,8	6,4	–2,9	17,5	–6,8
CA Extracción de productos energéticos	21,4	19,0	14,2	–2,4	–4,9	–11,2	–25,6
16 Industria del tabaco	9,0	11,8	8,1	2,8	–3,7	30,7	–31,4
30 Fabricación de maquinas de oficina y equipos informáticos	19,6	19,1	10,2	–0,5	–8,8	–2,6	–46,3
Total sector	3.280,4	3.292,4	3.262,1	12,0	–30,3	0,4	–0,9

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

limita a tipos tradicionales como los de pequeño comerciante o profesional liberal. Las nuevas actividades de servicios, en su mayor parte vinculadas a la difusión de las NTIC, o las nuevas realidades organizativas empresariales, en las que juegan un papel importante los procesos de descentralización productiva, entre otras, han venido a conferir mayor —y distinta— importancia al trabajo autónomo, tanto en términos económicos como de empleo. Quizá ello contribuye a explicar el buen ritmo que aún mostró en 2007.

El empleo asalariado en el sector público aumentó algo más en 2007 que en el año anterior, con casi 31.000 ocupados más, que representaron un incremento del 1,6 por 100, frente al 0,6 por 100 que se observó en 2006. Prosiguió en este sector, de otra parte, el comportamiento muy diferenciado en el empleo según el sexo, con un bajo aumento del masculino (apenas 1.300 asalariados más en 2007), y un crecimiento mucho mayor en el empleo femenino (cerca de 30.000 asalariadas más). Como en el año anterior, la diferencia se amplía si se atiende sólo a las personas de nacionalidad española (cuadro II-14).

Ocupaciones: continuaron las grandes tendencias de los años anteriores

También en las categorías ocupacionales la evolución del empleo en 2007 prosiguió la tendencia de los últimos cinco o seis años, con aumentos mayores en los grupos de la CNO94 de mayor cualificación en el caso de la nacionalidad española y un crecimiento más uniforme en el caso de la nacionalidad extranjera. Hubo no obstante, en 2007, alguna circunstancia llamativa, como es el fuerte incremento entre los extranjeros de la categoría de administrativos. El mayor crecimiento correspondió al grupo 3 de la Clasificación (técnicos y profesionales de apoyo), donde se ocuparon 160.000 personas más que en 2005, lo que supone un aumento del 7,1 por 100, muy por encima del crecimiento correspondiente al total del empleo. Fueron igualmente mayores los aumentos en el grupo 1, de directivos, que creció un 5,2 por 100 (casi 74.000 personas), y en el grupo 2, de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, con un incremento del 4,6 por 100 (109.000 personas). A diferencia de lo que se observó en 2005 y en 2006, el grupo de ocupaciones sin cualificación creció por debajo de la media en 2007.

Como se observó en la anterior edición de esta Memoria, la distribución del empleo por ocupaciones muestra algunas diferencias muy notables por sexo y nacionalidad (cuadro II-15), diferencias que acentúan lo que ha dado en llamarse segregación ocupacional, bien por sexo, bien por nacionalidad, bien por ambos rasgos. Las mujeres

CUADRO II-14

EMPLEO POR SITUACIÓN PROFESIONAL, SEXO Y NACIONALIDAD, 2006-2007

(Miles de personas, promedios anuales y variación anual en miles)

Situación profesional/ nacionalidad	Ocupados por sexo					
	2007			Variación 2006-2007		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total situaciones[1]						
Total nacionalidades[2]	20.356,0	11.987,3	8.368,8	608,3	244,7	363,7
Española	17.387,1	10.315,2	7.072,0	257,0	58,9	198,1
Extranjera	2.785,1	1.576,7	1.208,4	324,0	167,2	156,9
Empleador						
Total nacionalidades[2]	1.117,9	842,6	275,3	37,2	29,4	7,8
Española	1.044,1	790,2	253,9	35,3	27,0	8,3
Extranjera	66,1	47,0	19,1	5,2	4,1	1,1
Empresario sin asalariados o trabajador independiente						
Total nacionalidades[2]	2.167,4	1.472,5	694,9	82,7	38,1	44,6
Española	1.951,6	1.320,5	631,1	24,3	–1,1	25,5
Extranjera	194,5	138,0	56,6	54,1	36,2	17,9
Miembro de cooperativa						
Total nacionalidades[2]	79,5	61,9	30,2	–12,7	–5,9	–6,7
Española	75,0	52,5	22,5	–15,5	–8,0	–7,5
Extranjera	4,5	3,6	1,0	3,1	2,2	0,9
Ayuda familiar						
Total nacionalidades[2]	221,9	88,2	133,7	–42,7	–20,4	–22,2
Española	198,4	79,8	118,6	–43,9	–19,2	–24,8
Extranjera	20,6	6,8	13,8	0,7	–2,1	2,8
Asalariados del sector público						
Total nacionalidades[2]	2.913,0	1.391,7	1.521,3	30,8	1,3	29,6
Española	2.868,4	1.368,3	1.500,0	30,2	–3,2	33,4
Extranjera	34,6	19,1	15,5	0,3	5,6	–5,3
Asalariados del sector privado						
Total nacionalidades[2]	13.847,0	8.130,1	5.716,9	521,1	206,7	314,4
Española	11.241,7	6.698,2	4.543,6	233,9	67,4	166,6
Extranjera	2.463,6	1.361,9	1.101,8	261,1	121,3	139,9

[1] Incluye no clasificables por situación profesional.

[2] Incluye doble nacionalidad (española y otra).

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

de nacionalidad española muestran una estructura menos concentrada en algunos grupos ocupacionales que los varones de esta misma nacionalidad, en los que pesa mucho el volumen de ocupados en los grupos 7 y 8, de trabajadores cualificados en la industria y en la

construcción, grupos que apenas tienen presencia entre las mujeres; en estas últimas se da, en cambio, cierto mayor peso de los grupos 4 y 5 (administrativos y hostelería), y también del grupo 9, pero muestran una composición más equilibrada. A su vez, las personas de nacionalidad extranjera se agrupan de manera distinta: ellos, como los españoles, en el grupo 7, pero mucho menos en los grupos 1 a 3 (directivos y técnicos) y mucho más en los grupos 5 (hostelería) y 9 (no cualificados); ellas, a diferencia tanto de sus connacionales varones como de las personas de nacionalidad española en uno y otro sexo, se ocupan casi exclusivamente en estos dos grupos que se acaban de citar.

CUADRO II-15

EMPLEO POR OCUPACIONES, SEXO Y NACIONALIDAD, 2006-2007

(Grandes grupos de la CNO94. Miles de personas, promedios anuales y porcentajes de variación anual)

Ocupaciones (Grupos CNO94)	Españoles			
	2007		% var. 2006-2007	
	Varones	Mujeres	v	m
Total	10.315,2	7.072,0	0,6	2,9
1 Dirección empresas y AAPP	950,4	445,9	4,2	5,0
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.126,7	1.270,0	2,5	5,5
3 Técnicos y profesionales de apoyo	1.272,3	1.026,2	6,7	7,5
4 Empleados de tipo administrativo	616,5	1.140,2	–1,1	1,2
5 Trabaj. servicios restauración, personales, protección;vendedores comercio	951,7	1.602,3	–1,8	1,7
6 Trabaj. cualificados en agricultura y pesca	358,9	107,9	–7,5	–5,5
7 Trabaj. cualificados ind manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	2.540,9	176,8	–0,8	–10,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	1.470,1	225,8	1,4	9,9
9 Trabajadores no cualificados	951,7	1.068,7	–3,4	0,6

Ocupaciones (Grupos CNO94)	Extranjeros			
	2007		% var. 2006-2007	
	Varones	Mujeres	v	m
Total	1.576,7	1.208,4	11,9	14,9
1 Dirección empresas y AAPP	69,3	33,6	11,1	26,8
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	53,2	48,3	4,6	37,2
3 Técnicos y profesionales de apoyo	63,8	44,3	11,4	5,3
4 Empleados de tipo administrativo	32,7	80,7	43,8	22,7
5 Trabaj. servicios restauración, personales, protección;vendedores comercio	176,9	370,0	–0,2	12,4
6 Trabaj. cualificados en agricultura y pesca	31,9	3,3	–1,1	4,8
7 Trabaj. cualificados ind manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	580,9	28,5	22,3	2,7
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	148,6	23,5	11,5	19,3
9 Trabajadores no cualificados	416,7	575,9	5,2	14,8

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

Volvió a retroceder ligeramente el tiempo parcial

En cuanto al trabajo a tiempo parcial, en el promedio del año 2007 creció poco, apenas un 1,6 por 100 (37.000 personas), de manera que volvió a reducirse ligeramente —como ya ocurriera en 2006— la proporción de este tipo de jornada sobre el total del empleo, pasando del 12 al 11,8 por 100 (cuadro II-16). En el caso de los asalariados del sector privado, este tipo de jornada creció con algo más de fuerza, pero no lo bastante para elevar su peso sobre el total, que siguió situado en un 13,3 por 100. Entre las mujeres, se dio

CUADRO II-16

OCUPADOS Y ASALARIADOS POR SEXO Y JORNADA, 2005-2007

(Miles de personas, promedios anuales y porcentaje de tiempo parcial sobre el total en cada caso)

	Total		
	2005	**2006**	**2007**
Varones			
Total	11.388,8	1.742,6	11.987,3
Asalariados del sector público	1.401,1	1.390,5	1.391,7
Asalariados del sector privado	7.624,4	7.923,4	8.130,1
Mujeres			
Total	7.584,5	8.005,1	8.368,8
Asalariados del sector público	1.463,1	1.491,7	1.521,3
Asalariados del sector privado	5.013,5	5.402,6	5.716,9
	A tiempo parcial		
	2005	**2006**	**2007**
Varones			
Total	514,3	507,8	492,3
Asalariados del sector público	52,2	44,7	44,4
Asalariados del sector privado	308,3	327,2	318,0
Mujeres			
Total	1.832,5	1.853,5	1.906,4
Asalariados del sector público	142,6	144,9	138,5
Asalariados del sector privado	1.402,1	1.449,1	1.522,0
	Proporción a tiempo parcial		
	2005	**2006**	**2007**
Varones			
Total	4,5	4,3	4,1
Asalariados del sector público	3,7	3,2	3,2
Asalariados del sector privado	4,0	4,1	3,9
Mujeres			
Total	24,2	23,2	22,8
Asalariados del sector público	9,7	9,7	9,1
Asalariados del sector privado	28,0	26,8	26,6

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

un aumento de ocupadas con este tipo de jornada en 2007 (cerca de 53.000 personas), mientras que entre los varones se produjo un nuevo descenso, con 15.500 ocupados a tiempo parcial menos que en 2006. Pero no se puede hablar fácilmente de retroceso en esa proporción, pues el cambio estadístico de 2005 pudo haberla elevado incluso por encima de lo real.

En estas cifras es también visible el menor desarrollo del trabajo a tiempo parcial entre los asalariados del sexo femenino en el sector público, circunstancia que puede tener relación con la menor presencia en España del tiempo parcial en algunas ramas de actividad económica, como la educación o la sanidad, ampliamente referida en anteriores ediciones de esta Memoria, pero también con la mayor frecuencia en el sector público de jornadas continuadas y de un número de horas habituales de trabajo diarias por debajo del que se obtiene para el conjunto de los asalariados en el sector privado. Ambas circunstancias harían algo menos difícil la conciliación en este sector.

De todas formas, la distribución del trabajo a tiempo parcial por motivos (cuadro II-17) sigue mostrando que el mayor porcentaje se encuentra en el de no haber podido encontrar trabajo de jornada completa, con un 31 por 100 en el caso de las respuestas

CUADRO II-17

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y MOTIVO, 2006-2007

(Miles de personas, promedios anuales y porcentajes sobre el total a tiempo parcial en cada caso)

Motivos	Varones				Mujeres			
	Miles		Distribución		Miles		Distribución	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Total	**507,8**	**492,3**	**100,0**	**100,0**	**1.853,5**	**1.906,4**	**100,0**	**100,0**
Seguir cursos de enseñanza o formación	125,7	128,1	24,8	26,0	165,1	150,9	8,9	7,9
Enfermedad o incapacidad propia	19,6	18,9	3,9	3,8	25,0	20,2	1,3	1,1
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	7,1	5,5	1,4	1,1	302,7	346,2	16,3	18,2
Otras obligaciones familiares o personales	10,6	18,7	2,1	3,8	265,9	291,3	14,3	15,3
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	161,8	152,7	31,9	31,0	598,1	610,4	32,3	32,0
No querer trabajo de jornada completa	46,8	48,3	9,2	9,8	213,8	247,1	11,5	13,0
Otros motivos	132,3	115,9	26,1	23,5	272,1	230,7	14,7	12,1
No sabe el motivo	3,8	4,2	0,7	0,9	10,7	9,6	0,6	0,5

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

masculinas y un 32 por 100 en el de las femeninas. El siguiente motivo más frecuente es, en el primer caso, seguir cursos de enseñanza o formación, con nada menos que un 26 por 100 frente a un 8 por 100 entre las mujeres; en el segundo, el cuidado de niños o adultos, con algo más de un 18 por 100 frente a un 1 por 100 entre los varones.

1.2.2. **Evolución de la temporalidad: efectos de la reforma**

Lo más destacado del mercado de trabajo en 2007 es, sin duda alguna, el fuerte aumento del empleo asalariado indefinido. Incluso con la clara menor creación de empleo en el año, así como con un efecto directo de la Ley 43/2006 a priori limitado temporalmente, el empleo indefinido creció nada menos que en cerca de 762.000 personas, un 7,2 por 100, frente a las cifras, siempre por debajo del 4 por 100, en que se habían situado sus incrementos entre 2004 y 2006 (cuadro II-18). Este aumento se conjugó, por primera vez, con un descenso del empleo temporal, cifrado en cerca de 210.000 personas, esto es, un 3,8 por 100. Asimismo, por primera vez en un periodo ya largo se observó una contribución positiva al aumento del empleo indefinido por parte del sector público.

Fuerte reducción de la temporalidad

Como resultado de todo ello, la tasa de temporalidad se redujo en 2,4 puntos porcentuales, una reducción mucho mayor de las que se habían obtenido desde 1997, mayor aún si se atiende al sector privado (2,8 puntos) y, por primera vez en los últimos diez años, acompañada de un descenso de la temporalidad, aunque ligero, en el sector público (0,5 puntos).

En el sector privado de la economía, de hecho, se trata del primer descenso en el volumen de empleo temporal que se recoge desde 1993; la importante diferencia con aquel año —aparte de tratarse de dos coyunturas distintas, una de franca recesión frente a otra de desaceleración— estriba en que en aquel entonces el empleo indefinido llevaba reduciéndose seis años, y aún tardaría otros tres en crecer de manera sustantiva, mientras que en 2007 el empleo indefinido, con diez años de crecimiento ininterrumpido y siempre por encima del 5 por 100, cobró nuevo impulso y aumentó, como se acaba de decir, muy por encima del promedio en los seis años anteriores (gráfico II-4).

CUADRO II-18

ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SECTOR INSTITUCIONAL, 1997-2007

(Miles de personas, promedios anuales, y porcentaje de temporales sobre el total. Variaciones anuales en miles de personas y en puntos porcentuales)

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
2007	11.453,1	5.306,9	9.289,0	4.558,1	2.164,2	748,8	31,7	32,9	25,7
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
2007	761,7	–209,8	724,0	–202,9	37,8	–7,0	–2,4	–2,8	–0,5

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

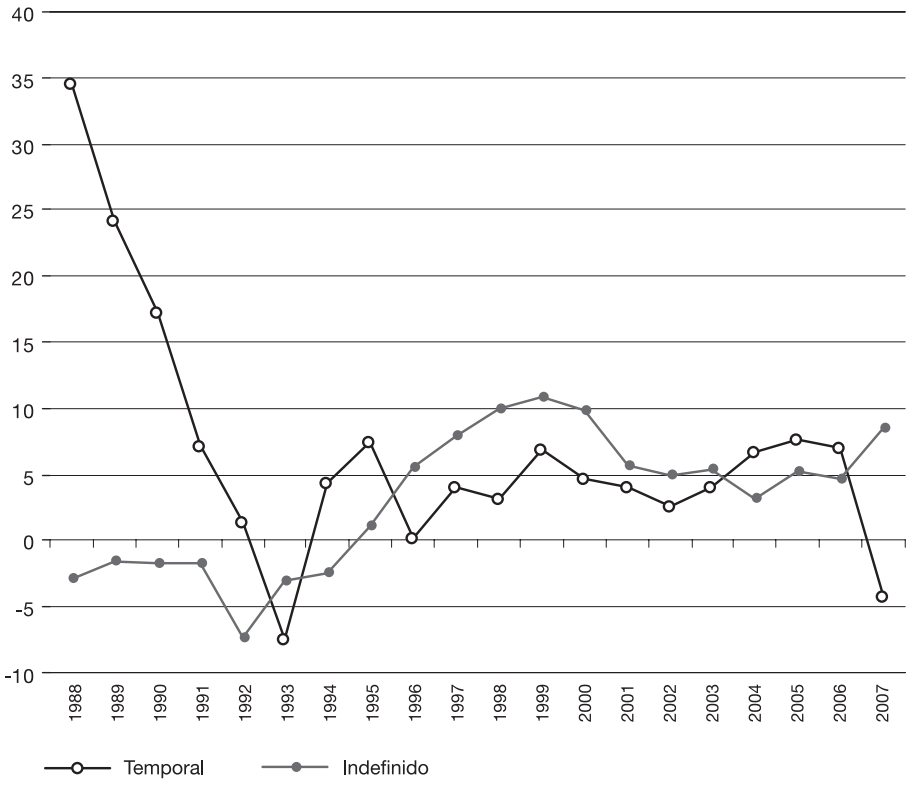
Con todo, y como es habitual en esta Memoria, es preciso recordar que la temporalidad en España requiere, para su reducción sustantiva, resultados ininterrumpidos a lo largo de un amplio periodo. Y ello tanto porque es preciso reducir la inercia que genera el propio volumen de empleo asalariado temporal (cercano a los 5,4 millones de personas en 2007), inercia que en el Informe de 2004 de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social se identificaba en buena medida con el fenómeno denominado «dependencia de la senda», como porque, según se señaló en ocasiones anteriores recordando

una de las conclusiones de ese mismo Informe[32], es preciso romper la «cultura de la temporalidad», relacionada con el citado fenómeno, que ha influido en el mercado de trabajo español desde los últimos años ochenta del pasado siglo hasta la fecha.

GRÁFICO II-4

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO EN EL SECTOR PRIVADO POR TIPO DE CONTRATO, 1988-2007

(Porcentajes de variación sobre el año anterior, promedios anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

[32] Véase Memoria CES 2004, pág. 224 y ss. Asimismo, Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*.

CUADRO II-19

ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO, SEXO Y EDAD, 2005-2007

(Miles de personas y porcentajes, promedios anuales)

Edades/Año		Indefinidos			Temporales			Tasas de temporalidad		
		Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total	2005	10.333,1	6.168,3	4.164,7	5.169,0	2.857,2	2.311,8	33,3	31,7	35,7
	2006	10.691,4	6.330,2	4.361,3	5.516,7	2.983,7	2.533,0	34,0	32,0	36,7
	2007	11.453,1	6.611,3	4.841,8	5.306,9	2.910,5	2.396,5	31,7	30,6	33,1
16-19	2005	69,0	45,4	23,6	275,8	173,7	102,1	80,0	79,3	81,3
	2006	62,8	39,6	23,3	288,9	179,4	109,5	82,1	81,9	82,5
	2007	72,8	47,0	25,8	286,8	183,5	103,3	79,8	79,6	80,0
20-24	2005	543,4	302,1	241,3	940,4	527,0	413,4	63,4	63,6	63,1
	2006	573,7	327,8	246,0	951,9	512,5	439,3	62,4	61,0	64,1
	2007	613,5	344,9	268,6	871,1	479,4	391,8	58,7	58,2	59,3
25-29	2005	1.336,6	723,6	613,0	1.153,7	629,8	523,9	46,3	46,5	46,1
	2006	1.366,5	753,1	613,3	1.189,2	639,0	550,2	46,5	45,9	47,3
	2007	1.451,4	770,4	681,1	1.132,0	623,8	508,2	43,8	44,7	42,7
30-39	2005	3.269,6	1.921,8	1.347,9	1.480,4	818,5	661,9	31,2	29,9	32,9
	2006	3.315,6	1.915,6	1.400,0	1.681,7	925,6	756,1	33,7	32,6	35,1
	2007	3.595,4	2.036,9	1.558,4	1.612,1	897,1	715,0	31,0	30,6	31,5
40-49	2005	2.858,7	1.713,3	1.145,5	899,7	468,7	431,0	23,9	21,5	27,3
	2006	3.007,4	1.768,7	1.238,7	939,3	470,7	468,6	23,8	21,0	27,4
	2007	3.154,2	1.804,4	1.349,8	939,1	476,0	463,1	22,9	20,9	25,5
50-59	2005	1.852,0	1.188,1	663,9	351,5	200,4	151,1	16,0	14,4	18,5
	2006	1.925,2	1.227,1	698,2	393,4	212,4	181,0	17,0	14,8	20,6
	2007	2.089,2	1.292,1	797,1	393,6	210,1	183,5	15,9	14,0	18,7
60-69	2005	398,1	271,3	126,9	65,6	37,9	27,6	14,1	12,3	17,9
	2006	431,7	292,1	139,6	70,1	42,7	27,4	14,0	12,7	16,4
	2007	467,0	308,5	158,5	67,9	38,5	29,3	12,7	11,1	15,6

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

El descenso de la temporalidad alcanzó a todas las edades y más a las mujeres

En todos los grupos de edad aumentó el número de asalariados con contrato indefinido y se redujo el correspondiente a los que tenían uno de carácter temporal (cuadro II-19). El crecimiento del empleo estable fue, por otro lado, notablemente mayor en el caso femenino, tanto en términos relativos como en número de personas, y muy especialmente en grupos de edades jóvenes e intermedias (de 25 a 49 años). En el total de edades, en 2007 trabajaron 480.500 mujeres asalariadas con contrato indefinido más que en el año anterior (un 11 por 100 de aumento respecto del año anterior), frente a 281.000 varones más (un 4,4 por 100). En el grupo de 25 a 29 años, los crecimientos fueron, respectivamente, un 11,1 y un 2,3 por 100; en el de 30 a 39 años, un 11,3 y un 6,3 por 100; y en el de 40 a 49 años, un 9 y un 2 por 100. Así, se redujo notablemente la desventaja de las mujeres en cuanto a mayor

temporalidad. No obstante, sigue habiendo, a partir de los 40-49 años, cinco puntos más de temporalidad entre las mujeres.

Ya se expusieron en la anterior edición de esta Memoria los contenidos del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, plasmado posteriormente en la Ley 43/2006. Dichos contenidos perseguían, entre otros fines, un incremento de la estabilidad en el empleo que, a tenor de los datos que se acaban de explicar, referidos a la población asalariada según la EPA, ha sido muy notable. Procede ahora estudiar, con datos relativos a los contratos registrados (cuadros II-20 y II-21), el efecto en los flujos de entrada al empleo indefinido y deslindar el correspondiente a conversiones, a contratos indefinidos ordinarios y a bonificados.

La reforma también impulsó la contratación indefinida ordinaria

Sobre esta cuestión, en primer lugar, cabe recordar que el efecto inicial de la reforma se cifró en más de 520.000 conversiones (de contratos temporales en indefinidos) acogidas al plan extraordinario establecido al efecto, así como más de 170.000 contratos indefinidos nuevos acogidos al Programa de fomento del empleo[33] de la Ley.

Más allá de tales resultados, el ritmo de contratación indefinida se ha mantenido a lo largo de 2007. De hecho, la contratación indefinida de carácter ordinario habría recibido un notable impulso coincidiendo con la reforma (gráfico II-5), mientras que los contratos indefinidos de fomento no parecen haberse visto más estimulados por las nuevas bonificaciones contenidas en la Ley 43/2006 en relación a otras anteriores.

Al mismo tiempo, la evolución de la contratación indefinida por tipo de contrato está relacionada con la estabilidad en el empleo, en el sentido de que la contratación indefinida vía conversión parece la más estable, lo que puede responder a que previamente a la conversión ha habido tiempo suficiente, mediante otras formas de contratación, para que una vez decidida ésta, la relación laboral se mantenga. En cambio, los contratos indefinidos de fomento son los menos estables, mientras que los contratos ordinarios se sitúan en un término medio y la estabilidad depende más bien de que el trabajador y la empresa ajusten sus necesidades laborales y productivas. Esta con-

[33] El Programa se detallará en el epígrafe siguiente, al hilo de la exposición sobre las políticas activas, puesto que es una pieza importante de las mismas en España.

CUADRO II-20

CONTRATOS POR TIPO EN 2007

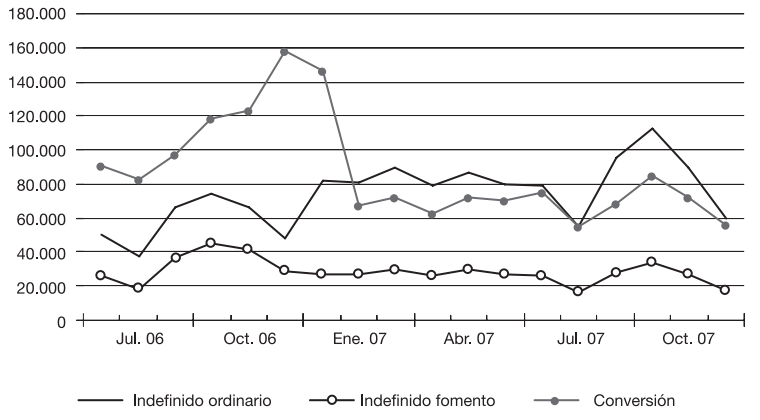
Contratación	2007		Variaciones					
			Mensual (nov.)		Interanual (dic. 06)		Anual	
Indefinida	Diciembre	Acumulada	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Contratación ordinaria	59.798	989.589	–29.758	–33,2	12.029	25,2	334.389	51,0
Contratación de fomento	17.703	315.489	–9.131	–34,0	–11.122	–38,6	–35.274	–10,1
Conversión	56.291	902.210	–16.237	–22,4	–101.346	–64,3	–247.275	–21,5
Temporales	1.127.835	16.419.516	–275.576	–19,6	–24.440	–2,1	43.238	0,3
Total	**1.261.627**	**18.626.804**	**–330.702**	**–20,8**	**–124.879**	**–9,0**	**95.078**	**0,5**

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

tratación tiene como objetivo la búsqueda de un profesional laboral adecuado a un puesto específico, normalmente con una determinada cualificación y competencias. A pesar de que no existe información suficiente que permita relacionar la estabilidad en el empleo con el tipo de contratación indefinida, sí parece que un conocimiento mayor de estas relaciones, que vienen a definir lo que podría denominarse como la «estabilidad de la estabilidad», podría contribuir a valorar de manera más ajustada los efectos de la reforma y, así, a un óptimo diseño de las políticas de empleo.

GRÁFICO II-5

IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

CUADRO II-21

CONTRATOS BONIFICADOS EN 2007 ACOGIDOS A LA LEY 43/2006

(Datos acumulados)

Total de contratos	Contratos indefinidos								Contratos temporales		Total
	Contratos indefinidos ordinarios		Contratos indefinidos de fomento		Minusválidos		Conversiones				
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número
Según colectivos de fomento de contratación indefinida											
Mujeres desempleadas u ocupadas con menor índice de empleo			8.137	2,6							8.137
Jóvenes varones 16-30 años			204.540	64,8							204.540
Mayores 45 años			88.776	28,1							88.776
Personas con discapacidad			2.830	0,9	10.421	79,6					13.251
Desempleados inscritos 6 o más meses			11.206	3,6							11.206
Conversiones							531.959	93,8			531.959
Otros colectivos	117.751	100,0			2.675	20,4	35.406	6,2	113.113	100,0	268.945
Según colectivos objeto de bonificación											
Mujeres desempleadas	87.778	74,6	79.629	25,2							167.407
Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al alumbramiento	2.507	2,1	1.648	0,5							4.155
Desempleados inscritos 6 o más meses	1.276	1,1	5.399	1,7							6.675
Desempleados mayores de 45 años	9.298	7,9	76.749	24,3					76	0,1	86.123
Jóvenes de 16-30 años	15.549	13,2	100.351	31,8			2.205	0,4			118.105
Maternidad, adopción y acogimiento									62.470	55,2	62.470
Personas con discapacidad	830	0,7	2.404	0,8	13.096	100,0	3.176	0,6	36.368	32,2	55.874
Trabajadores en riesgo de exclusión	393	0,3	542	0,2					1.795	1,6	2.730
Conversión a indefinido acogido a bonificación							150.242	26,5			150.242
Otros colectivos	110	0,1	53						12.404	11,0	12.567
No bonificados			48.714	15,4			411.742	72,6			460.456
Total	**117.741**	**100,0**	**315.489**	**100,0**	**13.096**	**100,0**	**567.365**	**100,0**	**113.113**	**100,0**	**1.126.804**

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, Estadística de contratos.

1.2.3. **Instrumentos de las políticas activas de empleo: situación en 2007**

En lo relativo a la evolución de las políticas activas de empleo (PAE), cabe distinguir dos grandes categorías de actuaciones: las relativas a los programas de fomento y de gestión del empleo y las relativas a las acciones de formación. Entre las primeras se encuentran las

acciones de información y orientación para desempleados y el apoyo a la búsqueda de empleo, la modernización de los servicios públicos de empleo, los planes de contratación temporal para desempleados, los incentivos para la contratación de discapacitados y el apoyo al autoempleo. Entre las segundas, además de la formación ocupacional y continua, se cuentan las escuelas taller y casas de oficio.

Por lo que se refiere a las actuaciones de fomento y gestión del empleo, la Ley 43/2006, para la Mejora del crecimiento y del empleo recogía, como ya se ha indicado, actuaciones dirigidas a crear empleo estable, impulsando la contratación indefinida, reduciendo la tasa de temporalidad, mejorando la protección de los trabajadores ante la falta de empleo y modernizando los Servicios Públicos de Empleo[34]. No obstante, a pesar de que desde entonces se ha avanzado en el desarrollo normativo para la puesta en marcha de acciones concretas, dirigidas principalmente a favorecer la incorporación al mercado de trabajo de colectivos específicos (mujeres, personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión, entre otros), quedan todavía cuestiones pendientes.

Entre ellas está la modernización del SPEE, que debía haber sido la base para el diseño y desarrollo de un Plan Global de modernización dirigido a mejorar la calidad de los servicios. Asimismo, se debería haber abordado una reforma global de las políticas activas de empleo en busca de una mayor eficacia de las mismas, con especial atención a las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, así como población inmigrante diseñando medidas, en este último caso, para favorecer su integración laboral. También se planteaba la necesidad de regular 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. Por todo ello, sigue siendo necesario abordar esta tarea, fruto del compromiso en el marco del diálogo social, para lograr un funcionamiento más eficiente del mercado de trabajo, máxime en una situación como la actual, en que la desaceleración de la actividad económica se está empezando a trasladar al mercado de trabajo y afecta ya a determinados colectivos.

[34] Véase a este respecto una relación más detallada en la Memoria CES 2006, epígrafe 1.2.2.

Configuración del Sistema Nacional de Empleo

En esta línea, pese al tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley de Empleo en diciembre de 2003, resulta muy positivo el desarrollo reglamentario del Sistema Nacional de Empleo y de los instrumentos de coordinación del mismo (recuadro II-6)[35], cuyo objetivo es reforzar el funcionamiento del Sistema, mediante la regulación de los órganos e instrumentos de cooperación y coordinación de las políticas de empleo entre las distintas administraciones, y que se espera permita un mejor y más transparente funcionamiento del conjunto del sistema.

Por lo que se refiere a la modernización de los Servicios Públicos de Empleo, la existencia del SISPE desde mediados de 2005 ha permitido mejorar la recogida de la información utilizada para las estadísticas de paro registrado, a la vez que la publicación desde 2006 del indicador de ocupabilidad de los desempleados resulta útil para determinar los colectivos de atención preferente de las políticas activas de empleo.

Perfil de beneficiarios de las PAE: indicador de ocupabilidad

El conocimiento del perfil de los parados y, en relación a ello, de las variables que condicionan la salida o permanencia de su situación de paro que, a su vez, deben guiar la atención de los servicios públicos de empleo ha mejorado sustancialmente con la disponibilidad de este indicador[36], aunque parece que todavía no se está utilizando adecuadamente para determinar los colectivos beneficiarios de las políticas activas.

La combinación de las variables consideradas para el cálculo de este indicador (antigüedad en el desempleo, ámbito geográfico de búsqueda, número de ocupaciones demandadas inferior a tres y percepción del subsidio de mayores de 52 años o beneficiario del programa de Renta Activa de Inserción) se ha formulado para establecer cuatro grados de ocupabilidad, entendida como probabilidad de abandonar el desempleo en función del cumplimiento de los requisitos anteriores: muy bajo, bajo, medio y alto.

[35] La Ley establecía un nuevo modelo de definición y gestión de las políticas, mediante la cooperación y coordinación entre las Administraciones implicadas para lograr la máxima efectividad, movilizando y optimizando todos los recursos disponibles. Para ello, establecía el Sistema Nacional de Empleo como instrumento central y dos órganos: Conferencia de Asuntos Laborales y Consejo General del SNE. Su novedad demandaba un desarrollo específico que, sin embargo, no se ha producido hasta cuatro años después, con el RD 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003 en Materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

[36] Véase en este sentido Memoria CES 2006, epígrafe 1.2.3.

RECUADRO II-6

SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO: ÓRGANOS E INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN

(Real Decreto 1722/2007)

ÓRGANOS	**Configuración del Sistema Nacional de Empleo (SNE)**	
	Integrado por el SPEE y los SPE de las comunidades autónomas	
	Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales	
	Funciones	Adoptar los acuerdos que procedan para la coordinación de la política de empleo. Informar los Planes de Ejecución de la EEE y velar por su aplicación en el PNR. Aprobar el programa anual de trabajo del SNE. Acordar los criterios de distribución de los créditos presupuestarios destinados a las comunidades autónomas. Ser informado sobre proyectos de normas conforme a la Ley de Empleo. Informar sobre proyectos de convenios de colaboración. Analizar e informar de la situación del mercado de trabajo y sus perspectivas futuras, para lograr la adecuación de las PAE al mercado laboral. Informar sobre reserva de crédito establecida en el presupuesto de gasto del SPEE. Adoptar los acuerdos dirigidos al impulso y coordinación de la adaptación de los servicios públicos de empleo a las necesidades del mercado de trabajo y aquellos orientados a la cooperación y colaboración entre el SPEE y los SPE de las comunidades autónomas. Conocer los resultados de las evaluaciones del SNE. Elaborar planes y programas conjuntos de actuación. Cooperar en la determinación de objetivos comunes y acciones en relación al fomento de empleo. Intercambiar información y criterios en relación con la política laboral en el ámbito de la Unión Europea. Organizar actividades de estudio, formación y divulgación. Poner a disposición de sus miembros documentos, datos y estadísticas precisas para el desempeño de sus funciones.
	Consejo General	
	Órgano consultivo de participación institucional de las Administraciones públicas y de los interlocutores sociales en materia de política de empleo	
	Funciones	Informar las propuestas normativas sobre ordenación de las políticas activas de empleo. Formular propuestas de política de empleo nacional sobre objetivos y prioridades para el Programa Anual de Trabajo del SNE, informar sobre el mismo y conocer su grado de ejecución y resultados. Informar los planes de ejecución de la EEE y conocer los informes de seguimiento de los mismos efectuados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Proponer mecanismos que garanticen la coordinación y cooperación del SPEE y los SPE de las comunidades autónomas en materia de empleo, trabajo, formación y política laboral de emigración, en el ámbito de sus competencias, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo. Proponer mecanismos de evaluación de las estructuras, medidas y acciones del SNE con el fin de adecuarlas a las necesidades reales del mercado laboral, así como conocer los resultados de las mismas y realizar propuestas de mejora. Conocer los programas anuales de trabajo del SPEE y de los SPE de las comunidades autónomas referentes a investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo, emitir recomendaciones y proponer acciones sobre las materias antes mencionadas. Desarrollar las funciones que le correspondan en materia de formación profesional para el empleo, e informar sobre cuestiones relacionadas con las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, que les puedan ser sometidas por las administraciones públicas, así como emitir propuestas y recomendaciones al respecto. Conocer, con carácter general, los acuerdos alcanzados en la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales. Las demás funciones que resulten propias de su condición de órgano consultivo de participación del SNE.
	Composición	Un presidente Tres vicepresidentes: elegidos de entre sus vocales por las comunidades autónomas las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales. 75 vocales, de los que 18 serán en representación de la AGE, 19 en representación de cada comunidades autónomas y ciudades autónomas, 19 por parte de las organizaciones empresariales y 19 por parte de las organizaciones sindicales.

RECUADRO II-6 *(continuación)*

SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO: ÓRGANOS E INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN

(Real Decreto 1722/2007)

INSTRUMENTOS	**Configuración del Sistema Nacional de Empleo (SNE)**
	Integrado por el SPEE y los SPE de las comunidades autónomas
	Programa anual de trabajo del SNE
	Incluirá un conjunto de medidas integradas y coordinadas, que englobe los objetivos y actividades a cumplir por los SPE: objetivos cuantitativos y cualitativos de actuación, prioridades y colectivos de atención preferente, las tareas y actividades a desarrollar, el plazo de ejecución de cada una de ellas y los indicadores de seguimiento.
	Planes de ejecución de la EEE
	Reflejarán el conjunto de políticas, medidas, acciones y su financiación necesarios para aplicar la EEE en España
	Serán realizados por el MTAS contando con la participación de las comunidades autónomas, y los departamentos ministeriales implicados, y deberán ser aprobados por el Gobierno.
	Contendrán las políticas de empleo y de mercado de trabajo estatales y de las comunidades autónomas, que se enmarcan en la EEE.
	Contendrán medidas coordinadas e integradas con el resto de políticas de origen estatal y de la Unión Europea.
	Las organizaciones empresariales y sindicales participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.
	SISPE
	Instrumento técnico de coordinación cuya finalidad es establecer los protocolos para el registro de datos comunes y la integración de la información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo que llevan a cabo los SPE.
Se deberá realizar una evaluación externa del SNE cada tres años, examinando la adecuación de las estructuras, medidas y acciones a la situación del mercado de trabajo, teniendo en cuenta los costes y la eficacia del conjunto del sistema e incluyendo las propuestas necesarias de mejora.	

Los datos a finales de 2007 reflejaban que el 16,1 por 100 de los parados registrados tenía un grado de ocupabilidad muy bajo, el 30,6 por 100 bajo, el 36,4 por 100 medio y tan sólo un 17,2 por 100 un grado de ocupabilidad alto (cuadro II-22). Así, un 47 por 100 de la población desempleada tiene una probabilidad baja o muy baja de encontrar empleo, que se acentúa en el caso de las mujeres y de los mayores de 45 años. Por nivel de estudios, aunque se observa que el grado de ocupabilidad mejora ligeramente al aumentar el nivel educativo, los desempleados tienen mayoritariamente un grado bajo, y tan sólo los que han continuado su formación después de la educación secundaria llegan a un grado medio de ocupación. En cualquier caso, el nivel de estudios no parece condicionar un nivel alto de ésta. Por sectores, la menor ocupabilidad se registra en la industria y la mayor en la construcción y los servicios. Por comunidades autónomas, entre el 25 y 30 por 100 de los parados registran un índice de ocupabilidad alto en Asturias, Cantabria, Comunidad Valenciana, Madrid, Navarra 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 Aragón, Cataluña, Ceuta, Extremadura, Murcia y La Rioja.

CUADRO II-22

OCUPABILIDAD DE LOS PARADOS REGISTRADOS POR EDAD, SEXO, NIVEL DE ESTUDIOS Y SECTOR DE ACTIVIDAD, 2007

(Porcentaje de parados registrados. Datos a final de año)

		Muy baja	Baja	Media	Alta
Sexo	Hombres	13,4	31,3	37,2	18,0
	Mujeres	18,1	30,1	35,3	16,5
Menores de 25 años	Total	2,3	31,5	44,6	21,6
	Hombres	1,5	33,2	44,4	20,8
	Mujeres	3,1	29,7	44,7	22,5
25-45 años	Total	6,5	30,4	41,4	21,7
	Hombres	3,8	31,1	42,3	22,8
	Mujeres	8,2	30,0	40,8	21,0
Mayores de 45 años	Total	33,9	30,6	26,1	9,4
	Hombres	31,3	30,9	27,3	10,4
	Mujeres	35,7	30,3	25,2	8,7
Nivel de estudios	Sin estudios	22,4	39,2	29,7	8,7
	E. primarios	24,4	35,1	31,0	9,5
	E. secundarios	22,8	35,2	31,4	10,7
	Postsecundarios	15,8	30,6	36,8	16,8
Sectores	Agricultura	14,6	30,3	37,6	17,5
	Industria	24,9	32,1	29,8	13,1
	Construcción	11,3	32,6	39,1	17,0
	Servicios	14,8	28,9	37,3	19,0
	Sin empleo anterior	19,6	36,5	32,7	11,2
Total		**16,1**	**30,6**	**36,4**	**17,2**

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

Programa de Fomento de Empleo

Ya se anticipó en el epígrafe anterior que la Ley 43/2006 para la Mejora del crecimiento y el empleo estableció el nuevo Programa de Fomento de Empleo[37], actualmente vigente, cuyo objetivo principal es impulsar la contratación indefinida, mediante bonificaciones desde el inicio de la relación de trabajo, desincentivando indirectamente el recurso a la contratación temporal como vía de entrada. Este nuevo Programa, entre otras medidas, establece un conjunto de bonificaciones cuyo objetivo, para mejorar la igualdad de oportunidades, es apoyar la incorporación laboral estable de algunos colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. En este sentido, se incluyen bonificaciones para favorecer la contratación de mujeres, jóvenes, per-

[37] Véase Memoria CES 2006, epígrafe 1.2.3.

sonas con discapacidad y mayores de 45 años, con carácter general, pero también en situaciones aún más desfavorables (cuadro II-23).

Además de estas bonificaciones, la Ley 43/2006 mandaba al Gobierno, previo acuerdo con los interlocutores sociales, poner en marcha un conjunto de medidas orientadas asimismo a reducir las desigualdades mediante el impulso a la inserción en el mercado de trabajo de distintos colectivos. En concreto, se incluían 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» en el periodo 2007-2008, e impulsar la contratación de trabajadores en situación de exclusión social mediante el desarrollo de la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Empleo de personas con discapacidad

Si bien no se ha desarrollado todavía la citada estrategia global, sí se ha realizado a lo largo del año algún avance en relación a este colectivo. Así, el Real Decreto 870/2007 desarrolla la regulación normativa del programa de empleo con apoyo, como medida de fomento del empleo dirigida a personas con discapacidad, demandantes de empleo o trabajadores contratados por centros especiales de empleo, siempre que su grado de discapacidad sea igual o superior al 65 por 100 en el caso de discapacidad física o sensorial y el 33 por 100 en el caso de discapacidad intelectual, así como también las personas con enfermedad mental o parálisis cerebral. La norma persigue dar respuesta a la existencia de distintas necesidades laborales en el conjunto de personas con discapacidad, habida cuenta de la diversidad y pluralidad de este colectivo.

Las acciones de empleo con apoyo requieren tratamientos más intensos y diferenciados para estimular la empleabilidad de los trabajadores con ese grado de discapacidad, y dado que tienen mayores dificultades de inserción. Por ello, deben incluir un conjunto de actuaciones de orientación y acompañamiento, labores de acercamiento y ayuda mutua entre el trabajador, el empleador y el resto de trabajadores de la empresa, apoyo en el desarrollo de habilidades y adiestramiento para el puesto de trabajo, seguimiento y evaluación del proceso de inserción, y asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y adaptación al puesto. Estas actuaciones serán desarrolladas por preparadores laborales especializados, que

CUADRO II-23

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN

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

Colectivos	Descripción		Cuantía anual (en euros)	Duración
Bonificaciones a la contratación indefinida				
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género.		850	4 años
	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
Mayores de 45 años			1.200	Vigencia del contrato
Jóvenes de 16 a 30 años			800	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social.		600	4 años
	Personas con discapacidad.	General	4.500	Vigencia del contrato
		Mujeres	5.350	
		Mayores de 45 años	5.700	
	Personas con discapacidad severa.	General	5.100	
		Mujeres	5.950	
		Mayores de 45 años	6.300	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación.		500	4 años
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
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
		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
Personas en situación de exclusión social.			500	Vigencia del contrato
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[1]	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[2]	Vigencia del contrato

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

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

Fuente: MTAS.

deberán ser contratados por los promotores de este tipo de proyectos que, a su vez, serán beneficiarios de subvenciones para financiar los costes laborales y de seguridad social de los preparadores.

Inserción laboral de trabajadores en situación de exclusión

A finales de 2007, dando cumplimiento al mandato recogido en la Ley 43/2006 en relación al impulso a la contratación de trabajadores en riesgo de exclusión, se aprobó la Ley 44/2007, para la Regulación del régimen de las empresas de inserción[38]. La incorporación al mercado laboral de estas personas es, junto con su integración social, un objetivo clave de las políticas de inclusión y de empleo. A través de la citada norma se regulan las empresas de inserción, que constituyen un tipo especial dentro de las empresas de carácter social, siendo un instrumento fundamental para desarrollar iniciativas de apoyo a la integración laboral y social de las personas en riesgo de exclusión. Mediante una prestación laboral en estas empresas se facilita la transición del colectivo al empleo ordinario.

Para ello se considera necesario desarrollar itinerarios de inserción, dentro de los cuales se enmarcaría la actividad laboral en la empresa de inserción, incluyendo también actuaciones de orientación dirigidas a potenciar las capacidades de las personas a través de los conocimientos técnicos, habilidades sociolaborales y adecuación de las prioridades, en función de las posibilidades del individuo y del mercado laboral. Igualmente, se deberían realizar actuaciones de seguimiento y apoyo una vez finalizada la estancia en las empresas de inserción.

El impulso a la incorporación al mercado de trabajo de estos colectivos en riesgo de exclusión, con especiales dificultades de inserción y pertenecientes a colectivos socialmente desfavorecidos, se promueve mediante distintas ayudas para su contratación. En particular, se proveen una bonificación de 850 euros al año en las cuotas a la Seguridad Social, con cargo al Programa de Fomento de Empleo, y un conjunto de subvenciones para compensar los sobrecostes laborales por la menor productividad de estas personas en la actividad empresarial y las ayudas correspondientes al seguimiento del itinerario de inserción social.

[38] El Anteproyecto de Ley para la Regulación del régimen de las empresas de inserción fue objeto de dictamen preceptivo por el Consejo Económico y Social. Dictamen CES 6/2007, aprobado en sesión del Pleno de 20 de junio de 2007. Véase para un mayor detalle epígrafe II.2.4.4 de esta Memoria.

Políticas de empleo dirigidas a impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo

Además de las medidas para el fomento del empleo estable entre las mujeres de la Ley 43/2006, la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres[39], también vino a señalar algunas actuaciones en materia de empleo, poniendo especial atención en la necesidad de establecer acciones concretas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal/familiar y laboral, dadas las restricciones que esto supone, no sólo para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sino también para el propio desarrollo de sus carreras profesionales. Asimismo, reconoce y amplía derechos en los ámbitos de las relaciones laborales y de la protección social (recuadro II-7).

RECUADRO II-7

POLÍTICAS DIRIGIDAS A INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Fomento de empleo	Sistema de bonificaciones a la contratación de mujeres, estimulando su incorporación al mercado laboral según la Ley 43/2006.
	Impulsar la contratación indefinida desde el inicio del contrato.
	En la conversión de contratos temporales a fijos, establecer 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.
Formación	Potenciar la formación como forma de reforzar la empleabilidad de las mujeres y favorecer su permanencia en el mercado de trabajo.
	En relación a la formación, garantizar que los sistemas de selección y la adecuación de las necesidades formativas responde a criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
Conciliación de la vida personal/ familiar y laboral	Tratamiento de la jornada laboral, vacaciones y programación de la formación de forma que permita conciliar las necesidades productivas y la vida privada y familiar.
	Derecho del trabajador/a 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.
	Derecho a reducir jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad.
	Reconocimiento del derecho de un permiso de paternidad autónomo del de la madre por nacimiento, adopción o acogimiento.
Medidas en materia de Seguridad Social	Reconocimiento de las prestaciones de permiso por paternidad y de riesgo durante la lactancia y cómputo como periodo de cotización efectiva del permiso de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo y se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo. Creación de un subsidio por maternidad para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínima para acceder a la prestación por maternidad.
	Consideración como periodo de cotización efectiva de los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijo y del primero por cuidado de familiares y consideración como cotizada de la totalidad de la jornada de trabajo en estos supuestos de excedencia inmediatamente posteriores a una reducción de jornada o de reducción por cuidado de hijos o de familiares. No descuento de la prestación por desempleo del tiempo de permiso de maternidad y paternidad. Reconocimiento del subsidio de maternidad y del permiso de paternidad a los trabajadores autónomos y la inclusión de este último en los contratos formativos.

[39] El Anteproyecto fue objeto del preceptivo Dictamen CES 8/2006, aprobado en abril de 2006, con voto particular del Grupo Segundo. Véase para un mayor detalle, Memoria CES 2006, epígrafe II.2.4.1 y III.10.2.1.

Formación para el empleo

Durante 2007 se ha avanzado de forma importante en la elaboración de la normativa necesaria para poner en marcha el nuevo sistema de formación para el empleo acordado entre los interlocutores sociales en 2006, tras la firma del IV Acuerdo Nacional de Formación y del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo[40]. El subsistema de formación profesional para el empleo ha quedado así regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo. Instaura éste un marco formativo común para empleados y desempleados, rompiendo así la división tradicional entre formación ocupacional y formación continua.

Dado que la formación constituye un objetivo estratégico, tanto para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global como para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un entorno cambiante, se ha considerado necesario integrar ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional que permita adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades demandadas por el mercado de trabajo. En el ámbito europeo, el aprendizaje permanente se ha considerado un pilar fundamental de la EEE, e igualmente la Estrategia de Lisboa renovada hace énfasis en este principio, considerando necesario para ello adaptar los sistemas de educación y formación a la nueva realidad. En particular, en relación al mercado de trabajo, debe primar la perspectiva de integrar la formación y el empleo en la realidad del mercado de trabajo.

Los fines del nuevo subsistema de formación profesional son: *a)* favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal; *b)* proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas; *c)* contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas; *d)* mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral; y *e)* promover que las competen-

[40] Este Acuerdo se alcanzó en febrero de 2006.

cias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

A su vez, se han definido un conjunto de principios que rigen el subsistema de formación profesional para el empleo: *a)* la transparencia, calidad, eficacia y eficiencia; *b)* la unidad de caja de la cuota de formación profesional; *c)* la unidad de mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas; *d)* la colaboración y coordinación entre las administraciones competentes; *e)* la vinculación del sistema con el diálogo social y la negociación colectiva sectorial; *f)* la participación de los interlocutores sociales; *g)* La vinculación de la formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional; y *h)* el ejercicio del derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

Para ello, se articulan distintas iniciativas que configuran el nuevo modelo y cuyo desarrollo normativo específico se ha ido produciendo posteriormente. Así, se establece la Formación de Demanda, que engloba las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, y que responden a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores[41]. En segundo lugar, se regula la Formación de Oferta, que comprende los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo[42]. En tercer lugar, se regula la Formación en Alternancia con el empleo, integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación,

[41] Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del SPEE.

[42] Orden TAS/2388/2007, de 2 de agosto, por la que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, en el ámbito de la Administración General del Estado.

actuaciones muy importantes en base a la experiencia de las escuelas taller y las casas de oficios. La participación en las distintas acciones establece la necesidad de priorizar a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el caso de desempleados o de mantenimiento en el mercado de trabajo en el caso de los ocupados.

Por último, se incluyen un conjunto de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, dirigidas a la realización de estudios de carácter general y sectorial, investigaciones y difusión del Sistema, así como el desarrollo de un sistema integrado de información y orientación profesional que asegure el asesoramiento a los posibles beneficiarios en relación con las oportunidades de formación y empleo; el objetivo último de todo ello es mejorar la eficacia del subsistema. Ello será posible con un compromiso claro y constante de las administraciones competentes en la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo, compromiso en cuanto a contenidos, duración, profesorado e instalaciones, pero también en cuanto a la evaluación de sus resultados, en particular en el acceso y mantenimiento del empleo, la adecuación de la formación a las necesidades del tejido productivo y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Uno de los aspectos claves del nuevo modelo de formación para el empleo se basa en la necesidad de conjugar la realidad autonómica del Estado, dadas las competencias de gestión que en esta materia tienen las comunidades autónomas y en particular los servicios públicos de empleo autonómicos. En este sentido, está pendiente la constitución de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo con la incorporación de las comunidades autónomas, tal como prevé el Real Decreto, como órgano de participación institucional y coordinación de las distintas iniciativas de formación. Es necesario, en cualquier caso, que el SPEE y los órganos competentes de las comunidades autónomas, así como la Fundación Tripartita, desarrollen sistemas de colaboración, coordinación y cooperación en materia de formación profesional para el empleo, para lo cual es necesario un intercambio de información sobre la formación realizada por cada uno de ellos en los distintos territorios, con el fin de valorar conjunta y coordinadamente la formación recibida por un beneficiario y sus efectos sobre la inserción o el mantenimiento del empleo.

Asimismo, los criterios que, en materia de formación, establezcan las comisiones paritarias sectoriales estatales deberán servir de

referencia no sólo al ámbito estatal, sino también al autonómico. Además, la formación debe estar en estrecha relación con las políticas macroeconómicas y microeconómicas, a través de estrategias comunes para los diferentes sectores productivos, en cuyo diseño los interlocutores sociales pueden tener un papel relevante.

Por otro lado, y también en el marco del desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la formación profesional, se ha continuado con la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones, que identifica las cualificaciones más significativas en los distintos sectores productivos que deben cubrir los programas de formación profesional del ámbito educativo y/o laboral. Actualmente se han publicado un total de 402 cualificaciones (cuadro II-24).

Por último, también en el marco de la Ley 5/2002 se ha publicado el Real Decreto 34/2008 que regula los Certificados de Profesionalidad que acreditarán las distintas cualificaciones establecidas en el Catálogo Nacional, y a los que se podrá acceder a través de la formación para el empleo[43].

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 278.917 en el año 2006. El perfil sociodemográfico del alumnado es el siguiente: mujeres (el 62 por 100), jóvenes (los menores de 24 años representan un tercio del total), y con un bajo nivel de formación (casi el 49 por 100 agrupa a alumnos sin estudios o con estudios primarios o de primera etapa de secundaria). Del total de alumnos formados en 2006, el 71,6 por 100 encontró empleo durante el año 2007, 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. En relación a 2006, la inserción ha aumentado en dos décimas, destacando la mejora en los niveles de inserción en relación al nivel de estudios, especialmente entre los alumnos que han superado la etapa de secundaria.

[43] Hay además un total de 179 cualificaciones en proceso de aprobación, bien en la fase de contraste externo, bien en la de informe motivado por el Consejo Nacional de Formación Profesional.

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	25	14. Edificación y obra civil	8
2. Marítimo-pesquera	17	15. Vidrio y cerámica	13
3. Industrias alimentarias	27	16. Madera, mueble y corcho	14
4. Química	21	17. Textil, confección y piel	41
5. Imagen personal	14	18. Artes gráficas	13
6. Sanidad	9	19. Imagen y sonido	13
7. Seguridad y medio ambiente	11	20. Informática y comunicaciones	23
8. Fabricación mecánica	22	21. Administración y gestión	11
9. Instalación y mantenimiento	14	22. Comercio y *marketing*	12
10. Electricidad y electrónica	18	23. Servicios socioculturales y a la comunidad	8
11. Energía y agua	11	24. Hostelería y turismo	20
12. Transporte y mantenimiento de vehículos	18	25. Actividades físicas y deportivas	10
13. Industrias extractivas	9	26. Artes y artesanía	–

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

CUADRO II-25
FORMADOS Y COLOCADOS POR PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS, 2007

Características sociodemográficas	Alumnos formados en 2006	Alumnos contratados en 2007	Tasa de inserción 2007	Tasa de inserción 2006
Sexo				
Hombre	105.701	78.648	74,4	74,7
Mujer	173.216	121.103	69,9	69,4
Edad			0,0	
<25 años	81.508	63.822	78,3	77,9
25-29 años	54.641	43.766	80,1	79,9
30-44 años	101.951	71.765	70,4	68,1
>44 años	40.817	20.398	50,0	47,8
Nivel de estudios				
Sin estudios	829	423	51,0	46,8
ISCED 1 y 2	135.834	94.775	69,8	69,1
ISCED-3	70.944	50.578	71,3	48,2
ISCED-4	222	168	75,7	69,6
ISCED-5	70.936	53.709	75,7	75,8
ISCED-6	152	98	64,5	59,8
Total	**278.917**	**199.751**	**71,6**	**71,4**

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio Ocupacional.

CUADRO II-26

FORMADOS Y COLOCADOS POR FAMILIA PROFESIONAL, 2007

Sector/Familia profesional	Alumnos formados en 2006	Alumnos contratados en 2007	Tasa de inserción 2007	Tasa de inserción 2006
Servicios	**217.997**	**155.001**	**71,1**	**70,9**
Actividades físicas y deportivas	2.071	1.684	81,3	83,3
Administración y gestión	68.924	49.275	71,5	71,2
Comercio y *marketing*	11.587	9.524	82,2	81,6
Imagen personal	5.353	3.742	69,9	68,0
Informática y comunicaciones	59.336	36.617	61,7	63,2
Sanidad	18.402	13.398	72,8	71,6
Seguridad y medio ambiente	1.342	1.092	81,4	81,0
Servicios socio culturales y a la comunidad	20.632	15.297	74,1	74,2
Transporte y mantenimiento de vehículos	19.498	16.305	83,6	81,8
Hostelería y turismo	10.852	8.067	74,3	74,6
Industria	**44.975**	**33.286**	**74,0**	**73,5**
Artes y artesanía	2.065	938	45,4	46,8
Electricidad y electrónica	6.764	5.339	78,9	79,6
Energía y agua	2.066	1.602	77,5	76,0
Fabricación mecánica	7.364	6.397	86,9	86,5
Imagen y sonido	3.014	2.322	77,0	78,5
Industrias alimentarias	3.224	2.435	75,5	75,8
Industrias gráficas	13.650	9.374	68,7	70,2
Industrias químicas	1.096	863	78,7	75,0
Industrias textiles, confección y piel	1.014	534	52,7	51,4
Industrias de la madera, mueble y corcho	2.051	1.310	63,9	62,1
Industrias extractivas	21	16	76,2	84,6
Instalación y mantenimiento	2.581	2.103	81,5	80,0
Vidrio y cerámica	65	53	81,5	86,4
Construcción	**9.687**	**7.379**	**76,2**	**76,6**
Edificación y obra civil	9.687	7.379	76,2	76,6
Agrario	**4.644**	**3.104**	**66,8**	**64,2**
Agraria	4.482	2.984	66,6	63,7
Marítimo-pesquera	162	120	74,1	83,2
Otro	**1.614**	**981**	**60,8**	**61,4**
Formación complementaria	1.614	981	60,8	61,4
Total	**278.917**	**199.751**	**71,6**	**71,4**

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio Ocupacional.

En cuanto al sector de actividad, el 78 por 100 de los alumnos formados se concentró en el sector servicios, seguidos de la industria con un 16 por 100, la construcción con un 3,5 por 100 y el sector agrario con un 1,7 por 100 (cuadro II-26). De los 217.997 alum-

nos formados en el sector servicios, casi el 60 por 100 lo hicieron en las ramas de administración y gestión e informática y comunicaciones.

Atendiendo a la inserción del conjunto de sectores, la construcción siguió arrojando las tasas más altas (76,2 por 100), seguidas de la industria (74,0 por 100) y en menor medida los servicios (71,1 por 100). Por familias profesionales, las mayores tasas de inserción se observan, dentro de la industria, en fabricación mecánica, extractivas y vidrio y cerámica, mientras que en servicios se dan en transporte y mantenimiento de vehículos y comercio y *marketing*.

En el sistema de formación profesional continua, las acciones volvieron a aumentar en 2007, incrementando el número de participantes formados en un 36,3 por 100, hasta más de 1.560.000 (cuadro II-27). El tipo de formación predominante sigue siendo genérica y de nivel medio o superior, realizándose dos terceras partes de la misma de forma presencial, aunque aumenta ligeramente la teleformación. La formación a distancia o mixta han disminuido ligeramente en relación al año anterior.

El perfil sociodemográfico de los participantes formados en el año 2007 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, un ligero aumento del peso de las mujeres aunque sólo representan el 43,3 por 100 del total (42 por 100 en 2006). En cuanto al tamaño de la empresa, la mayoría de los participantes provienen de empresas de más de 1000 trabajadores, aunque conforme a la tendencia de los años anteriores, su peso va disminuyendo en favor de las pymes. Por sectores de actividad, la mayor concentración de participantes se ha producido en servicios, comercio e industria, que agrupan el 75 por 100 del total.

Por su parte, el número de empresas formadoras se ha incrementado en un 58 por 100 hasta situarse en 134.256, siendo el 86 por 100 empresas de menos de 50 trabajadores. Así, el crédito asignado a acciones de formación ha pasado de 385 millones de euros en 2006 a 464 millones en 2007, lo que supone un 21 por 100 más (cuadro II-28).

CUADRO II-27

PARTICIPANTES FORMADOS EN ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS POR TIPO DE ACCIÓN FORMATIVA Y TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2006-2007

Acciones formativas	2006			2007		
	Participantes		Ratio de participación[1]	Participantes		Ratio de participación[1]
	Número	%		Número	%	
Tipo de acción						
Genérica	754.930	65,8	93,0	995.491	63,7	91,0
Específica	391.749	34,2	90,3	567.265	36,3	85,7
Modalidad de impartición						
Presencial	741.240	64,6	90,6	1.024.796	65,6	85,5
A distancia	165.957	14,5	96,4	217.285	13,9	95,6
Mixta	184.747	16,1	91,0	243.044	15,6	92,2
Teleformación	54.735	4,8	91,5	77.631	5,0	89,7
Nivel de la formación						
Básico	463.691	40,4	93,0	642.256	41,1	91,6
Medio/Superior	682.988	59,6	91,4	920.454	58,9	87,0
Por tamaño de la empresa[2]						
1 a 5 trabajadores	47.479	4,1	97,1	70.644	4,5	96,7
6 a 9 trabajadores	24.623	2,1	96,3	35.767	2,3	96,1
10 a 49 trabajadores	160.969	14,0	96,8	219.762	14,1	96,3
50 a 249 trabajadores	236.314	20,6	95,4	310.986	19,9	96,0
250 a 999 trabajadores	190.343	16,6	91,9	254.660	16,3	94,9
> 1.000 trabajadores	482.563	42,1	89,0	670.796	42,9	91,8
Total	**1.146.679**	**100,0**	**92,0**	**1.562.756**	**100,0**	**93,9**

[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.

Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral

La ya citada Ley Orgánica 5/2002 señalaba la necesidad de obtener información sobre la relación entre la educación, la formación y el empleo para mejorar la cualificación de la población. Más recientemente, el PNR incluye un conjunto de objetivos, medidas e indicadores con el fin de acrecentar y mejorar la inversión en capital humano. Por esta razón es importante el análisis de la inserción laboral, que en el caso de los jóvenes cuenta con un nuevo y útil instrumento, la Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL-2005)[44].

[44] Véase también: «Transición educativo-formativa e inserción laboral de los jóvenes en España», en *CAUCES*, núm. 3. CES, 2008.

CUADRO II-28

EMPRESAS FORMADORAS POR TAMAÑO, SECTOR Y CRÉDITOS, 2006-2007

Empresas formadoras	2006				2007			
	Nº de empresas	%	Crédito asignado[1]	Crédito disponible[2]	Nº de empresas	%	Crédito asignado[1]	Crédito disponible[2]
Por tamaño de la empresa								
1 a 5 trabajadores	33.736	37,9	15.230.546	3.666.515	55.703	41,5	24.324.626	4.130.511
6 a 9 trabajadores	11.412	12,8	7.672.927	2.552.081	18.531	13,8	12.592.397	3.513.297
10 a 49 trabajadores	29.550	33,2	56.712.612	24.362.955	43.260	32,2	81.688.812	30.627.201
50 a 249 trabajadores	11.390	12,8	90.147.091	42.044.605	13.793	10,3	111060070,1	43.464.371
250 a 999 trabajadores	2.212	2,5	69.492.936	30.227.631	2.207	1,6	77.066.472	25.464.476
> 1.000 trabajadores	570	0,6	144.556.555	52.375.616	543	0,4	157.268.831	41.014.145
Por sector de actividad								
Agricultura	839	0,9	2.442.265	1.278.470	1.443	1,1	3.298.617	1.091.044
Industria	20.376	22,9	115.620.621	51.469.314	29.244	21,8	133.672.182	47.228.994
Construcción	13.369	15,0	34.971.193	15.746.236	21.606	16,1	49.170.053	18.024.927
Comercio	14.478	16,3	47.108.713	15.838.698	22.190	16,5	57.329.749	14.787.872
Hosteleria	6.348	7,1	16.186.534	6.033.999	9.747	7,3	20.138.692	6.547.412
Servicios	29.443	33,1	157.272.903	60.131.291	44.019	32,8	185.609.286	55.523.715
Total	**88.946**	**100,0**	**385.165.857**	**155.464.579**	**134.256**	**100,0**	**464.051.430**	**148.236.631**

Pueden darse diferencias entre la suma de los parciales y el total por valores nulos o fuera de rango.

[1] 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.

[2] Diferencia entre crédito asignado y dispuesto.

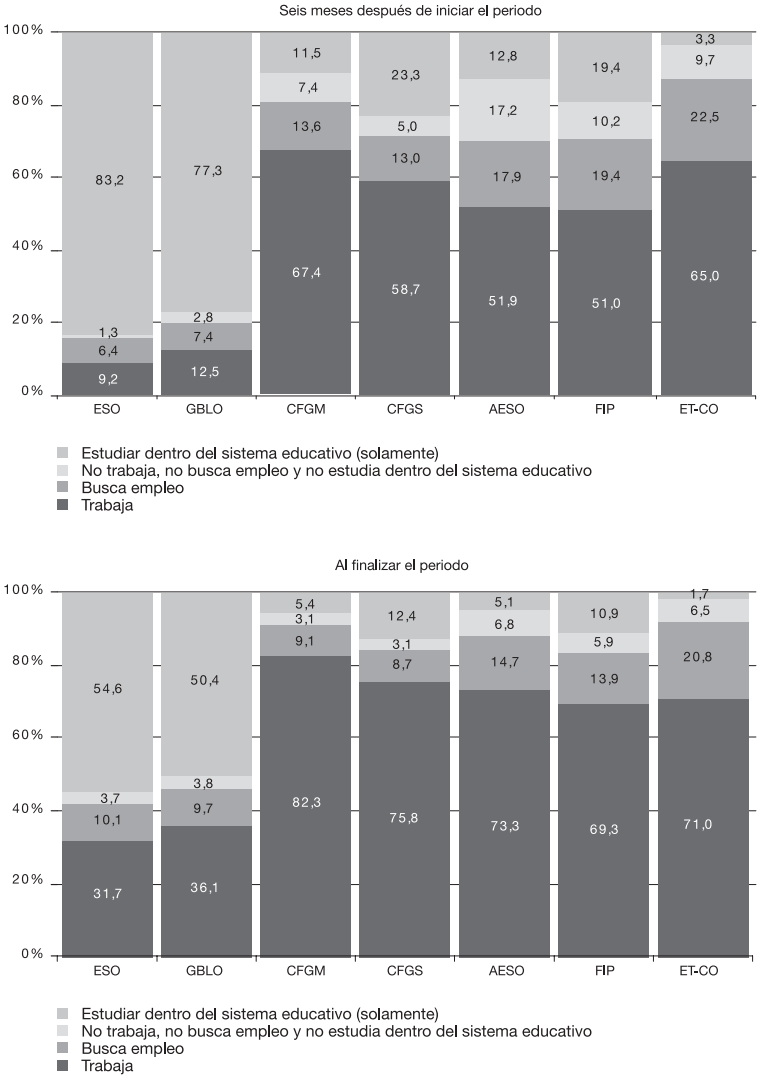
Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

La ETEFIL estudia siete colectivos distintos según su situación en el sistema educativo, con los siguientes objetivos: seguimiento de los itinerarios educativos de cada uno de los colectivos objeto de estudio, análisis de las características de los empleos encontrados y su adecuación a la formación recibida, estudio de los periodos de desempleo e inactividad, prestando especial atención a la formación cursada durante ellos, conocimiento de las motivaciones del alumnado en cuanto a los estudios cursados, expectativas de cara al mercado laboral, adecuación entre éste y la formación recibida, trayectoria laboral y valoración del trabajo en su desarrollo vital como persona.

Por lo que se refiere a la inserción (gráfico II-6), se han obtenido algunas conclusiones importantes. Los titulados en grados medios de formación profesional son los que tienen mejor inserción de acceso al primer empleo y también quienes en mayor proporción encontraron directamente su primer empleo significativo. Aunque en la

GRÁFICO II-6

PRINCIPALES RESULTADOS EN TÉRMINOS DE INSERCIÓN DE LA ETEFIL-2005



ESO: Educación secundaria obligatoria
GBLO: Graduados en Bachillerato
ET-CO: Escuelas Taller-Casas de Oficios
AESO: Abandonaron la ESO
FIP: Formación e inserción profesional
CFGM: Ciclos formativos de grado medio
CFGS: Ciclos formativos de grado superior

Fuente: INE, Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral 2005.

incorporación al mercado laboral la temporalidad es lo más frecuente en todos los colectivos, las mayores duraciones en la búsqueda inicial de empleo y las menores duraciones del primer empleo obtenido se corresponden con el menor nivel educativo, es decir, con los que abandonaron la ESO y con los que realizaron un curso de FPO.

A pesar de las situaciones de partida más difíciles para los menos cualificados, el mercado de trabajo termina absorbiendo a los que cursaron enseñanzas profesionales regladas y ocupacionales de forma similar, a excepción de los ciclos formativos de grado medio, cuya inserción laboral al finalizar el periodo es mayor. Pero las mejores trayectorias laborales se corresponden con el mayor nivel educativo, pues son los colectivos pertinentes quienes obtienen una mayor estabilidad en el empleo conseguido.

Esfuerzo en políticas de empleo: análisis del gasto

Todas las políticas activas de empleo señaladas anteriormente representan un importante volumen de gasto, al que se une el destinado a financiar las políticas pasivas, donde el esfuerzo en relación a las prestaciones por desempleo sigue ocupando, en el caso de España, un papel importante en relación al total de gasto. Durante el año 2006, el gasto total en políticas de empleo se situó en España en el 2,2 por 100 del PIB, una décima más que el año anterior y una décima más también respecto a la UE-15 (cuadro II-29). El esfuerzo en relación a la tasa de paro en España está por encima de la media del esfuerzo realizado por el conjunto de la UE-27, pero atendiendo a la antigua UE-15 es relativamente bajo. En 2006, por cada punto de paro España dedicó el 0,255 del PIB a políticas de empleo frente al 0,262 de media en la UE-15 y el 0,236 de la UE-27.

El desglose del gasto público en políticas de empleo (cuadro II-30) 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, habiendo alcanzado el 33,6 por 100 (31,7 por 100 en 2005), cuatro puntos porcentuales menos que la media de la Unión Europea. 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 que el peso de las ayudas a la creación directa de empleo y especialmente los incentivos al empleo están muy por encima del peso que dichas categorías representan en la UE-15.

CUADRO II-29

GASTO PÚBLICO EN POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA, 2006

(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	0,3	0,6	2,1	3,0	0,060	0,293
Austria	0,2	0,5	1,4	2,1	0,113	0,442
Bélgica	0,2	0,9	1,8	2,9	0,108	0,353
Bulgaria	0,1	0,4	0,2	0,6	0,043	0,070
Dinamarca	–	–	–	–	–	–
Eslovaquia	0,2	0,1	0,3	0,7	0,011	0,049
Eslovenia	0,1	0,2	0,4	0,7	0,031	0,113
España	0,1	0,6	1,4	2,2	0,074	0,255
Estonia	0,0	0,1	0,1	0,2	0,009	0,025
Finlandia	0,1	0,7	1,7	2,5	0,093	0,328
Francia	0,2	0,7	1,4	2,3	0,078	0,265
Grecia	–	–	–	–	–	–
Holanda	0,5	0,8	1,5	2,7	0,194	0,696
Hungría	0,1	0,2	0,4	0,6	0,026	0,086
Irlanda	0,2	0,5	0,9	1,6	0,105	0,358
Italia	0,0	0,4	0,8	1,3	0,066	0,188
Letonia	0,1	0,2	0,3	0,5	0,025	0,079
Lituania	0,1	0,2	0,1	0,4	0,032	0,070
Luxemburgo	0,1	0,4	0,6	1,1	0,085	0,227
Polonia	0,1	0,4	0,7	1,2	0,026	0,084
Portugal	0,1	0,5	1,3	1,8	0,058	0,236
R. Checa	0,1	0,1	0,2	0,5	0,018	0,068
Reino Unido	0,4	0,0	0,2	0,6	0,009	0,115
Rumanía	0,0	0,1	0,3	0,4	0,015	0,059
Suecia	0,2	1,2	1,0	2,3	0,163	0,328
UE-15	**0,2**	**0,5**	**1,3**	**2,0**	**0,069**	**0,262**
UE-27	**0,2**	**0,5**	**1,2**	**1,9**	**0,063**	**0,236**

Fuente: Eurostat, *Labour Market Policy. Expenditure and Participants Data 2006,* 2008.

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 2007, el número de beneficiarios se ha situado en algo más de 1.420.000, un 6,8 por 100 más que en el año anterior. El incremento responde tanto a perceptores de prestación contributiva como de subsidio y de la renta activa de inserción; en cambio, se observa una nueva caída de los trabajadores eventuales agrarios subsidiados (gráfico II-7). Se ha dado esta evolución en un contexto de aumento del paro registrado (en 106.674 personas entre diciembre de 2006 y

CUADRO II-30

GASTO EN POLÍTICAS DE EMPLEO POR TIPO DE ACCIÓN EN ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA, 2006

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	931,7	4,4	24.382,9	11,2	25.066,1	11,2
2. Formación	1.424,3	6,7	23.958,7	11,0	24.390,6	10,9
3. Rotación y reparto de trabajo	71,5	0,3	401,7	0,2	401,7	0,2
4. Incentivos al empleo	3.097,4	14,6	14.039,9	6,4	14.384,0	6,4
5. Integración de discapacitados	208,0	1,0	6.737,4	3,1	7.238,8	3,2
6. Creación directa de empleo	601,3	2,8	8.123,5	3,7	8.406,5	3,8
7. Incentivos a la creación de empresas	770,7	3,6	4.451,6	2,0	4.589,1	2,1
Total medidas activas (1-7)	*7.104,7*	*33,6*	*82.095,7*	*37,7*	*84.476,8*	*37,8*
8. Mantenimiento de ingresos y apoyo excluidos mercado de trabajo	13.683,5	64,7	127.161,3	58,4	129.023,6	57,8
9. Prejubilaciones	376,4	1,8	8.497,5	3,9	9.829,5	4,4
Total medidas pasivas (8-9)	*14.060,0*	*66,4*	*135.658,8*	*62,3*	*138.853,1*	*62,2*
Total	**21.164,6**	**100,0**	**217.754,5**	**100,0**	**223.329,9**	**100,0**

Fuente: Eurostat, *Labour Market Policy. Expenditure and Participants Data 2006,* 2008.

diciembre de 2007), aumento que, además, se corresponde con el de los extranjeros, con 41.814 parados más en diciembre frente al mismo mes del año anterior, esto es, un 25 por 100 más, frente a un 3,5 por 100 más en los parados españoles.

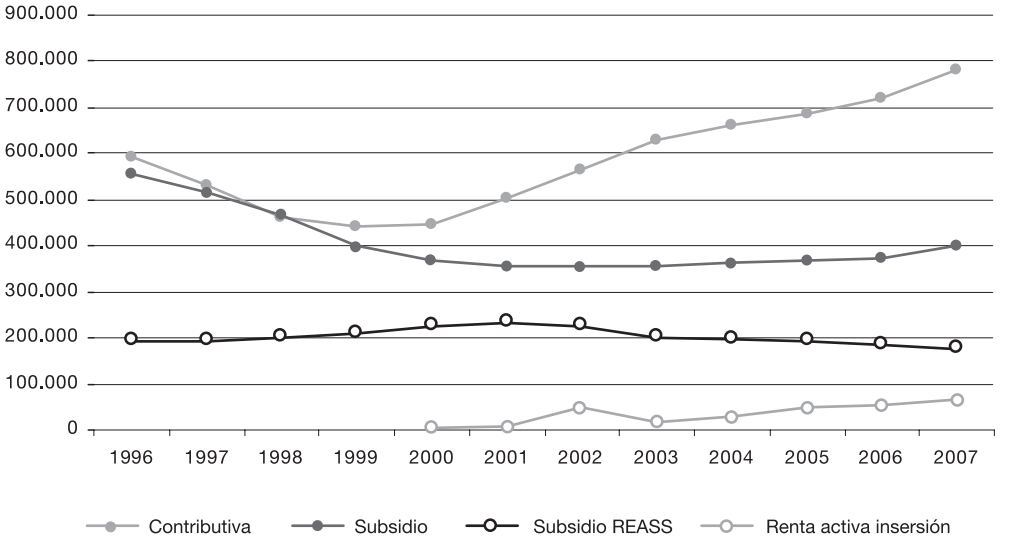
Por sectores de actividad, el mayor número de prestaciones, excluyendo las relativas a los eventuales agrarios y a la renta activa de inserción, se ha seguido concentrando en los desempleados del sector servicios, sector que agrupa el 70,4 por 100 de las prestaciones contributivas y el 59,3 por 100 de las asistenciales, nueve y dos décimas más, respectivamente, que el año anterior para ambos tipos de prestación. A diferencia de lo que sucediera en 2006, el mayor ritmo de aumento se ha producido en el sector agrario, tanto en las prestaciones contributivas como en las asistenciales (27,1 y 29,8 por 100 respectivamente), pero en el caso de las contributivas además hay que señalar el elevado crecimiento de las prestaciones en el sector de la construcción (16,5 por 100) frente al 5,0 por 100 de 2006.

Por comunidades autónomas, la distribución de beneficiarios no se ha alterado respecto a lo que se viene observando en los últimos

GRÁFICO II-7

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO, 1996-2007

(Según tipo de prestación)



Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales, abril de 2008.*

años: el mayor número de prestaciones sigue concentrándose en Andalucía (451.493), seguida de Cataluña (217.316), Madrid (149.248) y la Comunidad Valenciana (132.150), habiéndose producido un incremento de los beneficiarios en todas las comunidades.

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, situándose la tasa bruta en el 8345 por 100 y la tasa neta en el 97,3 por 100, con un crecimiento en ambos casos en torno al 15 por 100 respecto a 2006.

Nivel contributivo, nivel asistencial, REASS y renta activa de inserción

El número de beneficiarios de prestaciones contributivas por desempleo se situó en el año 2007 en 780.205, habiendo acelerado su ritmo de crecimiento respecto al año anterior (8,3 por 100 frente al 4,9 por 100 de 2006). Este aumento de las prestaciones se ha debido tanto al aumento de las mismas entre los hombres como entre las mujeres (9,1 y 7,4 por 100 respectivamente). En

cuanto a la edad, el 77,6 por 100 se concentra en el tramo de 25 a 54 años, manteniéndose la diferencia de peso de dicho grupo de edad, entre hombres y mujeres, en diez puntos a favor de las segundas. El colectivo de mayores de 55 años ha registrado una aceleración tanto para los hombres como para las mujeres, aunque en este caso el ritmo de crecimiento es sensiblemente más elevado. No obstante, el peso de este grupo de edad sigue siendo, para las mujeres, la mitad que el de los hombres (9,4 y 18,0 por 100 respectivamente)[45].

Atendiendo a las causas del derecho a percibir prestaciones, se mantiene la tónica observada el año anterior, de forma que la principal sigue siendo la finalización del contrato, con un peso del 50,6 por 100, ya a poca distancia de la causa cese por despido. En 1998 estos suponían algo menos del 36 por 100 de las causas en las prestaciones contributivas frente a casi un 55 por 100 de la causa «fin del contrato temporal». Dentro de los despidos, disminuye progresivamente el peso de los reconocidos en acta de conciliación (2,1 por 100), y sigue aumentando el peso de los despidos por «otras causas», que son quienes han impulsado al alza el total. Los beneficiarios de prestaciones contributivas por despido por otras causas se situaron en 311.000 en 2007, un 9,9 por 100 más que el año anterior.

La cuantía media bruta reconocida a los beneficiarios de las prestaciones contributivas ascendió en 2007 a 25,4 euros diarios, habiendo aumentado un 5,4 por 100 respecto al año anterior. El diferencial entre hombres y mujeres sigue aumentando ligeramente en detrimento de éstas últimas, de forma que, en media, los hombres percibieron 27,8 euros diarios y las mujeres 22,8 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 (15,1 meses frente

[45] Para interpretar adecuadamente este aumento también hay que considerar que, en numerosas ocasiones y para una parte de este grupo de edad, la salida efectiva del mercado laboral no responde estrictamente a una situación de desempleo, sino que es un paso intermedio al alta en jubilación. Véase en todo caso, para un análisis equilibrado de la perspectiva de protección social que tienen las prestaciones por desempleo, el epígrafe III.7.4.2 de esta Memoria.

a 15,5 en 2006), con un perfil creciente en función de la edad. El periodo medio reconocido es siempre mayor para los hombres que para las mujeres, excepto en los tramos de 25 a 39 años, y el diferencial es más acusado en los tramos de mayor edad (cuadro II-31).

CUADRO II-31

PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR DESEMPLEO, PERIODO DE DERECHO RECONOCIDO, 2006-2007

(Distribución por edad y sexo. Periodo en meses)

Edad	2006			2007		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
16-19	5,6	5,7	5,3	5,4	5,5	5,1
20-24	9,3	9,6	9,0	9,1	9,3	8,8
25-29	13,1	13,1	13,2	12,8	12,6	13,0
30-34	15,6	15,0	16,0	15,1	14,3	15,8
35-39	15,9	15,8	16,1	15,6	15,1	16,0
40-44	15,7	16,2	15,1	15,3	15,6	15,0
45-49	15,9	16,4	15,4	15,4	15,8	15,1
50-54	17,4	17,9	16,8	16,8	17,1	16,5
55-59	19,6	20,3	18,3	19,2	19,8	18,1
60 y más	21,1	21,5	20,0	20,8	21,2	19,9
Total	**15,5**	**15,9**	**15,1**	**15,1**	**15,2**	**15,0**

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

En 2007, los perceptores del nivel asistencial ascendieron a 400.485, un 7,1 por 100 más que el año anterior, habiéndose producido una disminución entre las mujeres, compensada por un mayor incremento del número de hombres beneficiarios. Pese a ello, por cuarto año consecutivo ha aumentado la proporción de mujeres, en dos puntos, hasta situarse en el 58,3 por 100. Por tramos de edad, mientras entre los hombres el 53,7 por 100 de los beneficiarios eran mayores de 55 años y el 41,6 por 100 tenía de 24 a 54 años, entre las mujeres, sólo un 28,8 por 100 tenía más de 55 años y el 65 por 100 tenía entre 24 y 54 años.

El número de trabajadores eventuales agrarios perceptores del subsidio descendió por quinto año consecutivo hasta situarse en

2007 en 175.200 personas, lo que supone una caída del 5,2 por 100, dos puntos más que el año anterior. El ritmo de caída es mayor entre los hombres que entre las mujeres, aunque se sigue manteniendo el peso de éstas en el total (62,6 por 100). Igualmente, se mantiene la estructura por edades, de manera que el 64,6 por 100 tiene entre 25 y 54 años, y el grupo de los mayores de 55 años sigue avanzando ligeramente hasta situarse en el 34,3 por 100. Finalmente, el número de beneficiarios de renta activa de inserción creció un 27,8 por 100, alcanzando un total de 65.600 personas.

Aumenta el gasto público en desempleo

Según el avance de liquidación del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, el presupuesto destinado a prestaciones por desempleo en 2007 se situó en 15.099 millones de euros, un 7,8 superior al de 2006 (cuadro II-32). Al igual que el año anterior, a 31 de diciembre de 2007 se encontraba ejecutado el 99,7 por 100 del presupuesto, con una ejecución superior al 99 por 100 en todas las partidas, salvo en la relativa al subsidio por desempleo en el Régimen especial agrario, que no obstante fue a cierre de año del 98,3 por 100.

CUADRO II-32

GASTO TOTAL EN DESEMPLEO, 2007

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

Clasificación gasto	Presupuesto			Ejecución	
	Inicial	Modificación	Actualizado	Obligaciones reconocidas	% Presupuesto
Prestaciones contributivas	7.701,5	589,0	8.290,5	8.272,2	99,8
Subsidio por desempleo	1.830,5	86,0	1.916,5	1.909,7	99,6
Subsidio por desempleo - REASS	860,0	0,0	860,0	845,2	98,3
Cuotas beneficiarios prest. contributivas	3.091,5	182,0	3.273,5	3.266,9	99,8
Cuotas beneficiarios subsidio	416,5	17,0	433,5	432,9	99,9
Renta activa de inserción	315,0	10,0	325,0	323,2	99,5
Total	**14.215,0**	**884,0**	**15.099,0**	**15.050,2**	**99,7**

Datos a 31 de diciembre de 2007.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

1.2.4. **Las políticas activas de empleo ante un nuevo escenario**

La configuración de un nuevo escenario, en el que coexisten la actual etapa de desaceleración económica española e internacional y —aunque no de modo desligado— las consecuencias del cambio tecnológico y de la globalización, obliga a replantear el papel que deben jugar las políticas económicas para anticipar los cambios necesarios y adaptarse con ventaja a este nuevo escenario y, más concretamente, las políticas activas de empleo tanto para favorecer esta adaptación como para minimizar los efectos sobre los trabajadores más vulnerables.

Situarse en una buena posición ante el nuevo escenario económico y social que dibujan el cambio tecnológico y la globalización implica obtener crecimientos sustantivos y sostenidos de la productividad, implicación que en el caso de España es aún más necesaria dados los insuficientes resultados en este sentido. Por ello, junto a la aplicación de otras medidas de carácter económico, el desarrollo de las políticas de empleo debe adecuarse a esta nueva situación y concentrarse, de forma prioritaria, en el refuerzo de la empleabilidad y en desarrollar las capacidades de los trabajadores, para lograr mejoras en la productividad de la mano de obra.

Para ambos fines es determinante el sistema educativo. Debe ser capaz de responder a las demandas y necesidades de la sociedad en el nuevo contexto de globalización, para lo cual debe mejorar la cooperación empresa-universidad, generalizar el conocimiento de idiomas, fomentar la iniciativa emprendedora e impulsar el reconocimiento social de la formación profesional y de las ocupaciones de carácter técnico. Asimismo, es necesario impulsar la formación y la cualificación profesional a través de acuerdos específicos entre trabajadores y empresarios, implantando procesos de readaptación y formación continua, con el fin de favorecer la adaptabilidad al nuevo contexto.

En este sentido, y por lo que se refiere al sistema de formación profesional, se ha avanzado con el desarrollo normativo del mismo y es de esperar que el diseño adoptado permita cubrir mejor las necesidades formativas de trabajadores y desempleados, así como favorecer su adaptabilidad a las nuevas necesidades del tejido productivo. El seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados debe permitir contrastar la eficacia de este nuevo enfoque.

Por otro lado, esta pendiente el cumplimiento de uno de los objetivos planteados en la reforma laboral de 2006 en relación a la reforma global de las políticas activas de empleo, en aras de una mayor eficacia de las mismas, la cual se enmarca, a su vez, en la necesidad de continuar con el desarrollo de la Ley de Empleo en su objetivo de abordar las políticas de empleo de forma integral.

Esta reforma debe plantearse sin olvidar la articulación territorial de las políticas activas de empleo en España. A este respecto es necesario, una vez configurados los órganos e instrumentos del Sistema Nacional de Empleo, impulsar sin más dilación su puesta en marcha, en busca de una mayor cooperación y coordinación de las actuaciones desarrolladas por las distintas administraciones competentes, en particular los servicios públicos de empleo estatal y de las comunidades autónomas.

A todo ello debe añadirse que el despliegue de políticas activas de mercado de trabajo requiere un marco macroeconómico favorable, que en los últimos años ha predominado de forma generalizada en la Unión Europea, y en particular en España. No obstante, como ya se ha señalado, el pronóstico de bajo crecimiento, al menos para los dos próximos años, sitúa todas las políticas económicas, y con ellas las de empleo, en un contexto distinto, circunstancia que se confirma en el caso de España.

Así, los datos más recientes en relación a los indicadores del mercado de trabajo español reflejan unas perspectivas futuras menos positivas que hasta ahora. Los efectos de la desaceleración no sólo ya están afectando significativamente al empleo en determinados sectores, sino que acentúan fenómenos de deslocalización más concentrados, fruto de la globalización y el cambio tecnológico.

Por ello, el diseño de las políticas activas de empleo debe incluir un conjunto amplio de actuaciones capaz de garantizar un funcionamiento eficiente del sistema y de dar respuesta a las necesidades de los mercados de trabajo, y en última instancia del tejido productivo. Por otro lado, debe paliar los efectos negativos en los colectivos más vulnerables ante el nuevo escenario, en el que actualmente coexisten globalización y cambio tecnológico y en el que parece despuntar al menos una notable desaceleración de la actividad.

Políticas activas de empleo en el ámbito sectorial

En este sentido, es conveniente continuar, en la medida en que sea necesario, con algunas actuaciones puestas en marcha que priorizan como beneficiarios de las políticas activas de empleo a algunos colectivos específicos desde el punto de vista sectorial, cuyo objetivo va más allá de fomentar únicamente el empleo porque también tratan de contribuir al desarrollo del tejido productivo y responder a problemas específicos relacionados con la competitividad de la economía española.

Entre ellos cabe incorporar la medida dirigida al fomento del empleo de investigadores prevista en el Real Decreto 278/2007, por el que se establece una Bonificación del 40 por 100 en las aportaciones empresariales a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes respecto del personal investigador. El texto normativo incluye todos los aspectos vinculados a la misma, permitiendo a las empresas dedicadas a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica y beneficiarias de la subvención, optar, en caso de preferencia, por ésta última frente a la deducción existente por dichas actividades establecida en la normativa vigente del Impuesto de Sociedades. Esta bonificación al fomento del empleo de los investigadores contribuye sin duda a estimular el desarrollo de actividades de I+D+i.

También hay que destacar la puesta en marcha de algunas medidas novedosas que tratan de incentivar la recolocación de los trabajadores afectados por procesos de reestructuración empresarial en el contexto de la globalización[46]. En este sentido, debe recordarse la recomendación de la incorporación del Plan Social a los procesos de regulación de empleo.

La aprobación en enero de 2008 del Real Decreto 5/2008 por el que se establecen Medidas para facilitar la adaptación laboral del sector textil y de la confección a los cambios estructurales en el

[46] El Gobierno aprobó en 2006 un paquete de medidas específico para el sector textil y de la confección que contenía medidas temporales de carácter sociolaboral dirigido a mitigar los efectos de los despidos y ajustes de empresas, y medidas de carácter industrial promoviendo la investigación técnica en el sector para mejorar la competitividad. En la misma línea, en octubre de 2007 aprobó un nuevo paquete de medidas de apoyo, esta vez para el sector de fabricación y componentes de calzado, curtidos y marroquinería.

comercio mundial responde a este objetivo, al establecer un conjunto de subvenciones económicas durante el proceso de búsqueda de empleo, con un refuerzo en la cuantía de las ayudas respecto a las que reciben otros trabajadores por el hecho de pertenecer a un sector en reestructuración. Pero incorpora tres tipos de subvenciones novedosas: para facilitar la movilidad geográfica con el fin de estimular la aceptación de contratos fuera del lugar de residencia habitual; para facilitar la inserción laboral de los trabajadores mayores de 52 años, cuyo objetivo es reintegrarlos al mercado de trabajo compensando económicamente en parte la aceptación de trabajos con un salario inferior al que venían disfrutando; y las subvenciones especiales para trabajadores de 55 o más años, que se encuentren en situación de especial necesidad una vez agotadas las prestaciones por desempleo y las demás previstas en este Real Decreto, y cuyo objetivo es mantener a dicho trabajador activo en la búsqueda de empleo, desarrollando acciones de formación y reciclaje profesional.

Medidas de impulso a la actividad económica

Por otro lado, los datos de los primeros meses de 2008 han llevado a la aprobación del Real Decreto-Ley 2/2008, de 21 de abril, de Medidas de impulso a la actividad económica[47], cuyo objetivo último es estimular el consumo de los hogares y la actividad empresarial, frenar el deterioro del mercado inmobiliario y paliar los efectos negativos sobre el empleo. Por lo que se refiere a este último aspecto, se autoriza al Gobierno para la aprobación de un Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral.

El repunte en el número de desempleados en los últimos meses se pretende abordar así con un conjunto de actuaciones de carácter extraordinario, dirigidas a incrementar la contratación laboral y el reforzamiento de la estabilidad profesional tanto de las personas desempleadas como de las expuestas a riesgo de exclusión. El Plan contempla medidas de orientación, formación e inserción que se añaden a las ya vigentes, así como un conjunto de subvenciones para el proceso de búsqueda de empleo y para facilitar la movilidad geográfica.

[47] Véase en esta Memoria, epígrafe I.3.6.3.

Las primeras están dirigidas a desempleados que cumplan determinados requisitos, entre ellos participar en acciones de orientación, tutorizadas por profesionales y con una parte del tiempo dedicada a la presentación a ofertas de empleo. Por su parte, las subvenciones para facilitar la movilidad geográfica persiguen facilitar la contratación estable de trabajadores desempleados cuando la contratación implique desplazamientos y cambio de residencia dentro del territorio. El destino de estas subvenciones es diverso: por gastos de desplazamiento, por gastos de transporte de mobiliario y enseres, por gastos de alojamiento y por gastos de guardería y atención a personas dependientes. La gestión de este conjunto de medidas corresponde al SPEE y a la comunidad autónoma en virtud de las competencias que tenga asumidas sobre la gestión de este tipo de actuaciones.

Al margen de todo ello, es preciso reorientar y reforzar las políticas de empleo desde una perspectiva global y en el marco del diálogo social. Esto supone además, de acuerdo con la posición común de los interlocutores sociales europeos, contar con recursos y servicios adecuados, tomando las decisiones lo más cerca posible del ciudadano y contando con el respaldo de inversiones privadas o públicas rentables. En la actual coyuntura, es aún más importante combinar políticas activas con sistemas de protección por desempleo bien diseñados, que conjuguen derechos con mayor facilidad de inserción laboral. Y por supuesto, atender a la igualdad de oportunidades para todos si se desea reforzar la cohesión social y movilizar todas las potencialidades que ofrece el mercado de trabajo.

1.3. Dimensión territorial: políticas de empleo en las comunidades autónomas

La desaceleración del crecimiento se hizo palpable en el empleo de todas las comunidades autónomas a lo largo de 2007 (cuadro II-33). Ciertamente, hubo algunas excepciones destacadas: Aragón, donde el aumento en el volumen de ocupados remontó con fuerza los resultados que había obtenido en 2006, y Murcia y Castilla-La Mancha, donde los datos mejoraron de manera considerable los correspondientes al año anterior, cuando ya apuntaban incrementos del empleo superiores al promedio nacional. Pero en ningún caso dejó de observarse un descenso

pronunciado en las tasas de crecimiento interanual del empleo en la segunda mitad de 2007.

En media anual, el mayor aumento en el número de personas ocupadas se dio en esas tres comunidades, con un 5,9 por 100 en la Región de Murcia, un 5,8 por 100 en Aragón y un 5,6 por 100 en Castilla-La Mancha; en el otro extremo, los crecimientos más bajos correspondieron al País Vasco (con un aumento del empleo de apenas un 0,6 por 100) y La Rioja (1,4 por 100). El País Vasco, que ya venía arrojando crecimientos relativamente escasos en los dos años anteriores, mostró un curso muy preocupante en el final de 2007, con un descenso del empleo en el tercer trimestre (–0,5 por 100), y un crecimiento de apenas un 0,5 por 100 en el cuarto trimestre del año.

CUADRO II-33

CREACIÓN DE EMPLEO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2006-2007

(Porcentajes de variación interanual en cada trimestre y en la media anual)

Comunidades autónomas	2006					2007				
	t1	t2	t3	t4	media	t1	t2	t3	t4	media
Total nacional	4,9	4,2	3,7	3,6	4,1	3,4	3,4	3,1	2,4	3,1
Andalucía	6,2	5,2	4,8	4,2	5,1	3,8	4,4	3,6	2,2	3,5
Aragón	0,3	1,4	1,0	3,4	1,5	5,5	6,5	6,4	4,8	5,8
Asturias	4,6	7,7	3,6	2,3	4,5	2,1	-0,4	4,1	3,5	2,3
Baleares	6,4	4,3	5,8	7,5	6,0	3,9	3,7	1,5	0,7	2,4
Canarias	5,6	7,5	5,5	2,7	5,3	5,7	4,9	2,6	2,8	4,0
Cantabria	6,6	5,0	2,6	3,7	4,4	2,8	3,6	3,6	4,0	3,5
Castilla y León	2,9	1,9	1,4	2,8	2,2	3,5	2,7	2,4	1,9	2,6
Castilla-La Mancha	6,1	4,4	3,0	4,5	4,5	6,1	5,5	6,6	4,3	5,6
Cataluña	5,0	4,2	3,6	2,8	3,9	2,8	2,8	2,4	2,8	2,7
Comunidad Valenciana	5,0	6,1	4,1	4,1	4,8	3,8	2,7	3,6	2,6	3,2
Extremadura	2,7	2,0	2,7	5,7	3,3	5,8	4,4	3,3	1,0	3,6
Galicia	2,7	3,5	2,9	2,9	3,0	2,1	3,8	2,0	2,2	2,5
Madrid	6,0	2,8	3,3	4,5	4,1	2,6	2,8	3,4	1,4	2,5
Murcia	7,1	5,6	3,4	3,6	4,9	5,9	6,4	6,4	5,0	5,9
Navarra	2,9	3,2	5,2	2,1	3,4	4,3	3,4	0,2	1,1	2,2
País Vasco	2,3	2,9	4,6	1,3	2,8	1,2	1,2	-0,5	0,4	0,6
La Rioja	6,8	1,5	0,4	0,1	2,1	0,1	2,1	0,1	3,5	1,4

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

1.3.1. **El territorio en la Estrategia Europea de Empleo**

Es interesante proseguir el estudio iniciado en la anterior edición de esta Memoria de los mercados de trabajo regionales aproximando para ello los indicadores de la EEE en cada territorio (cuadro II-34), que permiten apreciar la posición relativa de cada comunidad autónoma y la mayor o menor convergencia en los objetivos cuantitativos básicos planteados para el conjunto español, en dicha Estrategia y en el PNR.

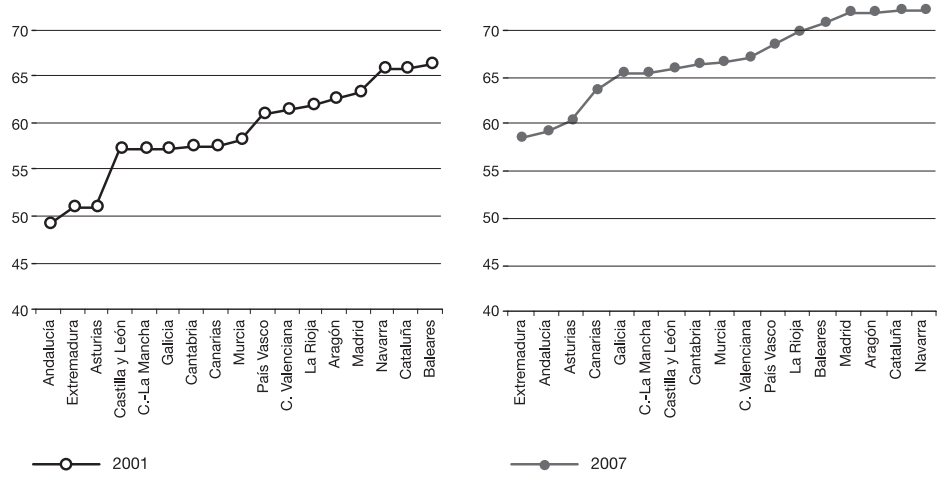
Ligera tendencia a la convergencia regional

Desde este punto de vista, es apreciable que en 2007 prosiguió, aunque de manera más lenta, el acercamiento de todas las comunidades autónomas a esos objetivos. Entre 2001 y 2007, el crecimiento en las tasas de empleo ha sido muy parecido en todas, sólo algo más reducido en las tres que partían de los puestos más altos, de manera que en líneas generales se habría mantenido, con sólo un ligero recorte, la amplitud en la distancia entre las mayores y las menores tasas de empleo regionales. Pero sí es visible una importante variación en el esquema anterior, tanto ordinal como de distribución: los dos grandes tramos intermedios, por empleo, en los que se situaban en 2001 el grueso de las comunidades autónomas se han reducido a uno solo en 2007; a su vez, el tramo de las mejores posiciones ha incrementado el número de componentes, con la incorporación de Aragón, Madrid y La Rioja a esas posiciones más destacadas; en el otro extremo, el tramo de las posiciones más retrasadas, aún con las mismas componentes (Andalucía, Extremadura y Asturias), ha logrado acercarse al tramo intermedio. Así, es posible hablar de cierta convergencia en empleo en este periodo de fuerte crecimiento, aunque las distancias subsistentes (gráfico II-8) indiquen desequilibrios territoriales todavía muy acusados.

En el desempleo el acercamiento ha sido aún más claro (gráfico II-9), con una reducción muy apreciable y claramente generalizada de las tasas de paro (calculadas para la población de 16 a 64 años) en el tramo medio, que agrupa con diferencia a la mayor parte de las comunidades autónomas, y con un recorte mayor en las dos más afectadas por el paro. Este recorte ha sido especialmente intenso en Andalucía, lo cual, además de suponer que esta comunidad haya dejado de ocupar el primer puesto en tasa de paro, ha inducido un mayor cierre de la distancia entre territorios por desempleo.

GRÁFICO II-8

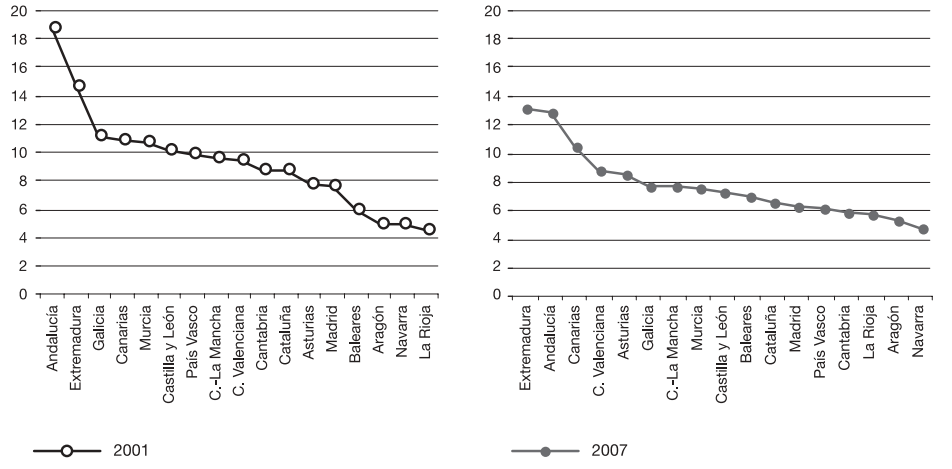
COMUNIDADES AUTÓNOMAS SEGÚN SUS TASAS DE EMPLEO EN 2001 Y EN 2007 (Tasas calculadas para la población de 16 a 64 años, promedios anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

GRÁFICO II-9

COMUNIDADES AUTÓNOMAS SEGÚN SUS TASAS DE PARO EN 2001 Y EN 2007 (Tasas calculadas para la población de 16 a 64 años, promedios anuales)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

CUADRO II-34

POSICIÓN RELATIVA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN EL EMPLEO, 2007

Tasa empleo 16-64 años Ambos sexos		Crecimiento total 2001-2007 ESP= 7,9 pp		
		Inferior a ESP (<7,5 pp)	**Cercano a ESP (7,5-8,5 pp)**	**Superior a ESP (>8,5 pp)**
Tasa en 2007 ESP= 66,6%	**>70**	Baleares Cataluña Navarra		Aragón Madrid
	65-70	Comunidad Valenciana	Murcia La Rioja Galicia Castilla-La Mancha País Vasco	Cantabria Castilla y León
	60-65	Canarias		Asturias
	<60		Extremadura	Andalucía
Tasa empleo 16-64 años Mujeres		**Crecimiento total 2001-2007 ESP= 11,6 pp**		
		Inferior a ESP (<11,0 pp)	**Cercano a ESP (11,0-12,0 pp)**	**Superior a ESP (>12,0 pp)**
Tasa en 2007 ESP= 55,5%	**>60**	Baleares Navarra Cataluña		Aragón Madrid
	55-60	Comunidad Valenciana Galicia	País Vasco La Rioja	Cantabria
	50-55	Canarias		Asturias Castilla y León Murcia
	<50		Extremadura	Andalucía Castilla-La Mancha
Tasa empleo < 25 años Ambos sexos		**Crecimiento total 2001-2007 ESP= 6,1 pp**		
		Inferior a ESP (<5,5 pp)	**Cercano a ESP (5,5-6,5 pp)**	**Superior a ESP (>6,5 pp)**
Tasa en 2007 ESP= 42,9%	**>45**	Baleares Cataluña Comunidad Valenciana Murcia		Castilla-La Mancha
	40-45	Aragón Navarra La Rioja		Andalucía Madrid
	35-40	Canarias País Vasco		Cantabria Castilla y León Galicia
	<35	Extremadura		Asturias

CUADRO II-34 *(continuación)*

POSICIÓN RELATIVA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN EL EMPLEO, 2007

Tasa empleo 55-64 años Ambos sexos		Crecimiento total 2001-2007 ESP= 5,4 pp		
		Inferior a ESP (<5,0 pp)	Cercano a ESP (5,0-6,0 pp)	Superior a ESP (>6,0 pp)
Tasa en 2007 ESP= 44,6%	>50		Baleares	Cataluña
	45-50	Madrid La Rioja		Aragón Navarra
	40-45	Canarias Castilla y León Galicia Murcia	Cantabria Castilla-La Mancha Comunidad Valenciana	País Vasco
	<40	Asturias	Andalucía	Extremadura

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa [http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm].

Tres grandes zonas en economía y población

En este proceso de relativa convergencia en empleo y paro no puede olvidarse que los cambios ordinales apuntan a tres configuraciones distintas: en primer lugar, un ámbito más dinámico en economía y en población, compuesto por el Nordeste peninsular (La Rioja, Navarra, Aragón, Cataluña), Madrid y, aunque claramente más ralentizada en el último periodo, Baleares; por otro lado, un conjunto de regiones relativamente menos dinámicas, que no obstante han ido ganando terreno en estos años de fuerte crecimiento y configuran una nutrida zona intermedia muy heterogénea (pero menos que hace sólo unos años); y en tercer lugar, dos regiones (Andalucía y Extremadura) cuyo apreciable dinamismo debería incrementarse más aún y prolongarse todavía un buen número de años para lograr el cierre de la distancia que condiciona su punto de partida fuertemente retrasado.

Entrando ya en los indicadores, puede verse que tres comunidades autónomas se han incorporado a las siete que ya en el año anterior rebasaban el objetivo de empleo para 2010 fijado en el PNR. Así, en 2007 diez comunidades, superaban en tasa de empleo (calculada para la población de 16 a 64 años) el 66 por 100, y una más se situaba sólo una décima por debajo. Más aún, cinco de ellas superaban en 2007 el objetivo del 70 por 100 marcado en la EEE también

para 2010: a las mismas cuatro que en el año anterior (Cataluña, Navarra, Madrid y Baleares) se había incorporado Aragón, con un 71,8 por 100, nada menos que 2,8 puntos de crecimiento en un solo año.

Aumentar el empleo femenino es una prioridad común

En la tasa de empleo femenina, también calculada de 16 a 64 años, esas mismas comunidades autónomas superaban en 2007 el objetivo del 60 por 100, y de nuevo resultó especialmente destacable la llegada de Aragón a este grupo, con un crecimiento de 4,7 puntos en ese año en la tasa de empleo de mujeres que la sitúa en el tercer puesto, sólo por detrás de Madrid y Cataluña, que siguen siendo no obstante las más destacadas en participación laboral femenina. La amplia distancia entre varones y mujeres fue, en 2007, menor que en el año anterior en todos los casos, y especialmente en algunos casos de ese grupo destacado (Madrid, Cataluña y Aragón). Pero sigue siendo elevada (casi 18 puntos en Madrid, 19 en Cataluña, 20 en Aragón) y, precisamente en este grupo, es la vía para mejorar aún más los resultados del empleo. De otro lado, en varias de las peor posicionadas por tasa de empleo para ambos sexos es donde se da también la mayor distancia por empleo entre hombres y mujeres. Tal es el caso de Extremadura y Andalucía con, respectivamente, 26,1 y 27,6 puntos de distancia en 2007 entre hombres y mujeres en este indicador. Esta circunstancia acentúa la necesidad de impulsar crecimientos de la tasa de empleo femenina incluso por encima de los también necesarios incrementos en la tasa masculina. Así, uno y otro extremo refuerzan el objetivo de incrementar la participación laboral de las mujeres como una evidente prioridad común a todas las comunidades autónomas, refuerzo que viene a añadirse a su carácter central para la consecución de una mayor igualdad de oportunidades.

Como ya se señaló en la anterior edición de esta Memoria, el principal condicionante de la mayor o menor tasa de empleo femenina es la propia tasa de actividad; pero en ésta interviene, con no poco peso, el mayor desempleo que soporta la población activa femenina, circunstancia que, a su vez, puede desanimar la participación laboral. Reducir el desempleo de las mujeres sería, pues, un objetivo paralelo al de incrementar su tasa de empleo, tanto por esa vía como impulsando la participación en el mercado de trabajo de la muy amplia porción de la población femenina, a todas las edades, que permanece inactiva.

Jóvenes: amplias diferencias por comunidades autónomas, pero igualmente prioridad para todas

En el caso de las tasas de empleo de los menores de 25 años, su distribución por comunidades autónomas en 2007 muestra, como en los años anteriores, algunos rasgos peculiares, que la alejan bastante de la correspondiente a las tasas de empleo calculadas para el total de 16 a 64 años. En este caso, las posiciones más destacadas corresponden a Cataluña y Baleares (con, respectivamente, un 49,4 y un 47,9 por 100 en 2007), que también se sitúan en el grupo de mayor tasa de empleo general; pero les siguen (con tasas de empleo de jóvenes por encima del 46 por 100 en 2007) Murcia y la Comunidad Valenciana, que se encontraban en la zona intermedia atendiendo al empleo de 16 a 64 años. En el otro extremo, comunidades autónomas con buenas posiciones en empleo en general se encuentran en lugares alejados de la primera posición en el empleo de los jóvenes. Tal es el caso del País Vasco, con una de las tasas de empleo de jóvenes más bajas (la tercera más baja en 2007, con un 35,6 por 100,) y además en retroceso (con un descenso de 0,8 puntos entre 2006 y 2007). Pero también se encuentran en esta situación La Rioja y Aragón, ambas con valores sólo ligeramente por encima de la media nacional (43,8 y 44 por 100 en 2007) y con crecimientos muy por debajo del correspondiente a esa media. El crecimiento más destacado en 2007 correspondió, por otro lado, a Castilla-La Mancha, que es una de las cinco comunidades con tasas de empleo de jóvenes significativamente por encima del promedio español.

Pese a esas diferencias interregionales, 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 aspecto, la menor distancia (aunque muy alta también) entre actividad y empleo indicaría que sería prioritario aumentar la participación laboral del colectivo más joven. Sobre estas cuestiones, el Informe CES 6/2005, sobre *El papel de la juventud en el sistema productivo español* recogía algunas conclusiones valiosas. Porque no es un asunto simple, ya que en buena medida la baja participación en el mercado de trabajo de los jóvenes se encuentra relacionada con la formación, a la que éstos, en España, parecen dedicarse de forma excluyente, como ya se vio tanto en el citado Informe como en el epígrafe anterior al abordar los resultados de la nueva ETEFIL. Y probablemente ello se deba tanto a pautas socioculturales como, sobre todo, al diseño del sistema educativo.

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

Planes de empleo de las CCAA

Las políticas de empleo desde una perspectiva territorial se enmarcan en el modelo de Estado de las Autonomías recogido en la Constitución Española y en la progresiva transferencia de dichas políticas a todas las comunidades autónomas, excepto el País Vasco y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla[48]. Mientras que la legislación laboral es competencia del Estado, el proceso de transferencias ha permitido a las comunidades ir asumiendo la gestión y ejecución de programas estatales de fomento del empleo en su territorio, a lo que se une el diseño de programas propios. Las administraciones autonómicas disponen así de un amplio margen para la elaboración de las políticas de empleo, limitado tan sólo 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).

Al mismo tiempo, desde mitad de los años noventa del pasado siglo, las comunidades autónomas han desarrollado distintos pactos o acuerdos de carácter general sobre aspectos económicos y sociales, pero también en particular sobre aspectos vinculados al empleo. Estos pactos, impulsados por los gobiernos autonómicos y los interlocutores sociales, tienen carácter plurianual y al finalizar su periodo de vigencia, bien se renuevan para un nuevo periodo, o bien se actualizan, adecuándose a nuevas necesidades de empleo y desarrollo económico (cuadro II-35). En el año 2007, vencían nueve acuerdos (Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Navarra, Madrid y La Rioja) y aunque, al cierre de esta Memoria, se habían actualizado la mayoría, algunos están todavía en fase de negociación[49].

En relación al empleo, los acuerdos o pactos autonómicos incluyen medidas en el ámbito de la intermediación laboral, el fomento del

[48] 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.

[49] Para más detalle veáse Memoria CES 2006, epígrafe II.1.3.2.

empleo, la formación (ocupacional y programas combinados de formación-empleo), el apoyo a la creación de empresas y del empleo autónomo, o la atención a colectivos específicos (mujeres, inmigrantes, colectivos en riesgo de exclusión). En general, se agrupan en torno a tres bloques de actuaciones: las de fomento de la contratación, en sus diferentes modalidades y por colectivos; las de 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; las orientadas a desarrollar las políticas activas de empleo y reforzar el papel de los Servicios Públicos de Empleo (intermediación, formación y orientación). Así, estos pactos constituyen el marco general para el diseño de actuaciones en materia de empleo en las comunidades autónomas.

Por otro lado, en los últimos años se han puesto en marcha los denominados planes integrales de empleo, creados entre la Adminis-

CUADRO II-35

ACUERDOS O PLANES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS VINCULADOS AL EMPLEO

Comunidades autónomas	Plan	Vigencia	Situación actual
Andalucía	VI Acuerdo de concertación social	2005-2008	Vigente
Aragón	II Acuerdo Económico y Social para el progreso	2004-2007	Pendiente renovación
Asturias	Acuerdo para la competitividad, el empleo y el bienestar	2008-2011	Vigente
Baleares	Bases para el diálogo sobre el pacto por la competitividad, la ocupación y la cohesión social, (firmado en noviembre de 2007)	Desde 2008	En desarrollo
Canarias	Estrategia canaria de empleo	2008-2013	Vigente
Cantabria	Acuerdo de concertación social	2008-2011	Vigente
Castilla y León	IV Plan regional de empleo	2007-2010	Vigente
Castilla-La Mancha	Acuerdo por el empleo	2004-2007	Pendiente renovación
Cataluña	Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad	2005-2008	Vigente
Comunidad Valenciana	Pacto por el crecimiento y el empleo	2001-2006	Pendiente renovación
Extremadura	VI Plan de empleo	2008-2011	Vigente
Galicia	Acuerdo sobre objetivos y medidas para el empleo	2007-2010	Vigente
Madrid	Acuerdo por el empleo y el crecimiento económico	2004-2007	Pendiente renovación
Murcia	II Pacto por la estabilidad en el empleo	2007-2010	Vigente
Navarra	Plan de empleo de Navarra	2005-2007	Prorrogado en 2008
País Vasco	Plan de empleo	2007-2010	Vigente
La Rioja	Acuerdo social para la productividad y el empleo	2005-2007	Pendiente renovación

Fuente: Elaboración propia.

tración central y algunas comunidades autónomas cuya situación en el mercado de trabajo presenta desfases importantes respecto al resto, y cuyo objetivo es posibilitar mejoras sustanciales en los mismos, en términos de actividad y ocupación, mediante actuaciones de fomento del empleo en el conjunto del territorio. Hasta el momento, se ha aprobado planes integrales en Extremadura, Castilla-La Mancha, Canarias y Galicia.

Entre los objetivos de estos planes también se señala la necesidad de favorecer la generación de empleo en los sectores económicos menos desarrollados, con especial atención a las zonas rurales, para lo cual se han diseñado acciones de formación, dirigidas a facilitar una mayor cualificación y posibilidad de reconversión profesional, programas combinados de formación y empleo y contratación de desempleados en colaboración con corporaciones locales, u otros organismos públicos y entidades sin ánimo de lucro.

Estos planes deben diferenciarse de los planes integrales de empleo específicos para distintos colectivos (mujeres desempleadas, jóvenes, personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión) que, por lo general, se incluyen en el diseño de las políticas de promoción de empleo de las distintas comunidades autónomas.

En cualquier caso, el conjunto de acciones en materia de promoción del empleo desarrollado por las comunidades autónomas es muy amplio y diverso con el fin de atender las necesidades específicas de cada territorio. Aunque la gestión y ejecución de estas acciones, en su mayor parte, es competencia autonómica, en estrecha colaboración con los entes locales, el distinto origen de las fuentes de financiación, estatal, autonómica o comunitaria e incluso privada, hace necesario un esfuerzo continuo de coordinación y colaboración entre todos los agentes implicados.

Órganos e instrumentos del Sistema nacional de empleo

En este sentido, la Ley 56/2003, de Empleo, estableció un concepto integral de política de empleo, que en el ámbito de las comunidades autónomas incluye tanto las decisiones adoptadas por éstas como por el Estado para conseguir el pleno empleo, mejorar la calidad del mismo, adecuar la oferta y la demanda de empleo y reducir el desempleo. Todo ello se articula mediante el desarrollo del Sistema Nacional de Empleo, integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y los autonómicos.

A este respecto, en diciembre de 2007 se aprobó el Real Decreto 1722/2007 por el que se desarrolla reglamentariamente el Sistema Nacional de Empleo en cuanto a órganos e instrumentos[50], y en el que se recoge como aspecto fundamental la necesidad de coordinación y cooperación entre los distintos órganos que participan en el diseño y gestión de las políticas de empleo. En este sentido, los SPE autonómicos gestionan los programas diseñados por el SPEE[51] y a la vez gestionan programas específicos diseñados por ellos mismos.

La principal novedad de este Real Decreto es la creación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo como órgano consultivo en materia de política de empleo, formado por representantes de la administración central, de cada comunidad y ciudad autónoma y de las organizaciones empresariales y sindicales. Entre otras funciones, este órgano debe proponer mecanismos que garanticen la coordinación y cooperación entre el SPEE y los SPE de las comunidades autónomas, en los respectivos ámbitos de competencia en materia de empleo, formación y política laboral de emigración, con especial atención a las políticas activas de empleo, para lo cual es necesario igualmente conocer sus programas de trabajo, así como los estudios y análisis de diagnóstico sobre el mercado de trabajo realizados en cada territorio.

Para facilitar esta coordinación, se han definido tres instrumentos concretos: la elaboración de un programa anual de trabajo para el conjunto del Sistema, que debe recoger los objetivos y actuaciones de todos los servicios públicos de empleo, la elaboración de los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo que, realizados de forma coordinada por el conjunto de administraciones, deben recoger todos los aspectos de las políticas de empleo enmarcados en dicha Estrategia y la existencia de un sistema de información (SISPE), como instrumento de carácter técnico para el registro de

[50] Véase en esta Memoria, epígrafe II.1.2.2.

[51] Abarca un conjunto amplio de programas: empleo-formación; iniciativas locales de empleo; convenios INEM con comunidades autónomas, corporaciones locales, universidades e instituciones privadas sin ánimo de lucro; contratación de agentes de desarrollo local; 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.

datos comunes y la integración de información sobre la gestión de las políticas de empleo, y que ya se puso en marcha en 2005[52].

A pesar de las mejoras en el intercambio de información cuantitativa por parte de los SPE, sigue siendo una tarea compleja conocer de forma detallada las actuaciones gestionadas por las distintas administraciones, así como el coste y el origen de la financiación de cada una de ellas, bien por los fondos presupuestarios de las propias comunidades autónomas, del Estado o en cofinanciación por los fondos europeos, lo que dificulta la valoración de los resultados alcanzados por dichas actuaciones.

Creación del portal del Sistema Nacional de Empleo

Además, cabe señalar que en la línea de dotar de mayor transparencia al Sistema, desde abril de 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, publicando al día una media de 2.500 ofertas de trabajo procedentes de todas las comunidades autónomas.

La existencia de este portal posibilita, a través de la red telemática, el conocimiento por parte de los ciudadanos de las ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio del Estado, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo, a través de la red europea EURES. Es un portal que cumple con el principio constitucional de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, así como con el principio de gratuidad tanto para los trabajadores como para los empresarios.

Presupuesto de las políticas activas gestionado por las comunidades autónomas

Atendiendo a la clasificación funcional del gasto de las comunidades autónomas, las políticas encuadradas en seguridad, protección y promoción social, donde se incluyen las políticas de promoción de empleo son, con un 8,2 por 100 del total, el tercer destino del gasto autonómico (13.228,9 millones de euros), observándose el mayor esfuerzo en La Rioja, Extremadura y Castilla-La Mancha, frente al menor de la Comunidad Valenciana, Canarias y el País Vasco[53]. En

[52] Véase Memoria CES 2005, epígrafe II.1.3.2., págs 246-251.

[53] M.A. García, *Presupuestos de las comunidades autónomas en 2007*, Instituto de Estudios Fiscales.

concreto, el gasto total en la partida Fomento del empleo es de 4.547,1 millones de euros, lo que representa un 2,8 del total del presupuesto.

Más de la mitad de ese gasto se corresponde con la aportación presupuestaria del Estado para la gestión de las políticas activas de empleo por parte de las comunidades autónomas; en el año 2007 ésta fue de 2.667,7 millones de euros, un 4,7 por 100 superior a lo presupuestado el año anterior (cuadro II-36). A su vez, este importe supuso un 35,4 por 100 del total de los Presupuestos del Estado dedicados a políticas activas de empleo (7.538 millones de euros en 2007).

CUADRO II-36

PRESUPUESTO PARA GESTIÓN DE POLÍTICAS ACTIVAS POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2007

(Millones de euros)

Comunidades autónomas	Promoción del empleo y ET, CO y TE[1]	Formación profesional	Modernización Servicio Público de Empleo	Ayudas previas a jubilación ordinaria	Fomento de empleo en cooperativas y soc. laborales[2]	Total general
Andalucía	312,9	253,8	23,7	1,5	4,2	596,1
Aragón	36,6	25,9	1,5	0,4	0,3	64,6
Asturias	50,7	33,5	2,7	0,3	0,4	87,7
Baleares	23,0	20,9	1,1	0,3	0,2	45,5
Canarias	81,6	63,8	5,7	0,5	0,7	152,2
Cantabria	21,7	14,5	0,9	0,1	0,2	37,5
Castilla-La Mancha	71,3	49,8	3,2	0,4	1,0	125,8
Castilla y León	89,5	65,2	4,4	0,7	0,8	160,6
Cataluña	211,5	154,4	9,2	2,2	1,4	378,7
Comunidad Valenciana	136,3	108,0	7,2	1,2	1,4	254,1
Extremadura	52,0	39,9	5,0	0,2	0,5	97,7
Galicia	122,3	90,8	7,5	0,8	1,3	222,8
Madrid	176,8	141,8	11,1	1,8	1,3	332,8
Murcia	38,6	27,0	1,6	0,3	0,8	68,3
Navarra	13,7	12,9	0,8	0,2	–	27,6
País Vasco	–	–	–	0,6	–	0,6
La Rioja	8,5	6,0	0,6	0,1	0,2	15,3
Ceuta	–	–	–	0,0	–	0,0
Melilla	–	–	–	0,0	–	0,0
Total	**1.447,0**	**1.108,3**	**86,3**	**11,4**	**14,6**	**2.667,8**

[1] Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

[2] Incluye el presupuesto para inversiones en cooperativas.

Fuente: MTAS.

La distribución de estos fondos por programas refleja que mayoritariamente los recursos se han destinado a programas de fomento del empleo[54] y de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo (54,2 por 100), y a medidas de formación profesional ocupacional y continua (41,5 por 100), destinándose tan sólo un 3,2 por 100 a medidas de modernización de los servicios públicos de empleo. Dado el sistema de reparto establecido[55], la mitad del presupuesto corresponde a Andalucía, Cataluña y Madrid (22,3, 14,2 y 12,5 por 100, respectivamente), que concentran el grueso de los parados.

La cofinanciación comunitaria de las políticas de empleo

En la financiación de las políticas de empleo de las comunidades autónomas, además de los recursos procedentes de la Administración central y de los presupuestados por cada comunidad hay que considerar las transferencias de fondos estructurales de la Unión Europea, especialmente el Fondo Social Europeo (FSE). Con respecto al presupuesto total de las comunidades autónomas, la ayuda del FSE tiene un peso relativo pequeño, representando menos del 1 por 100 del mismo. Sin embargo, en relación al gasto autonómico en políticas de promoción de empleo esta ayuda adquiere una importancia fundamental, al representar en torno a una cuarta parte del mismo. Así, no solo cuantitativa sino también cualitativamente, como se ha confirmado de la experiencia en los periodos anteriores, especialmente en 2000-2006, estos recursos han supuesto un claro empuje para la situación de los recursos humanos en las comunidades autónomas, contribuyendo a detectar y abordar los principales problemas de los mercados de trabajo regionales mediante el diseño y ejecución de un conjunto amplio de actuaciones con una diversidad de actores implicados.

Además, dadas las carencias y dificultades que implica evaluar el conjunto de actuaciones realizadas en materia de empleo, la disponi-

[54] Los recursos en estos programas se destinan 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 (inversión y empleo); 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.

[55] El sistema de reparto tiene en cuenta las tasas de paro registrado y los demandantes no ocupados (DENOS) de las distintas comunidades autónomas.

bilidad de información detallada sobre las actuaciones cofinanciadas por el FSE, en cuanto a diseño, resultados alcanzados y contribución al logro de los objetivos fijados previamente, así como la existencia de mecanismos de evaluación definidos permite conocer la efectividad de las políticas llevadas a cabo y reorientarlas, en su caso, a nuevas necesidades de los mercados de trabajo. A este respecto, la valoración de las actuaciones desarrolladas en el periodo anterior es muy positiva, destacando tanto la adecuación de las actuaciones definidas a las carencias y debilidades de cada mercado de trabajo, como el avance en pro de los objetivos iniciales fijados.

No obstante, las evaluaciones realizadas sobre los resultados del periodo anterior también manifestaron la existencia de retos pendientes y la necesidad de profundizar en algunas líneas de actuación, entre las que se destacaban: el refuerzo de los déficit de cualificación, el apoyo a los colectivos con especiales dificultades de inserción, la adecuación entre la formación y las necesidades del tejido productivo, o el fomento del tejido empresarial, aspectos todos ellos sobre los que ya se ha señalado la necesidad de realizar mayores esfuerzos y que constituyen líneas centrales de actuación de las políticas de empleo, en todos los ámbitos territoriales.

El periodo de programación 2007-2013 define un nuevo diseño de la política regional comunitaria en el que, además de la aprobación de las perspectivas financieras y del reparto de fondos entre los Estados miembros, se establece un nuevo mapa de ayudas para las regiones españolas en respuesta al nivel de crecimiento alcanzado. Por lo que respecta a las políticas de empleo, la distribución de los recursos procedentes del FSE se articula dentro del Marco Estratégico Nacional de Referencia aprobado en 2007, que recoge las necesidades y oportunidades de España dentro del planteamiento común de la Europa ampliada, identificando las particularidades de cada una de las regiones y las políticas de cohesión que se van a adoptar desde todas las administraciones y estableciendo las prioridades en las políticas cofinanciadas por fondos comunitarios.

Una de las principales características del nuevo periodo de programación es la simplificación, mediante la definición de programas operativos «monofondo», resultando de ello 34 programas regionales y 6 programas plurirregionales, la mitad de ellos cofinanciados por el FSE, cuya aportación para el conjunto del periodo será de

8.057 millones de euros, de los cuales casi el 60 por 100 está destinado a programas plurirregionales. A su vez, de los tres programas plurirregionales, el de adaptabilidad y empleo es el más importante con una dotación del 91,2 por 100 del total. Por su parte, de los programas operativos regionales, el 58 por 100 se distribuye entre las regiones objetivo convergencia, y el 23 por 100 entre las regiones objetivo competitividad, siendo el resto ayudas transitorias (cuadro II-37). Andalucía absorbe una tercera parte de los recursos destinados a programas regionales, seguida de Galicia con un 11 por 100.

CUADRO II-37

PARTICIPACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN EL PERIODO 2007-2013

(Millones de euros)

Comunidad autónoma	PO regional	Adaptabilidad y empleo	Lucha contra la discriminación	Asistencia técnica	Total PO plurirregionales	Total CCAA
Castilla-La Mancha	180,4	339,0	32,9	2,7	374,6	555,0
Extremadura	250,1	259,8	18,0	2,0	279,8	529,9
Galicia	358,5	542,6	30,9	4,1	577,6	936,1
Andalucía	1.155,8	1.599,0	108,9	12,2	1.720,1	2.875,9
Convergencia	**1.944,7**	**2.740,4**	**190,7**	**21,0**	**2.952,1**	**4.896,8**
Asturias	100,8	58,9	5,0	0,5	64,4	165,1
Ceuta	10,2	6,7	0,9	0,1	7,7	18,0
Melilla	7,2	6,0	1,0	0,1	7,1	14,3
Murcia	75,7	66,9	10,4	0,6	77,8	153,6
Phasing-out	**194,0**	**138,5**	**17,4**	**1,1**	**157,0**	**351,0**
Objetivo convergencia	**2.138,7**	**2.878,9**	**208,1**	**22,1**	**3.109,1**	**5.247,8**
Canarias	117,3	199,5	16,8	1,6	217,8	335,1
Castilla y León	125,3	183,0	29,5	1,5	214,0	339,3
C. Valenciana	198,4	308,8	34,6	2,5	345,9	544,2
Phasing-in	**440,9**	**691,3**	**80,9**	**5,5**	**777,7**	**1.218,6**
Aragón	74,5	22,9	4,6	0,2	27,8	102,3
Baleares	38,7	43,2	5,6	0,4	49,2	88,0
Cantabria	12,7	31,0	3,1	0,2	34,3	47,0
Cataluña	284,7	290,2	32,6	2,3	325,2	609,9
Madrid	256,9	235,9	32,9	1,9	270,7	527,6
Navarra	19,2	12,3	2,5	0,1	14,9	34,1
País Vasco	61,1	83,9	6,8	0,6	91,3	152,4
La Rioja	13,9	11,7	3,9	0,1	15,7	29,6
Competitividad	**761,8**	**731,2**	**91,9**	**5,9**	**829,1**	**1.590,9**
Objetivo competitividad	**1.202,8**	**1.422,5**	**172,8**	**11,4**	**1.606,8**	**2.809,5**
Total programación	**3.341,5**	**4.301,4**	**380,9**	**33,6**	**4.715,9**	**8.057,3**

Fuente: UAFSE, *Distribución financiera de la programación 2007-2013.*

Prioridades del FSE para el nuevo periodo 2007-2013

Las acciones del FSE a favor de los recursos humanos en España se articulan a través de cinco ejes prioritarios que tratan de dar cabida al conjunto de actuaciones necesarias para atender las principales debilidades de los mercados de trabajo. El eje 2 «Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres» absorbe el grueso de recursos, un 52 por 100, seguido del eje 1 «Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios», al que se destina un 31 por 100 y del eje 3 «Aumento y mejora del capital humano» con un 15 por 100. Los ejes 4 «Cooperación transnacional e interregional» y 5 «Asistencia técnica» tienen asignado un 1 por 100 de los recursos cada uno.

Cada uno de los programas operativos regionales recoge, a su vez, las líneas de actuación principales en respuesta a las carencias y necesidades detectadas previamente en los mercados de trabajo regionales. En relación a los ejes anteriores, todos los programas incluyen actuaciones en los ejes 1, 2 y 5, mientras que el diseño de actuaciones cofinanciadas por el FSE en relación al aumento y mejora del capital humano no se ha considerado en los programas operativos de Navarra, País Vasco y Ceuta, y el eje de cooperación transnacional e interregional no se incluye en 8 de los 17 programas considerados (cuadro II-38).

Frente a los programas operativos específicos para cada comunidad, se han definido también tres programas plurirregionales, que vertebran objetivos comunes para el conjunto del territorio, garantizando la cohesión social y territorial, y siendo la responsabilidad del diseño y ejecución de los mismos los órganos correspondientes de la Administración central. El Programa de Adaptabilidad y empleo tiene como objetivo afianzar la estabilidad en el empleo, mejorar la adaptabilidad de todos los trabajadores y fomentar la iniciativa empresarial integrando la perspectiva de género, y orientándose a la mejora del sistema de formación y el fomento de la I+D+i. A su vez, y en virtud del proceso de transferencias, la gestión del Programa de Adaptabilidad y empleo, cuya responsabilidad última recae sobre el SPEE, se cede a las comunidades autónomas. El Programa de Lucha contra la discriminación pretende combatir, desde una perspectiva integral y mediante acciones concretas en todos los territorios, la discriminación en su doble aspecto: de género y de colectivos excluidos o en riesgo de exclusión.

CUADRO II-38

PRIORIDADES DEL FSE PARA EL PERIODO 2007-2013

Comunidad autónoma	Eje 1 Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios	Eje 2 Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres	Eje 3 Aumento y mejora del capital humano	Eje 4 Promover la cooperación transnacional e interregional	Eje 5 Asistencia técnica
Programas operativos					
Regiones convergencia					
Andalucía	■	■	■	■	■
Asturias	■	■	■	■	■
Castilla-La Mancha	■	■	■	■	■
Ceuta	■	■			■
Extremadura	■	■	■		■
Galicia	■	■	■	■	■
Melilla	■	■	■		■
Murcia	■	■	■	■	■
Regiones competitividad					
Aragón	■	■	■	■	■
Baleares	■	■	■	■	■
Canarias	■	■	■		■
Cantabria	■	■	■	■	■
Castilla y León	■	■	■		■
Cataluña	■	■	■	■	■
Comunidad Valenciana	■	■	■	■	■
La Rioja	■	■	■		■
Madrid	■	■	■	■	■
Navarra	■	■			■
País Vasco	■	■			■
Programas plurirregionales					
PO Adaptabilidad y empleo	■	■	■	■	■
PO Lucha contra la discriminación		■		■	■
PO Asistencia técnica				■	■

Fuente: Red2Red Consultores, *Evaluación Ex-ante PO FSE 2007-2013 Regiones convergencia y phasing-out y Regiones competitividad,* en www.mtas.es/uafse/es/2007-2013/Periodo2007_2013.htm.

Por último, cabe señalar que la coexistencia de programas operativos regionales y plurirregionales en el mismo territorio, puede derivar en que se solapen actuaciones similares, ya que de hecho ambos programas comparten un gran número de categorías de gasto. Esto no necesariamente significa una merma de la eficiencia, pues sólo podría afirmarse tal extremo si existiese un «doble gasto ejecutado» con un

mismo fin y un mismo beneficiario objetivo[56]. Pero, en todo caso, de nuevo cobra especial importancia la necesidad de comunicación y coordinación, con el fin de garantizar la complementariedad entre las actuaciones, evitando que los distintos gestores de las mismas incidan sobre los mismos ámbitos o colectivos con actuaciones similares. Al mismo tiempo, convendría articular mecanismos de seguimiento para el conjunto de las políticas de empleo, en general, y en particular, como reclama la Comisión Europea, para las cofinanciadas por el FSE.

2. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

2.1. DIÁLOGO SOCIAL

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

Las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito europeo vienen desarrollando, en los últimos años, un proceso de diálogo social más centrado en una contribución efectiva a los objetivos de empleo, competitividad, cohesión social y sostenibilidad integrados dentro de la Estrategia de Lisboa. La contribución de los interlocutores sociales europeos a dichos objetivos se materializa, fundamentalmente, a través del diálogo bipartito autónomo.

En 2007, segundo año de aplicación del Programa de trabajo aprobado por UNICE (actualmente, BUSINESSEUROPE), UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos para el periodo 2006-2008, las organizaciones sindicales y empresariales europeas han profundizado en esa dirección mediante diversos instrumentos. En primer lugar, cabe destacar la firma de un nuevo acuerdo bipartito, el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo. Para valorar su trascendencia dentro del diálogo social, cabe recordar que se trata del sexto acuerdo de estas características que concluyen las principales organizaciones europeas de trabajadores y de empresarios y, asimismo, es el tercero cuya aplicación se confía a la propia autonomía colectiva de empresarios y representantes de los trabajadores en cada ámbito nacional.

[56] Véase Red2Red Consultores, *Evaluación Ex-ante Programa operativo FSE 2007-2013 Regiones competitividad*, en www.mtas.es/uafse/es/2007-2013/Periodo 2007_2013.htm.

En segundo lugar, las citadas organizaciones elaboraron y aprobaron un diagnóstico sobre la situación de los mercados de trabajo en Europa, en el que se identifican los principales retos a los que se enfrentan y en el que se formula una serie de propuestas de actuación[57].

Además de estos resultados del diálogo bipartito, los interlocutores sociales europeos han participado en otros debates, en el marco de procesos de consultas, formulando su opinión en relación, entre otras, a las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, y, asimismo, han expresado sus posiciones en el debate sobre el Libro Verde que presentó la Comisión en 2006 sobre la modernización del derecho laboral.

Profundización del diálogo social bipartito: el Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo

Las organizaciones Business Europe, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros) firmaron, en el mes de abril, el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo[58].

En el ámbito europeo se ha tomado conciencia progresivamente de la importancia que revisten estas situaciones como factores de potencial riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores y por su incidencia negativa en el trabajo. Aunque de difícil aproximación a su magnitud real, especialmente por lo que respecta a la violencia en el trabajo, de percepción y de reconocimiento dispar en los distintos países, entre los instrumentos que permiten aproximarse a ambas situaciones, la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo[59], aun con las limitaciones que presenta para el estudio de problemas de esta naturaleza, señala que el 5 por 100 de los trabajadores encuestados declararon haber estado afectados por uno u otro problema en los doce meses anteriores. Dichos porcentajes se han man-

[57] CES, Business Europe, UEAPME y CEEP: «Los grandes desafíos de los mercados de trabajo europeos: un análisis conjunto de los interlocutores sociales europeos». Octubre 2007.

[58] CES, Business Europe, UEAPME y CEEP: «Framework Agreement on Harassment and Violence at Work». 26 de abril de 2007.

[59] Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: *Fourth European Working Conditions Survey* 2005, publicada en 2007. Para los resultados de anteriores ediciones de la Encuesta (1995 y 2000), comparativamente, ver el informe de la propia Fundación Europea: *Violence, bullying and harassment in the workplace*, 2007. Ambos en http://www.eurofound.europa.eu.

tenido estables en los últimos diez años, con una tendencia de ligero aumento de las personas que han sufrido violencia, que han pasado del 4 al 6 por 100 entre 1995 y 2005 en el ámbito de la antigua UE-15. La Encuesta señala, asimismo, que esta proporción es más baja en España, tanto en relación con el acoso como en relación con la violencia, en ambos casos en torno al 3 por 100.

Entre las finalidades del Acuerdo está elevar el nivel de conciencia y de comprensión, por parte de los empresarios, los trabajadores y sus representantes, del acoso y la violencia en el trabajo, ante el diferente grado de sensibilización o preocupación que parece observarse en relación a los mismos en los distintos Estados miembros.

El Acuerdo delimita el acoso y la violencia que constituyen su objeto mediante la definición de estas conductas, los sujetos que pueden llevarlas a cabo y un elemento de resultado de tales comportamientos, subrayándose su conexión con el ámbito de trabajo, de tal forma que el Acuerdo abarca aquellas formas de acoso y violencia que afectan a la relación de empleo.

Prevenir, identificar y tratar el acoso y la violencia

Otra de sus finalidades explícitas estriba en proporcionar a los empresarios, los trabajadores y sus representantes un marco orientado a la acción para prevenir, identificar y tratar estos problemas. El Acuerdo apunta a medidas de alcance general que pueden reducir la probabilidad de que se produzcan situaciones de acoso y de violencia, tales como elevar la concienciación sobre éstas y una formación adecuada de directivos y de trabajadores, así como la necesidad de que las empresas expresen tolerancia cero hacia tales conductas. Asimismo, en su parte introductoria, se hace referencia a la existencia de normas comunitarias y nacionales que definen la obligación del empleador de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo[60].

Se prevén una serie de aspectos orientativos en los que se podrían basar los procedimientos, formales o informales, para tratar estas situaciones, tales como la discreción y la confidencialidad, la diligencia en la investigación de las quejas, principios procedimentales

[60] En nota al pie, recoge, con ánimo no exhaustivo, las Directivas comunitarias sobre aplicación del principio de igualdad y la Directiva 89/391 sobre medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

de audiencia, imparcialidad y trato correcto hacia las personas involucradas, así como que las quejas deben ir respaldadas por información detallada, o la necesidad de no tolerar las falsas acusaciones, que pueden llevar aparejada una acción disciplinaria, entre otros aspectos.

Por último, el Acuerdo, que «compromete a los miembros de Business Europe, UEAPME, CEEP y CES a aplicarlo», será aplicado, al igual que los dos anteriores, sobre teletrabajo y sobre estrés en el trabajo, según los procedimientos y las prácticas propias de empresarios y trabajadores, en el marco del artículo 139 del Tratado CE[61]. El plazo para su aplicación se fija en tres años, con un mecanismo de seguimiento anual, al término de los cuales los interlocutores sociales adoptarán un informe global sobre las acciones emprendidas para su puesta en práctica.

Análisis conjunto y recomendaciones sobre los mercados de trabajo

Por primera vez, los interlocutores sociales europeos han elaborado un diagnóstico de esta naturaleza acerca de la situación del empleo y de los mercados de trabajo en la Unión Europea. El análisis conjunto, que fue presentado en el marco de la Cumbre Social Tripartita de octubre, se ha llevado a cabo en un momento importante, al coincidir con el final del primer ciclo de tres años de la Estrategia renovada de crecimiento y empleo y con las primeras evaluaciones de sus resultados. En este sentido, cabe valorar el análisis de los interlocutores sociales como una contribución cualificada para el futuro de dicha estrategia. Al mismo tiempo, dicho documento recoge un conjunto de recomendaciones comunes de las organizaciones de empresarios y de trabajadores en relación con la «flexiseguridad», uno de los debates importantes desarrollado en 2007, como se ha expuesto con anterioridad.

Esta aportación de los interlocutores sociales contiene, en primer lugar, un diagnóstico común sobre la situación y principales tendencias en ámbitos clave: las perspectivas de crecimiento económico en los próximos años, a la luz de los objetivos de Lisboa, la creación de empleo experimentada en los últimos años y su relación con la productividad en los distintos sectores, las tendencias demográficas y los retos que plantean para los sistemas de protección social y el cre-

[61] En España, dicho Acuerdo se incorporó como anexo a la prórroga para 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007.

cimiento de la ocupación, la proporción que representan los contratos indefinidos, los temporales y la contratación a tiempo parcial en la estructura de la contratación laboral, junto con el grado de protección de los marcos regulatorios, el empleo autónomo y el problema del trabajo no declarado, la intensidad, la efectividad y la calidad de las políticas activas de empleo a lo largo de los últimos años, la calidad de los sistemas educativos y la participación en la formación permanente, la situación de la cohesión social, el papel de los sistemas fiscales y de los sistemas de prestaciones sociales, la movilidad geográfica laboral dentro de la Unión Europea, y, finalmente, una serie de elementos que se aglutinan en torno a la calidad del empleo y que comprenden aspectos tan diversos como la siniestralidad laboral, las diferencias salariales entre mujeres y hombres o la cobertura de la negociación colectiva.

En segundo lugar, los interlocutores sociales identifican los problemas o los retos principales que deben afrontar los Estados miembros en sus economías y sus mercados de trabajo, y, en tercer lugar, formulan una serie de recomendaciones a las autoridades nacionales y comunitarias y plantean actuaciones conjuntas de las propias organizaciones en el marco del diálogo social.

En suma, las organizaciones sindicales y empresariales han llevado a cabo un análisis compartido que les permita adoptar conjuntamente recomendaciones dirigidas a las instituciones europeas y nacionales, definir prioridades a incluir en un marco de acciones para el empleo y negociar un acuerdo marco autónomo, bien sobre la integración laboral de los grupos desfavorecidos, bien sobre el aprendizaje permanente.

Evaluación del Marco de acciones para la igualdad entre mujeres y hombres

Un destacado ámbito de actuación conjunta de las organizaciones empresariales y sindicales europeas se centra en las medidas para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo y en las condiciones de trabajo, dentro del Marco de acciones para la igualdad de género adoptado por aquéllas en 2005[62]. La segunda evaluación anual de su aplicación en los ámbitos nacio-

[62] Véase Memoria CES 2005, capítulo II.3.1.1. El Marco de acciones debía ser impulsado autónomamente, mediante los instrumentos y prácticas existentes a nivel nacional, comprometiéndose los firmantes a solicitar a sus organizaciones afiliadas que trabajen para aplicar sus previsiones.

nales, que han llevado a cabo los interlocutores sociales coincidiendo con la declaración de 2007 como Año europeo para la igualdad de trato y de oportunidades, pone de manifiesto, en primer lugar, como tendencia general, que las prioridades definidas en este ámbito por el diálogo social europeo han sido promovidas en diferentes acuerdos nacionales de concertación social tripartita y se han venido integrando, también, en la negociación de los convenios colectivos.

RECUADRO II-8

RETOS CLAVE DE LOS MERCADOS DE TRABAJO: PRINCIPALES RECOMENDACIONES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS

Políticas activas y política económica

Políticas activas de empleo

A los Estados miembros	*Al Consejo y a la Comisión Europea*
• Desarrollar políticas activas de alta calidad orientadas a la activación temprana de los parados, mejorar su cualificación y minimizar los periodos de paro. • Proporcionar acciones personalizadas para prevenir o reducir el paro de larga duración. • Reforzar la atención a las necesidades de los grupos desfavorecidos para promover su integración laboral. • Mejorar la calidad de las medidas de activación con el objetivo de maximizar su eficacia y efectividad.	• Asegurar una mejor evaluación y seguimiento con participación de los interlocutores sociales, mediante estadísticas fiables y actualizadas, y organizar el intercambio de experiencias y prácticas entre los Estados miembros. • Centrarse en objetivos cuantitativos, particularmente en el terreno de la activación, la educación y el aprendizaje permanente, y la igualdad de género.

Educación y formación

A los Estados miembros	*Actividades de los interlocutores sociales*
• Lograr una mejor adaptación de los sistemas de educación y formación a las necesidades del individuo y del mercado de trabajo. • Promover la igualdad de valor, así como la permeabilidad, entre la educación y la formación profesional y las demás formas de educación, incluyendo la enseñanza superior. • Reforzar la participación activa de los adultos a fin de ampliar su educación y formación. • Adoptar medidas de reconocimiento y validación de cualificaciones y de competencias formales y no formales. • Mejorar la disponibilidad y la calidad de ofertas formativas adecuadas para trabajadores y empleadores, tomando en particular consideración las necesidades de las pymes.	• Promover la noción de aprendizaje permanente y asegurar que el desarrollo continuado de competencias y cualificaciones constituyen un interés común para empresas y trabajadores (Marco de acciones adoptado en 2002). • En el Programa de trabajo conjunto 2006-2008, anunciaron la negociación de un acuerdo marco autónomo sobre la integración laboral de grupos desfavorecidos o sobre aprendizaje permanente.

Política macroeconómica, incluidas políticas de gestión de la demanda

A los Estados miembros y las Instituciones comunitarias

- Impulsar políticas macroeconómicas sólidas y anticíclicas, a fin de obtener el máximo rendimiento de las políticas activas de empleo.
- Apostar más, junto con los Bancos centrales europeos, por la calidad del Diálogo macroeconómico europeo (Proceso de Colonia).
- Los II.SS. europeos reafirman su compromiso con este proceso y la importancia de discutir un adecuado equilibrio de políticas monetarias, fiscales, cambiarias, salariales y estructurales.

RECUADRO II-8 *(continuación)*

RETOS CLAVE DE LOS MERCADOS DE TRABAJO: PRINCIPALES RECOMENDACIONES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS

Políticas activas y política económica

Entorno favorable a las empresas

Los Estados miembros y las Instituciones comunitarias deben combinar sus esfuerzos para:

- Perseguir una agenda ambiciosa en investigación e innovación, creando las condiciones para alcanzar el objetivo de gasto del 3 por 100 del PIB en I+D.
- Fortalecer la capacidad innovadora de las pymes, facilitándoles acceso tecnológico y financiero, servicios de apoyo a la innovación y desarrollo de redes y *clusters*
- Aplicar el programa de mejora de la regulación, atendiendo más a la simplificación, las evaluaciones de impacto y la reducción de costes administrativos, sin olvidar por ello los efectos beneficiosos de la reglamentación.
- Aplicar y reforzar los principios y la legislación del mercado interior, asegurando reglas de juego, incluida el área social y el acceso a los servicios públicos.
- Apoyar la utilización plena y efectiva de los instrumentos de la Comunidad, ya sea para desarrollar infraestructuras regionales o bien para ayudar en la reconversión de sectores o áreas afectadas por los cambios estructurales, como aquéllos donde intervienen el FSE y el FEDER.
- Lograr un mercado de la energía eficiente y sostenible, promoviendo la eficiencia energética y garantizando el suministro a largo plazo a precios competitivos.

Protección, cohesión e inclusión sociales

Sistemas fiscales y de prestaciones sociales

A los Estados miembros

- Mantener y fortalecer la contribución de los sistemas de protección social a la cohesión social, la solidaridad y la lucha contra la pobreza.
- Examinar y, cuando sea necesario, actuar en la interacción entre:
  - Los sistemas fiscales y de prestaciones sociales, considerando su relación con las políticas salariales, para promover la participación y la promoción laboral.
  - Los sistemas de protección social, las políticas activas, la formación permanente y las políticas de conciliación.
- Aplicar las reformas necesarias para asegurar la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

A las Instituciones comunitarias

- Incrementar la efectividad y la coordinación con la Estrategia de Lisboa del método abierto de coordinación en materia de protección social e inclusión social.

Un entorno público favorable

- Reconociendo la importancia de los servicios públicos para apoyar la competitividad y el empleo, los Estados miembros y las Instituciones comunitarias deben unir sus esfuerzos para, entre otros fines, optimizar la eficiencia de aquéllos, la universalidad y la igualdad en el acceso, su continuidad, asequibilidad y carácter solidario, un alto nivel de calidad y seguridad, su adaptabilidad al cambio, y su proximidad a los ciudadanos, transparencia y control democrático. Disponibilidad de infraestructuras físicas y sociales.

Cohesión social e inclusión social

A los Estados miembros

- Incentivar la participación laboral de personas que han salido del mercado de trabajo y son beneficiarias de prestaciones.
- Desarrollar las cualificaciones y tratar las situaciones de desventaja educativa de forma personalizada.
- Asegurar la igualdad de acceso a los servicios sociales, de educación, salud y vivienda.
- Aplicar la legislación europea y nacional contra la discriminación.
- Utilizar el Fondo Social Europeo para promover y financiar políticas de integración de las personas desfavorecidas en el trabajo.

Actividades de los interlocutores sociales

- En el Programa de trabajo conjunto 2006-2008, anunciaron la negociación de un acuerdo marco autónomo sobre la integración laboral de grupos desfavorecidos o sobre aprendizaje permanente.

RECUADRO II-8 *(continuación)*

RETOS CLAVE DE LOS MERCADOS DE TRABAJO: PRINCIPALES RECOMENDACIONES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS

Normas y relaciones laborales

Movilidad

A los Estados miembros y las Instituciones comunitarias

- Aplicar disposiciones relativas a la libre circulación de trabajadores.
- Mejorar la cooperación transfronteriza entre las autoridades.
- Evitar la doble imposición sobre los derechos de pensión complementaria.
- Mejorar la transparencia y reconocimiento de cualificaciones a nivel europeo.
- Facilitar la movilidad transfronteriza de nacionales de terceros países que trabajan y residen legalmente en un Estado miembro.
- Trabajar por la igualdad de acceso a los servicios sanitarios.
- Mejorar la calidad de los servicios de infraestructura de transporte.
- Las barreras a la movilidad deben tratarse en el nivel territorial apropiado.

Actividades de los interlocutores sociales

- Los II.SS. europeos celebraron un seminario para identificar posibles áreas de actuación conjunta que pudiese contribuir a luchar contra los obstáculos a la movilidad. Esta materia fue incluida en su Programa de trabajo conjunto 2006-2008.

Trabajo no declarado

A los Estados miembros

- Garantizar el respeto de las normas y los derechos (Administración, Tribunales).
- Mejorar la cooperación administrativa entre los Estados miembros.
- Decidir iniciativas conjuntas con los interlocutores sociales en función de la situación nacional, incluyendo campañas contra el trabajo no declarado, comenzando por aquellos sectores en que se da más frecuentemente.

Actividades de los interlocutores sociales

- Los II.SS. continuarán debatiendo este problema en el contexto de su Programa de trabajo conjunto 2006-2008.

Diálogo social

A los Estados miembros

- Promover el equilibrio en el mercado de trabajo y apoyar un clima de confianza y diálogo entre los II.SS.:
  - Respetando su autonomía colectiva
  - Implicándolos estrechamente en el funcionamiento del mercado laboral, incluyendo el diseño y aplicación de los Programas nacionales de reforma.
  - Apoyándolos en la orientación del gasto de los recursos destinados a capacitación institucional, principalmente los provenientes del FSE.

A las Instituciones comunitarias

- Promover el diálogo social respetando la autonomía de los II.SS. europeos, reconociendo que éstos son responsables de organizar aquél en el marco de los Tratados.
- En las consultas con los II.SS., permitirles el necesario margen de maniobra para asegurar que pueden contribuir a la aplicación de la Estrategia de crecimiento y de empleo.

Derecho del Trabajo y disposiciones contractuales

Llaman a los Estados miembros a:

- Revisar y, si es necesario, ajustar el diseño de la legislación laboral, las normas de protección del empleo y, conjuntamente con los interlocutores sociales, la práctica de la negociación colectiva a fin de:
- Asegurar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en las relaciones de trabajo. Proporcionar una seguridad adecuada a los trabajadores, cualquiera que sea la forma de su contrato, a fin de actuar sobre la segmentación del mercado laboral.
- Desarrollar medidas de seguridad en el empleo complementarias que promuevan las transiciones hacia puestos de trabajo productivos y remuneradores.
- Mejorar la seguridad jurídica y la transparencia para empleadores y trabajadores en relación con la legislación laboral.
- Aplicar y respetar las Directivas sociales comunitarias en el plano nacional, incluidas las que derivan de un acuerdo marco, así como los principios básicos sobre igualdad y no discriminación.
- Promover relaciones de trabajo estable y prácticas sostenibles de mercado de trabajo.
- Proporcionar el marco para desarrollar en los lugares de trabajo prácticas que mejoren el equilibrio entre vida laboral y familiar.

RECUADRO II-8 *(continuación)*

RETOS CLAVE DE LOS MERCADOS DE TRABAJO: PRINCIPALES RECOMENDACIONES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS

Recomendaciones sobre «flexiseguridad» (objetivo, crear más y mejor empleo)

A los Estados miembros	*Al Consejo y a la Comisión Europea*	*Actividades de los interlocutores sociales*
• Diseñar un conjunto adecuado de políticas que abarquen las dimensiones de la flexibilidad y la seguridad (normativa laboral y sobre contratación, políticas activas eficaces y de alta calidad, aprendizaje a lo largo de la vida, sistemas de protección social eficientes y sostenibles, diálogo social) para trabajadores y empleadores con un enfoque equilibrado y holístico. Deben estar acompañadas por políticas macroeconómicas sólidas, un entorno favorable a la empresa, recursos financieros apropiados y provisión de buenas condiciones de trabajo. • Implicar a los II.SS. en el diseño de las políticas. • Intensificar esfuerzos para una aplicación real y efectiva. • Integrar las distintas medidas políticas en los Programas Nacionales de Reforma.	• Implicar a los II.SS. en el debate sobre la definición de los principios de la «flexiseguridad» a nivel europeo y tomar en consideración la presente contribución.	• Contribuir activamente al diseño y aplicación de las medidas y políticas centradas en las dimensiones de la flexibilidad y la seguridad.

Por ámbitos de actuación, de los cuatro identificados por los interlocutores sociales como prioritarios, la conciliación de la vida laboral y familiar es el que sigue concentrando la mayor intensidad en términos de número de acciones emprendidas, por las organizaciones sindicales y empresariales, en los diferentes Estados miembros. Entre otras medidas, se reflejan experiencias de introducción o de extensión de permisos por cuidados, la aplicación de esquemas de organización flexible del trabajo y el impulso de la participación de los hombres en este tipo de medidas.

La actuación sobre los roles de género y la lucha contra los estereotipos, con el objetivo de combatir la segregación ocupacional, fue el siguiente ámbito en importancia por número de iniciativas, reflejándose la adopción, entre otras, de medidas en el terreno educativo y de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo y en los sistemas de clasificación profesional.

La promoción de las mujeres en puestos de toma de decisiones aparece en tercer lugar, materializado en medidas como el desarrollo de competencias de las trabajadoras para acceder a puestos de liderazgo y acciones específicas dirigidas a mujeres directivas para ayudarles a conciliar su carrera profesional con su vida personal y familiar, tales como la posibilidad de dedicación a tiempo parcial o programas de formación para reincorporarse tras los descansos por maternidad.

La igualdad retributiva, sin embargo, concentró el menor número de iniciativas en este segundo año de evaluación del Marco de acciones. Entre dichas medidas se mencionan la participación de los agentes sociales en comisiones consultivas tripartitas sobre igualdad salarial y en proyectos de actuación derivados de ellas. La publicación, a mediados de año, del documento de la Comisión Europea sobre este problema[63] contribuyó, no obstante, a impulsar las iniciativas que buscan una mayor toma de conciencia.

Consultas a los interlocutores sociales: la conciliación de la vida profesional, privada y familiar

En estrecha conexión con este ámbito de iniciativas, las consultas que lleva a cabo la Comisión Europea con los interlocutores sociales, en el marco del artículo 138 del Tratado CE, se centraron en 2007, como uno de los temas destacados, en las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. La Comisión lanzó, a finales de 2006, la primera etapa de una consulta a las organizaciones de los agentes sociales sobre la necesidad y, en su caso, la posible orientación de una acción a nivel comunitario en este terreno, de importancia central en relación con los objetivos de la Estrategia europea de crecimiento y empleo renovada[64]. Los objetivos de empleo y las políticas de igualdad de oportunidades, en el contexto de una evolución demográfica marcada por la necesidad de afrontar las consecuencias sociales del envejecimiento, aconsejarían potenciar la conciliación entre vida profesional, familiar y privada, objetivo general en el que, como recordaba la Comisión, existe un consenso generalizado de las instituciones y los interlocutores sociales. La relevancia que otorgan éstos a la conciliación queda de manifiesto, como se

[63] Comunicación de la Comisión Europea: «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres», COM (2007) 424, de 18 de julio de 2007.

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

ha reflejado antes, en el hecho de aparecer como uno de los ámbitos prioritarios del Marco de acciones para la igualdad y de vincularse al mismo el mayor número de iniciativas emprendidas por los agentes sociales en el plano nacional[65].

Las organizaciones empresariales Business Europe, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, comparten la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar si bien difieren en sus planteamientos acerca de qué iniciativas es preciso impulsar y en qué niveles de decisión se debe actuar. En síntesis, mientras que las organizaciones sindicales estiman que deben adoptarse iniciativas a todos los niveles, incluido el nivel europeo, las organizaciones empresariales consideran que las actuaciones necesarias deben llevarse a cabo en el plano nacional, sectorial o en el ámbito de la empresa. Estas últimas, además, señalan el Marco de acciones para la igualdad, antes citado, como el cauce apropiado para impulsar medidas de conciliación.

Las organizaciones de empresarios y de trabajadores también manifiestan divergencia de opiniones en cuanto a la adecuación de la normativa comunitaria actualmente existente. Las organizaciones empresariales estiman que resulta prioritario reforzar las llamadas infraestructuras de apoyo a la familia, dado que la legislación comunitaria en materia de conciliación ya está bastante desarrollada. Las organizaciones sindicales, además de compartir la necesidad de incrementar las mencionadas infraestructuras, opinan que debería evaluarse el actual marco y valorar dónde resulta necesario mejorarlo, y abogan por revisar las Directivas sobre permiso parental y de protección de la maternidad.

Una mayor coincidencia entre dichas organizaciones se da, sin embargo, en cuanto al tipo de acciones a emprender. Sindicatos y organizaciones empresariales coinciden en cuanto a la necesidad de estimular la participación de los hombres en las medidas de concilia-

[65] No está de más recordar que, en relación con las políticas de conciliación, las organizaciones empresariales y sindicales europeas fueron pioneras con la firma, en 1995, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental, que constituyó, además, el primero de los seis acuerdos que han concluido los interlocutores sociales europeos en el marco del diálogo social bipartito autónomo. Acuerdo que fue plasmado en la Directiva 96/34, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por al UNICE, el CEEP y la CES.

ción, incluido el permiso parental, la necesidad de emprender campañas de información y de intercambio de buenas prácticas a nivel europeo o nacional, y en el importante papel que pueden desempeñar las instituciones de la Unión en relación con esto último. Asimismo, coinciden en que las políticas de conciliación deben concebirse como un conjunto equilibrado de medidas, entre las que están los permisos, las facilidades para el cuidado de los niños y la atención a otras personas dependientes, en las que las Administraciones públicas deben jugar un papel central, y esquemas de organización flexible del trabajo adaptados a las necesidades de los trabajadores y las empresas, aspecto en el que deben jugar un papel importante los agentes sociales.

La Comisión abrió la segunda etapa de consultas con los interlocutores sociales en mayo de 2007[66]. En ella se hace eco de la necesidad de promover una mejor conciliación, para lo cual plantea como elementos a considerar los servicios para el cuidado de niños y otros dependientes, el estímulo a la participación masculina en las medidas de conciliación, el intercambio de buenas prácticas, fórmulas de organización flexible y adaptable del trabajo, utilizando, en su caso, la aportación de las nuevas tecnologías, la igualdad retributiva, o la actualización del marco normativo en cuanto a nuevos tipos de permisos, como el permiso de paternidad o para el cuidado de familiares dependientes, la protección a la maternidad y el permiso parental[67].

A tal fin se pidió a los interlocutores sociales una opinión o recomendación acerca de los objetivos y contenido de las propuestas de actualización del marco normativo en materia de nuevos tipos de permisos y de protección a la maternidad, o bien comunicar su intención de abrir un proceso de negociación en torno a esas materias, y evaluar las previsiones del Acuerdo marco sobre permiso parental con vistas a su revisión, e informar de los avances en marzo de 2008.

---

[66] Comisión Europea: «Second-stage consultation of the European social partners on reconciliation of professional, private and family life», 30 de mayo de 2007.

[67] El permiso parental, tal como se recoge en la Directiva 96/34 del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, implica un derecho individual, por nacimiento o adopción de un hijo, para ocuparse del mismo por una duración mínima de tres meses y una máxima que puede llegar hasta la edad de ocho años de los hijos, a definir por los Estados miembros y/o los interlocutores sociales, derecho que en nuestro ordenamiento se articula a través de la figura de la excedencia.

Los interlocutores sociales, por su parte, acordaron abrir un ejercicio de evaluación tanto del Acuerdo Marco sobre permiso parental de 1995, como, más en general, de los derechos a permisos, las facilidades para cuidados o la organización flexible del trabajo existentes en los Estados miembros, y valorar, en consecuencia, si es necesaria una acción conjunta, anunciando los resultados de dicho ejercicio en la primavera de 2008[68]. Medidas que ponen de manifiesto la interacción entre el diálogo social autónomo de carácter bipartito y otros mecanismos como los procesos de consultas previstos en el Tratado CE en relación con un ámbito clave de las estrategias y de las políticas para reducir los obstáculos a la participación laboral de las mujeres.

Otras consultas: traslados transfronterizos de empresas y políticas de inclusión activa

A lo largo de 2007 se iniciaron, o continuaron su desarrollo, otros procesos de consultas en relación con temas considerados prioritarios. Tal fue el caso del mantenimiento de los derechos de los trabajadores en los supuestos de traslados transfronterizos de empresas, de la promoción de la inclusión activa de las personas más alejadas del mercado laboral y de la protección de la salud de los trabajadores frente a diversos riesgos[69].

En el primero de los temas, la Comisión lanzó en junio la primera fase del proceso de consultas con las organizaciones sindicales y empresariales europeas argumentando que la Directiva sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traslados de empresas[70] no trata explícitamente el caso de los traslados transfronterizos, lo que puede ocasionar inseguridad jurídica del lado de los empleadores y de los trabajadores[71]. En opinión de la Comisión, los traslados transfronterizos con cambio de lugar de trabajo plantean

[68] Véase el citado informe de evaluación 2007 del Marco de Acciones sobre Igualdad de Género.

[69] Así, sobre la protección frente al riesgo de exposición a agentes carcinógenos, mutágenos y sustancias tóxicas para la reproducción, frente al riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo y protección de los trabajadores de la sanidad frente a las infecciones en sangre por heridas causadas por jeringuillas.

[70] Directiva 2001/23, de 12 de marzo, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en los casos de traslados de empresas o de centros de trabajo y de partes de empresas o de centros de trabajo.

[71] COM (2007) 334.

una serie de cuestiones que no tienen respuesta en la Directiva o en las normas de Derecho internacional privado.

En relación con el segundo tema, iniciado en 2006[72], la Comisión lanzó la segunda fase de la consulta con el fin de obtener la opinión de los interlocutores sociales acerca de los instrumentos para promover la inclusión activa de las personas más alejadas del mercado laboral, la profundización del método abierto de coordinación mediante la adopción de principios comunes y su seguimiento y evaluación, el contenido de unos principios comunes sobre suficiencia de recursos, mercados laborales inclusivos y el acceso a servicios de calidad, así como sobre el marco comunitario en este ámbito.

Por otro lado, ya en febrero de 2008, la Comisión ha lanzado la segunda fase de consultas sobre una cuestión que había dado lugar a debates, sin que se registraran avances o cambios en los últimos años, como es el relativo al contenido de una posible acción comunitaria de revisión de la Directiva 94/45, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Respuestas al Libro Verde de la Comisión sobre modernización del Derecho laboral

Las respuestas al debate abierto por la Comisión a finales de 2006 sobre la modernización del Derecho laboral[73] pusieron de manifiesto diferentes posiciones de las organizaciones europeas de trabajadores y de empresarios.

Algunas organizaciones de los interlocutores sociales, sobre todo los sindicatos, consideraron que el tipo de consulta llevado a cabo por la Comisión no era apropiado desde el punto de vista del artículo 138 del Tratado CE, ya que una consulta abierta sobre Derecho laboral mediante un Libro Verde supone una degradación del diálo-

[72] Comunicación de la Comisión relativa a la consulta sobre una acción a nivel europeo para promover la inclusión activa de las personas más alejadas del mercado de trabajo. COM (2006) 44.

[73] Comisión Europea: Libro Verde «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI». COM (2006) 708, de 22 de noviembre de 2006. Véase Memoria CES 2006, capítulo II.1. Comunicación de la Comisión: «Resultado de la consulta pública sobre el Libro Verde de la Comisión «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI». COM (2007) 627 final, de 24 de octubre de 2007.

go social y del papel fundamental de aquéllos como representantes de las empresas y de los trabajadores.

En cuanto al contenido, y en síntesis, las organizaciones sindicales pusieron en cuestión la insistencia del Libro Verde en el papel que el Derecho laboral podría desempeñar en relación al crecimiento económico y la competitividad. Asimismo, cuestionaron que una legislación más flexible de protección del empleo facilite las transiciones entre empleos, insistiendo en la estabilidad y seguridad que ofrece el contrato laboral de duración indefinida[74].

Por su parte, las organizaciones de empresarios subrayaron la importancia de un marco regulatorio laboral adecuado para promover el empleo, el crecimiento y la competitividad. En este sentido, consideraron que aligerar la legislación de protección del empleo podría tener efectos positivos en los niveles de empleo, especialmente para colectivos vulnerables[75].

Estas diferencias de carácter general se proyectan, también, en otras cuestiones más concretas como el papel de la contratación indefinida y de las formas de contratación más diversificadas y flexibles, las normas reguladoras del despido individual y colectivo o la utilización del método abierto de coordinación como instrumento de acción de la Unión Europea en cuestiones de empleo. Los interlocutores sociales manifestaron puntos de vista diferentes, asimismo, en relación con otros aspectos de calado como la definición del trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena y los contornos del Derecho laboral, las relaciones de trabajo «triangulares» o la ordenación del tiempo de trabajo.

Directivas pendientes: tiempo de trabajo, ETT, inmigración

En el ámbito de la política social y de empleo comunitaria, la ordenación del tiempo de trabajo y la actuación en el mercado de trabajo de las empresas de trabajo temporal vienen siendo objeto de debates desde hace varios años. Junto a ellas, las políticas de gestión de los flujos migratorios laborales fueron objeto de especial atención en 2007 mediante la elaboración de varias propuestas de directiva.

[74] Véase Documento de posiciones de la Confederación Europea de Sindicatos en: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/answers/documents/2_35_en.pdf.

[75] Véase Documento de posiciones de Business Europe en: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/answers/documents/2_47_en.pdf.

El Consejo de Empleo continuó debatiendo acerca del proyecto de modificación de la Directiva sobre tiempo de trabajo[76], discusión que se prolonga ya varios años sin que hasta el momento haya sido posible alcanzar un acuerdo político en torno a los principales aspectos de controversia, entre ellos la llamada cláusula de *opting out*[77]. Por otro lado, existía también desde hace varios años una propuesta de directiva sobre el funcionamiento de las empresas de trabajo temporal y las condiciones de trabajo de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sobre la que no había sido posible alcanzar un acuerdo, ante la diversidad y la heterogeneidad de las regulaciones y de las situaciones nacionales en los Estados miembros en torno a estos sujetos del mercado de trabajo. Las principales cuestiones pendientes en este terreno se centran, entre otras, en las prohibiciones y las restricciones impuestas a las ETT, en especial, su revisión o su eliminación, junto con el alcance del principio de igualdad de trato.

La presidencia portuguesa del Consejo, durante el segundo semestre de 2007, presentó, en relación con estos dos complejos temas, una serie de propuestas transaccionales y, fundamentalmente, un planteamiento conjunto e integrado de los dos proyectos de directiva al considerar que ambos están ligados y que podrían desbloquearse mediante la búsqueda de una solución de equilibrio entre las dos directivas aceptable por los Estados, dadas las probadas dificultades que tradicionalmente han existido para encontrar soluciones por separado, continuando los debates en torno a dicha propuesta.

Un ámbito clave de la política social y de la Estrategia europea de empleo es el relativo a la inmigración laboral, donde se intentan perfilar las líneas maestras de determinados aspectos de un marco de ordenación, dentro de los esfuerzos tendentes a desarrollar una política común de inmigración[78]. La Comisión presentó, a lo largo del año, una serie de propuestas de directiva con las que se pretende sentar las bases de una política de inmigración laboral en torno a unos principios comunes.

---

[76] Directiva 2003/88, de 4 de noviembre de2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

[77] Véanse las ediciones de 2005 y 2006 de esta Memoria.

[78] Comunicación de la Comisión sobre «Una política común de inmigración». COM (2007) 780, de 5 de diciembre de 2007.

En el mes de mayo se presentó una propuesta de directiva por la que se establecen sanciones aplicables a los empresarios que contraten a trabajadores, nacionales de terceros países, que se encuentren en situación irregular por carecer de la correspondiente autorización para trabajar y residir, con el objetivo de garantizar que todos los Estados miembros adopten sanciones semejantes en tales casos y que éstas se apliquen efectivamente, previendo obligaciones de comprobación por parte de los empresarios y de una actividad inspectora suficiente por parte de los Estados[79]. Dicha propuesta se inscribe, además, en el marco de las iniciativas para luchar contra el trabajo no declarado[80], objetivo que también forma parte de la agenda de trabajo conjunto de los interlocutores sociales europeos en el periodo 2006-2008. En octubre, la Comisión presentó otras dos propuestas de directiva, la primera de ellas en materia de admisión en la Unión Europea de trabajadores altamente cualificados, y la segunda sobre un marco común de derechos de los trabajadores nacionales de terceros países que residan legalmente en alguno de los Estados miembros, que incluye, además, la regulación de un trámite único de solicitud del permiso de residencia y de trabajo[81].

2.1.2. **Diálogo social en España**

El intenso proceso de diálogo social que ha culminado en 2007 ha conformado una etapa caracterizada por un método nuevo, consistente en acordar con carácter previo los ámbitos materiales de dicho diálogo dentro de una agenda o programa, con extensión al conjunto de la legislatura, materializada en la firma de la Declaración para el diálogo social, en julio de 2004, entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En esta etapa, el diálogo social se ha desarrollado en diversas mesas, de carácter tripartito o bipartito, y se ha extendido a múltiples materias de naturaleza económica, social y laboral, agrupadas en trece bloques o ámbitos temáticos, en torno todo ello a un objetivo estratégico con-

[79] COM (2007) 249, de 16 de mayo de 2007.

[80] Comunicación de la Comisión: «Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado». COM (2007) 628 final, de 24 de octubre de 2007.

[81] El paquete de directivas en materia de inmigración laboral debía completarse en 2008 con otras tres propuestas relativas, respectivamente, a los trabajadores de temporada, a los trabajadores inmigrantes trasladados dentro de la empresa y a los aprendices remunerados.

sistente en impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad que permita alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental. La identificación de los grandes objetivos y los ámbitos materiales del diálogo se han perfilado a partir de un diagnóstico compartido entre las partes, como elemento también novedoso en esta etapa.

Otro rasgo que caracteriza este periodo es la amplitud de las materias abordadas, que han trascendido los ámbitos más clásicos del diálogo y la concertación social abriéndose a nuevas áreas no estrictamente sociolaborales. Prácticamente se han abordado casi todos los ámbitos de materias enunciadas en la Declaración para el diálogo social, con mayor o menor nivel de acuerdo y desarrollo. El resultado ha sido la firma de un amplio conjunto de acuerdos de diverso calado, entre los que cabe destacar aquéllos que introducen una batería de medidas para la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo y del sistema de protección social, como el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), el Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social o el Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia. Acuerdos que están orientados, respectivamente, a apoyar y sostener la creación de empleo, así como a mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la estabilidad del empleo, a reforzar la equidad, la adecuación y las perspectivas de equilibrio del sistema de Seguridad Social, y a dotar de un nuevo marco de derechos y de prestaciones ante las situaciones de necesidad de las personas dependientes, completando el sistema de protección social en este terreno.

El amplio balance de esta etapa (cuadro II-39), en número de acuerdos y en cuanto a complejidad de los temas abordados, se ha asentado sobre el desarrollo del diálogo en torno a diferentes mesas de negociación, en materias tanto tripartitas como bipartitas, y la adopción, al inicio, de un Acuerdo de bases de funcionamiento para la concertación y el diálogo social, con elementos de solución de discrepancias, en el marco de una Comisión de seguimiento y evaluación, constituida conforme a las previsiones de la Declaración para el diálogo social, que ha tenido un funcionamiento intenso y constante en este periodo. Como resultado, la falta de acuerdo en torno a determinadas materias no ha impedido el avance del diálogo en otros ámbitos.

CUADRO II-39

BALANCE DEL DIÁLOGO SOCIAL 2004-2007

Declaración para el diálogo social 2004	Acuerdos y principales procesos de consultas	Plasmación en normas
Mercado de trabajo		
Consensuar las modificaciones legales y de otra naturaleza, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.	Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, mayo de 2006).	Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo.
	Consultas sobre el proyecto de Estatuto del trabajador autónomo.	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
Empleo de colectivos con dificultades		
Promover con intensidad acciones dirigidas a favorecer el empleo de los jóvenes, de los trabajadores de edad avanzada, de las personas con discapacidad y de otros colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.	Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, mayo de 2006).	Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo.
	Consultas sobre el Anteproyecto de Ley de Empresas de inserción.	Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del régimen de las empresas de inserción.
Buscar concertadamente soluciones que promuevan la integración laboral de las mujeres y mejoren sus condiciones de trabajo, así como procurar la conciliación de la vida familiar y laboral, de conformidad todo ello con el principio de igualdad y no discriminación.	Aspectos laborales y de Seguridad Social del Anteproyecto de LO de Igualdad entre mujeres y hombres (Gobierno, CCOO y UGT, marzo 2006).	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Inmigración laboral		
Diálogo específico para el desarrollo reglamentario de la "Ley de Extranjería" (*sic.*).	Desarrollo y aplicación de los aspectos laborales de la LO de derechos y libertades de los extranjeros en España (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004).	Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.
Formación permanente		
Analizar conjuntamente las adaptaciones necesarias del modelo actual de formación de los trabajadores, con el objetivo de favorecer la formación permanente a lo largo de la vida laboral.	Acuerdo sobre Formación Profesional para el Empleo (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, febrero 2006).	Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo.
	IV Acuerdo Nacional de Formación (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, febrero 2006).	
Políticas activas y papel de los servicios públicos de empleo		
Analizar cuál debe ser el diseño de las políticas activas y el papel de los SPE para asegurar la eficacia y eficiencia de sus funciones, así como la adecuada protección ante la falta de empleo: prestaciones y políticas activas. Asegurar la adecuada cooperación y coordinación entre las Administraciones y los agentes, públicos y privados implicados.	Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, mayo de 2006).	Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo.
Revalorización de instituciones laborales		
Mejorar el funcionamiento, y la participación en ellas de los interlocutores sociales; abordar las competencias, papel y funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respectivamente.	Programa de objetivos y necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo.
	Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo (Inspección de Trabajo) (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, mayo de 2006).	

CUADRO II-39 *(continuación)*

BALANCE DEL DIÁLOGO SOCIAL 2004-2007

Declaración para el diálogo social 2004	Acuerdos y principales procesos de consultas	Plasmación en normas
Política industrial y de Medio Ambiente		
Diseñar políticas industriales y de medio ambiente que favorezcan inversiones de mayor nivel tecnológico, incluyendo medidas que contribuyan a evitar deslocalizaciones o reestructuraciones injustificadas. Propiciar la participación de los interlocutores sociales en las políticas horizontales e impulsar análisis de los sectores industriales mediante observatorios específicos. Abordar el desarrollo de los compromisos y las consecuencias sobre la actividad productiva y el empleo del Protocolo de Kioto.	No tratado. Acuerdo marco de colaboración para impulsar el desarrollo y modernizacion de los sectores industriales (Observatorios sectoriales) (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, abril 2005). Institucionalización del diálogo social sobre los efectos productivos y de empleo del cumplimiento del Protocolo de Kioto (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004).	Real Decreto 202/2006, de 17 de febrero, que regula la Composición y funcionamiento de las mesas sectoriales.
Salario Mínimo Interprofesional (SMI)		
Abordar el proceso de su revisión futura a lo largo de los próximos años, los criterios para la revisión del IPREM, y los cambios en la regulación sustantiva del SMI.	Incremento de la cuantía del SMI y racionalización de su regulación (IPREM) (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004).	Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio, y Reales Decretos por los que se fija anualmente el SMI.
Derechos de información, consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores		
Analizar conjuntamente la transposición de la Directiva que acompaña al Estatuto de la Sociedad Anónima Europea. Analizar conjuntamente el actual tratamiento normativo de los derechos colectivos en las nuevas realidades empresariales y societarias, y la transposición de la Directiva por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los Trabajadores en la Comunidad Europea.	Consultas sobre el proyecto de transposición de la Directiva 2001/1986, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. Consultas sobre el proyecto de transposición de la Directiva 2002/14, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.	Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre Implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se Modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
Prevención de riesgos laborales		
Elaboración y aplicación de políticas activas dirigidas a eliminar la siniestralidad y promover la cultura de la prevención entre empresas y trabajadores. Cumplimiento riguroso de la normativa en vigor y desarrollo pendiente. Participación de los agentes sociales en el diseño, ejecución y control de las medidas, en el marco de sus competencias.	Fundación para la prevención de riesgos laborales. Habilitación de funcionarios técnicos CCAA. Control cumplimiento normas salud laboral. Planes de choque en CCAA. Modificación del Reglamento de los servicios de prevención. Acuerdo sobre la estructura y funciones del INSHT. Nueva lista de enfermedades profesionales. Nueva tarifa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2007-2012).	Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se Aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de PGE para 2008 (Nueva tarifa de AT y EE.PP.).

CUADRO II-39 *(continuación)*

BALANCE DEL DIÁLOGO SOCIAL 2004-2007

Declaración para el diálogo social 2004	Acuerdos y principales procesos de consultas	Plasmación en normas
Negociación colectiva		
Acciones de los interlocutores sociales para desarrollar la capacidad de regulación de la negociación colectiva y su cobertura laboral, con apoyos públicos en el terreno de la racionalización de la estructura de la negociación colectiva o el enriquecimiento de los contenidos negociales. Diálogo social bipartito para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos, y mejorar la productividad, para definir mecanismos de articulación de la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos, de acuerdo con los principios de eficacia y transparencia, y para afirmar su papel central no sólo en la fijación de condiciones laborales sino también en la determinación de políticas de empleo. Continuar impulsando los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.	Recuperación de la facultad para los convenios de establecer cláusulas de jubilación obligatoria por objetivos coherentes de empleo (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004). Acuerdo sobre nuevo Reglamento de extensión de convenios colectivos (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004). III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC III) (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, diciembre 2004). Acuerdo Tripartito para la Solución Extrajudicial de Conflictos (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, marzo 2005). Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005) (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, marzo 2005). Prórroga para 2006 del ANC 2005 (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, enero 2006). Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007) (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, febrero 2007). Prórroga para 2008 del ANC 2007 (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, diciembre 2007).	Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el Procedimiento de extensión de convenios colectivos.
Participación institucional de los interlocutores sociales		
Revisar los instrumentos de participación institucional de los sindicatos y organizaciones empresariales en el marco de su reconocimiento como entidades de relevancia constitucional.	No tratado.	
Seguridad Social y protección social		
Acometer las reformas y perfeccionamientos necesarios del sistema, en el marco de desarrollo del Pacto de Toledo, para prepararlo de cara a los retos sociodemográficos. Conseguir un sistema de protección social más justo, solidario y eficiente, que siga ayudando a la creación de empleo, riqueza y bienestar.	Revalorización de pensiones mínimas (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, 2004). Acuerdo sobre la Acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, diciembre 2005). Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, julio de 2006).	Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social.

CUADRO II-39 *(continuación)*

BALANCE DEL DIÁLOGO SOCIAL 2004-2007

Declaración para el diálogo social 2004	Acuerdos y principales procesos de consultas	Plasmación en normas
Seguridad Social y protección social		
Potenciar los sistemas de previsión social complementaria, analizar los problemas que dificultan el desarrollo de los específicamente derivados de la negociación colectiva e incentivar estos importantes instrumentos de ahorro y previsión.	Ampliación del plazo de adaptación de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo y ampliación del plazo de adaptación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación, así como sobre las condiciones de su exteriorización futura.	Real Decreto-Ley 16/2005, de 30 de diciembre, por el que se Modifica el régimen transitorio de adaptación de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo (...). Orden EHA 3433/2006, de 2 de noviembre, sobre Condiciones técnicas especiales aplicables a contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación.
Comisión de Seguimiento y Evaluación		
Creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación con el fin de establecer las prioridades, el calendario y el método de trabajo para abordar los distintos asuntos. Evaluación de las medidas adoptadas como resultado del diálogo.	Acuerdo por el que se desarrollan las bases de funcionamiento para la concertación y el diálogo social (Comisión de Seguimiento del Diálogo Social, marzo de 2005). Declaración en relación con la responsabilidad social de las empresas (Comisión de Seguimiento del Diálogo Social, marzo de 2005).	
Temas de carácter horizontal	Acuerdo sobre Responsabilidad Social de las Empresas (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, enero de 2008).	

Fuente: Elaboración propia.

Dichos acuerdos se han plasmado, en su mayor parte, en nuevos instrumentos normativos, leyes y reglamentos, de tal forma que el diálogo de esta etapa ha impregnado de manera intensa la actividad legislativa de carácter social de las Cortes y el ejercicio de la potestad reglamentaria por parte del Gobierno. En este panorama del diálogo social han sido relevantes, asimismo, las consultas llevadas a cabo por el gobierno con los interlocutores sociales.

El proceso de diálogo social ha incidido, como uno de sus ejes principales, en la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, buscando mantener y mejorar la creación de empleo, potenciar la contratación indefinida y reducir la temporalidad, así como mejorar la integración laboral de las mujeres y de los jóvenes, y de colectivos con dificultades de acceso a la ocupación.

En conexión con este ámbito, un objetivo importante se ha dirigido a mejorar los instrumentos de regulación de los flujos migratorios laborales, reforzando su vinculación con el mercado de trabajo y la integración laboral de los inmigrantes. En este terreno, los acuerdos alcanzados han mejorado el diseño y la aplicación de los mecanismos legales de regulación de la inmigración laboral. Sin embargo, será necesario, para conseguir que dichos mecanismos cumplan mejor su función, fortalecer la vinculación de los mismos con el conjunto de los instrumentos de la política de inmigración y con los objetivos y las prioridades de la política general de empleo y las características del sistema productivo.

En el ámbito del mercado de trabajo, uno de los objetivos ha apuntado hacia la mejora de la eficacia de las políticas activas de empleo y de los servicios públicos de empleo, aspecto éste de especial importancia dentro del conjunto de temas objeto de la negociación. Por ello, debe destacarse la necesidad de continuar realizando un mayor esfuerzo para la aplicación eficaz de aquéllas y un mejor funcionamiento de dichos servicios, en el marco de una adecuada coordinación de las distintas administraciones públicas competentes.

Cabe recordar que todavía quedan pendientes distintas cuestiones recogidas en el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo y en su plasmación normativa, como son la modernización del Servicio Público de Empleo Estatal, la revisión, evaluación y, en su caso, reforma de las políticas activas de empleo y el papel de los agentes que inter-

vienen en el mercado de trabajo y su ámbito de actuación: las entidades colaboradoras, las agencias de colocación y las empresas de recolocación. Pues aunque se constituyó un grupo de trabajo, de carácter tripartito, los trabajos no se han iniciado, por lo que sería necesario poner en marcha este compromiso, realizando esfuerzos en la línea de la modernización de las políticas activas, con especial atención a las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, y reforzar las políticas de acompañamiento de los desempleados, entre otras, mediante el impulso de los itinerarios de inserción personalizados.

Resulta significativo el reciente desarrollo reglamentario, cuatro años después de la aprobación de la Ley 56/2003, de Empleo, del Sistema Nacional de Empleo y de los instrumentos de coordinación del mismo[82]. Esta norma, que fue sometida a consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, desarrolla los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo (SNE): el Programa anual de trabajo, los Planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo, en sustitución de los anteriores Planes nacionales de acción para el empleo, y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, este último en funcionamiento desde el mes de mayo de 2005.

Es importante destacar que el nuevo Reglamento desarrolla los órganos del SNE, la Conferencia Sectorial y el Consejo General, y desarrolla, entre otras, las funciones de coordinación de las políticas de empleo, así como de impulso de la colaboración y de la cooperación entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas, que corresponden a dichos órganos.

A pesar de no haberse constituido el Consejo General en el plazo previsto, es de esperar que el adecuado funcionamiento de este conjunto de mecanismos y de órganos de coordinación derive en el reforzamiento de la transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo y de la libre circulación de los trabajadores por razones de empleo o de formación, como principio de organización al que apunta la Ley de Empleo.

[82] Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

Junto con el objetivo de modernización de las políticas activas de empleo, el diálogo social de esta etapa también ha incidido en la mejora de la protección por desempleo de determinados colectivos de trabajadores.

Los objetivos más generales de mejora del funcionamiento del mercado de trabajo han llevado a poner el acento en la revalorización y el refuerzo de instituciones laborales como, fundamentalmente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En lo que atañe a la ITSS, se ha articulado la participación institucional de los interlocutores sociales en la misma mediante la creación de la Comisión Consultiva Tripartita[83], constituida en 2007. Además, resulta necesario seguir impulsando el refuerzo de aquélla y mejorar el ritmo de dotación de efectivos, en línea con los objetivos y los compromisos asumidos.

En relación con la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, por su parte, sigue pendiente avanzar en el cumplimiento del Programa de objetivos diseñado para su refuerzo.

De cara al futuro, existe coincidencia sobre la necesidad no sólo de actuar en el plano de las normas sino de poner el acento en el refuerzo de los instrumentos de aplicación normativa y de control del funcionamiento del mercado de trabajo y de la eficacia de las políticas activas, papel de los servicios públicos de empleo, actuación de la ITSS o funcionamiento de los mecanismos de regulación de la inmigración laboral, todo ello en relación con los objetivos y las prioridades en materia de empleo y de mercado de trabajo.

La mejora de los instrumentos y de las políticas para la prevención de riesgos laborales, la elevación de los niveles de seguridad y de salud en el trabajo y la lucha contra la siniestralidad laboral, ha

[83] Integrada por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas tiene, entre otras funciones, la de asesorar y formular propuestas en materia de prioridades y objetivos, campañas de inspección y realización de actuaciones inspectoras en empresas de ámbito supraautonómico.

constituido, asimismo, uno de los ámbitos en los que se ha registrado un diálogo social más intenso, continuado y estructurado, en el marco de la Mesa de diálogo social sobre prevención de riesgos laborales. Aunque es pronto para efectuar un balance de resultados de los acuerdos alcanzados en este ámbito, cabe esperar que la incorporación de nuevos instrumentos para la mejora de la prevención, el refuerzo de los organismos especializados y de las instituciones de participación y la aplicación de medidas y planes de actuación en diversos ámbitos y a diferentes niveles, redunde en una mejora de la actividad preventiva en las empresas con efectos positivos en la seguridad y la salud laborales.

Otro de los ejes clave del diálogo social se ha dirigido a reforzar el sistema de protección social en dos ámbitos. Por una parte, se ha centrado el esfuerzo en mejorar la adecuación y la sostenibilidad del sistema de pensiones, mediante la introducción de una serie de modificaciones en la regulación de las principales prestaciones del nivel contributivo, así como la revalorización, por encima de la media, de las pensiones mínimas. Por otra parte, se ha acordado la creación y puesta en marcha del sistema de promoción de la autonomía personal y de atención a las situaciones de dependencia, lo que ha supuesto ampliar el sistema de protección social a un importante ámbito de derechos subjetivos de prestaciones capaz de atender a las nuevas necesidades derivadas de los cambios demográficos y sociales. Es necesario, en la actualidad, poner el acento en la evaluación de la puesta en marcha del sistema de atención a la dependencia, en el marco del desarrollo reglamentario de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, mediante un seguimiento y control del desarrollo efectivo de los servicios y de las prestaciones en el ámbito de las comunidades autónomas.

Como otro eje destacable se ha desarrollado, asimismo, un importante ámbito de diálogo que ha impulsado el fortalecimiento de la negociación colectiva y el enriquecimiento de los contenidos de los convenios colectivos y su adaptación a las nuevas realidades y a los cambios normativos. En dicho ámbito ha tenido un especial protagonismo el diálogo bipartito entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La consolidación del instrumento de los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, como marco consensuado de orientaciones para la negociación, ha contribuido, en estos años, a mantener el crecimiento económico y del empleo, continuar una pauta de crecimiento moderado de los

salarios e impulsar el tratamiento en los convenios, junto a los contenidos más tradicionales del salario, la jornada de trabajo o la clasificación profesional, en los que se ha venido observando una cierta renovación de su tratamiento, de aspectos más novedosos en materia de empleo y contratación, flexibilidad en la organización del trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, igualdad y no discriminación, formación permanente o seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

En esta etapa de diálogo social no se ha abordado formalmente el marco jurídico de la negociación colectiva. En cuanto a la racionalización de su estructura, en la línea marcada por el AINC 97, se incorporó en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005, y se ha mantenido en los mismos términos en años posteriores, la recomendación a los negociadores de convenios de que en sus ámbitos, y con respeto a la autonomía de las partes, procedan a analizar la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, así como la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales que permita una mejor aplicación y eficacia de lo pactado.

Un ámbito de diálogo de carácter más específico ha sido el relativo a la situación y perspectivas de la industria. En relación con el mismo, se ha avanzado, por los interlocutores sociales y la Administración, en la creación y puesta en marcha de observatorios sectoriales como un nuevo instrumento para analizar la situación general de los sectores y sus perspectivas de futuro, junto con áreas más concretas como los efectos derivados del cumplimiento del Protocolo de Kioto.

La actividad desarrollada por los observatorios sectoriales ha permitido trazar un diagnóstico y formular propuestas para aportar soluciones a los retos específicos de cada sector y del conjunto del tejido productivo. Las principales conclusiones extraídas de sus trabajos ofrecen una base adecuada para diseñar una estrategia orientada a fortalecer el tejido productivo y el empleo, potenciando la educación y la formación, estimulando la incorpación de la I+D+i en toda la actividad productiva y reforzando la colaboración y la cooperación entre las Administraciones públicas y las organizaciones empresariales y sindicales[84]. A este respecto, del trabajo desarrollado por los

[84] Véase Informe CES 1/2008, sobre *Los efectos económicos y sociales de la ampliación de la Unión Europea en España*.

observatorios sectoriales debería resultar iniciativas de actuación por parte tanto de los agentes sociales, por diversas vías, entre ellas la negociación colectiva, como, sobre todo, de los poderes públicos.

Por otra parte, en esta etapa de diálogo no se ha avanzado en relación con objetivos más amplios y horizontales de la política industrial general, de medio ambiente y de desarrollo tecnológico, enunciados en la Declaración para el diálogo social, políticas estrechamente conectadas con el objetivo último de reorientación del modelo productivo.

Además de otras cuestiones a las que se ha hecho referencia, ha quedado pendiente en esta etapa de diálogo abordar de manera integral la discusión acerca del papel de los interlocutores sociales a la luz de los preceptos constitucionales, concretamente la participación institucional y los medios y los recursos de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Cabe hacer referencia, por último, al más reciente ámbito de diálogo desarrollado en materia de responsabilidad social de las empresas (RSE), que culminó con la firma de un Acuerdo tripartito en dicha materia en diciembre de 2007, al final, por tanto, de esta etapa y de la anterior legislatura. Por primera vez se alcanzó un acuerdo de esta naturaleza en un terreno relativamente incipiente, adoptando unas bases comunes en relación a los conceptos, los objetivos y los principios, el papel promocional de las políticas públicas, y, sobre todo, formulando una batería de propuestas para la promoción y el desarrollo de las prácticas de RSE. Entre estas propuestas se incluyó la de promover la creación del Consejo Estatal de RSE, como órgano de participación y consulta en este ámbito, de reciente creación[85].

Este panorama general del diálogo social correspondiente a la última etapa se ha completado con un proceso asimismo intenso de diálogo en el ámbito de las Administraciones públicas, entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas de la función pública. Dicho proceso, que se ha desarrollado adoptando un marco y un método semejante al de la concertación de ámbito general, mediante la firma inicial de una Declaración programática con

[85] Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se Crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

los ámbitos de la negociación, ha dado como resultados más inmediatos diversos acuerdos en temas relevantes para la modernización administrativa y la mejora de los servicios públicos, como, entre otros, el fomento de la estabilidad y la reducción de la temporalidad en el empleo público, aspectos retributivos y de mejora de las condiciones profesionales del personal al servicio de las Administraciones públicas, conciliación de la vida laboral y familiar, y oferta de empleo público, culminando con la firma del Acuerdo sobre el proyecto de Estatuto básico del empleado público.

En suma, la más reciente etapa de diálogo social ha conformado un proceso equilibrado que se ha extendido a lo largo de toda una legislatura, de gran amplitud y diversidad en cuanto a los ámbitos materiales abordados, a partir de un programa de objetivos previamente acordado y de un diagnóstico compartido, que ha desembocado en un nutrido panorama de acuerdos. Dichos acuerdos se han visto plasmados, en su mayor parte, en una serie de nuevos instrumentos normativos, leyes y reales decretos. El balance de esta etapa ha consolidado, así, el diálogo social como una herramienta que ha demostrado tener un valor estratégico para abordar los retos económicos y sociales y que deberá seguir siendo clave para contribuir al crecimiento económico y a la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo y del sistema de protección social, lo que es especialmente importante ante un contexto nuevo marcado por la desaceleración de ese crecimiento.

La densidad de resultados de este proceso exige que se lleve a cabo un importante esfuerzo para el desarrollo y la aplicación efectiva de lo acordado, poniendo en funcionamiento los necesarios mecanismos de coordinación y cooperación entre las Administraciones públicas y contando con la participación de los interlocutores sociales, pues de ello van a depender, en buena medida, los objetivos estratégicos enunciados al inicio de dicho proceso. Ahora bien, los amplios objetivos de desarrollo económico, de empleo y bienestar social, de cohesión y sostenibilidad, y la búsqueda de un crecimiento estable y sostenido basado en la mejora de la competitividad y en el incremento de la productividad, apuntan a la necesidad de poner el acento futuro en el desarrollo de compromisos de actuación de los distintos actores, interlocutores sociales y Administraciones públicas, y de orientar la discusión y el debate hacia un enfoque más transversal sobre el conjunto de elementos que conforman el mode-

lo productivo y hacia el conjunto de las políticas en el terreno económico y fiscal. En este sentido, es preciso mantener un esfuerzo continuado, en el ámbito de la política presupuestaria, para fortalecer y mejorar la educación y la formación, y el capital físico y tecnológico de la economía[86].

2.2. Negociación colectiva

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

En el mes de febrero, las organizaciones sindicales y empresariales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME firmaron el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) 2007[87]. El ANC 2007 incorporaba una serie de novedades derivadas, fundamentalmente, de diversos acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales y el Gobierno en el marco del diálogo social, el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), el Acuerdo de formación profesional para el empleo y el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social.

Dichas novedades se centraban en el capítulo sobre empleo, formación, flexibilidad y seguridad y derechos de información y consulta, en la atención al empleo de los discapacitados y en el tratamiento de la seguridad y la salud en el trabajo, concretamente en los aspectos de vigilancia de la salud. No se introducían, sin embargo, cambios sustanciales en relación con la negociación salarial, a excepción de algunas referencias nuevas en materia de previsión social complementaria y en relación con las cláusulas de descuelgue. Los criterios para la negociación salarial han venido mostrando, en los sucesivos ANC, una proyección más visible en los convenios y en el contexto económico, habiendo apostado las organizaciones firmantes por su continuidad. Tampoco se introducían en el ANC 2007 cambios en los criterios sobre estructura de la negociación colectiva y sobre el procedimiento negociador, a excepción de una referencia novedosa en relación a las iniciativas

[86] Véase *supra* capítulo I.3.1. Asimismo, véase Memoria CES 2005, capítulo I.3.9.

[87] Acuerdo prorrogado por los firmantes en el mes de diciembre de 2007, de cara a la negociación colectiva de 2008.

para crear nuevos ámbitos de negociación y su comunicación a la Comisión de seguimiento del ANC.

En suma, el ANC 2007 mantenía una línea de continuidad de los criterios y las orientaciones comunes que responde a los objetivos de estabilidad y de confianza que marcaron el origen de esta serie de acuerdos. Pero, al mismo tiempo, avanzaba un paso más para lograr que los convenios incorporen ciertas regulaciones, llamándoles en términos más claros a concretar medidas en determinadas materias.

Traslación del diálogo social a las mesas de negociación

En materia de empleo, formación, flexibilidad y seguridad, y derechos de información y consulta, el ANC 2007 llamaba a los negociadores de los convenios a tener en cuenta el conjunto de normas y de nuevos criterios derivados del amplio proceso de negociación desarrollado en los dos últimos años. Junto al mantenimiento de los criterios generales sobre promoción y estabilidad del empleo, adaptabilidad de las empresas, igualdad de trato y de oportunidades, entre otros, formulados en anteriores acuerdos, el ANC 2007 ponía el acento en las nuevas medidas de apoyo a la contratación indefinida inicial y la posibilidad abierta de convertir los contratos temporales celebrados antes de 31 de diciembre de 2007 en contratos para el fomento de la contratación indefinida, medidas introducidas por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo. Igualmente, llamaba a tener en cuenta la nueva regulación introducida por dicha Ley sobre límites al encadenamiento injustificado de contratos temporales y de prevención de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo, aspecto en el que la Ley contiene una remisión a la negociación para que adapte estas situaciones a las peculiaridades de cada actividad y puesto de trabajo.

Uno de los ámbitos más novedosos del capítulo de empleo del ANC 2007 es el relativo a la formación y la cualificación profesional. En este terreno, subyacía una clara llamada a la negociación colectiva para que desempeñe un papel relevante en la aplicación y puesta en marcha del nuevo sistema de formación para el empleo acordado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno en febrero de 2006, posteriormente plasmado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo. El

ANC 2007 llamaba a los convenios a contribuir a alcanzar los objetivos de formación mediante la definición de criterios y prioridades en una lista de cuestiones que refuerza y amplía con respecto al ANC 2005-2006.

En los aspectos relativos al equilibrio entre flexibilidad y seguridad, el ANC 2007 mantenía, en esencia, los criterios formulados en acuerdos precedentes. Cabe destacar un intento de mayor concreción de cara a la regulación convencional de los sistemas de clasificación profesional, así como las novedades en materia de absentismo injustificado. En este último, destaca la necesidad de contar con un diagnóstico compartido y las medidas que pueden adoptar los convenios colectivos, como, entre otras, la definición de mecanismos de seguimiento e información y, en su caso, medidas correctoras y de control, y la posibilidad de llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa. No incorporaba novedades, sin embargo, en materia de reestructuraciones, teletrabajo o en lo relativo a los observatorios sectoriales.

Igualdad de trato y oportunidades. El empleo de personas con discapacidad

En materia de igualdad de trato y oportunidades, el ANC 2007 mantenía, en los mismos términos, los criterios generales decantados en anteriores acuerdos, ya consolidados como política general de cara a la regulación convencional. Como principal novedad destacaban los objetivos de inserción laboral de las personas con discapacidad, incorporándose como criterios las recomendaciones del Informe aprobado por la Comisión de seguimiento del ANC en esta materia[88], que giran en torno a la promoción de la efectiva integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Por su parte, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además de reafirmar los criterios generales formulados desde los primeros ANC, que los firmantes subrayan que se adecúan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en el Proyecto de Ley Orgánica entonces en tramitación, destaca el compromiso de analizar la aplicación de sus contenidos en el seno de la Comisión de seguimiento del Acuerdo.

[88] «Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad. Informe aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva», 26 de enero de 2006.

Vigilancia de la salud en el trabajo

El ANC 2007 trataba ampliamente la seguridad y salud laboral, al igual que los acuerdos anteriores de esta naturaleza, un ámbito en el que el diálogo social ha incidido en estos años de manera intensa. El Acuerdo profundizaba en la atención a la vigilancia de la salud, aspecto en el que se incorporaban las principales novedades. Ahondando en un cumplimiento efectivo de la normativa de prevención, se reiteraba la necesidad de sustituir los reconocimientos médicos generales por exámenes de salud específicos cuyas implicaciones preventivas, además, debían traducirse en medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten nuevas enfermedades profesionales, al tiempo que deben servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos y de las condiciones de trabajo, y favorecer la detección de enfermedades profesionales, recordándose la nueva lista y el nuevo sistema de declaración aprobado por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.

2.2.2. **Estructura y ámbitos de aplicación**

En un contexto de crecimiento económico prolongado e ininterrumpido y de notable aumento del empleo se ha producido asimismo una expansión de la negociación colectiva, tanto en términos de convenios suscritos como de empresas y trabajadores afectados por los mismos. Desde 1999 y hasta 2006[89] el número de convenios se ha incrementado un 13,1 por 100 hasta casi 5.800, el número de empresas afectadas ha aumentado un 28,6 por 100 hasta los 1,4 millones y los trabajadores afectados superan ya los 11 millones, con un crecimiento del 22,3 por 100 a lo largo del periodo (cuadro II-40). La provisionalidad de los datos registrados correspondientes a los convenios colectivos con inicio de efectos económicos en 2007[90], sin embargo, no permite conocer por el momento si en dicho año se mantendrá la misma pauta.

[89] Datos a marzo de 2008 que pueden considerarse prácticamente definitivos pues el periodo de registro finaliza en mayo de 2008.

[90] Se cuenta únicamente con los datos de los convenios colectivos con inicio de efectos económicos en 2007 registrados hasta marzo de 2008. Hasta mayo de 2009, fecha de cierre de registro, no se dispondrá de datos definitivos para 2007.

CUADRO II-40

CONVENIOS REGISTRADOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES, 1999-2007

Año	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Variación (%)	Miles	Variación (%)	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	5.776	5,5	1.314,0	2,5	10.755,7	5,5
2006*	5.780	0,1	1.443,6	9,9	11.016,7	2,4
2007*	4.936	–	1.190,3	–	9.825,6	–

* Datos a marzo de 2008.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Estructura de la negociación colectiva

Atendiendo al número de convenios registrados, los convenios de ámbito de empresa representan en torno a las tres cuartas partes del total, seguida de la negociación colectiva de ámbito provincial, con alrededor del 20 por 100 de los convenios y, muy de lejos, por los convenios de sector de ámbito estatal y autonómico[91]. Sin embargo, los convenios sectoriales provinciales afectan a más de la mitad del total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva y los de sector estatales a la cuarta parte aproximadamente[92], mientras que la cobertura de los convenios de empresa se reduce al 10 por 100 de los trabajadores, lo que se asocia a la estructura productiva de la economía española, dominada por empresas de reducido tamaño. Los convenios de grupos de empresa siguen teniendo una presencia marginal en la negociación colectiva, aunque creciente. Esta estructura de la negociación colectiva se ha mantenido sustancialmente estable a lo largo del tiempo (cuadro II-41).

[91] 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.

[92] Hay que tener en cuenta que la Estadística de Convenios Colectivos no recoge el convenio estatal de la construcción dentro de ese ámbito negocial.

CUADRO II-41

EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1996-2007

(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	21,1	1,1	1,6	10,9	54,3	9,3	24,6
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	54,5	10,0	24,4
2005	75,4	19,7	1,5	1,5	10,8	52,8	9,9	25,3
2006*	75,7	19,1	1,4	1,6	10,9	52,3	9,7	25,6
2007*	76,1	18,6	1,4	1,7	11,0	51,8	8,0	27,5

* Datos a marzo de 2008. Dado su carácter marginal no se incluyen los convenios de grupo de empresas, de sector local-comarcal y de sector interautonómico.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Con todo, a partir de 2005 el peso de la negociación colectiva en el nivel de empresa parece presentar una evolución creciente en relación con los convenios registrados y también en cuanto a la proporción de trabajadores cubiertos. Asimismo, desde esa fecha los convenios de ámbito nacional registran un aumento de su significación en relación con ambas variables, mientras que la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial y, en menor medida, autonómico, acusa una cierta pérdida de peso relativo, tanto en términos de convenios como de trabajadores afectados. No obstante, los datos de la Estadística de Convenios Colectivos conviene tomarlos con cierta cautela y esperar a los datos definitivos de 2006 y 2007 y de años sucesivos para ver si se confirma esta tendencia.

Ámbito de vigencia temporal

El 29,2 por 100 de los convenios registrados con efectos económicos en 2007 fueron firmados en ese año y el resto se corresponde con revisiones de convenios firmados en años anteriores. Casi el 80 por 100 de los convenios firmados, que afectaron al 85,4 por 100 de los trabajadores, lo fueron con una vigencia superior al año (cuadro II-42). Respecto a años anteriores, se observa un aumento

CUADRO II-42

CONVENIOS FIRMADOS SEGÚN PERIODO DE VIGENCIA, 1999-2007

(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	18,5	81,5	22,2	77,8
2006*	19,2	80,8	18,3	81,7
2007*	20,8	79,2	14,6	85,4

* Datos a marzo de 2008.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

del porcentaje de convenios colectivos firmados con vigencia anual, pero también una disminución del porcentaje de trabajadores afectados por los mismos debido a que dentro de los convenios de ámbito distinto al de empresa, que son los que afectan a un mayor número de trabajadores, ha aumentado el peso de los convenios plurianuales.

Representación en las mesas negociadoras

La representación en las mesas negociadoras se mantuvo sin apenas alteraciones, con un protagonismo compartido por las dos centrales sindicales más representativas de ámbito estatal, CCOO y UGT (cuadro II-43). Cada uno de los dos sindicatos mayoritarios participó en la negociación de casi dos tercios de los convenios colectivos de 2007, 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 2,8 millones de trabajadores. Por representantes aportados a las mesas negociadoras, un 39,0 por 100 pertenecían a CCOO y un 37,9 por 100 a UGT, unos porcentajes que en la negociación de ámbito superior a la empresa alcanzan el 44,7 y el 43,4 por 100, respectivamente. En la negociación de ámbito empresarial la presencia de otras organizaciones sindicales fue del 19,8 por 100, mientras que el porcentaje de representantes de las listas no sindicalizadas fue del 8,8 por 100.

CUADRO II-43

PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN, 2007

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

Representantes	Convenios	Total convenios			
		Trabajadores		Representantes	
		Miles	%[1]	Número	%[2]
CCOO	3.213	9.488	96,6	10.336	39,0
UGT	3.213	9.543	97,1	10.063	37,9
Otros sindicatos	1.585	2.830	28,8	4.480	16,9
Grupo de trabajadores	713	147	1,5	1.657	6,2
Representantes	**Convenios**	**Convenios de empresa**			
		Trabajadores		**Representantes**	
		Miles	**%[1]**	**Número**	**%[2]**
CCOO	2.152	880	81,2	6.451	36,1
UGT	2.152	940	86,7	6.293	35,3
Otros sindicatos	1.234	757	69,8	3.533	19,8
Grupo de trabajadores	694	126	11,6	1.573	8,8
Representantes	**Convenios**	**Convenios de otro ámbito**			
		Trabajadores		**Representantes**	
		Miles	**%[1]**	**Número**	**%[2]**
CCOO	1.061	8.608	98,5	3.885	44,7
UGT	1.061	8.604	98,4	3.770	43,4
Otros sindicatos	351	2.073	23,7	947	10,9
Grupo de trabajadores	19	21	0,2	84	1,0

Datos a marzo de 2008.

[1] Porcentaje de trabajadores afectados por convenios, según la afiliación de los participantes en la negociación, respecto al total de trabajadores afectados en cada ámbito.

[2] Porcentaje de representantes de cada grupo negociador respecto al total de representantes en la negociación.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

2.2.3. **Negociación colectiva y salarios**

En los últimos años, en gran medida desde las recomendaciones planteadas en los sucesivos ANC, la negociación colectiva ha seguido una senda de incrementos salariales moderados, pero también de reducción constante de la jornada pactada y, como se expondrá a continuación, el año 2007 no ha sido una excepción. Las implicaciones de este modelo de pacto salarial en relación con el poder adquisitivo de los salarios y el empleo no ha sido desdeñable, aunque la

evolución de los salarios negociados desde 2002 parece haberse separado en alguna medida de la trayectoria seguida por los salarios medios efectivos que se han visto influidos además por importantes cambios en la composición del empleo asociados al patrón de crecimiento de la economía española.

A. *Negociación salarial*

Los elementos principales del pacto salarial contenido en el ANC de 2007 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 de aplicación cuando la inflación registrada, normalmente el aumento interanual del IPC correspondiente al mes de diciembre, difiere de la prevista inicialmente por el Gobierno, fijada desde 2000 en el 2 por 100. Aunque la modalidad más empleada por los convenios colectivos para pactar los incrementos salariales iniciales es la que referencia los mismos a la inflación prevista a la que generalmente añaden un porcentaje, sigue teniendo cierto peso la referencia a la inflación pasada o la fijación de porcentajes a tanto alzado.

Los datos de 2007 muestran una continuidad de dicha pauta. Los convenios de 2007 registraron un incremento salarial medio inicial del 3,0 por 100 que se elevó hasta el 4,1 por 100 por aplicación de las cláusulas de 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 salvaguarda salarial estuvieron presentes en la mitad de los convenios y afectaron al 68,8 por 100 de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, si bien su inclusión es sensiblemente menos frecuente en los convenios de empresa que en los de otro ámbito.

Estas cláusulas, cuya presencia en los convenios colectivos ha seguido una evolución creciente, afectando también a un número cada vez mayor de trabajadores, responden a una tipología variada en relación a las condiciones para su operatividad, al mencionado carácter retroactivo y al alcance de la retroactividad, o a los componentes salariales a los que va a afectar la revisión una vez que sea efectiva, entre otras.

Con todo, en 2007 como en los últimos años, las cláusulas de revisión incluidas en los convenios fueron operativas y se aplicaron efectivamente en un porcentaje mayoritario, dado que el tipo de cláusula más frecuente es aquél que hace depender la revisión salarial de que el IPC interanual a final de año supere a la previsión oficial de inflación[93]. No obstante, algunos convenios establecen la efectividad de la revisión cuando el IPC final rebase un determinado porcentaje, normalmente superior a la previsión de inflación[94], o bien cuando supere el incremento salarial inicialmente pactado.

El incremento salarial medio finalmente pactado en los convenios de 2007 por efecto de estas cláusulas fue bastante mayor que el correspondiente a 2006, con una diferencia de 5 décimas entre ambos, resultado que trae causa de la aceleración del IPC que ha tenido lugar en 2007, particularmente al finalizar el año cuando alcanzó el 4,2 por 100 de incremento interanual. No obstante, el análisis del incremento salarial por tramos, una vez aplicadas las cláusulas de revisión, muestra que casi el 40 por 100 de los trabajadores cubiertos por convenio se vio afectado por incrementos salariales inferiores al 4 por 100 y, por tanto, inferiores al aumento del IPC registrado en diciembre. Aunque, tomando como referencia el aumento del IPC medio anual, que es el indicador adecuado para aproximar el aumento del coste de la vida, y que se situó en el 2,8 por 100, la pérdida de poder adquisitivo habría afectado sólo al 22 por 100 de los trabajadores cubiertos.

Por sectores, el mayor incremento salarial pactado, incluyendo el efecto de la aplicación de las cláusulas de revisión, se dio en la construcción, que experimenta una aceleración muy notable, seguida de la agricultura, la industria y los servicios. El efecto de las cláusulas

[93] Véase IV CC general del sector de la construcción, que regula una cláusula de salvaguarda salarial que puede calificarse de típica. Otros convenios de 2007 que establecen la diferencia entre el IPC real y el previsto oficialmente son: III CC estatal de la Madera; I Convenio colectivo interprovincial de empresas de centros de jardinería; VI CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio; CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial; CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia;

[94] Entre otros con efectos económicos en 2007, CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías; CC de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería de Ourense para el año 2007; algún convenio, no obstante, establece un porcentaje inferior, como el CC estatal de estaciones de servicio.

CUADRO II-44

EVOLUCIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL POR SECTORES, 2003-2007

	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	3,2	3,7	3,0	2,9	3,2
2006*	3,3	3,9	3,3	3,0	3,3
2007*	3,0	3,4	3,0	3,6	2,9
Revisado					
2003	3,7	3,8	3,5	4,8	3,5
2004	3,6	4,0	3,6	4,4	3,4
2005	4,0	4,2	4,1	4,5	3,9
2006*	3,6	4,1	3,7	3,6	3,5
2007*	4,1	4,3	4,2	5,6	3,8

* Datos a marzo de 2008.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

de salvaguarda sobre el incremento salarial final varía entre los diferentes sectores y, como viene siendo habitual, las mayores diferencias se observan en la construcción (2,0 puntos) y la industria (1,2 puntos), que son los sectores que registran una mayor proporción de convenios con este tipo de cláusula (cuadro II-44).

Por ramas de producción, atendiendo a las que concentran más de 200.000 trabajadores cubiertos por convenio, se dieron incrementos salariales superiores a la media del 4,1 por 100 en las ramas industriales y en dos ramas de servicios: comercio al por mayor y transporte terrestre. El resto de las ramas de servicios con un volumen importante de empleo registraron aumentos inferiores a la media, a saber, comercio al por menor, hostelería, instituciones financieras y seguros, otras actividades empresariales, Administración pública, educación, actividades sanitarias y actividades recreativas y culturales.

Por comunidades autónomas, sólo seis presentaron en 2007 aumentos salariales inferiores a la media, afectando aproximadamente a la mitad de los trabajadores cubiertos por convenio excluyendo los interautonómicos, y fueron, por orden de menor a mayor incremento, Murcia, Baleares, Cataluña, Canarias, Madrid y Extremadura.

Atendiendo a la vigencia temporal de los convenios, los datos revelan que en 2007 el aumento salarial inicialmente pactado en las revisiones de convenios, que afectan al 61,3 por 100 de los trabajadores, fue del 2,9 por 100, inferior en ocho décimas a los incrementos pactados en los nuevos convenios. A su vez, entre estos últimos, el mayor incremento salarial se dio en los de vigencia anual, del 3,3 por 100. Esta pauta de pactos salariales superiores en los convenios renegociados o de nueva firma se mantiene constante en la negociación colectiva, y en 2007 esta diferencia sólo se reduce ligeramente una vez aplicadas las cláusulas de salvaguarda salarial (cuadro II-45).

CUADRO II-45

INCREMENTOS SALARIALES SEGÚN LA VIGENCIA TEMPORAL DEL CONVENIO, 2007

Tipo de convenio	Incremento salarial antes de cláusula de salvaguarda retroactiva	Incremento salarial aplicada la cláusula de salvaguarda retroactiva
Total convenios	2,97	4,11
Convenios firmados	3,08	4,47
Por un año	3,26	4,78
Con vigencia superior al año	3,04	4,42
Revisiones de convenios	2,90	3,87

Datos a marzo de 2008.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Por ámbito funcional de los convenios (cuadro II-46), el mayor incremento salarial revisado se registró en los de ámbito superior a la empresa, como también viene siendo tónica habitual en la negociación colectiva, aunque no hay que olvidar que las empresas con convenio propio, normalmente de gran tamaño, cuentan con niveles salariales más altos y formas de remuneración complementarias a la negociación colectiva. 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 e interprovincial, predominante en sectores que vienen registrando mayores aumentos en los últimos años, como la construcción y la agricultura.

CUADRO II-46

INCREMENTOS SALARIALES SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS, 2007

Ámbito funcional	Incremento salarial
Total	**4,11**
Convenios de empresa	*3,50*
Empresa privada	3,87
Empresa pública	3,33
AGE y Seguridad Social	2,04
Administración autonómica y local	2,42
Convenios de otro ámbito	*4,18*
Grupo de empresas	4,14
Sector local-comarcal	4,21
Sector provincial	4,33
Sector autonómico	3,49
Sector interautonómico	4,50
Sector nacional	4,10

Datos a marzo de 2008.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

Cláusulas de inaplicación del régimen salarial

El Estatuto de los Trabajadores prevé que los convenios de ámbito superior a la empresa establezcan, entre sus contenidos mínimos, cláusulas de descuelgue salarial donde se fijen las condiciones y procedimientos por los que puede no aplicarse el régimen salarial en ellos regulado a las empresas incluidas en su ámbito. En 2007, este tipo de cláusulas se incluyeron en la mitad de los convenios de ámbito superior al de empresa, afectando a dos tercios de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, aunque no se dispone de información sobre el número de empresas que llevan a cabo efectivamente dicho descuelgue.

La regulación de la inaplicación del régimen salarial pactado en los convenios colectivos de 2007, al igual que en años anteriores, determinó las garantías causales y procedimentales para aplicar un tratamiento salarial diferenciado en las empresas con dificultades económicas, fijando en muchas ocasiones límites temporales a tal excepción y subrayando el carácter provisional de la misma mediante la recuperación de los incrementos retributivos pactados para el conjunto del sector, una vez superadas las dificultades.

El contenido de estas cláusulas comprende, en la mayoría de los casos, tanto las condiciones o causas que pueden habilitar el descuelgue, como una regulación pormenorizada del procedimiento a seguir para adoptar esta decisión y fijar las nuevas condiciones salariales. La generalidad de las cláusulas analizadas se centran en la posible inaplicación de los incrementos salariales pactados para la vigencia del convenio.

Las condiciones para proceder a la inaplicación salarial del convenio de ámbito superior aparecen reguladas en la mayoría de los convenios analizados de forma concreta y tasada, generalmente por referencia a una situación económica negativa de la empresa, reflejada en déficit o pérdidas dentro de uno o varios ejercicios contables inmediatamente anteriores, habitualmente dos, debiendo tenerse en cuenta, además, las previsiones para el año o años de vigencia del convenio[95]. Algunos otros convenios, por el contrario, dejan más abierta e indeterminada la concurrencia de dichas condiciones[96], y otros ni siquiera las mencionan, remitiéndose a la comunicación y negociación con los representantes de los trabajadores[97]. Algunos convenios atribuyen a la comisión paritaria la facultad de autorización del descuelgue, previa acreditación de la situación de pérdidas[98].

[95] Entre otros convenios estatales: XV CC de la industria química; III Convenio colectivo estatal de la madera; CC de perfumería y afines. Entre otros convenios provinciales: CC del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2007-2012, que no concreta los ejercicios en los que deban registrarse las pérdidas.

[96] Convenio colectivo de la industria del calzado; CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería; CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. Estos condicionan la inaplicación a que la estabilidad económica de la empresa pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales fijados en el convenio de ámbito superior. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la empresa según las previsiones.

[97] CC estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho; en el ámbito provincial, CC para la industrias de ebanistería, carpintería y afines de Albacete.

[98] CC del sector del comercio de materiales de construcción, de la provincia de Tarragona para los años 2007-2009.

Es importante, asimismo, la limitación temporal que establecen los convenios estudiados para la posibilidad de acogerse al descuelgue, generalmente un máximo de dos o tres años, más allá de los cuales se deberá contar con autorización expresa de la comisión paritaria del convenio. Además, algunos convenios analizados prevén la recuperación de los incrementos dejados de aplicar, bien de forma inmediata[99], bien dentro de los ejercicios económicos posteriores, una vez superada la situación de crisis[100].

La mayoría de las cláusulas de inaplicación analizadas regulan el procedimiento de fijación de las nuevas condiciones retributivas, generalmente los incrementos salariales, que se llevará a cabo mediante la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, atribuyendo funciones de mediación a la comisión paritaria del convenio.

Algunos convenios establecen los criterios y las circunstancias económicas a valorar dentro de ese proceso de negociación, tales como un insuficiente nivel de producción y ventas, contemplándose los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados. Para ello, generalmente, las empresas deberán presentar a la representación de los trabajadores la documentación relativa a balances, cuentas de resultados, y en su caso, informe de auditorías o censores de cuentas, que justifique el tratamiento salarial diferenciado. También aparece la exigencia de presentar estudios sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa y un plan de viabilidad con objetivos industriales, comerciales o financieros, y los medios para conseguirlos. Estos mismos convenios prevén un tratamiento especial para las pequeñas empresas, sustituyendo el informe de auditores o censores de cuentas por otra documentación[101].

Dentro de los aspectos procedimentales, se ha observado que algunos convenios establecen requisitos como la obligación de las empresas de comunicar a la comisión mixta la situación que puede dar lugar al descuelgue y la intención de llevarlo a cabo, a veces en plazos rela-

[99] III Convenio colectivo estatal de la madera.

[100] Entre otros, CC del sector de harinas panificables y sémolas.

[101] Entre otros, XV CC de la industria química; CC del sector de harinas panificables y sémolas.

tivamente breves desde la publicación del convenio, estableciendo en caso contrario la imposibilidad de acogerse al descuelgue, requisitos que pueden limitar la operatividad de estas cláusulas en la práctica.

Otros aspectos de la negociación salarial

Otro importante aspecto retributivo de la negociación colectiva es el relativo a la determinación de la estructura de los salarios. 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 2007 el 78,4 por 100 de todos los convenios, y al 81,1 por 100 de los trabajadores, porcentajes que se elevaron al 81,4 por 100 de los convenios de empresa y al 88,6 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 2007, en el 70,2 por 100 de los convenios y afectaron al 74,9 por 100 de los trabajadores, proporciones que fueron más elevadas, nuevamente, en los convenios de empresa.

Por último, la importancia de la regulación de incentivos ligados a la productividad se mantuvo en 2007 en niveles parecidos a los del año anterior, recogiéndose en el 27,4 por 100 de los convenios con efectos sobre un 22,3 por 100 de los trabajadores. La presencia de este tipo de incentivos es significativamente mayor en los convenios de empresa, donde alcanzaron el 31,9 por 100 y el 47,8 por 100 de los trabajadores cubiertos por este tipo de convenio.

B. *Salarios pactados, poder adquisitivo y empleo*

La pérdida de peso de la remuneración de asalariados en el PIB registrada en los últimos años en las principales economías europeas ha generado un recobrado interés por la evolución de los salarios y las variables determinantes de la misma, entre las que se encuentra de manera destacada la negociación colectiva. España no ha sido ajena a esta evolución de la participación de los asalariados en el PIB[102] pero, a diferencia de lo ocurrido en otros países de nuestro

[102] Para un análisis más detallado de la evolución de la distribución primaria de rentas y de sus componentes véase Memoria CES, capítulo I.3.4 *supra*.

entorno, la misma ha ido acompañada de una expansión extraordinaria de la ocupación, como ha venido reflejando este Consejo en sus memorias anuales.

Como es sabido, desde 2002 los ANC anuales establecen orientaciones generales para acordar los aumentos salariales en los convenios colectivos, señalando que puede haber incrementos salariales superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del aumento de la productividad, y cláusulas de revisión que tomarán como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo.

La información disponible en la Estadística de Convenios Colectivos sobre incremento salarial medio anual pactado desde 2002 en los convenios colectivos, incluyendo la aplicación de las cláusulas de revisión[103], revela que para el conjunto de actividades que abarca la negociación colectiva, cuya tasa de cobertura (porcentaje de asalariados afectados por convenio colectivo) se cifra entre el 80 y el 90 por 100[104], se han pactado aumentos salariales superiores a la inflación, aproximada a través de la variación del IPC, todos los años salvo 2006, en que ambas variables se incrementan en la misma medida, por lo que puede afirmarse que a lo largo del periodo considerado se han negociado incrementos salariales que implican una mejora del poder adquisitivo de los salarios (gráfico II-10).

A la vista de los datos, puede afirmarse que el modelo de pacto salarial que se ha venido aplicando estos años, que se inscribe en una estrategia de largo recorrido compartida por los agentes sociales de aumentos salariales moderados, ha contribuido a la creación de empleo a lo largo del periodo.

---

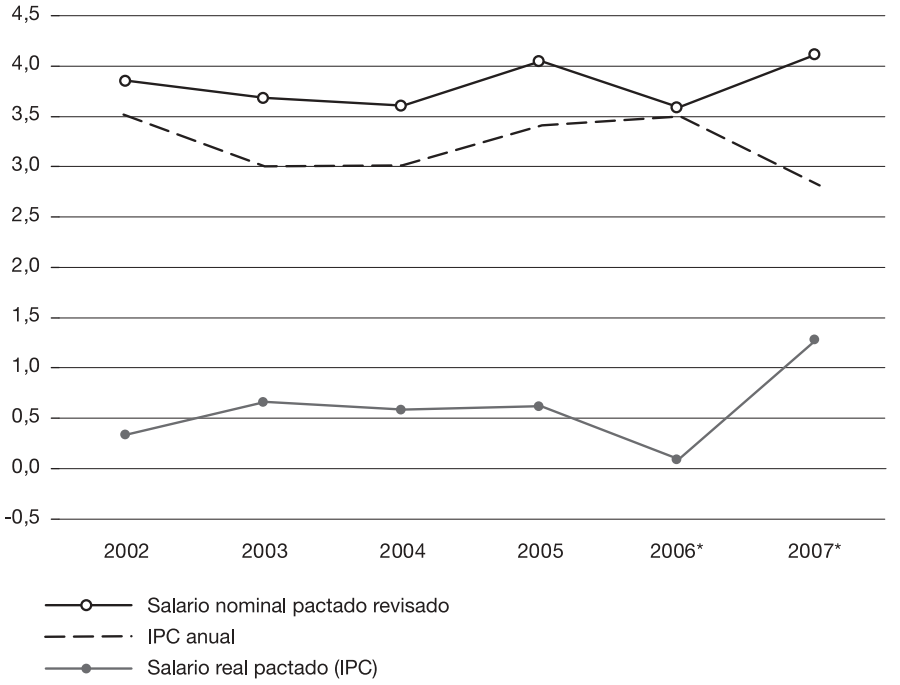
[103] Los datos de incremento salarial medio pactado revisado de 2006 y de 2007 son provisionales y se refieren a los convenios colectivos con efectos económicos en dichos años registrados hasta febrero de 2008.

[104] Aunque la tasa de cobertura de la negociación colectiva es difícil de calcular a partir de la Estadística de Convenios Colectivos debido a defectos de esta fuente en el cómputo de los trabajadores afectados por los convenios (doble cómputo de trabajadores afectados por más de un convenio, falta de actualización de los datos de empleo en los convenios de ámbito superior al de empresa, ausencias temporales de registro de algunos convenios, etc.) la eficacia general de los mismos en su respectivo ámbito de aplicación garantiza una cobertura muy amplia del colectivo de asalariados.

GRÁFICO II-10

SALARIOS PACTADOS E IPC, 2002-2007

(Tasas de variación anual)



* Datos provisionales (convenios registrados hasta marzo de 2008).

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos* e INE.

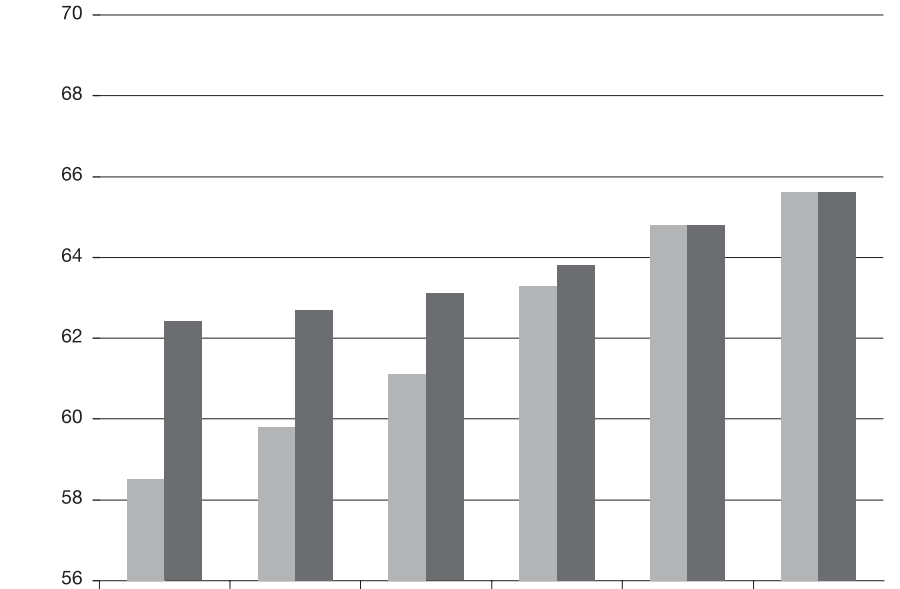
Según los datos de Eurostat, desde 2002 hasta 2007 se han creado en España 3,8 millones de empleos, lo que explica más de un tercio del empleo neto creado en la Eurozona (UE-12), y de ellos el 56 por 100 ha sido ocupado por mujeres. Esta evolución tan positiva del empleo ha permitido reducir la tasa de paro en dicho periodo desde el 11,1 por 100 hasta el 8,3 por 100 y aumentar la tasa de empleo desde el 58,5 por 100 hasta una cota similar a la del promedio europeo, del 65,6 por 100, a tan sólo cuatro décimas del objetivo para 2010 contenido en el Programa Nacional de Reformas (gráfico II-11)[105].

[105] Para un análisis detallado del balance del empleo en España en el contexto europeo véase Memoria CES, capítulo II.1.1 *supra*.

GRÁFICO II-11

TASA DE EMPLEO DE ESPAÑA Y UE-12, 2002-2007

(Población entre 15 y 64 años)



	2002	2003	2004	2005	2006	2007*
España	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6
UE-12	62,4	62,7	63,1	63,8	64,8	65,6

* Media de los tres primeros trimestres.

Fuente: Eurostat. Labour Force Survey.

Además, el modelo del ANC basado en la aplicación de las cláusulas de revisión salarial ha demostrado en sus años de vigencia su capacidad no sólo de proteger el poder adquisitivo de los salarios sino también de moderar el aumento del nivel general de precios porque la inclusión de dichas cláusulas ejerce un efecto moderador sobre los incrementos salariales inicialmente pactados y, además, se comprueba que la diferencia entre los incrementos salariales final e inicial es, sistemáticamente, menor que la diferencia entre la inflación registrada y la prevista inicialmente[106].

[106] Para un análisis detallado de esta cuestión véase Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. *La negociación colectiva en España en 2005, 2006 y 2007*.

C. *Las derivas salariales*

La deriva o deslizamiento salarial es la diferencia entre el incremento del salario efectivo y el incremento salarial pactado, incluidas las cláusulas de revisión, y da idea de la parte de la evolución de los salarios efectivos que no viene explicada por la negociación colectiva que, como se expondrá a continuación, se ha visto fuertemente influida por el patrón de crecimiento del empleo registrado en España en los últimos años. Dos son las fuentes estadísticas que permiten una aproximación al incremento salarial efectivo. Por un lado, la Contabilidad Nacional, cuyo ámbito de cobertura sectorial es general, permite una aproximación a la evolución de los salarios efectivos a través de la remuneración media por asalariado, que se obtiene a partir del cociente entre la remuneración de asalariados y el empleo asalariado equivalente a tiempo completo, y comprende, además de los sueldos y salarios brutos en efectivo y en especie, las cotizaciones sociales efectivas a cargo de los empleadores y las prestaciones sociales directas que los mismos realizan, lo que aproxima este indicador al concepto económico de coste laboral, más amplio que el estrictamente salarial que es el que se negocia en los convenios colectivos. Por otro lado, la Encuesta de Coste Laboral, basada en la información que suministra una muestra de empresas y cuyo ámbito de cobertura se ciñe a la industria, la construcción y los servicios, excluidas las Administraciones públicas y el servicio doméstico, estima el coste salarial medio anual por trabajador, incluyendo complementos, pagos extraordinarios y pagos a planes de ahorro. Los datos revelan que, para el conjunto de la economía, la diferencia entre los incrementos de la remuneración media por asalariado y los incrementos salariales pactados desde 2002 —la deriva salarial— ha sido negativa todos los años (cuadro II-47). Con los datos de la ECL, la diferencia entre el coste salarial efectivo y el pactado es ligeramente positiva en 2002 y 2003 y negativa desde 2004.

Continuando con los datos de la Contabilidad Nacional, que permite una aproximación al conjunto del aparato productivo, la evolución diferencialmente baja de la remuneración media por asalariado respecto a los salarios pactados implica también una evolución menos favorable de la misma en términos de poder de compra (descontando el incremento del IPC). Así, mientras que los incrementos salariales pactados habrían permitido ganancias de poder adquisitivo todos los años a lo largo del periodo de referencia, el poder adquisi-

CUADRO II-47

DERIVAS SALARIALES AGREGADAS, 2002-2007

Años	A	B	C	A-C	B-C
	Remuneración media por asalariado (CN)	Coste salarial (ECL)	Salario pactado revisado* (ECC)	Deriva 1	Deriva 2
	Tasa de variación anual			Puntos porcentuales	
2002	3,30	3,93	3,85	-0,55	0,08
2003	3,61	3,86	3,68	-0,07	0,18
2004	3,02	2,81	3,60	-0,58	-0,79
2005	2,85	2,57	4,04	-1,19	-1,47
2006	3,00	3,46	3,59	-0,59	-0,13
2007	3,56	3,90	4,11	-0,55	-0,21

* Los datos de 2006 y 2007 son provisionales (convenios registrados hasta marzo de 2008).

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos* e INE, *Contabilidad Nacional de España y Encuesta Anual de Coste Laboral (Encuesta Trimestral de Coste Laboral* para 2007).

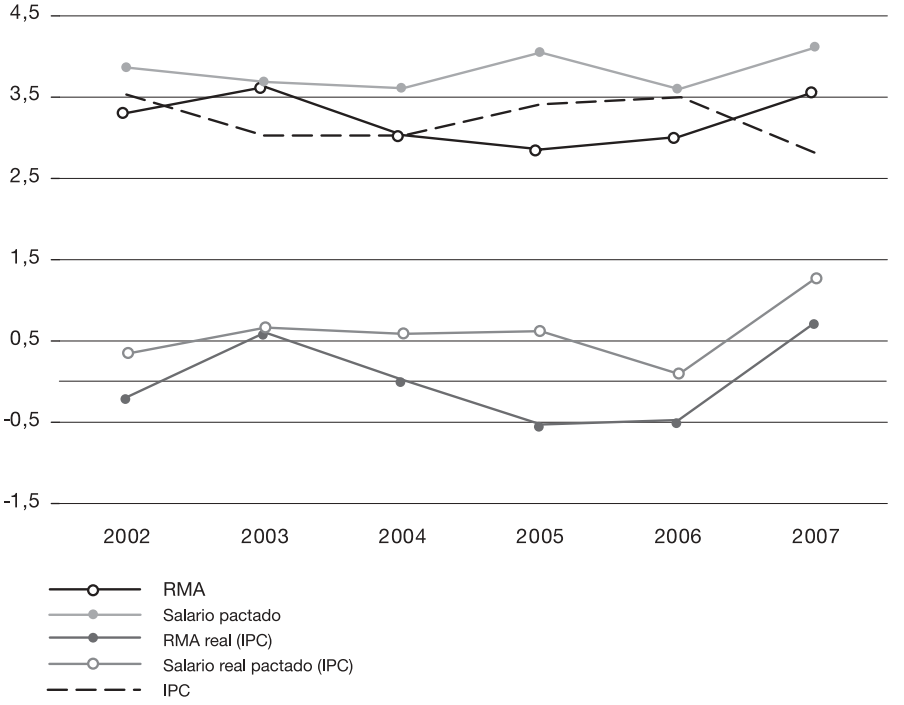
tivo de la remuneración media por asalariado ha aumentado sólo en 2003 y 2007, manteniéndose constante en 2004, y reduciéndose el resto de los años (gráfico II-12).

Son muchos los factores que pueden influir en que el incremento salarial medio pactado, normalmente referido al sueldo base, se separe de la evolución de la remuneración media por asalariado que registran las cuentas nacionales y resulta difícil aislar el signo y la magnitud del efecto de cada uno de ellos sobre la deriva observada. En primer lugar, la remuneración media por asalariado se ve afectada por los cambios en la composición del empleo asalariado, en relación tanto con la estructura ocupacional y de cualificaciones como con la estructura sectorial, una variable directamente asociada al patrón de crecimiento de la economía, de modo que la creación de empleo concentrada en ocupaciones de menor cualificación y en las actividades de baja remuneración, como parece haber ocurrido en España en los últimos años, producirá un efecto negativo sobre el salario medio del conjunto de la economía. En segundo lugar, la evolución de la remuneración media por asalariado capta conjuntamente, además de la dinámica del salario base, la evolución de otros componentes salariales, como los complementos salariales personales y de puesto de trabajo y los incentivos o pluses de productividad,

GRÁFICO II-12

SALARIO PACTADO, REMUNERACIÓN POR ASALARIADO E IPC, 2002-2007

(Tasas de variación anual)



* Datos provisionales (convenios registrados hasta marzo de 2008).

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos* e INE, *Contabilidad Nacional de España* e IPC.

así como la evolución de las remuneraciones salariales extra-convenio y el efecto de los descuelgues salariales, además del comportamiento de otros elementos del coste laboral, como las cotizaciones sociales y otras prestaciones sociales a cargo de los empleadores.

En el cuadro II-48, a partir de los datos de la Contabilidad Nacional, se ofrece información desagregada por subsectores de actividad para el periodo 2002-2006, sobre la evolución del empleo asalariado, de la remuneración media por asalariado, en términos nominales y de poder adquisitivo, así como de las derivas salariales sectoriales. Los datos permiten clasificar las distintas ramas de actividad según el signo de su contribución a la evolución de la remuneración media

CUADRO II-48

SIGNO DE LA CONTRIBUCIÓN DE LAS DISTINTAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS A LA EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO DE LA ECONOMÍA, POR AUMENTO DEL EMPLEO Y POR AUMENTO DEL SALARIO, 2002-2006

		Efecto del aumento del empleo	
		Positivo (Salario superior a la media)	**Negativo** (Salario inferior a la media)
Efecto del aumento del salario	**Positivo** (aumenta por encima de la media)	• Industria manufacturera • Intermediación financiera • Act. inmobiliarias y ss. empresariales • Administración pública • Act. sanitarias y ss. sociales • Educación	• Construcción • Comercio y reparaciones
	Negativo (aumenta por debajo de la media o se reduce)	• Industrias extractivas • Producción y distribución de energía	• Agricultura y pesca • Hostelería • Transporte y comunicaciones • Otras actividades sociales • Hogares con empleo doméstico

Fuente: Elaboración propia.

por asalariado del conjunto de la economía, tanto por el efecto de la composición sectorial del empleo (contribución positiva del aumento del empleo en ramas con salario superior a la media y negativa en caso contrario) como por efecto del aumento salarial registrado en cada actividad (contribución positiva cuando el aumento salarial de la rama es superior al aumento promedio y negativa cuando es inferior al mismo o negativo).

En el conjunto del periodo 2002-2006 la remuneración media por asalariado de la economía ha aumentado sólo un 13,1 por 100 en términos nominales lo que, descontando el aumento del IPC (del 13,5 por 100), implica una reducción del 0,4 por 100. Los datos desagregados por ramas (cuadro II-49) indican, en primer lugar, que el «efecto composición sectorial del empleo» ha influido negativamente y de manera muy acusada sobre el comportamiento de la remuneración media de la economía y, por tanto, sobre la deriva salarial agregada, porque dos tercios de los 1,9 millones de empleos asalariados[107] netos creados en esos cuatro años se han concentrado en

[107] Empleo equivalente a tiempo completo.

CUADRO II-49

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO, LA REMUNERACIÓN MEDIA POR ASALARIADO Y LOS INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD, 2002-2006

Subsectores de actividad	Asalariados[1]			Salarios nominales			Salarios reales[2]		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	% total empleo asalariado 2006	Var. 02-06 (miles)	Aportación al crecimiento 02-06 (%)	Remuneración media por asalariado 2006	Var. efectiva RMA 02-06 (%)	Var. salarial pactada 02-06 (%)[3]	Deriva salarial acumulada 02-06 (E-F)	Var. efectiva RMA 02-06 (%)	Var. salarial pactada 02-06 (%)
Total economía	**100,0**	**1.905,5**	**100,0**	**100,0**	**13,1**	**15,8**	**–2,7**	**–0,4**	**2,0**
Agricultura y Pesca	2,8	7,3	0,4	42,5	8,9	17,1	–8,2	–4,0	3,2
Industria	18,1	16,3	0,9	103,1	14,7	15,7	–1,0	1,1	2,0
C. Industrias extractivas	0,3	1,2	0,1	129,0	11,9	15,0	–3,1	–1,4	1,3
D. Industria manufacturera	17,2	0,0	0,0	100,5	14,6	18,2	–3,6	1,0	4,1
E. Producción y distribución de energía	0,6	15,1	0,8	171,8	10,0	14,7	–4,7	–3,1	1,0
Construcción	13,6	458,2	24,0	94,5	19,8	18,5	1,3	5,5	4,4
Servicios	65,6	1.423,7	74,7	102,7	11,4	15,0	–3,6	–1,8	1,3
G. Comercio y reparaciones	13,6	186,9	9,8	77,2	13,4	15,2	–1,7	–0,1	1,5
H. Hostelería	6,0	172,8	9,1	95,1	–6,2	15,3	–21,5	–17,4	1,6
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,3	91,6	4,8	99,8	8,3	15,4	–7,0	–4,6	1,6
J. Intermediación financiera	2,2	17,4	0,9	200,8	17,4	12,8	4,6	3,4	–0,6
K. Actividades inmobiliarias y ss. empresariales	8,7	217,0	11,4	118,7	15,1	15,1	0,0	1,4	1,4
L. Administración pública	8,3	73,1	3,8	105,4	23,2	–	–	8,6	–
M. Educación	5,9	77,9	4,1	133,5	16,0	12,4	3,6	2,2	–0,9
N. Actividades sanitarias y servicios sociales	7,1	240,1	12,6	123,9	18,7	16,3	2,3	4,5	2,5
O. Otras actividades sociales y ss. a la comunidad	4,5	152,6	8,0	87,4	3,2	17,3	–14,1	–9,1	3,4
P. Hogares que emplean personal doméstico	3,8	194,3	10,2	42,1	–18,7	–	–	–28,4	–

[1] Empleo asalariado equivalente a tiempo completo (CN). [2] Descontado el incremento del IPC que entre 2002 y 2006 se elevó al 13,5 por 100, a través de números índices. [3] Los incrementos salariales medios pactados por subsector se han calculado a partir de los incrementos pactados medios por rama que ofrece la ECC ponderados por el número de trabajadores afectados por convenio en cada rama. El dato de 2006 es provisional y comprende los convenios colectivos con efectos económicos en dicho año registrados hasta febrero de 2008.

Fuente: INE, Contabilidad Nacional y MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos.*

ramas de actividad que registran una remuneración por asalariado inferior al promedio: la construcción, que explica casi una cuarta parte de la creación de empleo, el servicio doméstico, que explica el 10,2 por 100, comercio y reparaciones (9,8 por 100), hostelería (9,1 por 100), otras actividades sociales y servicios a la comunidad (8,0 por 100), transporte y comunicaciones (4,8 por 100) y agricultura (0,4 por 100). Además, excluyendo a la construcción y el comercio, el «efecto salario» de estas ramas también ha sido negativo, porque la remuneración media por asalariado, o bien se ha reducido y bastante, como en servicio doméstico (–18,7 por 100) y hostelería (–6,2 por 100), o bien ha crecido por debajo de la media, como en otras actividades sociales y servicios a la comunidad (3,2 por 100), transporte y comunicaciones (8,3 por 100) y agricultura (8,9 por 100). Es más, en todas estas actividades la remuneración media ha perdido poder adquisitivo en el periodo considerado, de manera preocupante en el servicio doméstico (–28,4 por 100) y en hostelería (–17,4 por 100), y todas ellas presentan derivas salariales negativas[108], es decir, incrementos del salario medio inferiores a los pactados en los convenios que les afectan.

En cuanto a los subsectores de actividad con una contribución netamente positiva a la evolución de la remuneración media por asalariado del conjunto de la economía, es decir, que presentando niveles salariales superiores a la media registran simultáneamente incrementos del empleo y aumentos salariales superiores al promedio, así como ganancias de poder adquisitivo, cabe distinguir varios grupos. Por un lado, las actividades sanitarias y servicios sociales y las actividades inmobiliarias y los servicios empresariales han tenido una aportación muy notable al crecimiento del empleo asalariado en el periodo (del 12,6 y el 11,4, respectivamente) y registran asimismo incrementos significativos de la remuneración por asalariado (del 18,7 y el 15,1 por 100, respectivamente). En segundo lugar, la educación y las Administraciones públicas, con aportaciones más modestas al aumento del empleo (4,1 y 3,8 por 100), también acusan incrementos del salario medio significativos. Por último, tanto en la Intermediación financiera como en la industria manufacturera la creación de empleo ha sido insignificante o nula, y en la última, además,

[108] La actividad de servicio doméstico, debido a sus peculiares características, es un ámbito no cubierto de la negociación colectiva, por lo que no cabe hablar de derivas.

el aumento de la remuneración por asalariado ha sido también muy modesto, como exiguas las ganancias de poder adquisitivo. De este conjunto de actividades, las de servicios presentan derivas salariales positivas[109] mientras que son negativas en la industria.

Puede afirmarse, en conclusión, que la concentración de los nuevos empleos en actividades y ocupaciones con niveles salariales y de cualificación relativamente bajos y con elevada proporción de empleo temporal, donde ha sido notable la incorporación de mujeres, jóvenes e inmigrantes, explica en buena medida que las derivas hayan mostrado en los últimos años signo negativo. Este sesgo contracíclico de los deslizamientos permite aventurar un cambio de signo de los mismos en los próximos años si la desaceleración de la actividad económica prevista se traduce en un ajuste en el empleo concentrado en los colectivos de trabajadores temporales y/o con menor cualificación, experiencia y antigüedad, es decir, con menores niveles retributivos.

D. *Tiempo de trabajo*

En 2007 se redujo en 2,9 horas la jornada media pactada en los convenios, en línea con años anteriores, en los que se ha registrado una casi constante disminución en todos los ámbitos negociales. La jornada media pactada se sitúa en 1.747,4 horas anuales, equivalente a 38,2 horas de trabajo a la semana (cuadro II-50) y, en la tónica habitual, fue mayor en la negociación de ámbito supraempresarial, con 1.754,5 horas, que en los convenios de empresa, donde se situó en 1.690,7 horas. 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 superior.

Estos resultados globales encierran un diferente comportamiento por sectores que continúa la pauta de anteriores años, con reducciones acumuladas más acusadas en los sectores con jornadas medias más altas, agricultura, industria y construcción que, en este último

[109] En el ámbito de las Administraciones públicas el concepto de deriva debe tomarse con muchas cautelas por las especiales características de su negociación colectiva.

CUADRO II-50

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA POR TIPO DE CONVENIO, 1996-2007

Año	Total convenios		Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito	
	Jornada anual	Variación nº de horas	Jornada anual	Variación nº de horas	Jornada anual	Variación nº de horas
1996	1.767,5		1.722,8		1.774,2	
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	1.751,8	–0,7	1.692,6	–6,4	1.759,0	0,6
2006*	1.750,3	–1,5	1.693,4	0,8	1.757,3	–1,7
2007*	1.747,4	–2,9	1.690,7	–2,8	1.754,5	–2,8
Dif. 2007-1996		–20,1		–32,1		–19,8

* Datos a marzo de 2008.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

alcanza ya una duración similar a la pactada en el sector Servicios (cuadro II-51). Por ramas de actividad, considerando las que concentran más de 200.000 trabajadores cubiertos, se pactaron jornadas superiores a la media en las ramas industriales, comercio al por menor, hostelería, transporte terrestre y otras actividades empresariales, mientras que fueron inferiores a la media las jornadas pactadas en construcción, instituciones financieras de Administraciones públicas, educación, actividades sanitarias y actividades asociativas, recreativas y culturales.

Por tramos de jornada pactada, continuó la tendencia al aumento de la proporción de trabajadores afectados por duraciones cortas. En 2007, se situó claramente por debajo de la mitad la proporción de los trabajadores afectados por el tramo comprendido entre 1.759 y 1.803 horas, equivalentes a 38,5 y 39,5 horas semanales, respectivamente, que en 2001 eran más de la mitad (cuadro II-52). 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

CUADRO II-51

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA POR SECTORES, 2001-2007

Sectores de producción	2001	2007*	Diferencia 07-01
Total	**1.758,7**	**1.747,4**	**–11,3**
Agrario	1.776,6	1.755,2	–21,4
Industria	1.764,3	1.752,2	–12,1
Construcción	1.757,5	1.745,0	–12,6
Servicios	1.753,0	1.744,8	–8,1

* Datos a marzo de 2008.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

convenio de 1.826 horas anuales, equivalentes a la jornada semanal de 40 horas. En cambio, se observa un aumento notable los trabajadores afectados por jornadas más cortas, especialmente en el tramo comprendido entre 1.712 y 1.758 horas, equivalentes a 37,5 y 38,5 horas semanales, respectivamente.

La ordenación del tiempo de trabajo es uno de los aspectos que la negociación colectiva viene desarrollando a partir de los espacios

CUADRO II–52

JORNADA PACTADA POR TRAMOS, 2001–2007

(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
				2001		
Convenios	5.421,0	24,0	19,4	31,5	8,4	16,7
Trabajadores	9.495.978,0	12,2	16,3	53,6	9,0	8,9
Jornada media anual	1.758,7	1.587,7	1.745,9	1.781,2	1.812,5	1.826,0
				2007*		
Convenios	4.936,0	34,5	21,8	27,6	4,9	11,2
Trabajadores	9.825.557,0	17,4	25,7	48,1	4,7	4,1
Jornada media anual	1.747,4	1.624,4	1.744,6	1.780,2	1.814,1	1.826,0

Datos a marzo de 2008.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

abiertos desde la ley. En este ámbito, los convenios que incorporan cláusulas de distribución irregular de la jornada han seguido en los últimos años una tendencia paulatina de crecimiento que se amplió ligeramente en 2007. En ese año, el 27,7 por 100 de los convenios incluyeron previsiones de esta naturaleza afectando al 49,2 por 100 de los trabajadores. Por el contrario, tienen una presencia comparativamente menor en la negociación colectiva otros aspectos relativos a la 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 8,1 por 100 de los convenios de 2007, afectando al 18,9 por 100 de los trabajadores, y las relativas al descanso semanal se incluyeron en el 15,2 por 100 de los convenios con efectos sobre el 17,3 por 100 de los trabajadores.

2.2.4. **Desarrollos recientes en los contenidos negociales**

Los contenidos de la negociación colectiva se han visto ampliados y enriquecidos progresivamente, en términos generales, como consecuencia de cambios y transformaciones en el sistema productivo y en las relaciones laborales, así como por el impulso dado desde los ANC y por la apertura de espacios desde la norma estatal, como se ha reflejado en anteriores Memorias. En 2007, la negociación colectiva se ha desarrollado en un contexto en el que, junto a otros elementos, aparecen recientes cambios normativos derivados de la etapa de diálogo social completada en ese año, novedades que amplían las llamadas a los convenios colectivos en temas como la igualdad de trato y de oportunidades o la utilización de la contratación temporal. Junto a estos aspectos, se analiza a continuación el tratamiento convencional de temas que revisten indudable trascendencia como la seguridad y la salud laboral o el desarrollo de fórmulas de previsión social complementaria. El análisis se ha realizado sobre una muestra de convenios sectoriales estatales, autonómicos, provinciales y convenios de empresa, firmados en 2007 y con efectos económicos en ese año o posteriores (véase Anexo al capítulo II).

A. ***Igualdad de trato y de oportunidades***

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que ha estado presente en el diálogo entre los interlocutores sociales

en estos años, ha adquirido especial protagonismo en la negociación colectiva de 2007 con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

En el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, las organizaciones sindicales y empresariales abogaban por la contribución de la negociación colectiva a la promoción de unos mayores niveles de igualdad y a la eliminación de posibles situaciones discriminatorias.

A este respecto, las organizaciones firmantes del ANC 2007 se comprometieron a analizar, en el seno de la Comisión de Seguimiento, la aplicación de los contenidos de la LOIEMH, en fase de tramitación parlamentaria a la firma del mismo[110].

RECUADRO II-9

CRITERIOS SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC 2007-2008)

- 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.
- 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 LO 1/2004.

[110] En la prórroga para el año 2008 del ANC 2007 se mantienen los mencionados criterios y se añaden otros derivados de la aplicación de la LOIEMH, especialmente en elaboración y aplicación de los Planes de igualdad, de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por último medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por último, el ANC 2007 recoge una referencia a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género que tienen incidencia en las relaciones laborales.

La evolución de la incorporación a los convenios colectivos de cláusulas de no discriminación o promoción de la igualdad entre sexos ha seguido una tendencia creciente[111]. Los datos aún son provisionales pero cabe pensar que la tendencia mejorará con los datos definitivos del año 2007.

Del estudio de los convenios de 2007 seleccionados se desprende, en líneas generales, una continuidad en el tratamiento de diferentes aspectos, en relación con la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, que venían siendo recogidos con anterioridad a la aprobación de la LOIEMH. No obstante, se observa una progresiva mejora en los contenidos de los convenios firmados en los meses finales del año. Los convenios colectivos analizados se pueden clasificar en tres grandes grupos:

— Convenios que no contienen un tratamiento significativo de los temas de igualdad y que no parecen haberse adaptado a la situación abierta tras la LOIEMH.

— Convenios que tienen en cuenta las nuevas previsiones legales en materia de igualdad, si bien no de forma completa.

— Convenios que se hacen eco de las previsiones de la Ley de manera completa y establecen medidas de promoción de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, formación y promoción profesionales así como en las condiciones de trabajo. Dentro de este grupo podemos encontrar, a su vez, dos situaciones. Una primera, formada por aquéllos que ya contaban con experiencia en la inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tarea que venían realizando antes de la aprobación de la LOIEMH[112]. Otra, compuesta por

[111] Véase Memoria CES 2006, capítulo II.2.2.4.

[112] Véanse, por ejemplo: XV CC de la industria química, XXII CC de Repsol Butano, SA, VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, o II CC de Repsol YPF, SA.

los convenios que han incluido cláusulas de igualdad por primera vez y lo han llevado a cabo de manera más completa[113].

Planes de igualdad

La previsión legal de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores o cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable ha tenido una respuesta diversa. Debido, probablemente, al corto plazo transcurrido desde la aprobación de la LOIEMH a la firma de varios de los convenios estudiados, algunos de ellos reproducen la obligación establecida en la Ley o crean una Comisión específica para el estudio, diagnóstico y elaboración del Plan de igualdad.

Por ámbitos, los que mejor resultado ofrecen son los convenios colectivos estatales o de empresa. Así, el 40 por 100 de los convenios colectivos sectoriales estatales analizados tienen alguna cláusula relacionada con Planes de igualdad. De entre ellos, la mayoría reproduce lo establecido en la LOIEMH e instan a las empresas que estén obligadas a negociarlos siguiendo las pautas de la Ley. No obstante, ciertos convenios recogen esta previsión con mayor detalle e intentan facilitar la adopción de los planes por las empresas del sector[114].

Dos de cada tres convenios colectivos de empresa estudiados que contienen referencias a los planes de igualdad crean una comisión paritaria específica de igualdad, o remiten a la comisión paritaria del convenio para elaborar el diagnóstico previo y posteriormente el

[113] Ejemplos de este caso son: el CC de trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, o I CC del grupo de empresas Rodilla (Rodilla Sánchez, SL; Serrata Galia, SL; Serrata, SL; Coffee World Frenchising, SL; Cafeteros desde 1933, SL; Coffee Costa del Sol, SA; Frío Sevinatural, SL, e Indian Tea & Coffee, SL. Igualmente, el CC de Pfizer Consumer Healthcare, S.Com.p.A., publicado el 12 de abril de 2007 y la modificación publicada el 11 de septiembre, con el fin de adecuar su convenio a las nuevas previsiones de la LOIEMH.

[114] Véanse, por ejemplo: CC estatal de la madera que elaborará una guía de aplicación para las empresas de su sector, CC de la industria química, que recoge el concepto de plan de igualdad, modo de realización de un diagnóstico, objetivos del plan, etc. CC de trabajo del grupo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, que recomienda a las empresas de más de 100 trabajadores que negocien Planes de igualdad y establezcan medidas de acción positiva.

plan de igualdad[115]. Como se avanzaba anteriormente, los convenios colectivos que ya habían incluido los temas de igualdad de oportunidades previamente a la aprobación de la LOIEMH regulan de manera más completa estos extremos[116].

En los convenios colectivos de sector autonómicos analizados, la inclusión de cláusulas referidas a los Planes de igualdad no ha sido muy abundante (el 13 por 100 de la muestra) y no muy distinta que la presentada anteriormente, aunque estos resultados son mejores que los de los convenios colectivos de sector provinciales analizados, en los que no se ha encontrado ninguna referencia directa a los planes de igualdad[117].

Se ha observado también que, en la mayor parte de los casos, son las propias empresas las que llevarán a cabo los diagnósticos previos y la posterior implantación del plan de igualdad con sus propios medios, siendo muy pocos los convenios analizados que prevén la posibilidad de que estas tareas sean realizadas por entidades externas o contratadas para ello.

Conciliación de la vida laboral y familiar

En materia de excedencia para atender al cuidado de familiar la duración prevista es de dos años, salvo que se establezca una duración mayor por la negociación colectiva. Algunos de los convenios estudiados aumentan el plazo previsto, son los convenios colectivos de sector estatales los que destacan en esta regulación, seguidos de los convenios colectivos de sector autonómicos y los de empresas. Algunos conve-

[115] En este mismo sentido, véase Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: *Observatorio de la Negociación Colectiva* núm. 8 (Addenda).

[116] Véanse, por ejemplo: CC de BSH Interservice Zona 2: Bilbao, Pamplona, Burgos, San Sebastián, Santander y Zaragoza establece que «Interservice, como parte integrante de la empresa BSH, se remite y acoge al plan general de BSH que se apruebe en cada momento». XXII CC de Repsol Butano, VI CC de Repsol Comercial de productos petrolíferos, SA, IX CC de Repsol Química, SA, estos tres CC anexan el plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del Grupo Repsol YPF que se aprobó en el año 2005.

[117] No obstante, destaca el CC de industria siderometalúrgica de Gipuzkoa de 2007-2009, establece que la representación empresarial y las centrales sindicales manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y con tal finalidad, crean una Comisión para realizar un diagnóstico general de la situación en el sector y establecer las medidas de acción positiva oportunas.

nios han aumentado la duración de la excedencia por cuidado de familiares hasta los 5 años o han ampliado el derecho de reserva de puesto de trabajo durante los dos años que pueda durar la excedencia[118].

Otro aspecto de la LOIEMH atiende a la posibilidad de que el trabajador pueda «adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla» (artículo 38.4 ET).

Son pocos los convenios analizados que han entrado en el desarrollo de esta previsión, y los que lo hacen, reproducen lo recogido en la Ley, recordando que los trabajadores pueden negociar con el empresario su jornada con el objeto de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar[119].

La posibilidad, recogida en el artículo 37.4 ET, de que la mujer pueda sustituir el derecho a una hora de ausencia por lactancia de un hijo menor de nueve meses por una acumulación en jornadas completas, también queda pendiente de concreción por la negociación colectiva o por acuerdo individual.

En este caso, casi el 30 por 100 del total de los convenios estudiados han regulado este punto. Casi la mitad de los convenios colectivos de sector autonómicos analizados han establecido instrucciones para el disfrute del permiso, seguidos por los de empresas, que también han incluido en su articulado la manera de acumular la licencia por lactancia, alcanzando casi el 30 por 100 del total de los convenios de empresa examinados.

[118] Mejoran hasta cinco años la excedencia por cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el IV CC general del sector de derivados del cemento. Establecen una mejora de hasta cuatro años el VI CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, si bien este convenio es previo a la publicación de la LOIEMH, y el CC de Euro Depot España, SA, que además reserva el puesto de trabajo durante los dos primeros años: mejoran en un año más la mencionada excedencia el XV CC de la industria química y el CC de trabajo para el sector almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos de Navarra.

[119] Véanse, por ejemplo: CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías, XV CC de la industria química, IV CC de Fundación UNICEF Comité Español y el CC de Aldeasa, SA, para los años 2007 a 2010.

La forma de regularlo es diversa: en algunos casos se deja al acuerdo entre empresario y trabajador, en otros se establece expresamente la acumulación de manera continuada a la baja por maternidad. Un alto porcentaje de convenios calculan también el número de días acumulados que resultan de la reducción de una hora diaria.

Otros aspectos

El artículo 48.1 de la LOIEMH establece para «las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo». Las medidas que han de establecerse con esta finalidad deberán negociarse con los representantes de los trabajadores según establece la norma.

Esta previsión ya venía siendo recogida por algunos convenios colectivos[120]. El 35 por 100 de los convenios colectivos de sector estatales analizados cuentan con una previsión específica en materia de acoso, distinta y complementaria de lo establecido en el régimen disciplinario. Por ámbitos, los convenios provinciales recogen esta misma previsión en un 27 por 100, los autonómicos en un 13 por 100 y los de empresas en un 11 por 100.

En lo referente al uso no sexista del lenguaje, aunque todavía se encuentran casos de uso sexista del lenguaje en materia de clasificación profesional, son excepcionales, y se han observado convenios que recogen una «cláusula de lenguaje neutro», que explica que en el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja[121].

La LOIEMH establece también previsiones para las acciones positivas, que deberán ser concretadas por la negociación colectiva. Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal estudiados

[120] Véase Memoria CES 2006, capítulo II.2.2.4.

[121] En este sentido es remarcable el CC del sector de servicio de ayuda a domicilio de Álava, en el que la cláusula de género explica el uso del femenino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja, y teniendo en cuenta que la inmensa mayoría del personal afectado es mujer.

son los que más ampliamente han recogido estas medidas. Uno de cada cinco convenios estudiados recoge la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva. Es más habitual que los convenios sólo recojan la posibilidad de establecer medidas sin concretar en qué se traducen, reproducen una declaración de intenciones o una posibilidad de llevarlas a cabo, en caso de que resulte necesario. Son pocos los convenios analizados que hacen referencia explícita a medidas de acción positiva en un determinado ámbito de las condiciones de trabajo[122].

B. *Contratación temporal y de duración determinada*

La promoción de la estabilidad en el empleo desde la negociación colectiva ha sido una constante en los sucesivos ANC desde 2002, produciéndose en este ámbito una sustancial continuidad de los criterios y orientaciones formulados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes de aquéllos. En el ANC 2007, prorrogado para 2008, la apuesta compartida por el empleo estable se vio reforzada por los compromisos contenidos en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), firmado en 2006, que identificaba la estabilidad en el empleo como condición para mejorar la productividad del trabajo y la competitividad empresarial[123].

Por ello, se formularon una serie de criterios específicos en materia de empleo y contratación que continúan los planteamientos básí-

[122] Algunos ejemplos son: el CC de Aldeasa, SA, para los años 2007 a 2010, recoge la posibilidad de cubrir vacantes con el sexo menos representado, el CC de Euro Depot España, SA, prevé lo mismo pero para la cobertura de ascensos. El XV CC de la industria química recoge un artículo específico para las acciones positivas, particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo. El CC de perfumería y afines establece que en igualdad de condiciones de idoneidad y antigüedad, se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

[123] El fomento de la estabilidad en el empleo, como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores, ha continuado siendo uno de los criterios generales para la negociación colectiva en 2007 y 2008, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de la producción, articular instrumentos de flexibilidad, incluidas las nuevas formas de organización del trabajo, y reiterando la preferencia por mecanismos de adaptación internos frente a los externos y a los ajustes de empleo.

RECUADRO II-10

CRITERIOS DEL ANC 2007-2008 EN MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- Promoción de la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, teniendo para ello en cuenta las nuevas normas e instrumentos vigentes.
- Fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.
- Adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, con el objetivo de prevenir abusos, teniendo en cuenta la nueva regulación.
- Fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes. La incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.
- Fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales.
- Utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo.

cos de los ANC anteriores y que, al mismo tiempo, contemplan los cambios normativos derivados, fundamentalmente, del AMCE.

Uno de los criterios, si no nuevo, sí reforzado a la vista de la nueva regulación, es la adopción de fórmulas para evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales. En particular, en relación con la llamada a los convenios colectivos contenida en el artículo 15.5, párrafo segundo, del ET, el ANC recordaba el margen dejado a la negociación colectiva para buscar posibilidades de actuación ante la pluralidad de situaciones, convirtiéndose ésta en «el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir».

Las cláusulas de los convenios colectivos dirigidas a promover la estabilidad del empleo y a regular la utilización de la contratación temporal y de duración determinada se han mantenido, cuantitativamente, en niveles similares en los últimos años, con una ligera tendencia al alza (cuadro II-53). En 2007, aun con datos provisionales, este tipo de cláusulas ha experimentado de nuevo un ligero aumento, más acentuado en las que prevén la conversión de empleo temporal en indefinido, probablemente por efecto de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del Crecimiento y del empleo.

CUADRO II-53

EVOLUCIÓN DE CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL, 2003-2007

(Porcentaje de convenios y de trabajadores)

Tipo de cláusulas	Convenios					Trabajadores				
	2003	2004	2005	2006*	2007*	2003	2004	2005	2006*	2007*
Conversión de empleo temporal en fijo	13,3	12,4	13,3	13,9	15,4	22,3	21,6	24,3	24,7	26,5
Nº máximo de contratos temporales	3,3	3,7	3,9	4,2	4,4	8,6	9,5	9,2	10,5	9,9
Puestos que pueden cubrirse con contrato de obra o servicio	10,8	11,0	11,0	11,3	11,4	24,6	24,8	25,0	24,4	28,7
Duración máxima de contratos eventuales	8,8	8,6	8,6	8,3	8,3	43,3	45,8	44,0	42,9	44,1
Utilización de las ETT	9,9	9,7	10,0	9,9	10,2	19,0	19,2	19,0	18,2	20,0
Convenios de empresa										
Conversión de empleo temporal en fijo	13,1	12,0	13,3	13,8	15,5	21,9	21,1	29,3	32,3	37,2
N.º máximo de contratos temporales	2,4	2,7	2,9	3,1	3,2	2,4	3,0	3,0	3,7	3,6
Puestos que pueden cubrirse con contrato de obra o servicio	9,3	9,6	9,5	10,0	10,4	14,8	15,7	13,7	15,7	19,0
Utilización de las ETT	8,4	8,2	8,5	8,6	8,9	17,8	18,8	16,6	14,9	15,2
Convenios de otro ámbito										
Conversión de empleo temporal en fijo	13,8	13,7	13,4	14,1	14,9	22,3	21,7	23,6	23,8	25,2
Nº máximo de contratos temporales	6,3	6,7	6,9	7,6	8,5	9,4	10,2	10,0	11,4	10,7
Puestos que pueden cubrirse con contrato de obra o servicio	15,5	15,1	15,5	15,3	14,7	25,8	25,8	26,3	25,5	29,9
Duración máxima de contratos eventuales	35,4	34,3	34,7	34,3	34,6	48,5	50,8	49,4	48,1	49,5
Utilización de las ETT	14,4	13,9	14,7	14,1	14,6	19,1	19,3	19,3	18,6	20,6

* Datos provisionales.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

En general, se observan diferencias en el tratamiento de las cuestiones ligadas a la utilización de la contratación temporal entre los diferentes ámbitos de negociación. La negociación colectiva de sector incluye este tipo de cláusulas más frecuentemente que los convenios de empresa. Y, de manera destacada, una serie de convenios de sector estatales contienen una pormenorizada regulación de la contratación temporal y de duración determinada en la que se refleja la voluntad de promover una contratación laboral estable y un uso de las modalidades de contratación temporal que atienda al carácter causal de la misma, extendiendo tales premisas a todo el sector a partir de una articulación de la negociación colectiva en torno al convenio estatal, que se reserva tales materias[124].

Las cláusulas que establecen compromisos o previsiones de conversión de empleo temporal en empleo indefinido[125] han experimentado un mayor crecimiento en el último periodo, alcanzando en 2007 al 15 por 100 de los convenios y afectando a más de la cuarta parte de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. En el ámbito de empresa, sin embargo, los trabajadores afectados por este tipo de cláusulas son más de la tercera parte. Entre los convenios analizados se encuentran diversos tipos de previsiones al respecto. Así, hay convenios que establecen compromisos directos de transformación de un porcentaje de contratos temporales en indefinidos, cumpliendo determinados requisitos[126]. Otros convenios prevén la posibilidad de conversión de contratos temporales y de duración determinada en contratos para el fomento de la contratación indefinida[127].

[124] XV CC de la industria química. III CC estatal de la madera. IV CC General del sector de la construcción. III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

[125] El ET prevé, en su artículo 15.7, que «los convenios colectivos podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos».

[126] CC del sector del comercio de alimentación de A Coruña.

[127] CC básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas; en el ámbito provincial, CC de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería de Ourense para el año 2007; ambos se remiten a la Ley 12/2001, de 9 de julio. Asimismo, CC del sector de almacenistas de alimentación de Valencia, que se remite, aún, a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Las cláusulas que prevén una limitación del porcentaje máximo de contratos temporales en las empresas, o bien fijan unos umbrales mínimos de trabajadores fijos en plantilla, aunque tienen una presencia considerablemente menor que las anteriores en la negociación colectiva, también han experimentado un cierto crecimiento, llegando en 2007 al 4,5 por 100 de los convenios y a la décima parte de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Cláusulas que son notablemente menos frecuentes en la negociación de empresa, donde sólo afectan al 3,6 por 100 del total de trabajadores cubiertos por este tipo de convenios, frente al 10,7 por 100 en los de ámbito superior. En la negociación de ámbito provincial, algunos convenios fijan para las empresas unos porcentajes mínimos de plantilla fija, en función o no del tamaño de aquéllas, que pretende limitar la temporalidad en el sector[128].

La apertura de espacios a la negociación colectiva en este ámbito, a partir de sucesivas reformas legislativas, ha dado entrada a cláusulas que tienen como fin regular la utilización de la contratación temporal y de duración determinada mediante previsiones que refuercen su carácter causal y eviten un uso no justificado de la misma, sobre todo en relación con las dos principales modalidades de contrato temporal, el contrato por obra o servicio y el contrato eventual por circunstancias de la producción.

Destacan las cláusulas de los convenios colectivos que identifican los trabajos o tareas que pueden cubrirse con la modalidad contractual de obra o servicio, en las que también se observa una tendencia, aunque muy lenta, creciente en los convenios, y, de nuevo, más frecuente en los convenios de ámbito sectorial. En 2007, este tipo de cláusulas alcanzaron al 11,4 por 100 del total de convenios y afectaron al 28,6 por 100 de los trabajadores. De entre los convenios analizados, se observa una regulación bastante ajustada y correcta, en términos generales, en los convenios de sector estatales[129]. Por su parte, entre los convenios sectoriales de ámbito provincial estudiados, se recoge este tipo de cláusulas con bastante

[128] CC del sector de hostelería de Toledo. CC del sector del comercio de alimentación de A Coruña.

[129] III CC estatal de la madera. CC básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas.

frecuencia, si bien la acotación de los trabajos o tareas aparece menos clara[130].

Las cláusulas sobre temporalidad más frecuentes en la negociación colectiva de sector son las que regulan la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. En 2007, estas cláusulas estuvieron incluidas en el 34,6 por 100 de los convenios de este ámbito, afectando a casi el 50 por 100 de los trabajadores por él cubiertos. Son, pues, numerosos los convenios estatales y provinciales que hacen uso de la habilitación contenida en el Estatuto de los Trabajadores (ET) para modificar la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se pueden realizar. De los convenios analizados, la gran mayoría amplía la duración legal prevista en el ET, con alguna excepción en que ésta se reduce[131], y casi todos lo hacen por la duración máxima total permitida de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses[132].

Por el contrario, no se han encontrado, entre los analizados, convenios que determinen las actividades en que se pueda contratar a trabajadores eventuales o que fijen criterios relativos a la relación entre el volumen de estos contratos y la plantilla total de la empresa, aspectos en los que el ET también deja espacio a la negociación colectiva.

---

[130] Algunos convenios tienden a identificar los trabajos y tareas del contrato para obra o servicio con periodos o campañas de mayor demanda o con el lanzamiento de nuevos productos o apertura de centros comerciales: CC del sector del comercio de alimentación de A Coruña. CC del sector de almacenistas de alimentación de Valencia. En este sentido, también algunos convenios de sector estatales: CC de la industria del calzado. Determinados convenios restringen la identificación de tareas solamente a los casos de contratación a través de ETT, y mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores: CC de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa.

[131] CC del sector servicios de ayuda a domicilio de Zaragoza, que limita la duración a tres meses en un periodo de doce meses.

[132] Entre los convenios estatales, pueden verse: IV CC general del sector de la construcción. XV Convenio colectivo de la industria química; CC estatal de la madera; CC básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas. Entre los convenios provinciales, pueden verse: CC del sector hostelería y turismo de Almería; CC del sector de hostelería de Toledo; CC de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2007-2012; CC de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa de 2007-09; CC del sector de distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona y provincia para los años 2007-2010; CC del sector de almacenistas de alimentación de Valencia; CC del sector de la automoción de Málaga; CC de industria y comercio de alimentación de Gipuzkoa, que restringe dicha duración ampliada en el caso de contratación a través de ETT.

Las recientes reformas normativas en materia de contratación temporal, con base en el diálogo social, se han centrado, además de en fomentar la conversión de empleo temporal en indefinido, en medidas para mejorar la utilización de aquélla con el fin todo ello de reducir la temporalidad[133], medidas que han tenido reflejo en el ANC 2007-2008. La previsión contenida en el artículo 15.5, párrafo segundo, del ET[134], ha comenzado a verse reflejada en la negociación colectiva de 2007, si bien de manera muy incipiente como consecuencia del poco tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de las nuevas previsiones legales[135].

Por otra parte, aunque pocos, algunos convenios colectivos prevén la conversión del contrato temporal en fijo en el caso de trabajadores que hayan superado determinados periodos o plazos vinculados a la empresa por contratos temporales, concurriendo determinados requisitos[136]. Algún convenio se hace eco también de la previsión del artículo 15.5, párrafo primero, del ET, de un límite temporal para los sucesivos contratos de esa naturaleza que puede suscribir una empresa con un trabajador, con la adquisición de la condición de fijo de los trabajadores que hubieran estado contratados durante más de veinticuatro meses dentro de un periodo de treinta, concurriendo determinados requisitos[137].

[133] Básicamente, la nueva redacción del apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, posteriormente tramitado como ley, dando lugar a la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo.

[134] «Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.»

[135] Véase, por todos, el XV Convenio colectivo de la industria química, el cual asimila el supuesto de encadenamiento de contratos para un mismo puesto de trabajo a los periodos y límites del párrafo primero del artículo 15 del ET.

[136] CC del sector hostelería y turismo de Almería, que prevé que los trabajadores eventuales que hayan prestado servicios para una misma empresa y en el mismo puesto de trabajo durante tres periodos consecutivos adquirirán la condición de fijos-discontinuos.

[137] XV Convenio colectivo de la industria química. Entre los convenios empresariales, CC de Baxi Roca Calefacción, SLU y Baxi Fundición, SLU.

Por último, también son relativamente frecuentes las cláusulas sobre utilización de los servicios de las ETT, particularmente en el ámbito sectorial. En estas cláusulas, sin embargo, se observa una inflexión en el tratamiento que las partes negociadoras han venido dando a la contratación a través de ETT, desde planteamientos más limitativos de su uso a una orientación que, más frecuentemente, se preocupa de reforzar la igualdad de derechos, especialmente en materia retributiva, entre los trabajadores puestos a disposición y los de las correspondientes empresas usuarias[138].

C. *Seguridad y salud laboral*

El ANC de 2007 y su prórroga para 2008 señalan que, no obstante la tendencia a la reducción de los índices de siniestralidad laboral en los últimos años, las organizaciones sindicales y empresariales consideran imprescindible la continuidad del fomento de la cultura preventiva en las empresas y entre los trabajadores, así como de la aplicación de la normativa en materia de prevención y vigilancia de la salud. Con el fin de alcanzar objetivos tales como una mayor integración de los sistemas preventivos en las empresas, el aumento de la formación adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo o la implantación de exámenes de salud específicos, empresas y trabajadores han de continuar realizando un esfuerzo conjunto y, para ello, establecen en el ANC de 2007 los criterios que guiarán la negociación colectiva en este ámbito.

En la prórroga para el año 2008, se señala que el capítulo relativo a «Seguridad y Salud en el trabajo» se mantiene en los mismos términos y además se añaden los acuerdos alcanzados por los firmantes en relación con el Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como una referencia a la modificación operada mediante la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2008 en la regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales[139].

[138] Entre otros muchos, IV CC general del sector de la construcción; III Convenio colectivo estatal de la madera; CC industria siderometalúrgica de Gipuzkoa.

[139] Véase subepígrafe 2.5.1 de esta Memoria.

RECUADRO II-11

CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN 2007

Integración de la prevención

Implantación de un Plan de prevención de riesgos laborales documentado.

Vigilancia de la Salud

Avanzar en la sustitución de los reconocimientos médicos generales por exámenes de salud específicos que se traduzcan en medidas concretas en los puestos de trabajo, con el fin de evitar nuevas enfermedades profesionales.

Formación

Recomendación de incluir, de forma orientativa, en los convenios colectivos sectoriales o de ámbito inferior, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función. Podrá concretarse también el número de horas de formación de los delegados de prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

Otras materias

Favorecer la inclusión del crédito horario de los delegados de prevención en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

Recomendación de negociar en cada ámbito sectorial estatal el establecimiento de un órgano u órganos paritarios específicos sectoriales para la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo y que desarrollarán programas con el objetivo de divulgar e informar sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas. El ámbito de aplicación será el de empresas con plantillas de entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores. Se aplicarán criterios de prioridad, tales como tasas de siniestralidad o mayores dificultades para la acción preventiva.

Posibilidad de negociar el establecimiento de procedimientos distintos a los previstos legalmente para la designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que dicha facultad de designación corresponde a los trabajadores o a sus representantes.

Posibilidad de negociar las formas en que los delegados de prevención han de colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva mediante el fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas adoptadas en este ámbito en la empresa.

Posibilidad de abordar en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgos, incluyendo los riesgos para la reproducción y la maternidad.

Recomendación de establecer procedimientos para analizar la incidencia y los efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la salud y la seguridad en el trabajo y, en su caso, adoptar medidas preventivas y de apoyo.

Posibilidad de incluir disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos.

Estrés laboral

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes comparten el Acuerdo marco europeo sobre el estrés ligado al trabajo, de 8 de octubre de 2004, y consideran que los criterios de actuación que recoge pueden resultar de gran utilidad tanto para sensibilizar sobre la materia como para prevenir o reducir este problema en el ámbito laboral.

Fuente: ANC 2007.

De acuerdo con los datos reflejados en la Estadística de Convenios Colectivos del MTAS, la evolución de la negociación colectiva en este ámbito muestra una tendencia de incorporación creciente de cláusulas sobre salud laboral en los convenios colectivos. En este

sentido, entre el año 2000 y el año 2005, último en el que tenemos acceso a datos definitivos, pues los relativos a 2006 y 2007 constituyen todavía cifras provisionales, y respecto a la cifra total de convenios, se ha producido un incremento del 14,3 por 100 en el número de convenios que incluyen este tipo de cláusulas.

Las cláusulas relativas a programas de prevención de riesgos experimentaron en dicho periodo de cinco años un crecimiento del 37,8 por 100, pues si en el año 2000 eran 2.044 los convenios colectivos que recogían cláusulas de este tipo, en 2005 fueron 2.818. Diversos incrementos presentan las cláusulas sobre «cursillos de formación en la materia» (36,3 por 100), «crédito horario mensual para los delegados de prevención» (47,2 por 100), «tiempo disponible para la formación de los delegados de prevención» (44,8 por 100) y las que hacen referencia a los «órganos paritarios de salud laboral» (28,2 por 100). Únicamente la cláusula relativa a la «designación de delegados de prevención distintos a los legales» es incorporada con menor frecuencia en los convenios colectivos de 2005 respecto a los del año 2000, experimentando una reducción del 44,3 por 100,

No obstante la progresiva incorporación de contenidos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, sigue siendo muy alto el número de convenios que se limitan a reproducir los contenidos de la Ley de Prevención de riesgos laborales cuando no hacen una mera referencia a la misma como instrumento que ha de regir la actividad preventiva en la empresa o se limitan a invocar principios generales sin articular prácticas que permitan desarrollar tales bases. Algunos convenios incluyen todavía la regulación contenida en la derogada Ordenanza General de Seguridad e higiene en el trabajo de 1971, utilizando terminología propia de ésta[140].

Algunos convenios contienen referencias detalladas acerca de los planes de evaluación de riesgos y al propio plan de preven-

[140] En este sentido, resulta reseñable la referencia a dicha Ordenanza y el compromiso de adaptación a la legislación vigente que se realiza en el preámbulo del IV CC general de la construcción, en el que se alude a la abundante producción normativa en materia de seguridad en las obras de construcción en los últimos años, la cual permite prescindir de los aspectos más obsoletos de la antigua Ordenanza.

[141] CC de la industria química; CC Minas de Almadén y Arrayanes, S.A; CC Repsol YPF, SA; CC Fertiberia, SA; CC Repsol Butano, SA.

ción[141]. También se observan, aunque en escasa medida, convenios que aluden al acoso moral, acoso sexual e incluso acoso por razón de origen étnico o racial[142], situaciones que adquieren cada vez mayor visibilidad debido a la mayor atención prestada hacia los mismos y a una mayor concienciación por parte de empresas y trabajadores. Son pocos los convenios analizados que dedican un apartado a la ropa de trabajo y medios de protección[143], a pesar de los riesgos que implica el uso inadecuado o el no uso de los medios puestos a disposición del trabajador. Son escasos también los que incluyen planes de actuación respecto a las empresas contratistas, incluyendo la formación de su personal, la elaboración de un plan de seguridad, el establecimiento de medidas de coordinación y medidas de vigilancia y control[144].

Diversos convenios comienzan a incorporar medidas de protección de la maternidad[145] y a las víctimas de violencia de género.

En materia de formación, la mayoría de los convenios analizados remiten a la LPRL, y, excepcionalmente, prevén la creación de comisiones encargadas de examinar los programas formativos[146] o detallan la forma en que se va a llevar a cabo la formación[147].

En cuanto a la elección de los delegados de prevención, la gran mayoría de convenios colectivos se remite a la LPRL para concretar su número. No obstante, y también excepcionalmente, algunos convenios modifican lo establecido en dicha Ley y amplían la cifra de delegados de prevención[148]. La formación de los delegados, a pesar de ser una de las piezas clave de la acción preventiva junto a la formación de los trabajadores, no figura en los convenios colectivos sino como mera reproducción de lo establecido en la LPRL y sólo es tratada de forma específica de manera excepcional[149].

[142] CC de la industria química.
[143] Como ejemplo, véase el CC Minas de Almadén y Arrayanes, SA.
[144] CC Repsol YPF, SA.
[145] CC Repsol YPF, SA; CC Repsol Butano, SA.
[146] CC Repsol Química, SA.
[147] CC general de la construcción.
[148] CC Fertiberia, SA ; CC industria química.
[149] CC Repsol Butano, SA.

D. *Previsión social complementaria*

Desde los sucesivos ANC, la negociación colectiva ha venido incorporando progresivamente un tratamiento más amplio de cláusulas de previsión social complementaria, más acentuadamente en la negociación de ámbito de empresa, lo que ha supuesto su afectación a un número creciente de trabajadores. Los datos de 2006 y 2007, aún provisionales, reflejan, en términos generales, la consolidación de las cláusulas de esta naturaleza en la negociación colectiva (cuadro II-54).

El establecimiento en los convenios colectivos de planes de pensiones se ha incrementado paulatinamente en los últimos años, beneficiando a un número cada vez mayor de trabajadores. El ámbito donde se ha producido un mayor incremento de éstos ha sido en los convenios empresariales. No obstante, se puede apreciar que el desarrollo de los planes de pensiones dentro de la negociación colectiva se mantiene todavía en niveles relativamente bajos, quedando un amplio margen por recorrer para la generalización de estos instrumentos de protección social complementaria.

Complementos por pensiones

La instrumentación por parte de las empresas de planes de pensiones en beneficio de los trabajadores recibe un tratamiento dispar en los distintos ámbitos de la negociación colectiva. Los convenios de ámbito de empresa son los que, con mayor frecuencia, contienen previsiones en este sentido. Se observan también, aunque en menor número, en los ámbitos estatal[150] y autonómico[151] y en muy escasa medida en el ámbito provincial.

La regulación que llevan a cabo los convenios de los planes de pensiones es bastante similar. Estos, por lo general, se encuadran en

[150] Véase el CC interprovincial de empresas de centros de jardinería. Este prevé un plan del sistema de empleo, promoción conjunta y aportación definida. También hay algún convenio que contempla cláusulas en torno al estudio y consiguiente formalización de planes de pensiones como es el caso del CC básico para las industrias cárnicas.

[151] Véase CC de trabajo de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para el año 2007. Prevé que a través de una Comisión específica creada a este efecto, se estudie la posibilidad de crear un complemento por jubilación a través de un plan de pensiones. El Plan de pensiones que instrumente el complemento por mejora de la jubilación, de empresas de menos de 250 trabajadores, será de promoción conjunta.

CUADRO II-54

EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA, 2002-2006

(En porcentaje de convenios y trabajadores afectados)

Tipo de cláusulas	Convenios					Trabajadores				
	2002	2003	2004	2005	2006*	2002	2003	2004	2005	2006*
Total convenios										
Total	**77,6**	**78,5**	**78,6**	**79,4**	**80,2**	**69,4**	**74,4**	**76,2**	**75,9**	**75,0**
Complemento a la jubilación	24,5	23,4	21,9	21,8	22,1	24,5	22,4	19,1	19,8	18,9
Complemento a la invalidez	25,0	25,3	25,3	25,4	25,9	29,8	29,8	27,8	27,9	27,8
Complemento a la enfermedad común	52,3	53,2	53,0	54,3	54,7	43,9	48,9	49,2	47,1	48,4
Complemento a la maternidad	12,0	12,6	12,1	12,7	13,7	9,0	10,3	12,4	13,0	13,2
Complemento a los accidentes de trabajo y enfermedad profesional	61,2	62,3	62,4	63,0	63,3	58,5	63,6	65,1	63,2	62,9
Establecimiento de Planes de Pensiones	7,7	8,2	8,6	9,8	11,0	3,1	3,5	3,5	4,1	4,5
Convenios de empresa										
Total	**80,2**	**80,7**	**81,2**	**81,4**	**82,2**	**80,5**	**86,2**	**84,9**	**86,6**	**86,2**
Complemento a la jubilación	25,1	24,4	22,7	22,8	23,0	24,3	25,5	21,3	26,5	23,1
Complemento a la invalidez	25,7	25,6	25,9	25,1	25,9	30,9	33,2	29,1	33,4	30,4
Complemento a la enfermedad común	56,2	56,6	56,2	57,0	57,3	63,6	62,9	63,2	62,8	60,6
Complemento a la maternidad	13,7	14,2	13,4	14,2	15,4	25,6	25,4	23,4	26,4	26,5
Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	63,6	64,0	64,3	64,1	64,3	67,4	65,2	65,1	65,5	68,0
Establecimiento de Planes de Pensiones	9,3	10,0	10,6	12,1	13,5	14,0	15,9	17,2	20,0	22,7
Convenios de otro ámbito										
Total	**69,9**	**71,6**	**71,1**	**78,8**	**74,2**	**68,1**	**72,9**	**75,2**	**74,7**	**73,6**
Complemento a la jubilación	22,7	20,6	19,5	20,1	19,0	24,5	22,0	18,9	19,1	18,4
Complemento a la invalidez	23,1	24,2	23,5	28,0	25,9	29,6	29,4	27,7	27,3	27,5
Complemento a la enfermedad común	41,0	43,0	43,7	49,6	46,6	41,7	47,1	47,7	45,4	46,9
Complemento a la maternidad	7,2	7,7	8,3	8,6	8,4	7,2	8,4	11,2	11,6	11,6
Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	54,1	57,1	56,8	63,8	60,3	57,5	63,4	65,1	63,0	62,2
Establecimiento de Planes de Pensiones	2,9	2,7	2,8	3,1	3,1	1,9	1,9	2,0	2,4	2,2

* Datos provisionales.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

la modalidad del sistema de empleo, siendo el promotor la propia empresa y los partícipes los trabajadores. Suelen ser planes de aportación definida en los que la aportación se fija en términos absolutos o tomando como referente las retribuciones de los propios partícipes[152]. No obstante, se observan convenios que prevén planes de pensiones de carácter mixto que contemplan tanto aportaciones como prestaciones definidas[153]. A través de estos planes se cubren, en algunos casos, además de la jubilación, otras situaciones de necesidad como la incapacidad permanente y la muerte y supervivencia.

Es frecuente que la adhesión al plan se condicione al cumplimiento de determinados requisitos como que el trabajador acredite una determinada antigüedad en la empresa, entre otros[154].

Entre todos los convenios de los diferentes ámbitos analizados es usual (algo más en el ámbito autonómico y en el provincial) encontrar cláusulas homogéneamente articuladas de previsión social complementaria a favor de todos los empleados de la empresa ante situaciones de incapacidad permanente y muerte. Por regla general, el ámbito de protección objetivo de los convenios alcanza a la muerte y a la invalidez, y en cuanto a esta última, la mayor parte de ellos la protege en sus grados de total, absoluta y gran invalidez[155]. Lo más habitual es que se tenga en cuenta cuál es la causa determinante de la situación de necesidad, así hay convenios que sólo protegen al trabajador frente a las contingencias antes señaladas que exclusivamente se hayan causado por causas profesionales[156]. La manera predominante de articular este tipo de previsión es mediante la suscripción de una póliza de seguro por la empresa en la que se garantizan indemnizaciones a tanto alzado en caso de que se produzcan estas contingencias.

Mejoras por IT, maternidad y riesgo durante el embarazo

La práctica totalidad de los convenios colectivos analizados mejoran la prestación económica de la Seguridad Social por IT. Esta protección se concreta en la gran mayoría de los casos en un complemento a la prestación del sistema de pensiones, para así garanti-

[152] Véase CC de Gallina Blanca, SA.
[153] Véase CC de Bridgestone Hispania, SA. Fábricas.
[154] Véase CC de Repsol YPF, SA.
[155] Véase CC de mataderos de aves y conejos.
[156] Véase CC de estaciones de servicio.

zar al trabajador el cien por cien del salario que hubiera percibido de encontrarse trabajando.

Por lo general, el nivel de esta protección no es en todos los casos homogéneo, ya que en muchas ocasiones ésta depende de la causa, común o laboral, de la que derive. Es de advertir el tratamiento más beneficioso que casi siempre reciben las contingencias profesionales con respecto de las comunes[157]. Este especial nivel de protección se plasma en una mayor cantidad de salario asegurado, en una ampliación de los complementos salariales asegurados y en una extensión del periodo de tiempo de cobertura de las contingencias. En este sentido, mencionar que aunque las situaciones de IT tengan su origen en causas comunes, si llevan aparejada hospitalización, su nivel de protección aumenta y se asemeja bastante a la de las situaciones surgidas por causas profesionales[158].

En lo que se refiere a las situaciones de baja por maternidad y de riesgo durante el embarazo, que en algunos convenios son tratadas conjuntamente con los complementos por IT en el mismo artículo[159], en los convenios analizados se ha observado un tratamiento escaso de las mismas, con independencia del ámbito negocial. En los pocos casos en que éstas son contempladas, su tratamiento es bastante homogéneo en todos los ámbitos. Por lo general, se introducen cláusulas que se limitan a reiterar los términos de la ley. En los casos en que estas situaciones se contemplan de forma diferente, se prevé la obligación por parte de la empresa de completar la prestación de la Seguridad Social hasta garantizar a la trabajadora el cien por cien de su salario[160].

Otras cláusulas de previsión complementaria

Al margen de los complementos ya analizados algunos convenios protegen otras situaciones relacionadas, fundamentalmente, con la asunción de responsabilidades familiares. Estas situaciones se dan sobre todo en el ámbito empresarial, mientras que en el resto de ámbitos su aparición es muy escasa. Estas medidas se plasman

[157] Véase CC del sector de harinas panificables y sémolas.

[158] Véase CC estatal de la industria del arroz.

[159] Véase CC de la industia química.

[160] En ambas situaciones, en el caso de riesgo durante el embarazo tras la entrada en vigor de la LOIEMH, la prestación del sistema de Seguridad Social alcanza al 100 por 100 de la base reguladora.

en ayudas de pago único en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho, o por el nacimiento de hijos[161] y en el abono periódico de una cantidad fija en caso de que el trabajador tenga hijos menores de una edad determinada o familiares a cargo con algún tipo de discapacidad reconocida por el sistema público[162], en cuyo caso la cuantía de la ayuda puede variar en función del grado de discapacidad[163].

2.3. Conflictividad laboral

2.3.1. **Huelgas: principales características y tendencias**

La conflictividad laboral ha seguido una tendencia de importante y progresiva disminución a lo largo de las últimas décadas, evolución que es especialmente significativa en el terreno de las huelgas (gráfico II-13). El número de conflictos desarrollados, su dimensión en términos de trabajadores participantes y su repercusión en cuanto a jornadas no trabajadas, han experimentado una paulatina reducción, si descontamos el impacto en determinados años de varias huelgas generales[164]. Desde 1994, año de la recuperación económica y del empleo tras el último periodo recesivo, el número de huelgas se ha situado todos los años por debajo de los novecientos conflictos, frente a las más de mil huelgas anuales de la década anterior, y, desde 1997, año que marca una nueva inflexión en la serie, el número de huelgas se ha mantenido todos los años significativamente por debajo de las ochocientas. En cuanto al número de participantes, aunque ha experimentado mayores variaciones, también se observa una tendencia histórica de reducción de la dimensión de las huelgas, que parece consolidarse en el último quinquenio tras un importante aumento en el periodo 1999-2002. Algo similar cabe decir de la repercusión de las huelgas, al haberse situado éstas en cifras muy por debajo de los dos millones de jornadas no trabajadas desde hace más de una década con la excepción de los años 2000, 2002 y 2004.

[161] Véase CC de Aldeasa, SA, para los años 2007 a 2010.

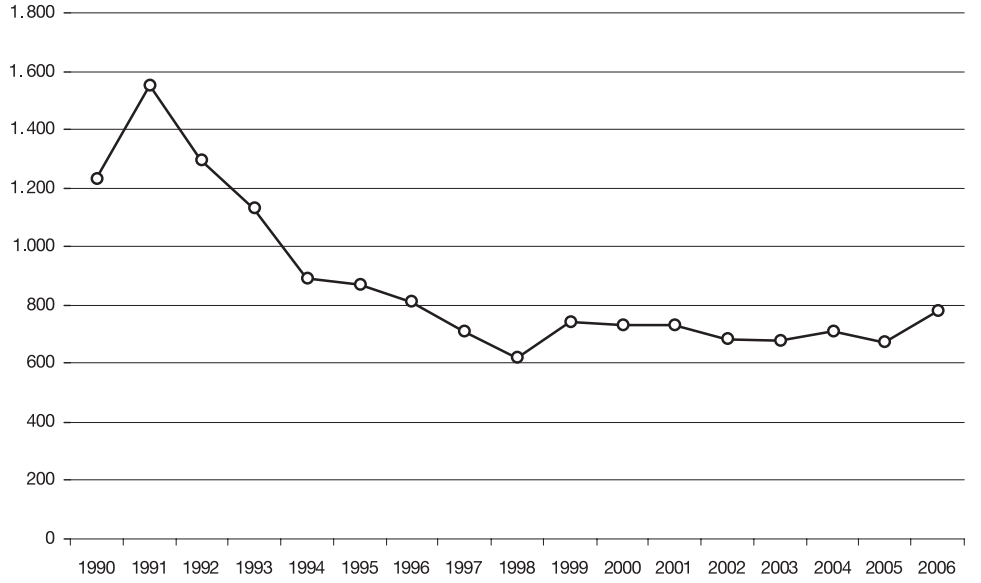
[162] Véase CC de Electrolux Home Products España, SA. Servicio de postventa.

[163] Véase CC de Cargill España, SA, y AOP Iberia, SL, para 2007- 2008.

[164] Cabe recordar, por su amplia repercusión, las huelgas generales convocadas en 1988, 1992, 1994 y 2002.

GRÁFICO II-13

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE HUELGAS, 1990-2006



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Esta tendencia histórica de reducción de la conflictividad por huelgas ha venido marcada por múltiples factores relacionados, en la última etapa, con la duración e intensidad del ciclo de expansión de la economía asociadas a intensos procesos de diálogo y concertación social, entre ellos el diálogo de carácter bipartito representado por los ANC, con la formulación de orientaciones para la negociación colectiva salarial y de otras condiciones de trabajo y de empleo, así como con la consolidación de los órganos y procedimientos de solución extrajudicial autónoma de conflictos laborales.

Con la conflictividad por huelgas estabilizada dentro de estas cifras, la principal consideración que cabe hacer respecto de 2007 es que las huelgas se mantuvieron dentro de parámetros similares (cuadro II-55). Con todo, el carácter provisional de los datos disponibles aconseja no realizar por ahora una comparación estricta con los de

años anteriores[165], de manera que no es posible aventurar si los datos definitivos del año, una vez que estén disponibles, se asimilarán más, dentro del último decenio, a los del periodo 2000-2003, de paulatina reducción del número de conflictos, o irán en la dirección de repunte de los años 2004 y 2006, lo que parece más probable en el contexto de desaceleración económica y del empleo iniciada durante la segunda mitad del año. Lo que sí parece claro es que los datos, aunque provisionales, apuntan a una mayor repercusión de las huelgas en 2007 en términos de jornadas no trabajadas. Y, asimismo, que dichas huelgas tuvieron lugar en centros de trabajo de mayor tamaño y tuvieron una duración media mayor que las registradas en 2006.

Las huelgas desarrolladas en 2007 tuvieron, de media, una participación de 690 trabajadores y 1.636 jornadas no trabajadas por conflicto, con 2,4 jornadas perdidas por participante. Un rasgo destaca-

CUADRO II-55

HUELGAS DESARROLLADAS, 1998-2007

(Principales características)

Años	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Centros de trabajo convocados		Centros de trabajo implicados	
				Número	Plantilla	Número	Plantilla
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	779	499.240	927.402	130.298	1.504.155	108.232	1.201.288
2007	626	431.827	1.024.244	39.629	1.229.704	36.830	1.093.130

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales,* marzo de 2008.

[165] Los datos que ofrece el Boletín de Estadísticas Laborales para 2007 son provisionales. La experiencia muestra que, tras ser depurados y regularizados en el proceso estadístico, los datos definitivos varían sensiblemente al alza. Así, a modo de ejemplo, esta variación fue para 2006 de 115 huelgas más desarrolladas sobre los datos disponibles en marzo de 2007, con 62.000 participantes más y una diferencia de 235.636 jornadas no trabajadas más.

ble es el relativo al amplio eco que parece haber tenido la convocatoria de huelgas en términos de centros de trabajo implicados, que alcanzaron el 93 por 100 de todos los convocados, al tiempo que la participación relativa, como porcentaje de trabajadores participantes sobre la plantilla total convocada habría sido, con un 35 por 100, de las más altas en los últimos años, todo ello con la cautela del carácter provisional de los datos disponibles.

También con esa cautela, los motivos que animaron las convocatorias de huelga giraron de forma muy mayoritaria en torno a la negociación de los convenios colectivos, con alrededor del 57 por 100 del total de las jornadas no trabajadas, como forma de presión durante la negociación, por presión ante la negativa a firmar o revisar un convenio, o, generalmente con menor importancia, por diferencias de interpretación de las cláusulas de un convenio vigente.

Otro rasgo destacable es que, si bien durante los últimos años han predominado los paros de muy corta o de corta duración, de hasta diez días, en 2007 los datos provisionales indican que han tenido mayor incidencia conflictos de duración media o larga, de once a veinte días y de más de veinte días, en número de participantes, y, por tanto, en número de jornadas no trabajadas.

Por grandes sectores, aunque la mayor parte de las huelgas, atendiendo a su repercusión económica en términos de jornadas no trabajadas, afectó al sector servicios, con un 34 por 100, destaca la incidencia de las huelgas en el sector de la construcción, por segundo año consecutivo y muy por encima de la registrada en 2006, que concentró casi otra tercera parte del total de jornadas perdidas.

A la construcción le siguió, a bastante distancia, la industria. Precisamente en ésta, unas pocas ramas concentraron prácticamente el 70 por 100 de las jornadas no trabajadas en el sector industrial: fabricación de otro material de transporte, fabricación de automóviles, papel y artes gráficas y metal. Las ramas de servicios con mayor repercusión de las huelgas fueron, por su parte, el transporte, la Administración pública, la sanidad y la educación. Estas cuatro ramas, con una fuerte presencia del sector público como proveedor de servicios básicos a los ciudadanos, concentraron, por sí solas, el 67,5 por 100 del total de jornadas no trabajadas por huelga en el sector servicios, confirmando una seña de identidad de la conflictividad

actual por huelgas, como es su creciente repercusión en el ámbito de los servicios públicos.

Lo anterior, unido a otras notas de la conflictividad por huelgas en el periodo más reciente, apunta a unas características de ésta que, si bien se mantienen constantes a grandes rasgos, se estarían haciendo más complejas por la aparición de focos de conflictividad que presentan una mayor duración por término medio, que se concentran en determinadas actividades en las que hay mayor presencia de otros sindicatos distintos de las organizaciones sindicales más representativas, como las concesiones de gestión de servicios públicos, la limpieza, el transporte de personas y de mercancías, o actividades de mantenimiento y conservación, entre otras, y que a menudo producen un fuerte impacto social.

Por último, territorialmente, algunas provincias registraron conflictos con fuerte repercusión en términos de jornadas no trabajadas, como fue el caso de Pontevedra y de Cádiz, en las que se dio el mayor número. Por detrás de Galicia y Andalucía, a la cabeza a causa de esta circunstancia, se situaron Asturias, el País Vasco, Madrid y Cataluña, esta última fundamentalmente por la conflictividad registrada en Barcelona.

2.3.2. **Procedimientos extrajudiciales de solución autónoma de conflictos laborales**

Diez años de actividad del SIMA

La solución de los conflictos laborales mediante cauces extrajudiciales articulados a través de la autonomía colectiva constituye uno de los aspectos de las relaciones laborales que presenta resultados más notables. En el ámbito estatal, la conflictividad canalizada a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), ha seguido una tendencia creciente, con la excepción de los dos últimos años, desde el comienzo efectivo de su actividad en febrero de 1998 (gráfico II-14). En un decenio de actividad, los conflictos tramitados cada año por el organismo creado y regido por el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)[166], han pasado

[166] En la actualidad, el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC III), firmado el 29 de diciembre de 2004, por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, complementado por el correspondiente Acuerdo Tripartito, entre las anteriores organizaciones y el Gobierno.

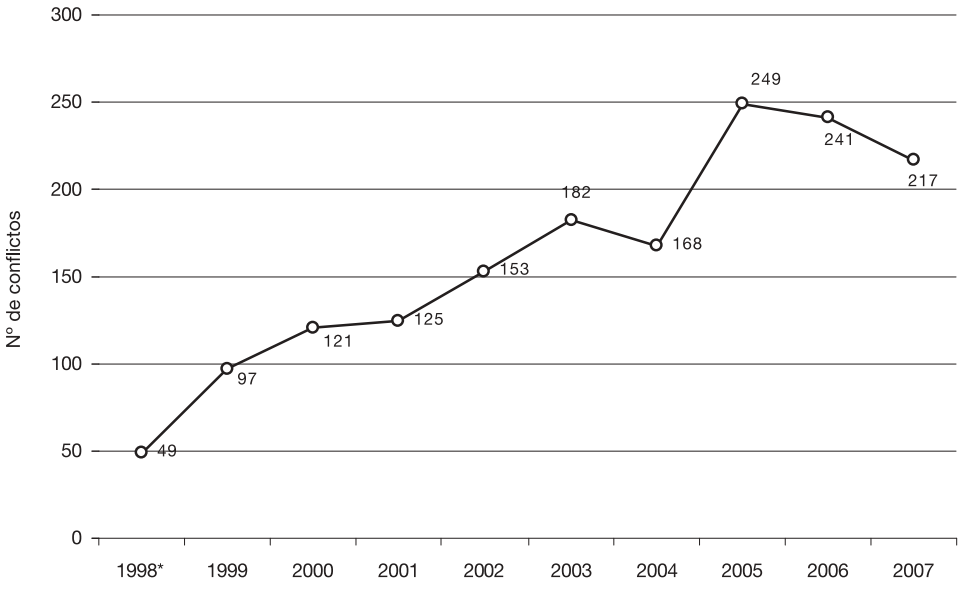
desde el medio centenar a más de doscientos, con un volumen creciente de empresas y trabajadores afectados.

Esta evolución se ha traducido en la consolidación progresiva del SIMA como órgano que canaliza, en su práctica totalidad, la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales pertenecientes a su ámbito de actuación, en relación con la conflictividad gestionada por los órganos administrativos de MAC en ese mismo ámbito. Así, los conflictos laborales que comprende el ámbito del ASEC han pasado a ser tramitados por el SIMA desde un 60 por 100 en 1998, año de comienzo de su actividad, hasta más del 96 por 100 en 2007.

En 2007, sin embargo, se registró un descenso, por segundo año consecutivo, en el número de conflictos tramitados por este organis-

GRÁFICO II-14

EVOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRAMITADOS POR EL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA), 1998-2007



(*) Fecha de comienzo de actividad: 9 de febrero de 1998.

Fuente: Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

mo, aunque no en el de trabajadores afectados por ellos, que superaron los 1,2 millones. Este dato se debió, fundamentalmente, a una disminución en el tipo de conflictos predominante en la actividad del SIMA, los de interpretación o aplicación de una norma estatal o convenio colectivo (cuadro II-56); también, aunque en menor medida, a la disminución de los conflictos por bloqueo en el proceso de negociación colectiva. Por el contrario, se mantuvieron constantes, respecto al año anterior, los conflictos por huelga[167].

CUADRO II-56

CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA, 2006-2007

	2006		2007		2006		2007	
	Conflictos				Trabajadores			
	241		217		954.586		1.245.921	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ámbito								
Empresa	221	91	202	93	269.049	28	337.921	27
Sector	20	9	15	7	685.537	72	908.000	73
Tipo de conflicto								
Interpret./Aplicación	199	83	179	83	543.501	57	912.528	73
Huelga	33	14	32	15	275.985	29	267.956	22
Bloqueo negociación	9	3	4	2	135.100	14	64.600	5
Periodo de consultas	0	0	1	0	0	0	600	0
Controv. C.Paritaria	0	0	1	0	0	0	237	0
Procedimiento								
Mediación	238	99	214	99	953.136	99	1.244.721	100
Arbitraje	3	1	3	1	1.450	1	1.200	0
Resultados								
Acuerdos	90	37	71	33	414.929	43	118.789	10
Laudos arbitrales	3	1	2	1	1.450	1	1.000	0
Sin acuerdo	119	50	113	51	423.759	44	972.740	78
Otros	29	12	28	13	114.448	12	147.692	11

Nota: Otros resultados: intentados sin efecto, archivados y en trámite.

Fuente: SIMA.

[167] Continúa siendo irrelevante, por último, el volumen de conflictividad tramitada en el SIMA por otro tipo de conflictos, que, sin embargo, sí poseen mucha relevancia desde el punto de vista cualitativo para la gestión del trabajo en las empresas y el desarrollo de las relaciones laborales, como los suscitados con ocasión de los periodos de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como las controversias en el seno de las comisiones paritarias, por aplicación o interpretación de un convenio colectivo, con bloqueo de la adopción de acuerdo.

Ese descenso del número total de conflictos, el tercero en los diez años de funcionamiento del SIMA, fue, no obstante, más acusado que en los anteriores. Aunque no conviene restarle importancia, es pronto para valorar el carácter de esta reducción y sus causas, que pueden responder a una disminución general del tipo de conflictos sometidos a los procedimientos de conciliación-mediación, como también refleja la estadística de los órganos administrativos de composición de conflictos.

La actividad desarrollada por el SIMA en estos años se ha abierto al conjunto de sectores de la economía, en consonancia con el alcance intersectorial del ASEC y con la creciente adhesión al mismo de sectores y empresas. No obstante, en los últimos años se ha podido observar una cierta concentración de la conflictividad sometida a los procedimientos del ASEC en torno a determinados sectores que, por sí solos, abarcan un porcentaje relevante del total. En 2007 continuó este mismo patrón con media docena de sectores que concentraron las dos terceras partes del total de conflictos tramitados: industria química (50), *telemarketing* (31), grandes almacenes (23) y metal (16), seguidos a distancia por empresas consultoras y alimentación, bebidas y tabaco.

Por materias, los conflictos más abundantes fueron los relacionados con el salario (73) y el tiempo de trabajo (33), seguidos de lejos por otro tipo de controversias como las relacionadas con los beneficios sociales y la previsión social complementaria, los sistemas de clasificación profesional o las discrepancias en la composición negociadora, todos ellos entre los conflictos de interpretación y aplicación; entre los que dieron lugar a la convocatoria de una huelga, los más abundantes se dieron como forma de presión durante la negociación del convenio colectivo (11), seguidos por los derivados de regulaciones de empleo (8).

El grado de eficacia de los procedimientos seguidos ante el SIMA ha seguido una tendencia positiva en los resultados, más visible en los últimos años. Así, si en el periodo 1998-2004 se alcanzaron acuerdos en mediación en un 27 por 100, como media[168], de los conflictos totales tramitados, en 2005 y 2006 este tipo de finalización supuso el 37 por 100 de dichos conflictos, alcanzando, respectivamente, a un 31 y

[168] Véase Memoria CES 2003 y 2004, capítulo II.

a un 43 por 100 de trabajadores. Por su parte, en 2007, la frecuencia de los acuerdos fue del 33 por 100, si bien el porcentaje de trabajadores afectados por estos acuerdos fue sólo del 10 por 100[169].

La actividad del SIMA, junto con la llevada a cabo por los órganos autonómicos de solución extrajudicial autónoma de conflictos, que también ha seguido una tendencia de crecimiento en estos mismos años, ha contribuido al fortalecimiento de la autonomía colectiva en la dinámica de las relaciones laborales y a reducir la judicialización de la conflictividad laboral[170]. La conflictividad tramitada por estas vías ha sido predominantemente jurídica, de interpretación o aplicación de normas y convenios colectivos, a través del procedimiento de la mediación, aunque también ha servido para encauzar un cierto número de conflictos económicos con el resultado, en ocasiones, del desbloqueo de la negociación de convenios colectivos o de la desconvocatoria de huelgas.

El conflicto típico que las partes han sometido al SIMA en estos años ha sido, así, un conflicto de interpretación o de aplicación de norma estatal o del convenio colectivo de empresa, sometido a un procedimiento de mediación y con acuerdo en, aproximadamente, la tercera parte de los casos. No obstante, también han sido muy relevantes, por el número de trabajadores y de empresas afectados, los conflictos que han afectado a sectores enteros. Por el tipo de procedimiento, sin embargo, destaca el escaso recurso al arbitraje, también como una constante en la solución de los conflictos laborales.

Actividad de los órganos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales

La evolución de la conflictividad laboral tramitada a través de órganos de solución extrajudicial creados por la autonomía colectiva en el ámbito de las comunidades autónomas ha seguido, asimismo, una tendencia de crecimiento en estos años, canalizando un impor-

[169] Estos porcentajes corresponden a los que ofrece el SIMA en sus tablas estadísticas anuales. El porcentaje de efectividad es mayor si se tiene en cuenta el número de acuerdos en relación únicamente a los procedimientos de mediación (descontando los arbitrajes) tramitados totalmente, es decir, excluyendo los procedimientos intentados sin efecto, archivados y en trámite.

[170] Habría que relativizar, no obstante, la intensidad de dicha contribución, ya que los procesos judiciales de conflictos colectivos han seguido una tendencia ascendente, al menos en los últimos seis años. En 2007 volvieron a registrar un aumento muy significativo, de más del 25 por 100, un salto similar al que se dio en 2004. Dicho aumento fue más intenso en la primera mitad del año y en el cuarto trimestre de 2007.

tante volumen de conflictos sobre todo en procedimientos de mediación. La actividad del conjunto de estos órganos se ha cuadruplicado en diez años, pasando a gestionar un volumen de más de 4.000 conflictos colectivos que, en el último año, afectaron a casi 2,9 millones de trabajadores y más de 229.000 empresas (cuadro II-57). A ello hay que añadir la tramitación anual de los conflictos individuales que llevan a cabo algunos de estos órganos con competencias al respecto. Las causas de esta evolución han sido, principalmente, la progresiva implantación de estos órganos en todas las comunidades autónomas y la creciente confianza de las partes de los conflictos en los sistemas gestionados desde la propia autonomía colectiva, reflejado en el progresivo trasvase de conflictividad desde los cauces administrativos de MAC.

CUADRO II-57

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES, 2007

(Conflictos colectivos, Comunidades Autónomas)

Comunidad autónoma (Órgano gestor)	N.º conflictos	Conciliación Mediación	Arbitraje	Trabajadores afectados	Empresas afectadas	Resultado Conciliación Mediación			
						Con acuerdo		Sin acuerdo	Otros*
						Nº	%		
Andalucía (SERCLA)	713	712	1	1.225.547	163.513	279	52	256	177
Aragón (SAMA)	141	141	0	28.962	124	62	50	63	16
Asturias (SASEC)	180	179	1	73.498	1.604	41	35	77	57
Baleares (TAMIB)	42	42	0	6.592	n.d.	13	43	17	12
Canarias (TLC)	197	197	0	28.323	n.d.	43	31	97	57
Cantabria (ORECLA)	112	111	1	26.536	946	40	45	48	23
Castilla y León (SERLA)	255	255	0	110.522	2.703	105	49	111	35
Castilla-La Mancha (J. Arbitral)	192	191	1	79.967	2.373	96	63	57	25
Cataluña (TLC)	807	784	23	175.331	1.194	333	51	323	128
Extremadura (SERMAE)	43	42	1	72.777	11.739	22	67	11	9
Galicia (CRL-AGA)	56	41	15	43.820	5.492	34	89	4	18
Madrid (Inst. Laboral)	588	588	0	440.808	8.769	261	57	199	128
Murcia (ORCL)	71	71	0	47.445	6.180	31	53	27	12
Navarra (TLN)	25	25	0	n.d.	n.d.	4	29	10	6
País Vasco (PRECO)	351	342	9	81.146	n.d.	105	37	179	59
La Rioja (TLR)	15	14	1	1.810	15	3	23	10	1
Comunidad Valenciana (TAL)	329	324	5	435.987	24.538	84	32	181	69
Total	**4.117**	**4.059**	**58**	**2.879.071**	**229.190**	**1.556**	**48**	**1.670**	**832**

* Otras: archivadas, intentadas sin efecto y en trámite.

Fuente: elaboración propia con los datos suministrados por los órganos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos.

También en los órganos autonómicos de solución extrajudicial prevalecen los conflictos que tienen como causa la interpretación o aplicación de convenios colectivos o de normas, de ámbito de empresa, y destaca, asimismo, el recurso mayoritario a los procedimientos de conciliación-mediación, y la importancia más escasa que reviste el arbitraje, con alguna excepción en el que éste suele ser más significativo, como Cataluña, junto con otras comunidades como Galicia, el País Vasco o la Comunidad Valenciana en 2007.

Del conjunto de los órganos autonómicos, seis de ellos concentraron en 2007 casi las tres cuartas partes de todos los conflictos solicitados y alrededor del 86 por 100 de los trabajadores y empresas afectados: Andalucía, Castilla y León, Cataluña, Madrid, País Vasco y Comunidad Valenciana. El análisis por sectores de los conflictos tramitados por estos órganos refleja también bastante concentración en algunos ámbitos como la industria del metal, la industria química, el transporte, la hostelería, la sanidad o la limpieza.

En Andalucía predominaron los conflictos en la industria manufacturera[171], en actividades inmobiliarias y en transporte, hostelería, actividades sanitarias y comercio. En Cataluña destacaron los conflictos en el sector del metal, con un 30 por 100 de todos los tramitados por el TLC, seguidos a distancia por la sanidad, la industria química y los transportes. En Madrid, el protagonismo lo tuvo también el sector del metal, con un 20 por 100, seguido de transportes, limpieza pública, químicas y construcción[172]. En Castilla y León el mayor número de conflictos se dio también en el metal, con un 28 por 100 del total, seguido de alimentación e industria química; en el País Vasco los conflictos en la industria se concentraron casi totalmente en el metal y supusieron un 41 por 100 de los conflictos totales, mientras que en el ámbito de los servicios las actividades con más conflictos presentados fueron comercio y hostelería, transporte, sanidad y saneamiento y limpieza. Por último, en la Comunidad Valenciana, fue de nuevo el sector del metal el que aportó un número mayor de conflictos, seguido por el transporte, alimentos y bebidas y limpieza.

[171] La información aportada no da una mayor desagregación de datos en este ámbito.

[172] Bajo la rúbrica de servicios el Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid computa 139 conflictos, que es la mayor cifra pero sin desagregación que permita conocer con mayor detalle las actividades.

Considerando el tipo de asuntos laborales objeto de los conflictos, también se da un fuerte protagonismo, en el conjunto de las comunidades autónomas de las materias clásicas de la negociación colectiva como las reclamaciones salariales y las relacionadas con el tiempo de trabajo. Otros motivos de los conflictos, también importantes por su frecuencia, están ligados al proceso de negociación de los convenios colectivos, la modificación de condiciones de trabajo, incumplimiento de acuerdos, organización del trabajo o clasificación profesional.

Los conflictos con convocatoria de huelga, allí donde se dispone de información suficiente, revistieron cierta relevancia en algunos órganos autonómicos, y hubo bastante eficacia en los procedimientos empleados para su solución, caso de Andalucía, Asturias, Castilla y León o Madrid. En esta última comunidad, finalizaron con avenencia el 52 por 100 de dichos conflictos. En el caso de Andalucía, se presentaron 222 conflictos previos a convocatorias de huelga, de los cuales se solucionó con avenencia el 66 por 100, permitiendo desactivar 116 paros que habrían podido afectar a más de 41.000 empresas y 161.000 trabajadores.

Los órganos autonómicos se han venido caracterizando por una efectividad en la consecución de avenencia o acuerdo en los procedimientos de conciliación y mediación superior, como media en los últimos años, al 45 por 100 de los casos, acercándose en 2007 a la mitad de las mediaciones tramitadas[173], si bien con importantes diferencias entre los mismos.

Además de los conflictos colectivos, en 2007 los órganos autonómicos con competencias al respecto[174] conocieron 16.382 conflictos individuales, concentrados fundamentalmente en cuatro comunidades, Aragón, Baleares, Cantabria y Navarra. De ellos, las dos terceras partes fueron tramitados de forma efectiva, alcanzándose acuerdo en el 58 por 100 de los casos.

[173] El porcentaje de acuerdos se refiere a los procedimientos de conciliación-mediación (excluyendo los arbitrajes) totalmente tramitados, descontando por tanto los procedimientos en trámite, los intentados sin efecto y los archivados, generalmente por desistimiento de las partes.

[174] Se trata de los órganos de solución extrajudicial de conflictos de Aragón (SAMA), Baleares (TAMIB), Cantabria (ORECLA), Cataluña (TLC), Madrid (Instituto Laboral), Navarra (TLN), La Rioja (TLR), y el País Vasco (PRECO).

2.3.3. **Conciliaciones y mediaciones administrativas**

A diferencia de la evolución creciente que ha seguido la gestión de la conflictividad laboral por parte de los órganos de solución extrajudicial creados por la autonomía colectiva, las conciliaciones y mediaciones administrativas continuaron disminuyendo un año más y de forma acusada. Así, las conciliaciones colectivas disminuyeron en un 20 por 100, mientras que las mediaciones marcaron también la cifra más baja de los diez últimos años, indicando que 2006 fue una excepción en la tendencia de progresiva disminución de éstas (cuadro II-58). Las primeras, además, se concentraron, en sus dos terceras partes, en tres comunidades autónomas, Cataluña, Madrid y Galicia, las mismas que en 2006, y una quinta parte fueron interautonómicas, resueltas por la Dirección General de Trabajo del MTAS. Estas últimas afectaron a 2 millones de trabajadores, frente a los 811.000 de 2006, y a 44.700 empresas, frente a las 205 del año anterior, reflejo todo ello de un mayor peso de los conflictos de sector en estos mecanismos de solución en 2007.

Por otro lado, la efectividad de estos cauces de solución se mantiene estancada en cifras bajas; en 2007 finalizaron con avenencia un 7 por 100 de conciliaciones colectivas, lo que, además de responder

CUADRO II-58

CONCILIACIONES Y MEDIACIONES ADMINISTRATIVAS, 1998-2007

	Conciliaciones individuales				Conciliaciones colectivas				Mediaciones
	Total	Con avenencia	Sin avenencia	Otras	Total	Con avenencia	Sin avenencia	Otras	
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
2007	338.597	62.030	97.375	179.192	498	35	307	156	69

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*, marzo de 2008.

a su carácter de requisito necesario y previo a la vía jurisdiccional, puede ser reflejo de una cierta inercia en el recurso a los mismos desde determinados ámbitos.

Por lo que respecta a las conciliaciones individuales, se siguieron manteniendo en cifras históricamente bajas, aunque con un ligero aumento respecto a 2006, con 2003 como punto de inflexión a raíz de la reforma normativa que tuvo lugar en 2002 en materia de efectos del despido y del sistema de protección por desempleo. Dichos cambios también tienen reflejo en la evolución a la baja del número de conciliaciones terminadas con avenencia, que siguieron descendiendo en 2007. El repunte en las conciliaciones individuales se debió a un mayor número de las motivadas por causas distintas del despido, bien por reclamaciones de cantidad, sanciones u otras causas, mientras que las primeras se redujeron un año más. En estas últimas, sin embargo, aunque el porcentaje de las finalizadas con avenencia siguió descendiendo, continúa situado en torno al 40 por 100.

2.3.4. **Asuntos judiciales sociales**

Los datos del año no muestran apenas variaciones significativas con respecto a años anteriores en el conjunto de los asuntos resueltos (cuadro II-59). La cifra total de éstos se redujo por cuarto año consecutivo, aunque de forma mínima, quedando prácticamente igual que en 2006.

La principal excepción se dio en los procesos judiciales de conflictos colectivos, que han seguido una tendencia ascendente, al menos, en los últimos seis años. En 2007 volvieron a registrar un aumento muy significativo, de más del 25 por 100, un salto similar al que se registró en 2004 y que se concentró, sobre todo, en la primera mitad del año.

En el resto de conflictos se registraron variaciones muy menores. Dentro de los conflictos individuales, los correspondientes a despidos experimentaron una ligera reducción que no altera, prácticamente, la mayor frecuencia que vienen registrando desde 2001, coincidiendo con las reformas laborales acometidas en los primeros años de la presente década.

CUADRO II-59

ASUNTOS JUDICIALES SOCIALES RESUELTOS, 1998-2007

(Por tipo de asunto)

Años	Total	Conflictos individuales			
		Conflictos colectivos	Totales	Despidos	Seguridad Social
1998	240.728	1.306	154.465	45.182	84.957
1999	227.859	1.163	146.081	43.372	80.615
2000	232.782	1.293	154.055	45.233	77.434
2001	246.960	1.287	169.444	53.037	76.229
2002	282.475	1.567	199.001	61.071	81.907
2003	290.962	1.601	211.830	64.264	77.531
2004	279.628	2.129	202.081	62.620	75.418
2005	266.604	2.069	190.417	62.817	74.118
2006	265.806	2.152	188.895	64.422	74.759
2007	265.603	2.704	185.219	63.843	77.680

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales.*

2.4. Novedades en el marco normativo del empleo y de las relaciones laborales

2.4.1. **Un nuevo marco para el empleo público**

Con la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) por la Ley 7/2007, de 12 de abril, ha visto la luz un instrumento largo tiempo demandado que debe servir como elemento de cohesión y vertebrador de las relaciones de empleo en el ámbito de las Administraciones públicas ante las profundas transformaciones que se han producido en estos años en la sociedad, en la organización de dichas Administraciones y en la extensión y mayor complejidad de los servicios públicos. Con el desarrollo de las previsiones contenidas en el artículo 149.1.18 de la Constitución, después de casi tres décadas desde su aprobación, se ha procedido a dotar de manera completa las bases del regimen estatutario de los funcionarios, revisando y sistematizando la normativa basica anterior, y se ha procedido a la regulación de la prestación de servicios del conjunto de los empleados publicos, como una herramienta fundamental para favorecer la modernización de la Administración pública y de situarla en mejores condiciones para cumplir su función constitucional de

servir con objetividad los intereses generales y de garantizar a los ciudadanos la calidad en la prestación de los servicios públicos.

En el proceso de elaboración del EBEP hay que destacar el relevante papel jugado por el diálogo social, en el marco de la Declaración para el diálogo social en las Administraciones públicas firmada en 2004 por el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas de la función pública. Este proceso de diálogo se plasmó en junio de 2006 en un acuerdo en torno al proyecto de Estatuto Básico en el que se recogieron diversas propuestas de las organizaciones sindicales[175].

El EBEP se configura como una norma compleja en tanto que constituye un estatuto propio y común a las distintas clases de personal que prestan servicios en las Administraciones públicas y que, al mismo tiempo, es respetuoso con las legislaciones específicas que le son aplicables a éste, básicamente la legislación laboral y la legislación del personal estatutario y docente. En expresión de la Exposición de Motivos de la Ley 7/2007, el Estatuto «sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado». Es importante subrayar que el EBEP, además de establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, contiene las normas expresamente aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, configurando para éste una relación laboral de empleo público, como relación laboral común dotada de ciertas especificidades que se justifican por la naturaleza pública del empleador.

En relación con los funcionarios públicos, el carácter de norma básica del EBEP supone que su contenido se circunscribe a la regulación del núcleo de aspectos y de cuestiones comunes al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones públicas, quedando pendientes desarrollos posteriores mediante las correspondientes normas de función pública en los ámbitos de la AGE y de las comu-

[175] Véase Memoria CES 2006, capítulo II.2.1. Asimismo, cabe recordar que la elaboración del EBEP contó con la creación de una Comisión de Estudio integrada por expertos de reconocido prestigio en la materia, encargada de elaborar un documento base que sirviera de apoyo para la preparación de un futuro anteproyecto de Estatuto. En abril de 2005 se presentó el Informe del Estatuto Básico del empleado público, realizado por dicha Comisión, que, entre otros aspectos, aportaba un valioso diagnóstico de la situación del empleo público en España.

nidades autónomas en atención a sus atribuciones para la ordenación de sus funcionarios.

En cuanto al ámbito de aplicación, como se ha señalado, el EBEP abarca al conjunto de los empleados públicos. Es de aplicación, así, al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral de todas las Administraciones públicas, la Administracion General del Estado y las Administraciones autonómicas y locales, así como de los organismos públicos, Agencias y demás entidades de Derecho público vinculadas a las Administraciones, y de las universidades públicas. El EBEP, además, tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

El EBEP introduce, a lo largo de su articulado, novedades que afectan prácticamente a todos los aspectos de la relación de servicios de los empleados públicos, desde el acceso al empleo en las Administraciones públicas, las clases de personal, los derechos, individuales y colectivos, y los deberes, las condiciones de trabajo, la extinción de dicha relación o la planificación de los recursos humanos, entre otras.

Así, introduce una nueva clasificación del personal al servicio de las Administraciones públicas. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones públicas al servicio de los intereses generales. A su vez, los empleados públicos quedan clasificados en: funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, y personal eventual. En relación con las distintas clases de personal, el EBEP introduce diversos aspectos novedosos que afectan a todas las categorías, pero, quizás más intensamente, a los funcionarios interinos, en cuanto a las circunstancias que justifican el nombramiento de este tipo de personal, y al personal laboral. En relación con este último, destaca la modificación de la técnica empleada para delimitar los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral[176] y la carta de naturaleza que reci-

[176] Serán las leyes de función pública que se aprueben en desarrollo del EBEP las que establezcan los criterios para determinar los puestos que pueden ser desempeñados por personal laboral, teniendo en cuenta que se reservan a los funcionarios públicos las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas.

be la figura, acuñada por la jurisprudencia, del trabajador indefinido no fijo. En este ámbito, otra novedad importante la constituye la creación de la figura del personal directivo.

En el ámbito de los derechos de los empleados públicos, el EBEP enumera y precisa el catálogo de derechos individuales, algunos de ellos ejercidos colectivamente, que les corresponden. Es uno de los aspectos del EBEP que mejor refleja su carácter de norma unitaria para las distintas clases de personal, ya que, a excepción del derecho a la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera, titularidad del personal que configura el núcleo central en las Administraciones públicas, se trata de derechos que corresponden por igual a las distintas clases de empleados públicos. Junto a derechos de raigambre más clásica, configurados en torno a la relación funcionarial, cabe destacar las referencias a la formación continua, al respeto frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, a la no discriminacion, a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, a la protección eficaz de la salud laboral, y al conjunto de derechos orientados a la tutela de los intereses colectivos de los empleados públicos.

En la regulación de los derechos individuales, destaca lo relativo a la carrera profesional y a la promoción profesional en las Administraciones públicas. Partiendo de que la promoción profesional es un derecho de todos los empleados públicos, el EBEP regula en detalle el derecho a la promoción profesional de los funcionarios de carrera, remitiéndose a lo establecido en la legislación laboral para este personal. Respecto de los primeros, el EBEP configura este derecho como un conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Para ello articula distintos modelos de carrera y de promoción, horizontal y vertical, además de potenciar la movilidad entre Administraciones y la formación. Destaca, en este terreno, la previsión de establecimiento de sistemas de evaluación del desempeño, como un sistema que mide la conducta profesional, el rendimiento y el logro de resultados de manera objetiva y transparente.

Entre los derechos de ejercicio colectivo, destaca la ordenación de la negociacion colectiva, reconocida como derecho de los empleados públicos en su conjunto, si bien el EBEP regula específicamente la negociación colectiva de los funcionarios públicos. Con carácter general, se han clarificado los principios, el contenido, los

efectos y los limites de la negociación colectiva, y se ha mejorado su articulación. Para la regulación de la negociación del personal laboral se remite, de nuevo, a la legislación laboral, sin perjuicio de que al mismo le sean de aplicación determinados aspectos de la negociación colectiva de los funcionarios en común con éstos.

Los aspectos quizá más relevantes, y en los que se detectan algunas de las principales novedades, dentro del régimen jurídico de la negociación colectiva de los funcionarios públicos contemplado en el EBEP, se centran en lo relativo a los ámbitos negociales, en torno a la creación de mesas generales y, en su caso, sectoriales de negociación, su constitución, composición y competencia material de cada ámbito negocial, las materias objeto de negociación y los propios resultados de dicha negociación.

Una previsión relevante en este ámbito es la relativa a la creación de la Mesa General de Negociación de las Administraciones públicas, compuesta por representantes de la Administración General del Estado y de las Administraciones territoriales, de una parte, y, de otra, por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de las Administraciones públicas. El ámbito de esta Mesa General abarca a las materias que sean susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica dentro de las contempladas como objeto de negociación general por el EBEP. Expresamente, éste establece como objeto de negociación, en el marco de dicha Mesa General, el incremento retributivo global de los empleados públicos a incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Otra serie de novedades reseñables se sitúan en el terreno del acceso al empleo público, y, asimismo, en el terreno de las condiciones de trabajo, como lo relativo al régimen de las retribuciones y a la ordenación del tiempo de trabajo.

En relación con el acceso, se introducen determinadas mejoras en la línea de modernización de los procedimientos de acceso y de refuerzo de la profesionalidad, la paridad en los órganos de selección y los criterios técnicos en la designación de sus miembros.

En relación con las retribuciones, el EBEP, además de prever el reflejo y la cobertura presupuestaria a que se sujeta su evolución, para el conjunto de los empleados públicos, regula más específica-

mente la estructura retributiva de los funcionarios, sobre la base del carácter común para todas las Administraciones públicas de las retribuciones básicas, mientras que las complementarias serán fijadas por cada Administración, buscando así alcanzar una estructura retributiva más adaptable a las necesidades de organización y de la política del personal de cada una de ellas.

En relación con la ordenación del tiempo de trabajo, entendida en un sentido amplio, no puede dejar de destacarse la especial importancia que reviste la inclusión en el EBEP de una pormenorizada regulación del régimen de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En cuanto a los deberes de los empleados publicos, constituye una novedad de interés la inclusión de un catalogo de principios eticos o de conducta que deben observar en su actividad profesional. Por último, el Estatuto recoge los principios que deben informar la cooperación entre las Administraciones públicas en materia de empleo publico.

2.4.2. **El Estatuto del Trabajo Autónomo**

La Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se Regula el Estatuto del Trabajo Autónomo, constituye, asimismo, una importante novedad en el panorama jurídico, toda vez que regula, por vez primera, un estatuto jurídico unitario del trabajo autónomo que ordena íntegramente los principales elementos configuradores de esta importante forma de empleo y de prestación de servicios, desde la propia definición del autoempleo hasta los instrumentos de fomento y promoción del mismo, pasando por el catálogo de los derechos, individuales y colectivos, y de deberes de los trabajadores autónomos, la representatividad y la consulta institucionalizada a las asociaciones de autónomos, la configuración y desarrollo de la protección social de este colectivo o el impulso de la seguridad y la salud en el trabajo.

Las importantes transformaciones experimentadas por la realidad del trabajo autónomo, más complejo y diverso en cuanto a las figuras que lo componen, y su importancia en términos económicos y de empleo, demandaban dotar a este colectivo de un marco propio que atendiese a sus necesidades específicas en relación con aspectos

como los elementos más relevantes de la prestación de servicios, las condiciones de trabajo, la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo o la protección social, entre otros muchos.

El proceso de elaboracion del Estatuto contó con un informe elaborado por una Comisión de Expertos, constituida en el marco del diálogo con las organizaciones representativas de dicho sector[177], llevándose a cabo, asimismo, un proceso de información y consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas[178]. El CES emitió un dictamen preceptivo sobre el Anteproyecto de Ley en el que valoraba positivamente el propósito de regular de forma integradora una serie de materias fundamentales del empleo autónomo, sin perjuicio de las observaciones que formulaba al texto del articulado[179].

El Estatuto contiene, junto a una sistematización de derechos ya reconocidos en diversos ámbitos del ordenamiento jurídico, desde la propia Constitución, una serie de regulaciones e instituciones especialmente novedosas. Destacan, entre ellas, la regulación del régimen jurídico específico de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, como un colectivo dentro del empleo autónomo que presenta un perfil propio de características y de necesidades que los hacen merecedores de una protección específica mediante reglas e instrumentos propios de tutela de sus intereses, lo que se traduce en previsiones sobre el tiempo de trabajo, las interrupciones de la actividad profesional o el régimen de la extinción contractual, entre otras[180].

---

[177] Informe de la Comisión de Expertos: *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo,* que incluía una propuesta de Texto Articulado del Estatuto del Trabajador Autónomo. Véase Memoria CES 2006, capítulo II.2.1.2.

[178] Asimismo, la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, incluía un mandato al Gobierno para presentar al Congreso de los Diputados, en el plazo de un año, un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo en el que debería quedar definido el trabajo autónomo y donde deberían recogerse los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente.

[179] Dictamen CES 15/2006, de 25 de octubre, sobre el Anteproyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

[180] La LETA fijó el plazo de un año, desde su entrada en vigor, para el desarrollo reglamentario de determinados aspectos relativos al contrato celebrado entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente para la realización de la actividad profesional de aquél.

En este colectivo, a su vez, se concentran algunas de las novedades más significativas, como la posibilidad de negociar acuerdos de interés profesional entre las asociaciones o las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecutan su actividad, o la atribución al orden jurisdiccional social de las pretensiones derivadas del contrato entre estos autónomos y su cliente y de las controversias derivadas de la interpretación y aplicación de los acuerdos de interés general.

Destaca, asimismo, el mandato dirigido al Gobierno para establecer un instrumento de protección nuevo como es la prestación por cese de actividad, y, más en general, cabe resaltar las previsiones orientadas a fortalecer la acción protectora dispensada a los trabajadores autónomos por el sistema de Seguridad Social, y, más ampliamente, a equiparar progresivamente la protección social de los trabajadores autónomos con la dispensada por el Régimen General, con convergencia también respecto a las aportaciones.

Cabe destacar, asimismo, la regulación de la representatividad de las asociaciones de autónomos, estableciendo criterios de medición y regulando los efectos en términos de representación y participación, así como la creación del Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, como órgano consultivo específico, y, por último, pero no menos importante, las previsiones relativas a instrumentos y políticas de promoción del empleo autónomo.

Junto a los anteriores, el Estatuto contiene una regulación sistemática de los aspectos centrales que conforman la relación jurídica de prestación de servicios por cuenta propia. Así, se delimita de forma precisa el ámbito subjetivo de aplicación, perfilando las notas que definen el trabajo autónomo y completando dicha delimitación con la enumeración de supuestos expresamente incluidos y excluidos. Asimismo, el Estatuto, además de fijar las fuentes de este régimen profesional, contiene el catálogo de los derechos y los deberes profesionales de los autónomos, entre los que se encuentran el derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas, y el derecho a la percepción de la contraprestación económica por la ejecución del contrato. Establece, asimismo, previsiones en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de promoción como de regulación

de obligaciones y deberes en esta materia, y establece las garantías económicas que asisten a los autónomos en el desempeño de su actividad.

2.4.3. **Derechos de información y consulta de los trabajadores**

En el ámbito de las relaciones laborales, cabe destacar las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de derechos de información y consulta, con el fin primordial de proceder a la transposición de la 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[181].

Las modificaciones responden, en última instancia, a la necesidad de dotar de instrumentos adecuados, por parte de los trabajadores, a la realidad de las actuales dinámicas organizativas empresariales. El establecimiento de un marco general de derechos de información y consulta a los trabajadores en la Unión Europea se basó en la necesidad de proporcionar un conjunto básico de instrumentos de esta naturaleza ante 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. En dicho contexto tienen lugar múltiples decisiones organizativas empresariales con consecuencias para el empleo y las relaciones laborales. La Directiva comunitaria parte de 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

[181] Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RD 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. La Ley transpone asimismo la Directiva 2002/74, de 23 de septiembre, en materia de protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario. Dicha Directiva responde, entre otras, a la necesidad de dar respuesta a las situaciones de insolvencia empresarial en las que hay presente un componente de transnacionalidad, buscando reforzar la seguridad jurídica de los trabajadores en empresas que ejerzan su actividad en varios Estados miembros. Su transposición ha supuesto la modificación del artículo 33 del ET, en materia de actuación del FOGASA.

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 del conjunto de materias abordadas en la última y más reciente etapa de diálogo social, a partir de la inclusión en la Declaración para el diálogo social 2004, suscrita por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, del compromiso de analizar conjuntamente la transposición de la misma. Fruto de dicho compromiso fue el proceso de consultas llevado a cabo con los agentes sociales en torno a la elaboración del correspondiente Anteproyecto de Ley.

A su vez, dicho Anteproyecto fue sometido a dictamen del CES. Este órgano consultivo consideró, en términos generales, que el Anteproyecto dictaminado suponía una transposición correcta de las Directivas comunitarias, sin perjuicio de formular algunas observaciones particulares[182]. En materia de derechos de información y consulta, el CES recordaba que el texto sometido a dictamen fue objeto de diálogo y consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, constituyendo un punto de equilibrio de los diversos intereses en presencia. Por ello, formuló una valoración globalmente positiva del Anteproyecto, sin perjuicio de las observaciones contenidas en su Dictamen.

Mediante la Ley 38/2007 se dio una nueva redacción al artículo 4.1,g) del ET, con el fin de incluir expresamente el derecho de información y consulta entre los derechos básicos de los trabajadores. Asimismo, introdujo una serie de cambios en el artículo 64 del ET, en relación con los derechos de información y consulta y las competencias del comité de empresa (cuadro II-60). La incorporación de una definición expresa de la información y la consulta supone que ésta, más allá de la emisión de un informe, se configura como el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empre-

[182] Dictamen 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 RDL 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. Aprobado en sesión del Pleno de 25 de octubre de 2006.

sario y el comité de empresa, incluyendo, en su caso, la emisión de dicho informe previo.

Por otro lado, se ampliaron algunas materias objeto del derecho de los comités de empresa a recibir periódicamente información, como lo relativo a las actuaciones medioambientales cuando tengan repercusión directa en el empleo y lo relativo a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, se reformularon los derechos de información y consulta en relación al empleo en la empresa, incluyendo su situación y estructura, incorporando la consulta sobre la evolución probable del mismo cuando se prevean cambios al respecto y extendiéndolos a la adopción de medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

Otros cambios sustantivos se identifican en relación con la introducción de referencias expresas al contenido y al modo de ejercicio de estos derechos, tratando de asegurar la adecuación de tal contenido y ejercicio a los fines que se pretende que cumplan los derechos de información y consulta, incluida la posibilidad, en el caso de esta última, de alcanzar un acuerdo en relación a los aspectos relativos al empleo y otras materias. Regulación que se completa con una llamada expresa a la negociación colectiva para la posible definición específica de las modalidades de ejercicio de dichos derechos.

Por último, la Ley introdujo también cambios sustantivos en el artículo 65 del ET, en primer lugar, en relación con el régimen jurídico del deber de sigilo profesional, entre otros aspectos, extendiendo su ámbito subjetivo, pero, sobre todo, incorporando expresamente la posibilidad de la empresa de mantener en secreto determinadas informaciones, todo ello buscando una mayor precisión en el alcance y contenido de estos deberes y obligaciones, y determinando el cauce procesal para las controversias en relación con los mismos.

CUADRO II-60

PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA DE DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES (Ley 38/2007, de 16 de noviembre)

Versión anterior del Estatuto de los Trabajadores	Versión actual del Estatuto de los Trabajadores
Participación en la empresa como derecho básico de trabajadores (art. 4.1,g).	Información, consulta y participación en la empresa como derechos básicos de los trabajadores (art. 4.1,g).
Competencias del comité de empresa (título del art. 64).	Derechos de información y consulta y competencias (título del art. 64).
	(art. 64.1). Formulación expresa del derecho del comité de empresa a ser informado y consultado por el empresario en aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma. Definición de la información y la consulta. Deber, del empresario y del comité de empresa, de actuar con espíritu de cooperación en los procedimientos de información y consulta.
Recibir información con periodicidad, al menos trimestral, sobre una serie de materias (art. 64.1.1º).	El derecho a ser informado trimestralmente se amplía a algunas materias como las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo (art. 64.2,b).
	Derecho a recibir información, al menos anual, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 64.3).
Recibir información con periodicidad, al menos trimestral, entre otras materias, sobre la evolución probable del empleo en la empresa (art. 64.1.1º).	Derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa. Derecho a información trimestral sobre la evolución probable del empleo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios (art. 64.5). Derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo (art. 64.5).
	Derecho a ser informado y consultado sobre las decisiones empresariales que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos de trabajo (art. 64.5).
	Referencia expresa al momento, forma y contenido de la información que se deberá facilitar al CE, que deberán ser apropiados a fin de permitir un examen adecuado y preparar la consulta y el informe (art. 64.6). Referencia expresa al momento, contenido y nivel de la dirección, en la consulta al CE. Esta deberá permitir a los representantes de los trabajadores reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y contrastar sus puntos de vista con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo. La consulta deberá permitir que el criterio del CE pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o ejecutar las decisiones (art. 64.6).
Ejercer una labor de vigilancia acerca de determinadas cuestiones (art. 64.9º).	La labor de vigilancia se amplía a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 64.7,a,3º).
Colaboración con la dirección de la empresa en relación al mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos (art. 64.1,11º).	La colaboración con la dirección de la empresa se amplía a la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos (art. 64.7,c). Asimismo, se prevé la colaboración para el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación (art. 64.7,d).
	Llamada a la negociación colectiva para establecer disposiciones relativas al contenido, modalidades y nivel de representación para el ejercicio de la información y la consulta (art. 64.9).
Deber de sigilo profesional del comité de empresa (art. 65.1).	El deber de sigilo se amplía expresamente a los expertos que les asistan, en su caso (art. 65.2).
	Información secreta. Exención de la empresa de la obligación de comunicar determinadas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales (art. 65.4).

2.4.4. **Otras novedades de ámbito estatal**

Regulación de las empresas de inserción

La integración social de personas en situación de exclusión, a través de la participación laboral de las mismas, es un objetivo primordial de las políticas de inclusión y de las políticas de empleo. Un cauce fundamental para dicha participación lo constituyen las empresas de inserción, cuya situación se caracterizaba por la ausencia de una norma estatal reguladora de las mismas, pese a ser una realidad presente en el mercado de trabajo. La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del régimen de las empresas de inserción, vino a colmar esta carencia regulando, por vez primera y de forma completa, un instrumento de esta naturaleza para el cumplimiento de fines de empleo y de inserción.

El objetivo de la Ley consiste en regular las empresas de inserción como un instrumento más para la inserción de los colectivos excluidos de la sociedad mediante el desarrollo de una prestación laboral en dichas empresas que posibilite la transición de las personas en situación de exclusión social al empleo ordinario.

Estos objetivos conectan con exigencias de la política social y de empleo comunitaria, basadas en la prevención de la exclusión social, la creación de mercados laborales inclusivos y el fomento de la empleabilidad, aspectos que se reflejan en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo de la Estrategia de Lisboa renovada.

En España se habían venido formulando recomendaciones acerca de la necesidad de regular las empresas de inserción en los últimos años y desde diversos ámbitos, necesidad que se ha reiterado en los sucesivos planes y programas, en el ámbito del empleo y de la inclusión social, en los que se ha articulado el cumplimiento de la citada Estrategia europea[183]. En dicho contexto, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo incorporó el

[183] En la fase más reciente, la regulación legal de las empresas de inserción se planteó en el Programa Nacional de Reformas, a fin de favorecer la integración de las personas con discapacidad y otras personas o colectivos en situación y riesgo de exclusión social, así como en el el IV Plan Nacional de Acción para la inclusión social 2006-2008, que incluía la promoción de la regulación legal de las empresas de inserción entre las medidas propuestas para fomentar el acceso al empleo, promover la participación en el mercado laboral y luchar contra la pobreza y la exclusión social.

mandato al Gobierno de aprobar, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado, una norma con rango de ley reguladora de las empresas de inserción.

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, establece una regulación propia para las empresas de inserción que busca posibilitar su desarrollo y su consolidación. Entre otros aspectos, establece un mandato dirigido a los poderes públicos para la promoción de este tipo de empresas.

Además de la definición de las empresas de inserción y de la delimitación de su ámbito de actuación, entre otros aspectos, una parte fundamental de la Ley es la relativa a la regulación de las relaciones laborales en las empresas de inserción, configuradas como relación laboral común sujeta al Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de contemplar específicamente determinados aspectos singulares derivados de la finalidad de inserción en el empleo ordinario de personas en situación de exclusión. Como contenido necesario del contrato, se establece la incorporación, en un anexo al mismo, de las obligaciones que asumen las partes en el desarrollo del itinerario de inserción. Otras singularidades se sitúan en el terreno de las condiciones de trabajo y de la extinción del contrato. Destaca la posibilidad de utilizar el contrato temporal de fomento del empleo, regulado en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo, con las peculiaridades que recoge la propia Ley.

El Anteproyecto de Ley de Empresas de inserción fue sometido a dictamen del Consejo Económico y Social[184]. El CES entendió necesaria y oportuna la elaboración de una norma estatal de esta naturaleza y formuló una valoración globalmente positiva acerca del Anteproyecto, sin perjuicio de expresar determinadas observaciones al mismo.

Por último, cabe hacer mención a determinadas medidas introducidas en relación a un ámbito específico como es la contratación del sec-

[184] Dictamen CES 6/2007, sobre el Anteproyecto de Ley para la Regulación del régimen de las empresas de inserción. Aprobado en sesión del Pleno de 20 de junio de 2007.

tor público. La Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del sector público ha establecido, como potestad de los órganos de contratación, la posibilidad de introducir preferencias en la adjudicación de contratos para las empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, siempre que se dé igualdad de condiciones con las ofertas económicamente más ventajosas. Esta misma posibilidad se ha establecido, en relación

RECUADRO II-12

OBSERVACIONES DEL CES AL ANTEPROYECTO DE LEY REGULADORA DEL RÉGIMEN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

(Dictamen 6/2007)

Principales observaciones generales

- Se valora positivamente que las empresas de inserción se contemplen como una transición hacia el empleo ordinario y recomienda mantener la congruencia con este principio general de transitoriedad, eliminando la posibilidad de contratos indefinidos como modalidad de contratación de los trabajadores en situación de exclusión social.
- Valoración positiva de la delimitación que se lleva a cabo de los trabajadores que podrán ser contratados por las empresas de inserción. El CES considera que resulta necesario diferenciar este concreto instrumento de inserción sociolaboral, estrechamente vinculado a las políticas de inclusión y por ello dirigido a aquellas personas inmersas en una situación de exclusión social, de los instrumentos más generales de las políticas activas de empleo, que se dirigen a promover la ocupación de partes más amplias de la población cuyas dificultades para acceder al mercado de trabajo no derivan de ese tipo de circunstancias personales.
- Subraya la importancia que revisten los instrumentos de coordinación entre las Administraciones públicas para el cumplimiento de los fines de la Ley.

Principales observaciones particulares

- Se entiende necesario completar el fundamento constitucional de la norma con la mención de otros derechos y principios constitucionales, como el derecho al trabajo y a los beneficios de la Seguridad Social de los penados (artículo 25.2 CE) y el mandato a los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y que garantice la formación y readaptación profesionales (artículo 40 CE).
- No parece correcto regular los requisitos que habrán de reunir las empresas de inserción con el carácter de requisitos mínimos, dado el carácter laboral de la norma que se proyecta, que excluye la posibilidad de legislación complementaria. Por otro lado, valora positivamente que se fijen unos umbrales mínimos de trabajadores en proceso de inserción como requisito para este tipo de empresas, pero considera aconsejable arbitrar mecanismos que faciliten el cumplimiento de este requisito.
- En cuanto a la calificación de una empresa como de inserción, se aconseja introducir una fase de calificación provisional y otra definitiva por las dificultades que puedan surgir en el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos. Considera necesario establecer con claridad los mecanismos y los órganos de control de las obligaciones que con carácter periódico deberán cumplir las empresas de inserción.
- Sobre el derecho del trabajador en inserción a ausentarse del trabajo por determinados motivos, previo aviso y justificación, a juicio del CES, debe entenderse que las actividades que dan lugar a las ausencias serán las previstas en el itinerario personalizado de inserción del trabajador con las pautas que en el mismo se establezcan.
- Se recomienda establecer una duración mínima de las prórrogas del contrato temporal de fomento del empleo, cuando se concierte por una duración inferior a la máxima prevista.
- Se considera necesaria una mayor concreción sobre el alcance de las competencias, en concreto de las labores de coordinación, de los órganos encargados de la evaluación y seguimiento de la norma, el Consejo para el Fomento de la Economía Social y el Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal.

con el empleo de discapacitados, para las empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por 100[185].

2.4.5. **Reformas estatutarias**

Los dos últimos años han sido, en lo que a reformas de Estatutos de autonomía se refiere, muy intensos. En 2006 se aprobaron las reformas del Estatuto de autonomía de la Comunidad Valenciana (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril) y la del Estatuto de autonomía de Cataluña (Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio). Ya en 2007 se aprobaron las reformas del Estatuto de autonomía de Baleares (Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero), la del Estatuto de autonomía de Andalucía (Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo), la del Estatuto de autonomía de Aragón (Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril) y finalmente la del Estatuto de autonomía de Castilla y León (Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre)[186]. Dichas reformas estatutarias incorporan diversas novedades en múltiples ámbitos, entre ellos en el ámbito sociolaboral (cuadro II-61).

Los nuevos Estatutos de autonomía de Cataluña, Andalucía y Aragón recogen competencias ejecutivas en materia de trabajo y relaciones laborales y, al mismo tiempo, como una de las novedades más importantes por el significado y los efectos que puede tener, atribuyen a la Administración autonómica la competencia ejecutiva sobre la función pública inspectora en todo lo relaciona-

[185] Asimismo, dicha Ley ha introducido la posibilidad de reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando se cumplan determinadas condiciones en relación con los trabajadores con discapacidad afectados. El CES, en su Dictamen 4/2006, sobre el Anteproyecto de Ley de Contratos del sector público, había recordado el deber de los poderes públicos de poner en práctica políticas sociales incluyentes y de promover la inserción laboral de las personas con especiales dificultades derivadas de la discapacidad, a través de los distintos mecanismos que preveía el Anteproyecto, tales como preferencias y reservas.

[186] Las reformas de los Estatutos de autonomía de las Islas Canarias y de Castilla-La Mancha, cuyas propuestas de reforma fueron aprobadas por sus correspondientes Parlamentos autonómicos el 13 de septiembre de 2006 y el 29 de enero de 2007 respectivamente, están a la espera de su aprobación definitiva por las Cortes.

do con esta materia en el ámbito de su territorio. A tal fin, establecen la dependencia orgánica y funcional de los funcionarios de los cuerpos correspondientes respecto de la administración autonómica. Es importante destacar, no obstante, que el resultado y los efectos de esta atribución, en relación con un órgano fundamental de control en materia sociolaboral como la ITSS, van a depender del eficaz funcionamiento de las estructuras y los procedimientos de cooperación en este terreno entre el Estado y las comunidades autónomas. En este sentido, los citados Estatutos prevén el establecimiento de 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[187], a cuyo desarrollo y puesta en funcionamiento habrá que esperar para valorar el impacto de estas medidas descentralizadoras.

Otro ámbito de novedades importantes que han afectado al reparto de las competencias de ejecución entre la Administración central y las de las comunidades autónomas en materia laboral es el relativo a la inmigración. Los nuevos Estatutos de autonomía de Cataluña y Andalucía asumen, por primera vez, la competencia ejecutiva en materia de autorizaciones iniciales de trabajo a extranjeros cuya relación laboral se desarrolle en el territorio de la comunidad autónoma. 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[188]. Una vez más, las previsiones estatutarias establecen que el ejercicio de esta nueva competencia se llevará a cabo, en todo momento, en necesaria coordinación con las que corresponden al Estado en materia de entrada y residencia de extranjeros.

---

[187] 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.

[188] 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». A su vez, el nuevo Estatuto de autonomía de Castilla y León establece la asunción de competencias ejecutivas, siempre en necesaria colaboración con el Estado, en cuanto a la fijación de las necesidades del mercado laboral que determinen la concesión de las autorizaciones administrativas iniciales de trabajo a los extranjeros.

CUADRO II-61

PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA SOCIAL Y LABORAL DE LAS REFORMAS ESTATUTARIAS AUTONÓMICAS APROBADAS EN 2006-2007

Comunidades autónomas	Ámbitos				
	Inmigración	Empleo, trabajo y relaciones laborales	Políticas económico-sociales	Políticas sociales	Seguridad Social
Comunidad Valenciana (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril)	• Velará por los derechos y la atención social de los inmigrantes (ver Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Autónoma en Políticas Sociales).	• Competencia exclusiva(si lo establece así el Estatuto o si se desarrolla posteriormente por Ley orgánica) en cuanto a la gestión de las funciones del servicio público de empleo Estatal en materia de ocupación y formación profesional y además en cuanto a la formación profesional ocupacional de los trabajadores del mar, encomendados al Instituto Social de la Marina (aparece reflejado por primera vez).	• Se continúa con un panorama homogéneo.	• Desarrollo extenso y pormenorizado, sin cambios competenciales relevantes, en esta materia (género, igualdad, dependencia, etc.). • Regulación por Ley de su Parlamento de una Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Autónoma. como expresión del espacio cívico de convivencia social de los ciudadanos.Velará por la igualdad de géneros, la familia, los discapacitados, dependientes, por los derechos y la atención social de los inmigrantes, etc. • Contiene por primera vez una extensa declaración de derechos y libertades de los ciudadanos, efectiva dentro del ámbito de su territorio.	• Se continúa con un panorama homogéneo.
Cataluña (Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio) Inmigración	• Competencia ejecutiva para dar la autorización inicial de trabajo (sólo en dicha comunidad autónoma) a extranjeros.	• Función Pública de la Inspección: competencias ejecutivas (sólo en dicha comunidad autónoma). • Espacio Catalán de Relaciones Laborales para el diálogo social, la concertación, la negociación colectiva, la mediación y el arbitraje. • Competencia en la ejecución de la legislación básica del Estado en cuanto a la preservación de la salud y seguridad laboral y a la prevención de riesgos laborales.(se contempla por primera vez, pero no hay cambio competencial). • Competencia ejecutiva de la legislación Estatal en políticas activas de ocupación y formación ocupacional y continua, así como de la gestión de las subvenciones correspondientes (aparece reflejado por primera vez pero no hay cambio competencial).	• Se continúa con un panorama homogéneo.	• Desarrollo extenso y pormenorizado pero sin cambios competenciales relevantes, en esta materia (género, igualdad, dependencia, etc.). • Contiene por primera vez una extensa declaración de derechos y libertades de los ciudadanos, efectiva dentro del ámbito de su territorio.	• Competencia exclusiva en prestaciones o complementos económicos asistenciales no contributivos. • Competencia en el desarrollo legislativo y ejecución de la legislación estatal, en el reconocimiento y gestión de las pensiones no contributivas, todo ello respetando los principios de unidad económico-patrimonial y de solidaridad financiera.

CUADRO II-61 *(continuación)*

PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA SOCIAL Y LABORAL DE LAS REFORMAS ESTATUTARIAS AUTONÓMICAS APROBADAS EN 2006-2007

Comunidades autónomas	Ámbitos				
	Inmigración	Empleo, trabajo y relaciones laborales	Políticas económico-sociales	Políticas sociales	Seguridad Social
Islas Baleares (Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero)	• Competencia exclusiva en la integración social y económica del inmigrante.	• Competencias ejecutivas de la legislación Estatal en la formación profesional continua (aparece reflejado por primera vez pero no hay cambio competencial).	• Se continúa con un panorama homogéneo.	• Desarrollo extenso y pormenorizado pero sin cambios competenciales relevantes, en esta materia (género, igualdad, dependencia, etc.). • Regulación por Ley por parte del parlamento de una Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Autónoma. como expresión del espacio cívico de convivencia social de los ciudadanos.	• Competencia exclusiva en prestaciones o complementos económicos asistenciales no contributivos.
Andalucia (Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo)	• Competencia ejecutiva para dar la autorización inicial de trabajo (sólo en dicha comunidad autónoma) a extranjeros.	• Función Pública de la Inspección: competencias ejecutivas de la legislación básica del Estado (sólo en dicha comunidad autónoma). • Competencia en la ejecución de la legislación básica del Estado en cuanto a la preservación de la salud y seguridad laboral y a la prevención de riesgos laborales.(se contempla por primera vez, pero no hay cambio competencial). • Competencia ejecutiva de la legislación Estatal en políticas activas de ocupación y formación ocupacional y continua, así como de la gestión de las subvenciones correspondientes (aparece reflejado por primera vez pero no hay cambio competencial).	• Se continúa con un panorama homogéneo.	• Desarrollo extenso y pormenorizado pero sin cambios competenciales relevantes, en esta materia (género, igualdad, dependencia, etc.). En el plano de la igualdad se garantiza la "paridad" entre ambos sexos en cargos públicos autonómicos de gran relevancia institucional . • Contiene por primera vez una extensa declaración de derechos y libertades de los ciudadanos, efectiva dentro del ámbito de su territorio.	• Competencia exclusiva en prestaciones o complementos económicos asistenciales no contributivos.
Aragón (Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril)	• Competencias en el desarrollo legislativo y ejecución de la legislación básica del Estado para el establecimiento de medidas necesarias para una adecuada integración social, laboral y económica de los inmigrantes.	• Función Pública de la Inspección: competencias ejecutivas de la legislación básica del Estado (sólo en su territorio). • Competencia en la ejecución de la legislación básica del Estado en cuanto a la preservación de la salud y seguridad laboral. y a la prevención de riesgos laborales (se contempla por primera vez, pero no hay cambio competencial).	• Se continúa con un panorama homogéneo.	• Desarrollo extenso y pormenorizado pero sin cambios competenciales relevantes, en esta materia (género, igualdad, dependencia, etc.).	• Se continúa con un panorama homogéneo.

CUADRO II-61 *(continuación)*

PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA SOCIAL Y LABORAL DE LAS REFORMAS ESTATUTARIAS AUTONÓMICAS APROBADAS EN 2006-2007

Comunidades autónomas	Ámbitos				
	Inmigración	Empleo, trabajo y relaciones laborales	Políticas económico-sociales	Políticas sociales	Seguridad Social
Castilla y León (Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre)	• Competencias ejecutivas de legislación del Estado al fijar, en colaboración con este, necesidades del mercado laboral que determinen la concesión de las autorizaciones de trabajo a extranjeros.	• Competencia en la ejecución de la legislación básica del Estado en cuanto a la preservación de la salud y seguridad laboral y a la prevención de riesgos laborales (se contempla por primera vez, pero no hay cambio competencial).	• Para el fomento del dialogo social entre todos los interlocutores sociales como fuente de progreso económico y social, se podrá crear un Consejo del Diálogo Social para esta comunidad autónoma.	• Desarrollo extenso y pormenorizado pero sin cambios competenciales relevantes, en esta materia (género, igualdad, dependencia, etc.).	• Se continúa con un panorama homogéneo.

Fuente: Elaboración propia.

De nuevo, sin embargo, cabe llamar la atención sobre la importancia y los efectos que potencialmente pueden revestir cambios competenciales de esta naturaleza. En este sentido, además de asegurarse la coordinación con las competencias más generales en materia de entrada y residencia que corresponden al Estado, sería deseable garantizar una aplicación coherente en todo el territorio nacional de los instrumentos y de los cauces previstos, con origen en el diálogo social, para el acceso de los extranjeros al mercado de trabajo.

Otra materia en la que se registran novedades es la relativa a la formación profesional continua. Los nuevos Estatutos de Andalucía, Valencia, Cataluña e Islas Baleares han incorporado esta materia en sus respectivos articulados, a fin de ejercer las competencias ejecutivas plasmadas en sus textos sobre dicha materia y evitar conflictos competenciales, tras la polémica suscitada en su día en torno a la titularidad de dichas competencias y la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en relación a la misma[189].

Algo similar ha ocurrido, en un ámbito conexo a las políticas de protección social e inclusión social, en materia de prestaciones económicas de carácter asistencial, como complemento a las pensiones del sistema público de protección social. Los nuevos Estatutos de Cataluña y Andalucía asumen la competencia exclusiva en relación a las prestaciones económicas con finalidad asistencial o complementarias «de otros sistemas de previsión pública»[190]. Sucede que dichos Estatutos recogen esta competencia entre los preceptos relativos a las materias de servicios sociales, voluntariado, menores y familias. En relación con esta materia, cabe recordar la controversia suscitada en su día tras la aprobación, por parte de la Junta de Andalucía, de ayudas económicas a favor de los beneficiarios de pensiones de jubilación e invalidez no contributivas, y del conflicto de

[189] STC 95/2002, STC 190/2002, en resolución de un conflicto de competencia entre el Estado y Galicia, y SSTC 228/2003 y 230/ 2003, estas últimas acerca de conflictos de competencia entre el Estado y Cataluña. En aplicación de dicha doctrina, corresponde a las comunidades autónomas la gestión de esta materia en el ámbito de su territorio, debiendo ponerse a disposición de éstas la financiación que a cada una de ellas corresponda según criterios objetivos.

[190] Artículo 166.1.a) del Estatuto de Cataluña y artículo 61.1.a) del Estatuto de Andalucía. Por su parte, el Estatuto balear recoge, como competencia asimismo exclusiva, los «complementos de la Seguridad Social no contributiva» (artículo 30.15), precisión que no se encuentra en los anteriores.

competencia planteado por el Gobierno en relación a la norma que las establecía, dilucidados por el Tribunal Constitucional a favor del reconocimiento de la competencia autonómica[191].

Aludiendo a otras novedades estatutarias en materia de trabajo y relaciones laborales, si bien ya sin incidencia en el plano competencial, en varios de los nuevos Estatutos de Autonomía, concretamente los de Cataluña, Andalucía, Aragón y Castilla y León, adquiere una mayor presencia la materia de prevención de riesgos laborales y la preservación de la salud y la seguridad en el trabajo, ya que aparecen por primera vez contemplados como tales en sus respectivos textos.

Como aspecto también novedoso, diversos Estatutos, entre ellos los de la Comunidad Valenciana, Cataluña, Andalucía e Islas Baleares, recogen extensas declaraciones de derechos y libertades que contemplan multitud de materias, como por ejemplo las relativas al trabajo y a los derechos sociales. Declaraciones que se configuran de manera exclusivamente programática, con una finalidad de promoción e impulso de políticas favorecedoras de estos derechos[192].

También en el ámbito de las políticas sociales, una nota común a las distintas reformas estatutarias son las extensas referencias que se recogen en relación con la promoción, impulso y adopción de medidas en políticas de igualdad, dependencia, mujer, violencia de género, familia y menores, como más destacadas.

Por último, en materia de Seguridad Social, los nuevos Estatutos de Autonomía presentan un panorama competencial homogéneo. Todos ellos asumen las competencias en el desarrollo legislativo y en la ejecución de la legislación básica estatal, a excepción del régimen económico, en el que sólo tienen competencias ejecutivas de

[191] Véase la STC 239/2002 de 11 de diciembre. El conflicto consistía en dilucidar la naturaleza de dicha prestación y su incardinación en el ámbito de la Seguridad Social, como competencia estatal, o en el de la asistencia social, como competencia de las comunidades autónomas.

[192] Los Estatutos de la Comunidad Valenciana y de las Islas Baleares impulsan por primera vez la regulación por Ley de sendas «Cartas de Derechos Sociales» que se presentan como fuente de la expresión del espacio cívico de convivencia social de los ciudadanos. Estos textos contendrán el conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación de las Administraciones públicas autonómicas en el campo de la política social.

gestión, en virtud de los principios de unidad económico-patrimonial del sistema de Seguridad Social y de solidaridad financiera[193].

2.5. Prevención de riesgos laborales

2.5.1. Nuevos instrumentos e iniciativas

La evolución de la siniestralidad laboral en 2007 parece confirmar la tendencia de mejora que se ha venido observando en los últimos años en la incidencia de los accidentes de trabajo, como consecuencia de la actuación de las empresas y los trabajadores y de los profundos cambios que ha experimentado la prevención de riesgos laborales en el marco de los instrumentos normativos, institucionales y de políticas y medidas de actuación, cambios, que, en gran medida, se han impulsado en el marco del diálogo social entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno.

A estos cambios se han sumado, en 2007, nuevos avances que pivotan en torno a la aprobación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, como programa estructurado de las medidas y acciones que deberán acometerse en los próximos años en este terreno. Dicha Estrategia, en coherencia con la Estrategia Europea, debe aportar un importante valor añadido de cara a extender e integrar la cultura preventiva en la sociedad, en las empresas y entre los trabajadores, lograr un alto nivel de seguridad en el trabajo, mejorar la salud laboral de los trabajadores y reducir las cifras de siniestralidad, para lo que resulta imprescindible un papel promocional y de vigilancia por parte de las Administraciones y la respuesta activa de los empresarios y los trabajadores.

Primer año de vigencia de la Estrategia Europea

En febrero de 2007 la Comisión Europea hizo pública la Nueva Estrategia Comunitaria para la Seguridad y la Salud en el Trabajo para el periodo 2007-2012. En los últimos años se ha registrado en la Unión Europea una tendencia a la reducción de las cifras de siniestralidad[194] y

[193] El nuevo Estatuto catalán recoge, entre las competencias compartidas con el Estado en el ámbito de la Seguridad Social, y respetando los principios de unidad económico-patrimonial y de solidaridad financiera, el reconocimiento y gestión de las pensiones no contributivas.

[194] Durante el periodo 2000-2004 la tasa de accidentes mortales en la UE-15 disminuyó en un 17 por 100.

la Nueva Estrategia sitúa como objetivo global consolidar dicha tendencia, con un objetivo cuantificado de reducción de la incidencia de los accidentes de trabajo en un 25 por 100 en el conjunto de la Unión Europea. Para ello, se establecen como principales objetivos el favorecer la aplicación adecuada de la legislación europea, simplificar para las pymes las exigencias, especialmente las de carácter burocrático, fomentar la puesta en práctica de las estrategias nacionales, fomentar los cambios de comportamiento entre los trabajadores, animar a los empresarios en la toma de medidas que fomenten la salud, trabajar en los métodos de identificación y evaluación de nuevos riesgos potenciales y mejorar el sistema de seguimiento de los progresos.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo

Entre los avances más relevantes destaca la aprobación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborada en el marco del diálogo social con el consenso de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La Estrategia establece el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales para el periodo 2007-2012, señalando como objetivos estratégicos la reducción en un 25 por 100 de los índices de siniestralidad en los próximos cinco años, con el fin de que España se aproxime a los valores medios de la Unión Europea, así como la mejora continua y progresiva de los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

La Estrategia se articula en torno a una serie de objetivos operativos que apuntan a actuar en las distintas áreas que tienen incidencia en la seguridad y la salud laboral, entre otras, la formación y educación preventiva en todos los niveles educativos, la organización de la prevención en la empresa, la simplificación de la normativa, la investigación en materia preventiva , y la implicación de los empresarios y los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Atendiendo a los actores principales que deberán llevar a cabo las actuaciones, se estructuran, en primer lugar, los objetivos para la mejora de los sistemas de prevención en las empresas, cuyos destinatarios principales son los propios empresarios y trabajadores y sus organizaciones representativas, así como el sector de la prevención en general; en segundo lugar, se formulan los objetivos que guiarán las políticas públicas con incidencia en la prevención de riesgos laborales, de coordinación de dichas políticas y de refuerzo de las instituciones públicas dedicadas a la prevención, objetivos que, por tanto, deberán ser impulsados por parte de los poderes públicos.

Se prevé adoptar una amplia batería de medidas en diversos ámbitos, como, entre otras, la posibilidad de establecer sistemas de reducción de cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias profesionales para aquellas empresas que acrediten unos índices de siniestralidad inferiores al promedio de su sector de actividad, la puesta en marcha de un «Plan Renove de equipos de trabajo obsoletos» o la negociación en los convenios sectoriales de órganos específicos formados por representantes de los trabajadores y de los empresarios para el desarrollo de programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas. Otras suponen profundizar o continuar con líneas de actuación ya operativas como los programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención dirigidos, prioritariamente, a empresas o actividades que presentan unos más altos índices de siniestralidad o que, en los últimos tres años, hayan tenido más de un accidente grave, muy grave o mortal.

Cabe citar, asimismo, entre otras medidas, el fomento de la modalidad preventiva del trabajador designado, sobre todo en las microempresas, o aquéllas orientadas a apoyar el cumplimiento voluntario de las normas de prevención, como la simplificación de trámites y el asesoramiento a las pymes, la concesión de bonificaciones en la cotización o los incentivos y apoyo técnico preventivo a las microempresas. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en aplicación de lo previsto en el objetivo 1 de la Estrategia, ha aprobado los criterios para desarrollar un plan experimental de reducción voluntaria de accidentes de trabajo en empresas de hasta 50 trabajadores, como regla general[195] (Plan PREVEA), que comenzará a desarrollarse en 2008, con una participación de la Inspección de Trabajo compartida con las Autoridades Laborales de las comunidades autónomas y Mutuas de Accidentes de Trabajo y que consiste en la asunción por las empresas que se incorporen de un compromiso de llevar a cabo unos programas de actuación dirigidos a reducir la siniestralidad de la misma durante un periodo de dos años.

[195] También podrán acogerse empresas de mayor tamaño en determinados supuestos.

RECUADRO II-13

OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2007-2012

A. Objetivos marcados para la mejora de los sistemas de prevención en las empresas

1. Lograr un mejor cumplimiento de la normativa, especialmente en pymes.

- Adopción de medidas para favorecer el cumplimiento de la normativa por pymes y microempresas: realización de planes de forma simplificada; dispensa de la obligación de auditoría en ciertos supuestos; desarrollo por el empresario de la actividad de prevención en empresas de menos de 10 trabajadores; asesoramiento público al empresario; desarrollo del Plan PREVEA a partir de 2008; fomento de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo; elaboración de una guía por el INSHT.
- Desarrollo reglamentario de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Creación de certificación para empresas y cartilla profesional para trabajadores.
- Sistemas de reducción de las cotizaciones por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y contingencias profesionales, previa acreditación de un índice de siniestralidad por debajo del promedio del sector.
- Desarrollo por las comunidades autónomas de programas de vigilancia de cumplimiento de la normativa. Impulso al Plan de Acciones Prioritarias para la reducción de la siniestralidad.
- Planes de seguimiento de sectores que recurren habitualmente a la subcontratación.
- Medidas que garanticen derechos de los trabajadores autónomos a la protección de su salud y seguridad en el trabajo.
- Plan Renove de equipos de trabajo obsoletos.
- Adaptación permanente de mecanismos de prevención.

2. Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención e incentivar los recursos preventivos propios de la empresa.

- Potenciar la existencia de recursos preventivos propios: bonificaciones en la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ligadas a criterios de calidad y resultados; bonificaciones para contratación de trabajadores dedicados a tareas preventivas; posibilidad de subcontratar medios puntuales; formación de trabajadores en prevención en sus propias empresas.
- Favorecer la eficacia y calidad de los servicios de prevención mancomunados.
- Establecer criterios de calidad y sistemas de evaluación de los servicios de prevención ajena.
- Favorecer la calidad de entidades formativas y auditoras. Establecer criterios de acreditación o desacreditación de los servicios de prevención.
- Las comunidades autónomas podrán suscribir convenios de colaboración con las organizaciones representativas de los servicios de prevención ajenos.
- Atención reforzada de la vigilancia de la salud y la especialidad de medicina del trabajo.

3. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la salud y seguridad en el trabajo.

- Crear órganos paritarios sectoriales mediante negociación colectiva para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en empresas de entre 6 y 50 trabajadores sin representación sindical. Criterios de prioridad: tasas de siniestralidad, dificultades para la acción preventiva... Subsidiariamente, promover en ámbito territorial acuerdos tripartitos entre organizaciones empresariales y sindicales y comunidades autónomas.
- Incentivos, apoyo técnico preventivo a empresas de menos de 6 trabajadores.
- Promover la implicación de los representantes de los trabajadores: en empresas de más de 50 trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa.
- Promover en el marco de la negociación colectiva la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
- Promover la constitución de comisiones tripartitas en grandes obras públicas.
- Establecer mecanismos para satisfacción de responsabilidad civil derivada de accidentes cuyo responsable sea un empresario insolvente.

B. Objetivos marcados para coordinar las políticas públicas y reforzar las instituciones públicas dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

4. Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención de riesgos en la sociedad

- Papel activo de la política educativa en la concienciación de los ciudadanos.
- Campañas de concienciación anuales para reducir la siniestralidad laboral.
- Fomentar la celebración de convenios de colaboración con los medios de comunicación.

RECUADRO II-13 *(Continuación)*

OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2007-2012

5. *Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
   - Puesta en marcha de un Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo; realización periódica de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo; nuevo apartado en la Memoria anual de actividades de la ITSS sobre dificultades para el cumplimiento de la normativa; elaboración de guías de síntomas y patologías relacionados con agentes causantes de enfermedades profesionales.
   - Presentación pública trimestral de los datos sobre siniestralidad y enfermedades profesionales.
   - Orientar las actividades de I+D+i en esta materia hacia el conocimiento de riesgos laborales emergentes.
6. *Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.*
   - Potenciar la incorporación de la materia en programas oficiales desde la educación infantil.
   - Transversalidad de la prevención en todos los títulos de Formación Profesional reglada.
   - Integración de contenidos preventivos en currícula de titulaciones universitarias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Promover la formación de posgrado en la materia.
   - Transversalidad de la prevención en el desarrollo del nuevo Sistema de Formación para el Empleo.
   - Promover el acceso a la formación de trabajadores autónomos.
   - Soluciones urgentes para atender déficit de profesionales con funciones de nivel intermedio.
   - Elaborar un Plan nacional de formación en prevención de riesgos laborales.
7. *Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.*
   - Reformar y reforzar el INSHT potenciando su función investigadora, incrementando su capacidad de asistencia técnica y mejorando la cooperación con las comunidades autónomas.
   - Incrementar el número de inspectores de trabajo hasta alcanzar la ratio media de la UE –15.
   - Estudiar medidas que faciliten una rápida recaudación de las sanciones impuestas.
   - Impulsar la actividad de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
   - Campaña informativa sobre las actividades preventivas que pueden realizar las mutuas.
8. *Mejorar la participación institucional y la coordinación de las Administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales.*
   - Adoptar medidas para configurar la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como foro de concertación y diálogo en relación a las políticas de prevención.
   - Se creará la Comisión Técnica Mixta entre INSHT y las comunidades autónomas competentes en prevención.
   - Se intensificará la coordinación entre la fiscalía especializada en seguridad y salud en el trabajo, las autoridades laborales de las comunidades autónomas y la ITSS.

Fuente: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

Asimismo, se reforzará institucionalmente la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, destacando su papel en la promoción del cumplimiento de la normativa por parte de las pymes, y favoreciendo la mayor implicación de las comunidades autónomas en las acciones que la Fundación desarrolle.

Finalmente, la Estrategia prevé la elaboración de un Plan de acción para la ejecución de las medidas, así como su revisión intermedia en 2010. Por su parte, la Comisión Nacional de Seguridad y

Salud en el Trabajo tendrá como cometido realizar un seguimiento de las acciones y evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados.

Medidas en el ámbito sancionador

Una orientación de signo estratégico en las políticas de prevención de riesgos laborales pasa por fomentar la integración de la actividad preventiva en las empresas y estimular el cumplimiento voluntario de las normas y de las medidas de prevención, enfoque que tiene reflejo en una parte importante de las medidas contenidas en la Estrategia 2007-2012.

No obstante, junto a las políticas de estímulo, también se han aprobado en 2007 otras medidas que pretenden reforzar la vertiente coercitiva del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, centrándose en medidas relacionadas con el derecho sancionador.

A este enfoque responde la aprobación del Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, desarrollando aspectos de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el orden social y en la ley de prevención de riesgos laborales.

El nuevo Real Decreto, elaborado previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, establece que el procedimiento para hacer públicas las sanciones se iniciará de oficio mediante propuesta contenida en acta de infracción de la Inspección de Trabajo, en la cual se hará constar que la sanción será hecha pública. Una vez firmes, las sanciones se publicarán en el Boletín Oficial del Estado o de la comunidad autónoma, según el ámbito de competencia, en un plazo no superior a tres meses. Al mismo tiempo, se prevé crear, a partir de los datos obtenidos, un registro de consulta pública que se habilitará en cada una de las Administraciones competentes y que en cualquier momento podrá ser requerido por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otro lado, en el ámbito judicial y administrativo cabe mencionar la firma, en el mes de septiembre, de un protocolo marco de colaboración para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias suscrito por los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales e Interior, el Consejo General del Poder

Judicial y la Fiscalía General del Estado. Entre sus objetivos principales están la mejora de la coordinación entre los sujetos implicados en la detección e investigación de los accidentes graves, muy graves y mortales, mejorando la comunicación entre la Administración de Justicia y los órganos administrativos, y el fomento de la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores.

Medidas en materia de Seguridad Social

La Ley 40/2007[196] de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social ha introducido diversos coeficientes reductores de la edad de jubilación atendiendo a la siniestralidad del sector, la penosidad, la peligrosidad y toxicidad de las condiciones de trabajo, así como a las exigencias físicas requeridas en el desarrollo de la actividad laboral. La Ley, que deja al desarrollo reglamentario el procedimiento general que habrá de seguirse, señala que sólo procederá la aplicación de dichos coeficientes reductores cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo.

Asimismo, en su disposición adicional sexta, la Ley dio un plazo de un año al Gobierno para que modifique la normativa que regula la protección de los trabajadores expuestos a enfermedades profesionales y señala que se establecerán reducciones en la cotización a la Seguridad Social de los mismos cuando la enfermedad se encuentre en un grado que no dé origen a prestación económica y el trabajador sea destinado a un puesto de trabajo alternativo y compatible con su estado de salud.

Nuevos instrumentos en el sector de la construcción: el desarrollo reglamentario de la Ley 32/2006

Junto a instrumentos de carácter más horizontal o de ámbito general, destaca, en un ambito sectorial específico, la aprobación del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, desarrollo que había sido incluido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Si bien el objeto primordial del Real Decreto 1109/2007 radica en regular determinados aspectos de la Ley necesitados de desarrollo

[196] La disposición adicional segunda de la Ley incorpora una nueva disposición adicional cuadragésima quinta en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

reglamentario, como el régimen de funcionamiento de los registros de empresas acreditadas; el libro de subcontratación; las reglas de cómputo de los porcentajes de trabajadores indefinidos fijados en la Ley y la simplificación documental de obligaciones, cabe hacer referencia a aquellos elementos más específicamente vinculados a la prevención de riesgos laborales.

Así, en relación con el libro de subcontratación se regula, entre otros aspectos, el acceso a su información por parte del coordinador de seguridad y salud y de los representantes de los trabajadores.

Destacar, asimismo, la llamada que contiene a la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, que podrá establecer programas formativos y contenidos específicos para los trabajos de cada especialidad, incluidos los referidos al personal que ejerce funciones de dirección, así como para el establecimiento de un sistema de acreditación de la formación recibida por el trabajador en materia de prevención dentro del sector.

Por último, el Reglamento de la Ley de Subcontratación lleva a cabo determinadas modificaciones en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, en materia de obligaciones de notificación de incidencias por el coordinador de seguridad y salud, y en materia de obligaciones de aviso por el promotor a la autoridad laboral previamente al inicio de los trabajos.

2.5.2. **Avances en la prevención de riesgos laborales**

VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

En noviembre de 2007 se publicó la sexta Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VI ENCT), realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y cuyo trabajo de campo se realizó entre diciembre de 2006 y abril de 2007. La Encuesta pretende acercarse a las condiciones de trabajo y elementos del entorno laboral que influyen en la salud y la seguridad de los trabajadores, los posibles riesgos y el nivel de exposición a los mismos, así como estimar la actividad preventiva de las empresas. El análisis conjunto de estos indicadores permite sondear la evolución del sistema preventivo y su nivel de implantación.

Con anterioridad, y con el fin de adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo, el INSHT ejecutó en 2005 una encuesta piloto[197] que introducía algunas novedades en la metodología del estudio respecto a la anterior edición[198], como la realización de las entrevistas personales en el domicilio de los trabajadores y no en el centro de trabajo, como anteriormente. Tras el análisis comparativo entre la encuesta piloto de 2005 y la quinta edición de la ENCT, se comprobó además que existían diferencias estadísticamente significativas en las respuestas dadas por los trabajadores en su centro de trabajo y los entrevistados en su domicilio, tendiendo los trabajadores entrevistados en su propio centro de trabajo a juzgar de manera más benévola sus condiciones de trabajo que los entrevistados en su domicilio.

También fueron encuestados en 2007 los trabajadores del sector agrario y de la minería, que quedaron excluidos en la anterior. En cambio, la Encuesta de 2007 se dirigió únicamente a trabajadores, no siendo entrevistados los responsables de empresas, como en anteriores estudios[199], aunque el INSHT prevé realizar a lo largo de 2008 una segunda fase del estudio, dirigido esta vez a dichos responsables, en la que es previsible que se aborden cuestiones como la integración de la prevención de riesgos por sectores de actividad, el análisis de las actividades concretas de prevención contratadas con los servicios de prevención ajenos y otras muchas relacionadas con la organización de la prevención que no son tratadas en la Encuesta de 2007.

La nueva metodología, por una parte, capta las condiciones de seguridad en el trabajo de un mayor número de colectivos de trabajadores pero, sin embargo, interrumpe la serie histórica iniciada con

[197] El INSHT tomó esta iniciativa tras observar los resultados de un estudio comparado que llevó a cabo de encuestas realizadas en otros países y que reunían las mismas características que la ENCT española. También influyeron en la adopción de los cambios metodológicos las opiniones expresadas desde diferentes ámbitos científico-sociales que insistían en posibles sesgos derivados del lugar en que se realiza la entrevista. La realización de la entrevista en el domicilio del trabajador permite acceder a ciertos colectivos de trabajadores (por ejemplo, trabajadores de baja y trabajadores con horarios nocturnos). Además, se comprobó que se captaban con mayor frecuencia y con diferencias estadísticamente significativas determinados colectivos de trabajadores como los temporales o los trabajadores extranjeros.

[198] Véanse resultados de la quinta edición de la ENCT en la Memoria del CES de 2004.

[199] En 2007 fueron preguntados 11.054 trabajadores, frente a los 9.290 trabajadores y 4.054 responsables de empresa encuestados en 2003.

la primera edición de la Encuesta en 1987. La sexta edición de la Encuesta en 2007 se realizó teniendo en cuenta los resultados de la encuesta piloto de 2005 e incorporando las novedades metodológicas que la misma contenía, lo que dificulta una comparación estricta entre ésta y las anteriores ediciones.

Organización y actividades preventivas

Los resultados de la Encuesta apuntan la mejora progresiva de determinadas cuestiones relacionadas con la actividad preventiva desarrollada por las empresas, aunque quedan aspectos susceptibles de mejora.

Entre los datos positivos que refleja la Encuesta, se encuentra el aumento progresivo en los últimos años en la implantación de servicios de prevención propios (15,8 por 100 en 2007 frente a 9,8 por 100 en 2003 y 5,3 por 100 en 1999), siguiendo así una de las líneas de actuación planteadas en el objetivo 2 de la Estrategia Española 2007-2012, que alienta la constitución de un mayor número de servicios de prevención propios en las empresas.

No obstante, los resultados de la Encuesta señalan que casi un 30 por 100 de los entrevistados desconoce los recursos preventivos de los que dispone su empresa y el 13 por 100 niega la existencia de los mismos en su lugar de trabajo[200], por lo que se ha de seguir incidiendo en la mejora de la cultura preventiva desde el lado de la información a los propios trabajadores.

El 55 por 100 de los entrevistados indica que en su centro de trabajo está designado el delegado de prevención, llegando al 85 por 100 en empresas de más de 250 trabajadores

Atendiendo al tamaño de la plantilla, los servicios de prevención ajenos son los más utilizados en las microempresas de menos de 10 trabajadores y las pymes. En el caso de las microempresas, llama la atención que el 27,6 por 100 de los encuestados desconozca de qué recursos dispone y el 25 por 100 considere que no existe ningún

[200] Ambas respuestas pueden deberse a una efectiva inexistencia de actividades preventivas, pero también pueden poner de manifiesto una escasez de información al respecto e incluso la falta de interés del propio trabajador por este tipo de acciones. Es presumible que los trabajadores desconozcan en mayor medida la existencia de una organización preventiva cuando ésta es externa.

recurso preventivo en su lugar de trabajo. En cambio, en grandes empresas de más de 250 trabajadores, la implantación de servicios de prevención propios está mucho más extendida y constituye la modalidad preventiva más utilizada, llegando hasta el 37,6 por 100 en las empresas con plantillas superiores a los 500 trabajadores. Por otra parte, no deja de sorprender que una cuarta parte de los trabajadores de estas grandes empresas desconozcan la modalidad adoptada por las mismas (cuadro II-62).

En este sentido, resulta especialmente preocupante el alto porcentaje de trabajadores que afirman no conocer los sistemas preventivos

CUADRO II-62

DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN LOS RECURSOS PREVENTIVOS MÁS FRECUENTEMENTE IMPLANTADOS EN LAS EMPRESAS, POR TAMAÑO DE PLANTILLA, 2007

	Recursos preventivos más frecuentes	% trabajadores
Microempresas	Servicio de prevención ajeno	18,9
(1 a 9 trabajadores)	Propio empresario	8,4
	Ningún recurso	25,0
	No sabe	27,6
Pequeña empresa	Servicio de prevención ajeno	26,1
(10 a 49 trabajadores)	Trabajador designado	11,7
	Ningún recurso	11,2
	No sabe	33,3
Mediana empresa	Servicio de prevención ajeno	24,5
(50 a 249 trabajadores)	Servicio de prevención propio	19,6
	Trabajador designado	11,3
	Ningún recurso	6,3
	No sabe	30,9
Gran empresa	Servicio de prevención propio	24,4
(250 a 499 trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	21,2
	Trabajador designado	10,9
	Ningún recurso	5,1
	No sabe	33,4
Gran empresa	Servicio de prevención propio	37,6
(500 o más trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	17,4
	Trabajador designado	10,0
	Ningún recurso	4,9
	No sabe	25,5
Total	Servicio de prevención ajeno	21,7
	Servicio de prevención propio	15,8
	Trabajador designado	9,0
	Ningún recurso	13,1
	No sabe	29,7

Fuente: INSHT, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, 2007.

de su empresa tanto en el sector de la construcción (28,2 por 100) como en la industria (23,5 por 100), en los que se dan los mayores índices de incidencia de accidentes de trabajo graves y mortales, por lo que requieren que se intensifique en ambos la información sobre la labor preventiva.

En cuanto a las actividades preventivas realizadas por las empresas, el 25,5 por 100 de los trabajadores señala que durante el último año se ha realizado un estudio de riesgos para su salud o su seguridad en su puesto de trabajo. Hace diez años[201], sólo el 13 por 100 de los trabajadores respondió afirmativamente, lo que evidencia una mayor preocupación de las empresas por la detección y prevención de los riesgos en el entorno laboral.

Según el tipo de contrato de trabajo, el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido que han visto evaluados los riesgos en su puesto de trabajo (33,8 por 100), casi dobla al de trabajadores con contrato temporal (18,2 por 100).

Más de la mitad de los trabajadores (51,6 por 100) afirma que tras el estudio su empresa ha adoptado medidas preventivas, siendo las más frecuentes la modificación de instalaciones, maquinaria, equipo o materiales (39,3 por 100) y las actividades formativas e informativas (37,6 y 37,5 por 100 respectivamente).

A un 60 por 100 de los encuestados se le había ofrecido la posibilidad de pasar por un reconocimiento médico en el último año. También es destacable que los trabajadores a los que con mayor frecuencia no se ha ofrecido esta oportunidad (38 por 100) pertenecen a los colectivos de trabajadores agrarios, de microempresas, contratados temporales, menores de 25 años y trabajadores extranjeros.

Casi la mitad de los trabajadores preguntados (49,8 por 100) afirmaron haber recibido formación sobre los riesgos para su salud y seguridad en el trabajo en los dos últimos años. En este punto se observa una evolución positiva en cuanto a la introducción de las actividades de formación en prevención de riesgos laborales por parte de las empresas. En 1999 sólo un 15 por 100 de los encuestados afirmó haber recibido esta formación específica y en 2003 se

[201] Tercera edición de la Encuesta de Condiciones de Trabajo, 1997.

duplicó a un 30 por 100. Por otra parte, el tamaño de la plantilla de la empresa marca una importante diferencia en este punto, siendo este porcentaje muy inferior en las microempresas (39,2 por 100) respecto a las pymes y grandes empresas, que llegan a alcanzar un 65 por 100.

Riesgos laborales

La VI ENCT contiene diversas cuestiones sobre los riesgos de accidente a los que los trabajadores se consideran expuestos, así como las causas de su existencia. Los resultados apuntan a que el 71 por 100 de los trabajadores considera que se encuentra expuesto a algún riesgo de accidente en el desarrollo de su trabajo y casi una cuarta parte de los encuestados (22,5 por 100) considera además que el trabajo está afectando a su salud. La comparación con los datos de 2003, permite hacer una valoración moderadamente optimista, pues ese año un 73,7 por 100 de los trabajadores afirmaba que su puesto de trabajo presentaba algún riesgo de accidente. Es más positivo el dato ofrecido por los trabajadores de la construcción, el sector que presenta la mayor frecuencia de exposición, con un 89,3 por 100 en 2007 (cuadro II-63), y que ha experimentado un descenso de casi diez puntos respecto a 2003 (98,4 por 100).

Atendiendo a la nacionalidad de los trabajadores (cuadro II-64), la Encuesta señala que se puede observar una situación más desfavorable en el caso de los trabajadores inmigrantes. Tras detectar los riesgos a los que principalmente se encuentran expuestos, se puede comprobar la mayor frecuencia de exposición a dichos riesgos por parte de éstos respecto a los españoles. En general, se trata de ries-

CUADRO II-63

TRABAJADORES EXPUESTOS A RIESGO DE ACCIDENTE SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (En porcentaje)

	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Total
Trabajadores expuestos a riesgos de accidente de trabajo	80,0	80,3	89,3	64,3	**70,9**
Trabajadores no expuestos a	19,2	19,1	9,4	35,4	**28,6**
riesgos de accidente de trabajo NS/NC	0,8	0,6	1,3	0,3	**0,5**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fuente: INSHT, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007.*

gos muy asociados al sector de la construcción, donde es muy importante la presencia de trabajadores inmigrantes[202].

CUADRO II-64

DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN LOS RIESGOS DE ACCIDENTE DETECTADOS CON MAYOR FRECUENCIA, POR NACIONALIDAD

Datos en %	Otra nacionalidad	Española	Total
Cortes y pinchazos	32,2	28,5	29,0
Golpes	28,9	26,3	26,6
Caídas de personas al mismo nivel	23,1	18,7	19,3
Caídas de personas desde altura	20,0	15,1	15,8
Caídas de objetos, materiales o herramientas	17,3	12,7	13,3

Fuente: INSHT, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007.*

Condiciones de trabajo

La Encuesta agrupa las causas de los riesgos de accidente en cinco bloques. Los resultados apuntan a que las causas englobadas en los bloques «exigencias del trabajo», «instalaciones y equipos de trabajo» y «lugar de trabajo», relacionados con los aspectos organizativos y las condiciones materiales del trabajo, representan el 57,9 por 100 de las deficiencias que producen los accidentes, según el criterio de los trabajadores. Les siguen los «factores personales» (27,1 por 100) y las «deficiencias en la prevención de riesgos laborales» (6 por 100).

En lo referente a las condiciones ambientales, un 17,6 por 100 de los trabajadores afirma manipular en su lugar de trabajo productos tóxicos o nocivos para su salud, mientras que un 21 por 100 afirma inhalarlos. En este sentido, las variaciones respecto a 2003, aunque suponen un descenso de sólo un punto, modifican por primera vez la tendencia sostenida al alza que vienen recogiendo las ENCT desde su primera edición en 1987.

Además, la Encuesta analiza otras condiciones de trabajo como el diseño del puesto, la carga física, la carga mental y los factores psicosociales. Es destacable la frecuencia con que los entrevistados

[202] Los trabajadores extranjeros suponen el 22,2 por 100 en el sector de la construcción frente al 13,3 por 100 que representan en el conjunto de la muestra.

afirman padecer molestias musculoesqueléticas: el 74,2 por 100 de los trabajadores afirma sentir molestias en distintas zonas de su cuerpo que achaca a posturas y esfuerzos derivados del trabajo que realizan.

Cabe mencionar también el análisis que se realiza en la Encuesta de los factores psicosociales relacionados con las actuales formas de organización del trabajo, contemplando riesgos emergentes que según diversos indicadores afectarán en los próximos años a un cada vez mayor número de trabajadores[203] y que en la actualidad no quedan reflejados en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado en 2007.

Los datos obtenidos en la Encuesta parecen indicar tanto un mayor cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales por parte de las empresas como una disminución de la frecuencia con que los trabajadores se exponen a riesgos de accidentes. El descenso de los índices de siniestralidad parece también confirmarlo. No obstante, quedan todavía determinados ámbitos, como por ejemplo las pymes y, dentro de las mismas, las dedicadas a la construcción, en los que sería necesario aumentar los esfuerzos dirigidos a extender la cultura preventiva. La situación de los trabajadores con contratos temporales merece una especial atención a la vista de los resultados del estudio, que apuntan hacia una menor incidencia de las actividades preventivas en los puestos que éstos ocupan, lo que supone que su exposición a riesgos en el lugar de trabajo sea mayor que la del resto de trabajdores. También los factores psicosociales, dada la importancia de su presencia actual en determinados ámbitos laborales y su previsto crecimiento a lo largo de los próximos diez años, exigen una especial atención por parte de todos los agentes implicados en el diseño y desarrollo de medidas preventivas.

2.5.3. **Evolución de la siniestralidad laboral**

En 2007 se produjo un nuevo descenso del índice de incidencia de los accidentes de trabajo, pese a lo cual éstos se mantuvieron aún en cifras elevadas.

[203] Según la OMS, en 2020, la depresión pasará a ser la primera causa de baja laboral.

El número de accidentes con baja en jornada de trabajo se mantuvo constante respecto al del año anterior, con un total de 934.351 siniestros. Por su parte, los accidentes sin baja aumentaron en algo más de 69.000, mientras que las enfermedades profesionales disminuyeron en alrededor de 4.700 (cuadro II-65).

CUADRO II-65

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

	Valores absolutos		Variaciones sobre el año anterior					
			Valores absolutos			Porcentaje		
	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Total accidentes	**1.716.657**	**1.788.016**	**–45.248**	**55.075**	**71.359**	**–2,7**	**3,3**	**4,2**
Accidentes con baja	1.030.373	1.032.435	37.801	31.332	2.062	3,9	3,1	0,2
En jornada de trabajo	934.743	934.351	30.240	27.907	–392	3,4	3,1	0,0
Leves	925.004	924.774	30.896	28.941	–230	3,6	3,2	0,0
Graves	8.773	8.733	–691	–1.010	–40	–6,6	–10,3	–0,5
Mortales	966	844	35	–24	–122	3,7	–2,4	–12,6
In itinere	95.630	98.084	7.561	3.425	2.454	8,9	3,7	2,6
Leves	93.284	95.833	7.901	3.767	2.549	9,7	4,2	2,7
Graves	1.974	1.904	–231	–335	–70	–9,1	–14,5	–3,5
Mortales	372	347	–109	–7	–25	–22,3	–1,8	–6,7
Accidentes sin baja	686.284	755.581	–83.049	23.743	69.297	–11,1	3,6	10,1
Enfermedades profesionales	**21.774**	**17.061**	**1.361**	**–7.130**	**–4.713**	**4,9**	**–24,7**	**–21,6**
Con baja	18.511	11.579	1.948	–6.401	–6.932	8,5	–25,7	–37,4
Sin baja	3.263	5.482	–587	–729	2.219	–12,8	–18,3	68,0

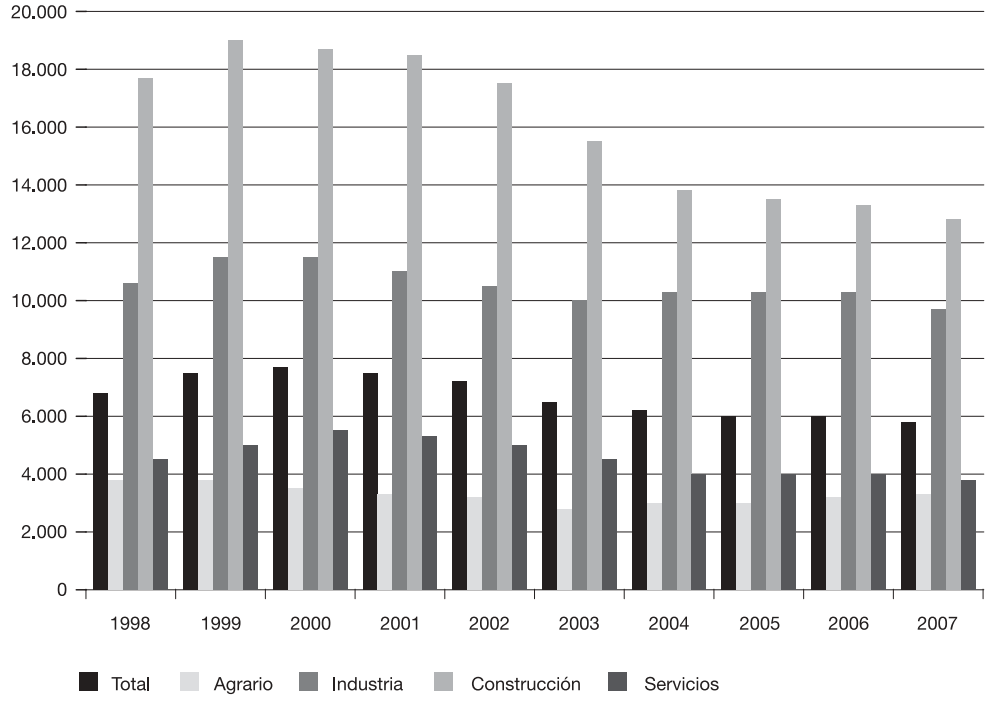
Fuente: MTAS, *Estadística de Accidentes de Trabajo. Avance enero–diciembre 2007.*

El índice de incidencia total de los accidentes de trabajo descendió un 3,5 por 100, destacando la reducción de un 15,7 por 100 en el relativo a los accidentes mortales. Este nuevo descenso del índice de incidencia, que se confirma en 2007 en todos los sectores a excepción del campo (gráfico II-15), continúa una tendencia evolutiva de paulatina y constante reducción que indica una mayor eficacia en el funcionamiento de las actividades de prevención en las empresas y los trabajadores, así como una progresiva extensión de la cultura preventiva propiciada por los nuevos instrumentos y políticas puestas en práctica en estos años.

En atención a su gravedad, los accidentes en jornada de trabajo graves han registrado un estancamiento en sus cifras, mientras que

GRÁFICO II-15

ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA, POR SECTOR DE ACTIVIDAD, 1998-2007



Fuente: MTAS, *Estadística de Accidentes de Trabajo*. Datos 2007: INSHT, *Avance de siniestralidad laboral*.

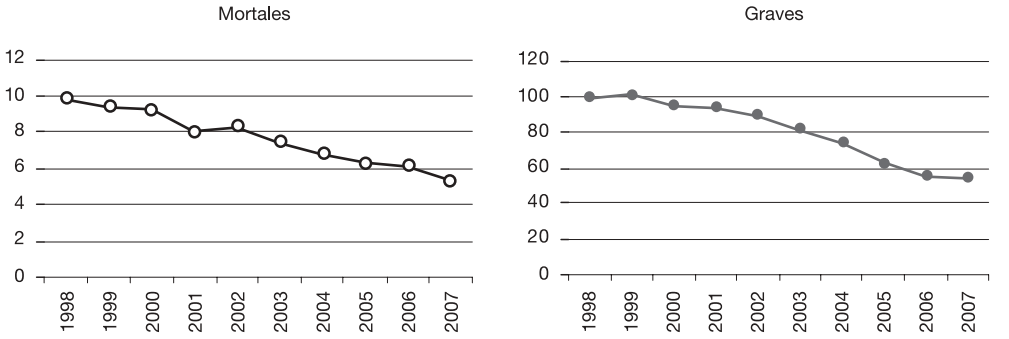
los accidentes mortales, con 844 fallecidos, experimentaron un nuevo descenso del 12,6 por 100 respecto a 2006 y se mantienen por cuarto año consecutivo por debajo de los mil siniestros.

Atendiendo, de nuevo, al índice de incidencia, es especialmente destacable el descenso de un 15,7 por 100 del índice de incidencia de los accidentes de trabajo mortales (gráfico II-16), que en el año anterior ya había registrado un significativo descenso del 4,5 por 100 respecto a 2005 y que mantiene de este modo la tendencia a la baja iniciada en 1998, con la única excepción del repunte registrado en 2002.

En lo que respecta a la incidencia de los accidentes graves, si bien han seguido una tendencia evolutiva de disminución similar, no

GRÁFICO II-16

ÍNDICES DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES Y MORTALES, 1998-2007



Fuente: MTAS, *Estadística de Accidentes de Trabajo*. Datos 2007: INSHT, *Avance de siniestralidad laboral*.

puede considerarse satisfactorio el ritmo de dicha reducción en atención a los datos de 2007, al haberse producido un estancamiento de los mismos tras la tendencia a la baja iniciada en 1999, que parecía haberse consolidado.

Por sectores de actividad (cuadro II-66), todos experimentaron en 2007 un descenso en sus índices de incidencia totales, salvo el sector agrario, cuyo índice total aumentó en un 3,6 por 100, debido al significativo incremento del 28,6 por 100 en el índice de incidencia de los accidentes mortales.

Por el contrario, son muy importantes los descensos registrados en los índices de incidencia de accidentes mortales en los demás sectores: en industria desciende un 24,9 por 100, en servicios un 22,4 por 100 y en construcción un 7,9 por 100. Nuevamente, estos datos indican una mayor eficacia de las medidas preventivas dirigidas a evitar los siniestros de mayor gravedad en los sectores que presentan los índices más altos de mortalidad, así como una mayor consolidación de la cultura preventiva.

Cabe hacer, por otra parte, un apunte en relación con los accidentes *in itinere*. Estos volvieron a aumentar en 2007, en un 2,6 por 100

CUADRO II-66

ACCIDENTES DE TRABAJO POR SECTOR Y GRAVEDAD, 2007

(Número de accidentes con baja en jornada de trabajo y variación anual del índice de incidencia en porcentaje)

	Total		Leves		Graves		Mortales		Población afiliada
	Número accidentes	Variación índice incidencia	Número accidentes	Variación índice incidencia	Número accidentes	Variación índice incidencia	Número accidentes	Variación índice incidencia	
Agrario	34.991	3,6	34.316	3,7	595	–5,7	80	28,6	1.109.668
Industria	239.566	–3,9	237.292	–3,9	2.118	–2,1	156	–24,9	2.451.940
Construcción	253.222	–3,3	249.910	–3,3	3.030	–0,4	282	–7,9	1.986.614
Servicios	406.572	–3,3	403.256	–3,3	2.990	–6,6	326	–22,4	10.509.711
Total	**934.351**	**–3,5**	**924.774**	**–3,5**	**8.733**	**–3,9**	**844**	**–15,7**	**16.057.933**

Fuente: MTAS, *Estadística de Accidentes de Trabajo.* INSHT, *Avance de siniestralidad laboral.*

respecto al año anterior, si bien dicho aumento es imputable únicamente a los de carácter leve. Los accidentes de carácter mortal y los graves descendieron de forma significativa, un 6,7 y un 3,5 por 100, respectivamente. Con todo, en 2007 fallecieron 347 trabajadores en siniestros *in itinere*, lo que hace necesario seguir impulsando medidas para su evitación o su reducción significativa desde el ámbito de la prevención en seguridad vial.

Observando la incidencia de la siniestralidad por territorios, Asturias presenta la variación más significativa en su índice de incidencia, incrementándose en un 4,2 por 100 respecto a 2006. Paralelamente, los mayores descensos se producen en el País Vasco, cuyo índice de incidencia se reduce en un 8,9 por 100 y Comunidad de Madrid que ve disminuir su índice en un 8,4 por 100 respecto a 2006. La actividad preventiva realizada por las comunidades autónomas a través de planes específicos, unida a las iniciativas adoptadas en el ámbito estatal, está influyendo en este descenso continuado y prácticamente generalizado de los niveles de siniestralidad.

Según la gravedad de los siniestros, Galicia presenta el más alto índice de incidencia de accidentes graves, 95,5 en 2007, mientras que Castilla-La Mancha se sitúa a la cabeza respecto a los accidentes mortales, con un índice de 9,3.

Baleares es la comunidad con mayor índice de incidencia total, con 7.772 accidentes por cada cien mil trabajadores. Igualmente, hay que mencionar que, además de Baleares, seis comunidades autónomas superan la media nacional de 5.819 siniestros[204] para 2007.

En cuanto a las causas más frecuentes de accidentes, según los datos de 2006, la realización de sobreesfuerzo físico es la primera, seguida del aplastamiento contra un objeto inmóvil tras una caída. En el caso de los accidentes mortales, la principal causa de los mismos son los infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas, difícilmente atajables desde los planes preventivos de las empresas.

Enfermedades profesionales

En 2007 se aprobó el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social[205], que establecía nuevos criterios para su notificación y registro.

El nuevo cuadro y los nuevos medios para su notificación pueden suponer un avance en el conocimiento y cómputo de las mismas. La norma además clarifica el procedimiento que deben seguir los médicos del Servicio Nacional de Salud para la comunicación al INSS de cualquier patología que, según su criterio, pueda tener un origen profesional. Se establece un nuevo modelo de parte de enfermedad profesional que permitirá su transmisión por medios electrónicos, haciendo así más fluida la información. El Real Decreto de 2006 establece que la elaboración y tramitación de los partes de enfermedad profesional corresponden a la entidad gestora o mutua que asuma estas contingencias, sin perjuicio de contar con la información que facilite la empresa. La cumplimentación y transmisión de los mismos se realizará únicamente por vía electrónica[206], por medio de la aplicación informática CEPROSS[207], a la que se tendrá acceso a través de la oficina virtual de la dirección electrónica.

[204] Castilla-La Mancha (7.476), Canarias (6.435), Asturias (6.387), Andalucía (6.155), Galicia (5.925) y La Rioja (5.890).

[205] El Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, ya tratado en la Memoria del CES de 2006, adapta la regulación existente a la Recomendación 2003/670/CE de 19 de septiembre de 2003, de la Comisión Europea.

[206] Artículo 4 de la Orden TAS 1/2007, de 2 de enero.

[207] Comunicación de enfermedades profesionales, Seguridad Social.

En 2007 se ha mantenido la tendencia de los últimos años y no se ha registrado ninguna muerte por enfermedad profesional. Sigue además descendiendo, por segundo año consecutivo, el número de enfermedades profesionales, concretamente un 21,6 por 100 respecto a 2006. Sin embargo, resulta significativo el aumento del 68 por 100 respecto a 2006 de las enfermedades profesionales sin baja frente al descenso del 37,4 por 100 de las enfermedades profesionales con baja. La implantación del sistema CEPROSS de notificación electrónica en enero de 2007 puede ser uno de los factores que haya determinado estas cifras, favoreciendo una mayor afloración en el caso de las enfermedades sin baja, lo cual generaría algunas dificultades a la hora de comparar estos datos con los de años anteriores. Por otra parte, se produce un acusado descenso del 37,4 por 100 en las enfermedades profesionales con baja, por lo que convendría atender a los datos de años sucesivos a fin de comprobar si dicho descenso se mantiene en el tiempo.

2.5.4. **Actuación inspectora**

Según el avance de datos ofrecido por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las actividades de la Inspección en 2007 (cuadro II-67), se realizaron 433.361 actuaciones en el área de seguridad y salud laboral, siendo ésta la materia en que se realizaron más actuaciones después de las relacionadas con la Seguridad Social. Esta cifra supone, además, más de una tercera parte del total, tanto en número de inspecciones como en número de infracciones recogidas en acta[208]. Respecto a 2006, las actuaciones de la Inspección en este ámbito han descendido un 11,7 por 100, mientras que las infracciones detectadas lo han hecho en un 5,2 por 100. Sin embargo, ha aumentado el importe de las sanciones propuestas en un 7,2 por 100, alcanzando los 124,3 millones de euros.

En 2007 se incrementó de nuevo el número de inspectores y subinspectores de trabajo, materializando así una de las líneas de actuación contenidas en el objetivo 7 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se establecía tanto la dedica-

[208] 32.626 infracciones en acta en materia de seguridad y salud laboral frente a un total de 95.861.

CUADRO II-67

ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2007

(Actuaciones en el área de seguridad y salud laboral)

Comunidades autónomas	Actuaciones realizadas	Infracciones en acta	Importe sanciones (euros)	Trabajadores afectados por infracciones	Paralizaciones	Propuestas recargo
Andalucía	89.599	5.034	16.423.917,10	21.408	338	731
Aragón	9.649	852	5.296.865,36	17.722	82	127
Asturias	7.230	300	1.413.094,67	2.503	1	81
Baleares	14.457	938	3.868.295,14	6.255	13	35
Canarias	18.442	1.638	5.578.055,90	6.815	111	238
Cantabria	3.858	264	917.776,71	1.711	25	51
Castilla-La Mancha	22.087	1.417	7.282.450,24	9.092	138	272
Castilla y León	36.687	2.231	5.377.787,22	9.394	158	179
Cataluña	60.845	6.614	25.625.563,96	60.270	226	1.190
Comunidad Valenciana	45.072	3.005	10.957.248,41	22.257	203	377
Extremadura	9.243	1.628	1.782.502,78	4.282	43	36
Galicia	25.845	2.038	8.474.331,57	4.118	92	215
Madrid	41.974	2.549	11.808.022,84	29.560	161	248
Murcia	11.793	1.909	10.505.947,58	13.934	68	114
Navarra	5.534	435	1.722.365,15	7.269	30	114
País Vasco	22.579	1.241	5.661.929,75	2.967	67	239
La Rioja	2.936	259	978.097,00	2.153	10	51
Ceuta	2.947	159	143.842,20	105	2	6
Melilla	2.524	202	487.304,69	683	13	9
D. Especial	60	3	0,00	0	0	0
Total	**433.361**	**32.626**	**124.305.398,27**	**222.498**	**1.781**	**4.313**

Fuente: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ción de un mayor número de inspectores, de forma preferente o exclusiva, a actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, como el avance en el proceso de habilitación de funcionarios técnicos de las comunidades autónomas para la realización de funciones de vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La mayor presencia de la Inspección de Trabajo, puede favorecer un mayor acercamiento a los problemas relacionados con la actividad preventiva en las empresas, especialmente los relativos a los medios de protección con que cuentan los trabajadores y el uso que hacen de los mismos.

La Inspección de Trabajo, además, desarrolló entre octubre y diciembre de 2007 la campaña «¡Alivia la carga!», llevada a cabo simultáneamente en toda Europa, y cuyo origen se encuentra en una iniciativa a nivel europeo del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, formado por las Inspecciones de Trabajo de los Estados miembros de la Unión Europea. La campaña contó con el apoyo de la Comisión Europea y se realizó también en cooperación con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Su objetivo era asegurar un mejor entendimiento y aplicación de la Directiva sobre manipulación manual de cargas[209], una de las principales causas de los trastornos musculoesqueléticos, con el fin de prevenir las alteraciones lumbares, que constituyen a su vez la afección laboral más extendida. La campaña española incluía la realización de inspecciones en 210 empresas, con plantillas de diversos tamaños, del sector del transporte y del sector sanitario, cuyos trabajadores corren riesgos adicionales por su exposición continua a la manipulación manual de cargas. En el transporte se actuó en empresas que se dedican a la manipulación y transporte de equipajes en aeropuertos y puertos y empresas de mercancías, mientras que en el sector sanitario se realizaron inspecciones en hospitales, residencias, centros de tercera edad y centros de disminuidos físicos y psíquicos. La campaña incluía inspecciones masivas y simultáneas en todos los Estados miembros de la Unión, con el fin de comprobar la gestión de la manipulación de cargas en los lugares de trabajo a los efectos de una posterior aplicación de medidas y técnicas de prevención.

[209] Directiva 90/269/CEE sobre manipulación manual de carga.

ANEXO AL CAPÍTULO II

LISTADO DE LA MUESTRA DE CONVENIOS

1. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR ESTATAL

1. IV CC general del sector de la construcción.
2. IV CC general del sector de derivados del cemento.
3. III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.
4. CC interprovincial de empresas de centros de jardinería.
5. CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías.
6. CC estatal de estaciones de servicio.
7. CC, de ámbito estatal, para las industrias del arroz.
8. CC básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas.
9. VI CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.
10. CC del sector de harinas panificables y sémolas.
11. CC nacional de mataderos de aves y conejos.
12. CC estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho.
13. III CC estatal de la madera.
14. CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial.
15. CC de perfumería y afines.
16. XV CC de la industria química.
17. CC de la industria del calzado.
18. CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.
19. CC de trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.
20. CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (Acuerdo de modificación parcial).

2. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA/GRUPO DE EMPRESAS

1. CC de Aceralia Construcción Obras, SL.
2. II CC de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU.
3. I CC del Grupo de Empresas Rodilla (Rodilla Sánchez, SL; Serrata Galia, SL; Serrata SL; Coffee World Frenchising, SL; Cafeteros desde 1933, SL; Coffee Costa del Sol, SA, Frío Sevinatural, SL, e Indian Tea & Coffee, SL).
4. CC de Pauma, SL.
5. IV CC de Fundación Unicef Comité Español.
6. XIV CC de Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima (Servicio post-venta).
7. XXI CC de Electrolux Home Products España, SA (Centros Comerciales).
8. CC de Aluminios Inalum, SL.
9. CC de Arcelor Construcción España, SL.
10. CC de «Casa Buades, SA», para los años 2007, 2008 y 2009.
11. CC de Aceralia Transformados, SA. Plantas de Lesaca y Legasa, y Delegaciones Comerciales.
12. CC de Agfa Gevaert, SAU.
13. CC de Aldeasa, SA, para los años 2007 a 2010.
14. CC de Baxi Roca Calefacción, SLU, y Baxi Fundición, SLU.
15. CC de BSH Interservice Zona 2: Bilbao, Pamplona, Burgos, San Sebastián, Santander y Zaragoza.
16. CC de Centro Farmacéutico, SL.
17. II CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana.
18. II CC de Crosselling, SA.
19. CC de Euro Depot España, SA.
20. I CC de Gas Natural Comercial SDG, SL.
21. CC de La Veneciana Crisa-Norte, SA, para el periodo 2007-2009.
22. CC de Miele, SA.
23. CC de Moderropa, SA.
24. I CC de Numil Nutrición, S.R.L.
25. I CC de Nutricia, S. R. L.
26. CC de Pfizer Consumer Healthcare, S.Com.p.A.

27. IV CC de Plus Supermercados, SA.
28. XXII CC de Repsol Butano, SA.
29. VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA.
30. CC de Unisys España, Sociedad Limitada.
31. CC de British American Tobacco España, SA.
32. CC de Cadbury España, SL.
33. CC de Cargill España, SA.
34. CC de Cargill España, SA, y AOP Iberia, SL, para el periodo 2007 y 2008.
35. IV CC de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SA.
36. CC de Gallina Blanca, SA.
37. CC de Hero España, SA.
38. II CC de La Casera, SA.
39. CC de Inter Bon, SA, para los años 2007-2010.
40. CC para los centros de trabajo del Grupo de empresas TAFISA, situados en Pontecaldelas (Pontevedra), Betanzos (A Coruña), Solsona (Lleida) y Linares (Jaén).
41. XXII CC de Bridgestone Hispania, SA. Fábricas.
42. CC de Fertiberia, SA.
43. CC de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda, Seseña y Tres Cantos, para el periodo 2007-2010.
44. IX CC de Repsol Química, SA.
45. CC de Minas de Almadén y Arrayanes, SA.
46. II CC de Repsol YPF, SA.

3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO AUTONÓMICO

1. CC de trabajo para empresas cosecheras y productoras de tomate de la Región de Murcia.
2. CC de trabajo para la actividad de alfarería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007, 2008 y 2009.
3. CC del sector de hostelería y actividades turísticas, suscrito por la Federación Empresarial de hostelería y restauración de Madrid, CCOO y UGT.
4. CC del sector de hostelería de Cantabria.
5. CC de trabajo de hostelería de la Región de Murcia.

6. CC laboral para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana para los años 2007, 2008, 2009 y 2010.

7. CC del sector de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Galicia.

8. CC de montajes y empresas auxiliares del metal del Principado de Asturias.

9. CC para las industrias siderometalúrgicas de Cáceres y su provincia.

10. CC de trabajo para el sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio, para los años 2007-2009.

11. CC del sector de masas y patatas fritas, suscrito por APECYP, UGT y CCOO de Madrid.

12. CC de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para el año 2007.

13. CC de trabajo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para el periodo 2007-2009.

14. CC de trabajo para el sector de elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana.

15. CC de trabajo para el sector almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos, de Navarra.

16. CC para el sector de almacenes y almacenes mixtos de madera del Principado de Asturias.

17. CC de trabajo para la actividad de industrias de la madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2007.

4. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL

1. CC de la vid de Cádiz.

2. CC del sector de construcción y obras públicas de Gipuzkoa.

3. CC del sector hostelería y turismo de Almería.

4. CC del sector de hostelería de Toledo.

5. CC de sector servicios sociales de intervención y asistencia en infancia, juventud y familia de Álava.

6. CC del sector servicios de ayuda a domicilio de Zaragoza.

7. CC de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2007-2012.

8. CC de industria siderometalúrgica de Gipuzkoa de 2007-09.

9. CC de trabajo de sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2012.
10. CC de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida para el año 2007.
11. CC para el sector de minoristas de alimentación del Principado de Asturias.
12. CC del sector de la automoción de Málaga.
13. CC de trabajo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2009.
14. CC provincial de trabajo para los años 2007-2009 del industria de la alimentación de Almería.
15. CC de trabajo del sector de distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona y provincia para los años 2007-2010.
16. CC de industria y comercio de Gipuzkoa.
17. CC de trabajo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona para los años 2007-2008.
18. CC de trabajo del sector de las industrias de la madera de la provincia de Girona para los años 2007-2011.
19. CC de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería de Ourense para el año 2007.
20. CC de actividades agropecuarias de Alicante.
21. CC de trabajo del sector del comercio de materiales de construcción, de la provincia de Tarragona para los años 2007-2009.
22. CC de la construcción y obras públicas de la provincia de Cuenca.
23. CC del sector de hostelería de A Coruña.
24. CC del sector de servicio de ayuda a domicilio de Alava.
25. CC del sector de industria siderometalúrgica de A Coruña.
26. CC del sector del comercio de alimentación de A Coruña.
27. CC de trabajo de comercio de alimentación de la provincia de Badajoz.
28. CC del sector de la automoción de Huelva.
29. CC del sector para actividades de confitería, pastelería y bollería de Salamanca.
30. CC del sector de almacenistas de alimentación de Valencia.
31. CC para la industrias de ebanistería, carpintería y afines de Albacete.
32. CC de trabajo de almacenistas de la madera de la provincia de Barcelona para el año 2007.
33. CC del sector de la madera de Cuenca.