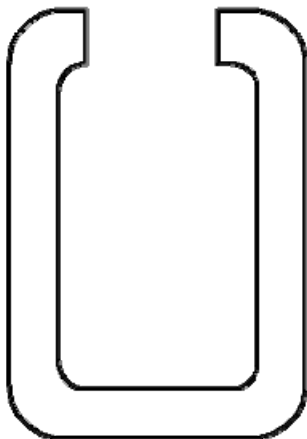
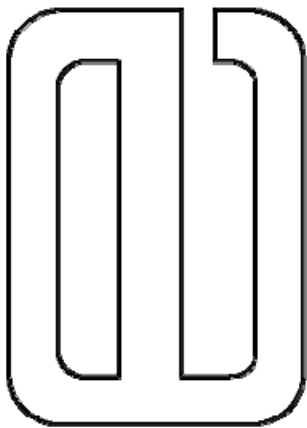
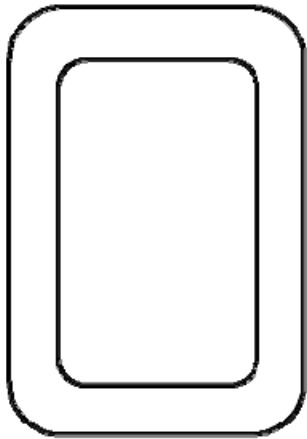
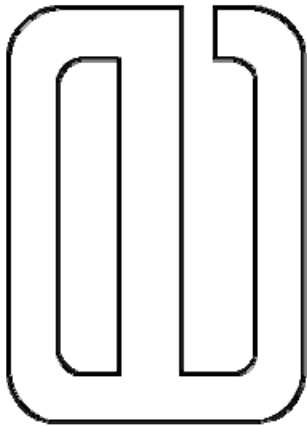


DOCUMENTOS



Rfa.: RL01MR06

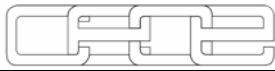
Fecha: Marzo de 2006

CRITERIOS PARA LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2006

Laboral

ÍNDICE

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	4
II. PERSPECTIVAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2006	9
III. CONTEXTO ECONÓMICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	13
IV. CRITERIOS DE ACTUACIÓN	15
1. Vigencia de los convenios colectivos	15
2. Empleo y contratación	16
a) <i>Programa de Fomento de Empleo 2006</i>	17
b) <i>Modalidades de contratación</i>	18
c) <i>Jubilación obligatoria en convenio colectivo.....</i>	20
3. Jornada de trabajo	21
4. Costes laborales	24
a) <i>Incrementos salariales y cláusulas de garantía</i>	25
b) <i>Costes no salariales</i>	27
c) <i>Cláusula de descuelgue salarial</i>	30
5. Jubilación	31
a) <i>Premios de jubilación</i>	31
b) <i>Comisiones de control de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo</i>	32
c) <i>Jubilación anticipada y jubilación parcial</i>	33
6. Absentismo laboral	33
7. Responsabilidad social	34
8. La Ley 28/2005 de 26 de Diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y la negociación colectiva	35
9. Prevención de riesgos laborales	36



	<u>Página</u>
10. Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad	38
11. Formación	39
12. Igualdad de oportunidades y de trato	42
V. ESQUEMA OPERATIVO	44
VI. ANEXOS	46

I. INTRODUCCIÓN.

El pasado 26 de enero de 2006, los representantes de las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME y de las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, suscribimos la **prórroga**, para el presente año, del **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005** (ANC).

De este modo, los interlocutores sociales hemos acordado por quinto año consecutivo los Criterios, Orientaciones y Recomendaciones que conforman el marco general para la negociación de los convenios colectivos.

A título de mero recordatorio conviene hacer una breve referencia a los aspectos más relevantes del ANC.

El ANC, como sus predecesores, tiene **naturaleza jurídica obligacional**. En unos casos nos encontramos ante criterios, orientaciones y recomendaciones y en otros ante mandatos expresos. Obliga a las Organizaciones signatarias, así como a sus miembros que asumen las estipulaciones contenidas en el mismo para negociar los convenios en sus respectivos ámbitos y se obligan a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada Organización reclamar a la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

Hay que recordar que las materias del Acuerdo constituyen **elementos interrelacionados**, por lo que los negociadores de los distintos convenios deberán hacer valer la globalidad del mismo, te-

niendo en cuenta en sus respectivas negociaciones los objetivos y finalidades que el Acuerdo contempla como esenciales.

El principal objetivo del ANC es dar una visión compartida por las Organizaciones firmantes sobre la necesidad de **impulsar la competitividad de la economía española y sus efectos en el empleo**, que le permita afrontar en mejores condiciones los cambios producidos por la ampliación europea, los procesos de liberalización del comercio mundial y la coyuntura económica.

Los **ejes** centrales del Acuerdo giran en torno a la moderación salarial, el mantenimiento y la creación de empleo y la mejora de su calidad, la defensa de la igualdad de trato y la promoción de la igualdad de oportunidades.

El ANC da **continuidad** a los criterios recogidos en los Acuerdos anteriores y da entrada a otros **aspectos nuevos** como la posibilidad de pactar en convenio la jubilación obligatoria, los aspectos laborales de la reestructuración de empresas, de las políticas medioambientales y de la Ley contra la violencia de género, el absentismo injustificado, el estrés ligado al trabajo, la responsabilidad social de las empresas y la estructura de la negociación colectiva.

En la línea fijada en los Acuerdos anteriores, las Organizaciones Empresariales y Sindicales abogamos por **mantener el diseño de la política salarial antiinflacionista**, tomando como referencia para negociar el crecimiento de los salarios la inflación prevista por el Gobierno y no otras previsiones de inflación distintas de las oficiales. El Acuerdo recomienda, asimismo, que el crecimiento de los sa-

larios tome en consideración los costes laborales unitarios y la inclusión de cláusulas de inaplicación del régimen salarial en los convenios colectivos sectoriales.

El capítulo salarial recoge, también, la incorporación en los convenios de **cláusulas de revisión salarial**, incluyendo una referencia al incremento salarial pactado como elemento a considerar a la hora de configurar tales cláusulas, al entender que prescindir del mismo puede contribuir a la aparición de espirales inflacionistas que, sin duda, repercutirán negativamente en la competitividad, la productividad y los niveles de empleo.

Por lo que se refiere a la materia de **empleo**, que constituye otro de los ejes del ANC, se reitera la capacidad de planificación de las empresas, la seguridad de los trabajadores, así como su cualificación. La estabilidad en el empleo es un objetivo compartido sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios.

Como se ha puesto de manifiesto los cuatro últimos años, el establecimiento de estos criterios ha contribuido a hacer frente en mejores condiciones a la situación de incertidumbre económica, a adaptarse al entorno cambiante que tienen empresas y trabajadores y al mantenimiento y creación de empleo.

En el marco del ANC **durante el año 2005**, según datos del Ministerio de Trabajo, se han suscrito 4.167 convenios colectivos que afectan a más de ocho millones trescientos mil trabajadores

(8.380.857), es decir, al 87% de los cubiertos por la negociación colectiva. En tales convenios se pactó un incremento salarial medio del 2,98% y una jornada media de 1.756,60 horas anuales.

El Balance de la **Encuesta sobre Negociación Colectiva**, elaborado por el Departamento de Relaciones Laborales de CEOE todos los años, muestra que se han introducido en los convenios numerosos aspectos recogidos en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, sobre todo en materia de clasificación profesional, jornada, contratación e igualdad de oportunidades. De dicho análisis se extraen seguidamente **algunas conclusiones**:

- Por lo que se refiere a la **clasificación profesional** predomina la que simultanea la clasificación por grupos y categorías. La actitud renovadora, caracterizada por el paso a un modelo con base en grupos, se manifiesta de forma más clara en los convenios sectoriales nacionales y de empresa que son también los más receptivos a los criterios de flexibilidad en materia de movilidad y polivalencia funcional.
- En cuanto al **régimen retributivo** continúa avanzándose, tímidamente, hacia una modernización de las formas de cálculo del salario para vincularlas en mayor medida a la productividad o al rendimiento, si bien en los convenios de empresa es mayor la tendencia hacia la fijación de partidas salariales de carácter variable, ligadas a los resultados de la empresa, así como la progresiva utilización de remuneración por habilidades y competencias.

Además, puede destacarse que el procedimiento mayoritariamente utilizado para calcular el incremento salarial es el que lo liga a la **inflación prevista por el Gobierno**, figurando las cláusulas de garantía salarial cada vez con mayor frecuencia en los convenios.

- Otro aspecto esencial a la hora de analizar el contenido de los convenios colectivos es el tratamiento que dan a la **ordenación del tiempo de trabajo** y, en especial, a su cómputo y distribución.

Es relevante, en cuanto elemento de flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades empresariales, el progresivo avance en el porcentaje de convenios y especialmente de trabajadores que recogen la **jornada pactada, exclusivamente, en cómputo anual**.

- Los convenios colectivos han ido incorporando progresivamente disposiciones relacionadas con el **empleo** en cuestiones tales como: el acceso y el cese en el puesto de trabajo, el recurso a la contratación externa, la contratación temporal o el adecuado uso de las distintas modalidades contractuales previstas en la legislación.
- Asimismo, el análisis de la negociación colectiva pone de relieve que van incorporándose en los convenios de forma significativa de un año a otro las **referencias a la igualdad de oportunidades y no discriminación**.

En suma, el ANC pretende coadyuvar a la negociación colectiva correspondiente a este año 2006, fijando criterios, orientaciones y recomendaciones, en definitiva, estipulaciones contraídas para servir de modelos de actuación a los negociadores de convenios colectivos.

II. PERSPECTIVAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2006.

En el año 2006, al igual que en 2005, la negociación colectiva coincide con un **intenso proceso de diálogo social** desarrollado tanto en el ámbito nacional como de las Comunidades autónomas.

Hay que recordar que el día 8 de julio de 2004 se suscribió entre el Gobierno y los interlocutores sociales la “*Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social*”. Desde entonces el diálogo se ha materializado en distintos **Acuerdos** entre los que cabe destacar:

- *Acuerdo sobre el Reglamento de extranjería.* Dicho Acuerdo ha tenido su plasmación normativa en el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, que aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social.
- *Acuerdo sobre la posibilidad de pactar en los convenios colectivos, por razones de empleo, cláusulas sobre extinción de los contratos de los trabajadores que hubiesen cumplido la edad ordinaria de jubilación.* Acuerdo que fue recogido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios

colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

- *Acuerdo para desarrollar el procedimiento de extensión de convenios colectivos* que fue plasmado en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el Procedimiento de extensión de convenios colectivos.
- *Terceros Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales* (BOE 29.01.05).
- *Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia*. El Acuerdo contiene las bases del Anteproyecto de Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, actualmente en fase de tramitación.
- *Acuerdo de formación profesional para el empleo* suscrito el 7 de febrero de 2006

En estos momentos **siguen abiertas las negociaciones** sobre el mercado de trabajo y algunos aspectos de la Seguridad Social y la prevención de riesgos laborales.

En este contexto el Gobierno ha aprobado un Anteproyecto de Ley de Igualdad que entre otros aspectos otorga un especial protagonismo a la negociación colectiva para fijar medidas y planes de

igualdad. Los planteamientos del Anteproyecto han sido objeto de observaciones por parte de las Organizaciones Empresariales¹.

Por lo que se refiere a la **negociación colectiva** algunos de los Acuerdos suscritos inciden directa o indirectamente sobre la misma y además existe un compromiso expreso, recogido en la Declaración de julio de 2004, de abrir en el momento oportuno un diálogo de carácter bipartito orientado a *“buscar las fórmulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos así como para mejorar la productividad”*.

No obstante ese compromiso, la negociación colectiva mantiene para el año 2006, fruto de la **prórroga del ANC 2005**, los criterios, orientaciones y recomendaciones en él recogidos y que ya han sido reseñados anteriormente.

Como se recogió en el ANC, la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación. La **flexibilidad interna** de las empresas es un elemento de vital importancia para incrementar la capacidad de competir.

Por ello es preciso hacer un llamamiento a los negociadores de convenios para que **no incorporen a los mismos más rigideces** de las existentes y no eleven los costes a través de medidas que, siendo aparentemente inocuas, terminan minando la capacidad

¹ Cfr. www.ceoe.es área de acceso restringido “laboral”.

de competir o bien no se corresponden con el nivel de productividad.

Debemos, pues, encarecer a los negociadores empresariales a adoptar, en la revisión de los convenios colectivos, una **actitud proactiva**, ya que no basta con limitarse a contestar los requerimientos de la otra parte, sino que, por el contrario, es esencial que aporten sus propias propuestas, pues el convenio es un instrumento de singular relevancia en la configuración de nuestras relaciones laborales.

Los convenios colectivos no pueden limitarse a ser factores de mera fijación de salarios. Ha de conseguirse una administración más flexible de sus contenidos, específicamente en materia salarial y de jornada. Caso contrario, los convenios colectivos se mantendrán como factores de rigidez, y ello impedirá el adecuado desenvolvimiento de las empresas españolas, reduciendo su margen de competitividad.

Finalmente, hay que recordar que 2006 es un año en el que coincide un número significativo de **procesos de elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas**, a través de las cuales se renovarán los cargos de Delegados de personal o miembros de los Comités de Empresa. Sin duda estos procesos electorales tendrán incidencia en el desarrollo de la negociación colectiva.

III. CONTEXTO ECONÓMICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La economía española **continúa presentando una importante fortaleza**, superando el crecimiento medio de la zona euro, gracias al fuerte dinamismo de su demanda interna y a pesar de la desfavorable evolución del sector exterior que ha venido suponiendo un lastre al crecimiento de la economía.

En concreto, el crecimiento del **PIB en 2005** alcanzó un 3,4% en términos reales, que se vio acompañado de la mayor creación de **empleo** de los últimos nueve años, con un incremento del 4,8%, en términos homogéneos, según los datos de la Encuesta de Población Activa.

Para el **año 2006** se prevé un crecimiento de la economía española algo más moderado, situándose las principales previsiones en el intervalo del 3,0-3,3%, debido a cierta desaceleración del ritmo de crecimiento de la demanda interna y una ligera corrección de la aportación negativa del sector exterior.

Entrando de forma más detallada en el análisis de la **evolución de los precios**, a lo largo de 2005 la mayor contribución a su crecimiento se localizó en el componente energético. Los precios de los combustibles y carburantes se incrementaron un 12,5% en promedio anual mostrando una senda creciente en su tasa interanual, por lo que sus mayores crecimientos se concentraron en la segunda mitad del año, determinando un perfil creciente en la evolución del índice general de precios.

En cuanto a la **evolución esperada para 2006** se prevé una menor presión sobre los precios por el lado de la demanda, debido a la moderación esperada en el ritmo de avance de los componentes que han contribuido de forma más destacada al crecimiento económico en los últimos años.

Esta desaceleración vendría determinada por el escaso margen de crecimiento que supone el elevado nivel alcanzado al finalizar 2005, más aún cuando a ello se vería unida la progresiva eliminación de alguno de sus principales factores de impulso como la expansiva política monetaria mantenida durante los últimos años. En este sentido, parece difícil que se puedan superar las casi 730.000 viviendas iniciadas el pasado ejercicio o mantener el ritmo de incremento del endeudamiento de los hogares que ha llegado a superar el 110% de su renta bruta disponible.

Respecto a la **política monetaria**, el Banco Central Europeo (BCE), tras dos y años y medio sin cambios, cerró 2005 con una subida de un cuarto de punto en el tipo de interés oficial situándolo en el 2,25%. A lo largo de **2006** se esperan **subidas adicionales** en línea con la recuperación prevista de las economías europeas. Así, en el momento de elaboración de esta Circular el tipo de interés de referencia, tras la reunión de marzo del BCE, se sitúa ya en el 2,5% y, de acuerdo con las declaraciones de su Presidente, al menos se podría descontar una subida adicional.

En 2006 también se espera una menor presión sobre los precios a partir del crecimiento del coste de los productos energéticos. En 2005 la cotización del barril Brent creció en término medio un 42,4%, mientras que para 2006 se prevén tasas de variación signi-

ficativamente inferiores. Por tanto, dado el perfil de crecimiento de precios en 2005 junto con los factores de moderación señalados, **cabría esperar un perfil desacelerado de los precios a lo largo de 2006 que permitiese una progresiva disminución de la tasa de crecimiento interanual del IPC.**

Los **principales factores de riesgo** sobre el escenario de crecimiento previsto para la economía en el ejercicio que comienza serían el abultado déficit del sector exterior, el elevado grado de endeudamiento de las familias, la dependencia energética de nuestro sistema productivo, dada la inestabilidad de los precios del crudo, y la pérdida de competitividad resultado del acusado diferencial de inflación mantenido con los principales países de nuestro entorno.

IV. CRITERIOS DE ACTUACIÓN.

1. Vigencia de los convenios colectivos.

Los convenios negociados en los últimos años han tendido a incorporar **vigencias más amplias**, dotando así de estabilidad a sus contenidos. De este modo, la vigencia media de los convenios en el año 2005 fue de casi tres años (34 meses) frente a los 26 meses de duración media del año 1998.

En los supuestos en que se decida otorgar una **vigencia plurianual** al convenio, es preciso recomendar moderación salarial, tomando como referencia la inflación prevista por el Gobierno y no la inflación pasada, en línea con los criterios en materia salarial que venimos fijando en los últimos años y específicamente en el ANC.

No debe existir, por otro lado, ningún inconveniente para dotar de mayor duración a lo pactado si el nuevo convenio incorpora **cam-bios sustanciales** en diferentes materias (estructura salarial, cómputo anual de la jornada, reforma de la estructura profesional,...) a fin de modernizar las relaciones laborales.

Una vez más, ha de insistirse en la conveniencia de limitar la eficacia de los convenios a su período de vigencia inicial, restringiendo la denominada **“ultraactividad”**. Esta hace más rígida la negociación y mantiene inamovibles los contenidos en perjuicio de su actualización.

En este punto cabe recordar la posibilidad prevista en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores de eliminar la ultraactividad o de instaurar **vigencias diferenciadas de las distintas materias del convenio** con el objeto de dotar de mayor dinamismo a la negociación colectiva, evitando con ello la perdurabilidad de aquellos contenidos que comportan costes indirectos para las empresas.

2. Empleo y contratación.

Como es conocido, en el marco del diálogo social se está debatiendo la posibilidad de incorporar algunas **reformas** que afecten a la configuración normativa del mercado de trabajo. En este contexto se le ha prestado especial atención a las modalidades contractuales, especialmente al contrato por obra o servicio determinado, y a la realización de trabajos a través de contratas y subcontratas.

En estos momentos no es posible predecir el resultado de los debates actuales, si bien **no es descartable que sobre las materias contenidas en el índice de discusión se incorporen finalmente modificaciones a lo largo de este ejercicio.**

Resulta, por tanto, necesario hacer un llamamiento a la prudencia de los negociadores de convenios a la hora de abordar estas materias en la discusión de los convenios.

Con independencia de todo ello resulta perfectamente compatible, a nuestro juicio, el fomento de la **estabilidad en el empleo** con el mantenimiento de un **marco flexible de contratación temporal** que permita a las empresas hacer frente a imprevistos, que de otra forma, deberían atenderse a través de otros mecanismos.

Es coherente con tal visión la transformación de empleo temporal en empleo estable si la actividad o las características de las empresas lo permiten. Pero, por el contrario, **resulta absurdo pretender que no exista temporalidad si existen razones para ello.**

Ha de llevarse a la reflexión a los negociadores empresariales a la hora de abordar esta materia en los convenios colectivos, debiendo tener en cuenta a la hora de negociar este capítulo lo siguiente:

a) Programa de Fomento de Empleo 2006.

La Disposición Adicional Quincuagésima de la Ley 30/2005, de 29 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 bajo el título de **“Programa de Fomento del**

Empleo” establece para el presente año los incentivos y bonificaciones a la contratación indefinida.

En general **todos los incentivos y bonificaciones** previstos en el Programa de Fomento del Empleo 2005 **se mantienen** en el correspondiente Programa de Fomento del Empleo para el año 2006. Un resumen de la incidencia de tales bonificaciones en los tipos de cotización empresarial se recoge en el Cuadro número 25 del Anexo.

No obstante lo anterior, y como ya se ha indicado, en la Mesa de Diálogo Social sobre la Reforma del Mercado de Trabajo se ha incorporado esta materia como uno de los temas a tratar y de las propuestas del Gobierno se desprende la intención de concentrar los incentivos actuales en el contrato de fomento de la contratación indefinida de forma que se amplíe la duración de los incentivos actuales de dos a cuatro años, se extienda la bonificación a desempleados con edades entre dieciséis y treinta años, se supriman las bonificaciones a la conversión de contratos temporales o se sustituyan los actuales porcentajes de bonificación por módulos fijos.

b) Modalidades de contratación.

Siguiendo las directrices marcadas por el ANC 2003, el vigente Acuerdo establece que para **fomentar la estabilidad en la contratación**, además de la promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en indefinidos y la adopción de fórmulas que eviten en encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, los convenios colec-

tivos deben fomentar el **uso adecuado** de las distintas modalidades contractuales, completando la normativa legal en los aspectos en los que la ley les atribuye competencias, atendiendo las necesidades permanentes con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales con contratos temporales.

En este sentido debemos recordar que desde una perspectiva empresarial, desde la que por otro lado se está demandando una mayor flexibilidad para las empresas, **no se deberían autolimitar o restringir** las posibilidades legales actualmente existentes que permiten esta **flexibilidad** como es el caso de la contratación con empresas de trabajo temporal o la subcontratación:

- Queremos recordar, una vez más, que **no existen razones para restringir la utilización de una herramienta organizativa como las ETT** tal y como viene apareciendo en los últimos años en algunos convenios colectivos. Estas limitaciones consisten en prohibiciones genéricas de contratar a través de estas entidades o en restricciones por razón de la actividad a desarrollar que van más allá de la previsión legal.

El Convenio Colectivo para Empresas de Trabajo Temporal (BOE 24.06.2004), en su artículo 12, recoge el **compromiso de las organizaciones sindicales** firmantes a colaborar eficazmente para evitar que se incluyan, en los convenios colectivos de toda índole que se negocien, cláusulas que limiten, obstaculicen, prohíban o excluyan, ya sea directa o indirectamente la contratación de los servicios de empresas

de trabajo temporal por parte de las empresas sometidas a dichos convenios.

- La regulación contenida en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores sobre **contratas y subcontratas** es, como se ha señalado, uno de los principales asuntos en discusión en el diálogo social. En este contexto el Gobierno ha expresado su intención de introducir algunas modificaciones en dicho precepto legal (definición de conceptos, responsabilidad de los intervinientes en las contratas y subcontratas, derechos de información, etc.).

De otra parte, el Congreso de los Diputados está debatiendo una Proposición de Ley que de manera específica pretende regular esta figura organizativa para el sector de la construcción (Boletín Oficial del Congreso de los Diputados número B 58-1, de 23 de abril de 2004).

Estando abiertos estos dos escenarios de modificación, que introducen más limitaciones que las previstas en la regulación vigente, ha de hacerse, una vez más, un llamamiento a la prudencia de los negociadores a la hora de tratar esta materia.

c) *Jubilación obligatoria en convenio colectivo.*

Un **nuevo aspecto** a tener en cuenta por la negociación colectiva es la posibilidad de pactar la jubilación obligatoria a la edad ordinaria de jubilación, siempre que el trabajador afectado por la medida cumpla los requisitos exigidos para causar

derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y los objetivos de política de empleo que justifican la utilización de la jubilación obligatoria se expresen en el convenio colectivo.

La **Ley 14/2005**, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación **ha vuelto a contemplar la habilitación legal para que los convenios colectivos puedan pactar** edades de jubilación obligatoria. Incluye una Disposición Transitoria única que otorga validez a las cláusulas de los convenios colectivos pactadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley, siempre y cuando cumplieran una serie de requisitos.

El texto de la Ley citada **no es una reproducción exacta** de la en su día derogada Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores. Hay que resaltar que **las nuevas cláusulas que se pacten deben cumplir** la fijación, con carácter específico, de objetivos coherentes de política de empleo tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a mejorar la calidad en el empleo.

3. Jornada de trabajo.

La capacidad de adaptar las necesidades de la empresa a las demandas del mercado está estrechamente vinculada al margen disponible para distribuir la jornada de sus trabajadores.

Las posibilidades abiertas en esta materia a la negociación colectiva, especialmente el **cómputo anual o la distribución flexible** de la jornada, permiten adaptar la actividad de las empresas a las demandas del mercado y a las necesidades de los trabajadores, disminuyendo en consecuencia la necesidad de recurrir a las horas extraordinarias o a las contrataciones temporales para hacer frente a situaciones imprevistas.

Algunos convenios colectivos insisten en reflejar la jornada semanal cuando desde hace años es posible el cómputo anual de la misma que permite su distribución a lo largo del año. La fijación de la **jornada efectiva de trabajo en cómputo anual** es requisito imprescindible para obtener una mayor flexibilidad y racionalización en la prestación del trabajo.

Es esta una materia en la que los convenios colectivos aún no han profundizado suficiente quizás porque se ha desenfocado el tratamiento de la jornada de trabajo a raíz del debate abierto sobre su reducción.

En este sentido se recuerda la importancia del tiempo de trabajo y su flexibilidad para la competitividad de las empresas, por lo que **carece de sentido abordar en la negociación colectiva el tratamiento de la jornada de trabajo desde la simple óptica de su reducción.**

Es preciso advertir que junto a la reducción de forma expresa de la jornada en su cómputo anual **se están produciendo otras reducciones** por la vía de la concesión de permisos, mejorando los establecidos legalmente o estableciendo otros nuevos, que pueden afec-

tar a la propia organización del trabajo y con ello a la competitividad de las empresas. Es evidente que una disminución de la jornada, desvinculada de todo incremento de la capacidad organizativa que ofrece el tiempo de trabajo, comporta un **aumento de costes laborales** como ponía de manifiesto el ANC.

Asimismo, hay que recordar que es función de los convenios colectivos regular la jornada de trabajo pero **no la jornada de apertura de los centros de trabajo o la jornada comercial**, cuya fijación corresponde, con carácter general, al empresario, teniendo en cuenta posibles disposiciones administrativas.

En esta línea hay que destacar también que no existe obligación legal de pactar en convenio los **calendarios laborales**, cuya confección viene atribuida por ley a la empresa.

En paralelo con lo anterior actualmente se encuentra abierto en determinados ámbitos un debate acerca de una pretendida **“homologación” o “normalización” de los horarios españoles con los europeos**.

Como es conocido no existe propiamente ni un régimen horario europeo ni hábitos horarios únicos, ni siquiera un régimen único dentro de un país, dado que los hábitos horarios dependen esencialmente del contexto sociocultural en el que opera la empresa.

Las diferencias en los regímenes horarios entre los distintos países europeos son considerables y no se puede afirmar propiamente que exista un “standard” o modelo a seguir. Las especificidades de nuestro horario no se limitan al momento de la pausa para el al-

muerzo ni a su duración sino que también existen otras peculiaridades propias de España, como la jornada intensiva, el régimen de festivos (se adjunta Cuadro 20 del Anexo) que no existen en otros países de nuestro entorno.

Apelar a **la supuesta mayor extensión de la jornada** de trabajo en España que en otros países y a **la inexistencia de un marco para la conciliación de la vida familiar y profesional** carece de fundamento, y supone una llamada al intervencionismo legal en materia de jornada, cuestión que está sobradamente regulada tanto legal como convencionalmente.

Cuestión distinta es que, como ya se viene haciendo, más que una negociación sobre la homologación o racionalización de los horarios, cuyo cambio depende esencialmente de factores sociales externos a la empresa, puedan pactarse acuerdos en materia de conciliación de la vida familiar y profesional supeditados al hecho de que los mismos redunden en un refuerzo de la productividad y competitividad de la empresa y a una gestión y distribución flexible del tiempo de trabajo.

4. Costes laborales.

A la hora de afrontar la fijación de las condiciones económicas en la negociación colectiva los negociadores empresariales han de tener en cuenta como **referencia básica la previsión de costes laborales unitarios**, ya que esta variable es la que permitirá a las empresas defender su situación competitiva en el marco de la convergencia europea.

En tal sentido se pronuncia el ANC al señalar la conveniencia de que el crecimiento de los salarios en convenio tome como referencia los **costes laborales unitarios**, así como que se atienda a la diversidad de situaciones de cada ámbito negocial.

Es decir, habrá que tener en cuenta el **conjunto de costes directamente ligados al empleo**, tanto los propiamente salariales como los de otra naturaleza (las cuotas sociales, los pagos por antigüedad, la jornada de trabajo y otros conceptos similares), así como la **productividad**, todos ellos decisivos a la hora de determinar el volumen y evolución del conjunto de gastos de personal en la contabilidad de las empresas.

A este respecto conviene tener en cuenta lo siguiente:

a) Incrementos salariales y cláusulas de garantía.

La política salarial pactada por las Organizaciones Empresariales y Sindicales para el año 2006 mantiene **idénticos criterios** a los que han presidido el año 2005, esto es:

- La negociación salarial debe tomar como primera referencia el **objetivo o previsión de inflación del Gobierno, fijado en el 2 por ciento.**

Consideramos oportuno recomendar que no se utilicen **otras previsiones** de inflación distintas de las oficiales, desaconsejándose, en consecuencia, la identificación de otros parámetros ya sea en un ámbito sectorial específico, ya sea en un ámbito territorial determinado.

- En segundo lugar, puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la **productividad**. La negociación salarial debe tener en cuenta los criterios propuestos para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas, favoreciendo sus inversiones productivas, y para sostener la mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el que, en buena medida, se soporta el crecimiento económico y del empleo a través del aumento del consumo.
- El modelo salarial del ANC se completa con la incorporación a los convenios de **cláusulas de revisión salarial** que no trunquen el objetivo de moderación. La novedad que introduce el ANC vigente respecto a Acuerdos anteriores es que se tome como referencia el objetivo de inflación, el IPC real y **el incremento salarial pactado en el convenio**.
- El SMI mantiene su carácter de garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena, del que **han quedado desvinculadas las demás referencias al mismo**.

Paralelamente a tal desvinculación se procede a la creación del **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)** que ha sustituido, de forma obligatoria en las normas estatales, al SMI como referencia del nivel de renta para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.

El **SMI** en los últimos dos años ha incrementado su cuantía en un 13,1%. Para el año 2006 el incremento se fija en un 5,4% (Real Decreto 1613/2005, de 30 de Diciembre. BOE de 31.12.05).

El incremento del SMI no sólo debe tenerse en cuenta por el efecto directo que tiene en la actualización de las bases mínimas de cotización, sino también por el **efecto desplazamiento** que se puede producir en las categorías más bajas de los convenios colectivos, al ser el 2006 ya el tercer año de incremento significativo del mismo.

b) Costes no salariales.

Las **novedades** a tener en cuenta en este terreno son:

- **Las cotizaciones a la Seguridad Social.** Las **bases máximas**, cualquiera que sea la categoría profesional y grupo de cotización, durante el año 2006, serán de 2.897,70 euros mensuales o de 96,59 euros diarios lo que supone un **incremento del 3%** respecto al año anterior.

Por otro lado, las **bases mínimas** de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán, desde 1 de enero de 2006, en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional, es decir, el **5,4%**.

- En la actualidad está prevista la **revisión de los tipos de cotización a la Seguridad Social por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**, tarifa que, previsiblemente, será efectiva en el mes de Junio, por lo que desde esa fecha habrá que realizar los ajustes correspondientes en los epígrafes de cotización que se modifiquen.
- **Complementos de prestaciones de Seguridad Social.** Históricamente numerosos convenios han incorporado obligaciones empresariales de pago de **complementos** de prestaciones del Sistema de Seguridad Social, en particular de las de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC), Maternidad y más recientemente la prestación de riesgo por embarazo.

Sin embargo, las **modificaciones** que progresivamente se han introducido en la normativa han alterado sustancialmente el marco en el que se pactaron los complementos citados.

En el caso de la prestación de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, la modificación legal introducida por el Real Decreto-Ley 5/1992, obligó a las empresas al pago de los doce primeros días de baja, comportando con ello una significativa carga económica, y un sensible encarecimiento del conjunto de los costes laborales.

Adicionalmente, debe hacerse notar a los negociadores que el mantenimiento de los complementos citados puede suponer un efecto incentivador de la permanencia en la situación de ITCC, sobre todo en procesos de corta duración, cuya incidencia viene aumentando de manera notoria en los últimos años, y para los que no existen mecanismos de control y seguimiento efectivo por parte de las entidades gestoras de la Seguridad Social.

Por ello resulta recomendable:

- **Corregir las tasas de absentismo.** El ANC contiene una serie de recomendaciones que se resumen en el apartado 6 de esta Circular.
- **No incrementar los costes de la IT,** por lo que no resulta recomendable pactar su complemento en los convenios colectivos. En el caso de abordar compromisos en esta materia, los mismos debieran vincularse a objetivos de reducción de los índices colectivos de absentismo.
- Evitar limitaciones a la posibilidad del empresario de **verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador,** mediante reconocimiento a cargo del personal médico (artículo 20.4 del ET). Este reconocimiento puede ser realizado por las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, (si está formalizada con las mismas la cobertura de la gestión de la prestación ITCC) ya que el ordenamiento jurídico atribuye a las mismas **facultades** sobre el recono-

cimiento y mantenimiento del derecho a la prestación, a partir de la fecha en que nace la prestación de la Seguridad Social, con independencia del ente que asuma el coste de la misma.

Por lo que se refiere al **complemento de la prestación de maternidad** hay que recordar que la cuantía de la misma se corresponde con el **100%** de la base reguladora, que se calcula sobre las bases de cotización, por lo que carece técnicamente de justificación complementar dicha cuantía.

c) Cláusula de descuelgue salarial.

Se trata de una materia que constituye contenido mínimo del convenio regulada en el artículo 85.3.c) Estatuto de los Trabajadores que exige con **carácter imperativo** que en los convenios supraempresariales se establezcan las condiciones y procedimientos para la inaplicación del régimen salarial en ellos previsto a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Es, pues, responsabilidad de los negociadores la fijación de las citadas **condiciones** para que se produzca la inaplicación del régimen salarial, así como el **procedimiento** para llevarlo a cabo, todo ello en función de las circunstancias específicas del sector de referencia.

5. Jubilación.

a) *Premios de jubilación.*

El **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 y se regula la adaptación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación, amplía **hasta 31 de Diciembre de 2006** el plazo de acomodación de los compromisos por pensiones pactados en convenios colectivos de ámbito supraempresarial a los que se refiere la Disposición Adicional Decimoquinta de la *Ley 44/2002, de 22 de Noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero*.

Ello supone que puede ser abordado su tratamiento vía negociación colectiva sabiendo que los que permanezcan vigentes como tales a **31 de diciembre de 2006 deberán ser exteriorizados**. Los instrumentos legalmente previstos a efectos de la exteriorización son los planes de pensiones de empleo y los seguros colectivos.

Hay que recordar que los citados premios de jubilación tienen naturaleza jurídica de **expectativas de derecho**, que se consolidarán como tales si se cumplen los requisitos pactados en el convenio al efecto (por ejemplo, edad del trabajador, antigüedad en la empresa, cese voluntario en la misma, etc.,...). Por ello, en caso de resultar obligatoria la exteriorización, debería recabarse el oportuno asesoramiento técnico para la elección del instrumento, por cuanto que el Plan de Pensiones de

Empleo supone la adquisición de **derechos consolidados** para los trabajadores/partícipes **desde su inicio**, mientras que el seguro mantiene la naturaleza jurídica de expectativa de derecho. Hay que recordar que **la Ley de Planes y Fondos de Pensiones establece que la “obligación de exteriorizar no altera la naturaleza jurídica de la obligación o compromiso contraído”**.

b) Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo.

El *Real Decreto Ley 16/2005* modifica asimismo el antepenúltimo párrafo de la Disposición Transitoria Segunda del texto refundido de la *Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones* ampliando hasta el día **31 de Diciembre de 2006** el plazo para la **adaptación de las Comisiones de Control** de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo.

En los últimos años se han reiterado distintos plazos para la **adaptación de las comisiones de control** de los planes de empleo preexistentes a lo previsto en el apartado 3 del artículo 7 de la propia *Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones*.

Según la modificación citada la composición de las comisiones de control de los planes de empleo formalizados con anterioridad al 1 de Enero de 2002 pueden mantener la composición mayoritaria de partícipes, salvo que por acuerdo de negociación colectiva decidan otra composición.

Los planes formalizados con posterioridad a dicha fecha deberán, con carácter general, **adoptar criterios de paridad entre promotor y participe** en la composición de la comisión de control **salvo que por acuerdo de negociación colectiva decidan otra.**

c) *Jubilación anticipada y jubilación parcial.*

En el marco del diálogo social están siendo debatidas modificaciones en materia de Seguridad Social. Algunas de ellas se refieren a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial y se orientan hacia el **acercamiento progresivo de la jubilación a la edad ordinaria de jubilación, con tendencia a minimizar las diferencias actualmente existentes entre las distintas modalidades de jubilación.**

En la medida en que ésta suele ser una materia objeto de tratamiento en los convenios colectivos se quiere llamar la atención a los negociadores para que no acepten compromisos sin conocer el detalle de las modificaciones, de las que se dará cumplida información tan pronto se disponga de ella.

6. Absentismo laboral.

En el ANC se incluye una llamada a la negociación colectiva para que se tomen medidas contra el **absentismo laboral injustificado** sobre el que empresarios y sindicatos coinciden en la pérdida de productividad que provoca y su efecto negativo sobre los costes laborales y la competitividad.

En este sentido **se encomienda a los convenios colectivos** el identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente; establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como los mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras; y difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

7. **Responsabilidad Social.**

En el capítulo octavo del ANC las Organizaciones Empresariales y Sindicales decidieron introducir la responsabilidad social como un tema dentro del ámbito del diálogo social, en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004. Conviene, en este sentido, recordar, con independencia de que este tema se aborde en el marco del diálogo social que:

- Las iniciativas en materia de responsabilidad social abarcan **distintos ámbitos** (medioambiental, consumidores, clientes, entre otros) y no sólo el relativo a las relaciones de las empresas con sus empleados, que es el propio de la negociación colectiva.
- Las actuaciones de las empresas en el ámbito de lo que se conoce como “responsabilidad social” son **voluntarias y no tienen por qué canalizarse, necesariamente a través de los convenios colectivos** que, por otra parte, tienen normalmente la naturaleza de norma jurídicamente vinculante en nuestro ordenamiento.

De hecho, muchas de las actuaciones de responsabilidad social que se conciben como mejoras voluntariamente asumidas por la empresa a favor de sus empleados (v.g: conciliación de la vida familiar o profesional, medidas para favorecer determinados colectivos, etc.) se pueden abordar a iniciativa única de la empresa, o en el marco de consultas formales o informales con los propios trabajadores o sus representantes pero no necesariamente en un acuerdo o convenio colectivo.

8. Ley 28/2005 de 26 de Diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y la negociación colectiva.

Como ya sabes, tras la aprobación de la *Ley 28/2005, de 26 de Diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco*, **desde el día 1 de Enero de 2006 no está permitido fumar en los centros de trabajo.**

La *Ley 28/2005* es una norma de naturaleza sanitaria, de salud pública. **No es una norma de carácter laboral**, ni de prevención de riesgos laborales, ni reguladora de condiciones de trabajo.

Reiterando lo que ya CEOE indicó en su día², se aconseja que las empresas realicen actividades específicas que reflejen la voluntad de cumplir la Ley y no permitir fumar, para lo que **se recomienda:**

² Cfr. "Nota sobre la incidencia en los centros de trabajo de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco", www.ceoe.es área de acceso restringido "laboral".

- **Informar de manera visible** a la entrada del centro de trabajo y en cualquier otro lugar que pueda ser propicio al incumplimiento **de la prohibición de fumar**.
- **Comunicar las instrucciones precisas** a la plantilla de la empresa **sobre la prohibición legal de fumar** y la no permisividad de las empresas.
- **No tratar esta materia en el marco de la negociación colectiva**, al tratarse de una Ley sanitaria frente a la que la empresa no tiene opciones, debe cumplir y hacer cumplir la Ley.
- **Vigilar el cumplimiento** de la prohibición por los medios habituales de control de las instrucciones y **prever procedimientos internos** de actuación y sanción disciplinaria para los supuestos de incumplimiento de la prohibición de fumar.
- **No son exigibles a las empresas los aspectos de apoyo terapéutico y prevención del tabaquismo**. Las decisiones empresariales de financiar tratamientos preventivos y programas de apoyo terapéuticos, a través de los servicios de prevención de riesgos laborales y entidades acreditadas como tales, **tendrán siempre carácter voluntario**.

9. Prevención de riesgos laborales.

La amplitud, complejidad y exhaustividad de la normativa preventiva aconseja a los negociadores una **reflexión previa** antes de

adoptar compromisos en este ámbito que pudieran comportar **obligaciones adicionales** a las establecidas en la normativa.

La normativa vigente en materia de prevención obliga al empresario a realizar una **evaluación de los riesgos laborales**, eliminando los mismos, y realizando las actividades preventivas necesarias para minimizar y controlar aquellos que no sean susceptibles de supresión.

En materia de **vigilancia de la salud** de los trabajadores se insiste en que los reconocimientos médicos impuestos legalmente son aquéllos de carácter **específico**, en función de los factores de riesgo no susceptibles de eliminación, que deben ser diferenciados de los reconocimientos médicos de carácter general o inespecífico.

Respecto a los reconocimientos genéricos de carácter general, simplemente recordar, que mediante Orden Ministerial de 31 de Enero de 2002 se suprimió la posibilidad de que las empresas pudieran efectuar los mismos con cargo a cuotas por lo que su mantenimiento **comporta la obligación para las empresas de asumir su coste económico**.

La normativa de prevención de riesgos laborales **no permite establecer compromisos de contenido económico con carácter compensatorio** de la exposición a riesgos laborales.

Por ello, se recomienda a los negociadores que, desde esta perspectiva, valoren la inclusión en los convenios colectivos de pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad que estén vinculados a determinados riesgos laborales, máxime si se considera que la percep-

ción de los citados pluses no exime al empresario de ninguna obligación ni responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales.

10. Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad.

Fruto de los trabajos desarrollados la Comisión de Seguimiento del ANC, en su reunión del día 26 de Enero de 2006, aprobó el Informe **“Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad”**³ que en sus distintos apartados aborda:

- Los **factores externos al lugar de trabajo** que inciden en las oportunidades de integración laboral de personas con discapacidad: educación y formación, algunas características del mercado laboral, accesibilidad y actitudes del colectivo de personas con discapacidad.
- La **situación laboral** de las personas con discapacidad en la que se analizan diversos aspectos como la búsqueda de empleo, la medidas dirigidas a su integración, las modalidades contractuales, el empleo Público o el autoempleo.
- Un apartado final de **conclusiones y propuestas** en el que se recogen las propuestas dirigidas a los poderes públicos en relación con las políticas públicas de empleo para las personas con discapacidad y a los negociadores en los procesos de negociación colectiva.

³ Cfr. www.ceoe.es área de acceso restringido “laboral”.

El Informe recoge una serie de **propuestas** conjuntas de las Organizaciones Empresariales y Sindicales en materia de trabajadores con discapacidad:

- Promover la **modificación de la normativa vigente** de tal forma que se contemple la posibilidad de actuación de la negociación colectiva a través de la **modulación de la cuota de reserva** para aquellas empresas que por sus características de actividad tengan dificultades para su cumplimiento.
- Promover en los procesos de **negociación colectiva** el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo debieran establecerse cláusulas específicas de cumplimiento **identificando** las actividades y puestos de trabajo que pudieran tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

El Informe, por último, recoge como anexo una serie de cláusulas de convenios colectivos que pueden considerarse **buenas prácticas** en relación con diversos temas como: cuota de reserva, capacidad disminuida del trabajador y seguridad e higiene.

11. Formación.

El desarrollo de las **competencias y cualificaciones** de los trabajadores debe seguir en el centro de las estrategias empresariales para incrementar la competitividad y responder a los requerimientos de un mercado cambiante.

Por ello se reiteran las prioridades recogidas en el **Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones** ⁴ suscrito en el ámbito europeo por las Organizaciones Empresariales UNICE y CEP y Sindicales CES (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros).

Con independencia de lo anterior, al igual que se ha señalado en otros capítulos de esta Circular, está previsto que el marco normativo de la formación se vea **modificado** en los próximos meses.

En Febrero de 2006 el Gobierno, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT suscribimos el **Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo**. Este Acuerdo pretende dar un impulso a los esfuerzos que se han desarrollado de forma concertada en los últimos años y contempla algunas modificaciones que deberán tener su plasmación normativa en el segundo trimestre de este año.

Esta circunstancia no debería alterar el ritmo habitual de los planes y de la acción formativa en las empresas. En el ámbito de la Fundación Tripartita para el Empleo está previsto dar continuidad a las acciones que se vienen desarrollando, si bien de forma transitoria hasta la aprobación de la nueva normativa.

En el Acuerdo suscrito se incorporan aspectos tales como la **potenciación de los sistemas de bonificación** para empresas que realizan formación y de los **Permisos Individuales** de Formación, el proceso de transferencia de la ejecución de la formación a las Comunidades Autónomas, la agrupación de la formación de traba-

⁴ Cfr. www.ceoe.es área de acceso restringido "laboral".

jadores y parados en un mismo ámbito o la vinculación con la negociación colectiva.

A este respecto, hay que tener presente la posibilidad de que la negociación sectorial de ámbito estatal establezca **criterios y prioridades aplicables a la formación sectorial en todo el territorio nacional**, así como el nuevo papel que estas Comisiones pueden jugar en el futuro, especialmente en el campo de la identificación de necesidades, la fijación de prioridades formativas, o el seguimiento y evaluación de las políticas de formación, en un escenario más descentralizado, de integración de la formación ocupacional y continua, y con más agentes que intervienen en la formación.

Del mismo modo, hay **otras cuestiones** que también pueden ser de interés para los negociadores en esta materia, como las referidas a la mejora de la calidad de las acciones formativas, el desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación o las referencias formativas en relación con la clasificación y movilidad, entre otras.

Finalmente hay que recordar que el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo reitera un objetivo de **simplificación y racionalización del mapa actual de Comisiones Paritarias Sectoriales** ya previsto en el RD 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación continua, haciéndolo transparente con las 26 familias profesionales previstas en el Sistema Nacional de Cualificaciones (*RD 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones*), cuestión que debe ser tenida en cuenta por los negociadores.

12. Igualdad de oportunidades y de trato.

El ANC, en su capítulo sexto, contiene un **compromiso de favorecer a través de la negociación colectiva la igualdad de oportunidades y de trato**, prestando una especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido reitera los criterios de años anteriores a la vez que **adiciona** a las propuestas hechas en el ANC 2003 la fijación de criterios que favorezcan a las mujeres en la conversión de contratos temporales en fijos, cuando se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

Contempla este capítulo una **nueva estipulación** relativa a aquellos aspectos en los que la negociación colectiva puede facilitar el ejercicio efectivo de los derechos laborales (reducción de jornada, adaptación de horario, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, suspensión del contrato, etc.) reconocidos por la *Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género*, a las mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia.

Estas orientaciones deben ser tenidas en cuenta por los negociadores de convenios.

Las propuestas del ANC se hicieron en otro contexto normativo que se verá modificado por la **Ley de Garantía de la Igualdad entre hombres y mujeres**, actualmente en fase de Anteproyecto. Dicho anteproyecto se encuentra en estos momentos pendiente de dicta-

men por el Consejo Económico y Social y por el Consejo de Estado, entre otros órganos consultivos. Su discusión parlamentaria está previsto que se desarrolle a lo largo de todo este año, por lo que su entrada en vigor se produciría, previsiblemente, a principios del próximo año 2007. En consecuencia, las consideraciones que se hacen sobre dicho Anteproyecto pueden sufrir cambios a la vista de su desarrollo legislativo.

El Anteproyecto trata el tema de la igualdad de forma transversal regulando aspectos como la discriminación, las políticas públicas para la igualdad, la igualdad y los medios de comunicación, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, el principio de igualdad en el empleo público, la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la igualdad en la responsabilidad social de las empresas, entre otros.

El Anteproyecto introduce **importantes cambios normativos** en las materias antes señaladas. En el capítulo laboral contempla modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley General de la Seguridad Social, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en las normas reglamentarias sobre fomento de empleo. De todas ellas cabe destacar:

- Otorga un **papel protagonista a la negociación colectiva** al imponer un **deber de negociar** medidas o planes de igualdad en función del tamaño de la empresa. La norma establece en su Disposición transitoria décima que dicho deber de negociar será de aplicación en la negociación subsiguiente a la

primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

- Incluye una serie de **definiciones** de discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo que pueden afectar a conceptos hoy recogidos en la negociación colectiva.
- En **materia de protección social** se abren una serie de beneficios (creación de un permiso por paternidad, se reduce a 4 meses la duración mínima de la excedencia voluntaria, se fija en un octavo el límite mínimo de la reducción de la jornada laboral, etc.) que al margen de su coste pueden tener una incidencia organizativa.

V. **ESQUEMA OPERATIVO.**

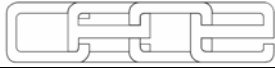
Del análisis de los capítulos anteriores se desprenden fácilmente las distintas estrategias operativas al alcance de los negociadores, si bien todas ellas deberán estar presididas por el denominador común de la **adecuación del contenido de los convenios**, en la medida en que cada caso requiera, a las necesidades empresariales.

Resulta especialmente importante a tal efecto **la debida coordinación empresarial**, tanto en el planteamiento de los objetivos señalados en esta Circular, como en su correspondiente plasmación en el texto de los convenios colectivos.

Para ello los Servicios Técnicos de CEOE y de sus distintas Organizaciones Territoriales y Sectoriales, prestarán la colaboración oportuna, mediante una coordinación técnica que incluya la difusión de cláusulas de interés, información periódica de los resultados alcanzados, etc., lo que, a su vez, permitirá, al igual que en otras ocasiones, un seguimiento cercano de la negociación colectiva por parte de los Órganos de Gobierno.

De ahí la necesidad de contar con la información que provenga de las distintas Organizaciones acerca de todas aquellas incidencias, plataformas y previsiones y acuerdos que se alcancen en la negociación colectiva.

Por último recordar que la **Comisión de Seguimiento del ANC** tiene encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado en el citado Acuerdo. Además, a requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias del Acuerdo, podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo previsto en el mismo en la negociación de los convenios colectivos.



ANEXO

**INFORMACIÓN RELEVANTE PARA
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DEL AÑO 2006**

INFORMACIÓN RELEVANTE PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como en ejercicios anteriores se adjunta una recopilación de datos e información de interés para la concreción en los convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito territorial o funcional, de los criterios, orientaciones y recomendaciones recogidos en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2006, ofreciendo una perspectiva histórica, nacional e internacional, de la situación económica con un mayor detalle en los aspectos relativos a precios, salarios y costes.

Comenzando con una comparativa de nuestro país frente a los principales países europeos, Estados Unidos y Japón, los **Cuadros 1 y 2** establecen la evolución de los precios y costes laborales, medidos a través del índice de precios al consumo armonizado y costes laborales unitarios registrados durante los últimos cinco años y las previsiones ofrecidas por la Comisión Europea para 2006. Recordemos que los costes laborales unitarios son lo que supone el factor trabajo en coste por unidad de producto. Los Costes Laborales Unitarios obtenidos en el Cuadro 2 corresponden a operaciones que se derivan de los Cuadros 5 y 6.

Los **Cuadros 3 a 6** muestran una visión de la evolución de indicadores económicos como el PIB, la evolución del empleo, la remuneración de los asalariados y la variación de la productividad, e igualmente se ofrecen las previsiones recientemente publicadas por la Oficina de Estadísticas Europea (Eurostat).

A continuación, se ofrecen las previsiones de crecimiento de actividad y precios internacionales (**Cuadro 7**) tanto de consumo como de materias

primas diferenciando de éstas el petróleo, publicadas por el Fondo Monetario Internacional. Asimismo se incluyen los avances y las previsiones correspondientes a las principales macromagnitudes de la economía española para los años 2004 a 2006 elaboradas por el Ministerio de Economía y Hacienda e Instituto Nacional de Estadística (**Cuadro 8**) que incluyen además de la desagregación del producto desde la perspectiva de la demanda aquellas otras variables referidas a precios, costes y mercado de trabajo (**Cuadro 9**).

Para finalizar con la descripción de la situación relativa de nuestra economía el **Cuadro 10** analiza la evolución de los tipos de interés a largo plazo frente a la de nuestros principales países de referencia. Para su visualización se incorpora el **Gráfico 1**.

Entrando en un mayor detalle, el **Cuadro 11** ofrece una visión exhaustiva de la evolución desde 1980 de los salarios e inflación en España a través de un conjunto de variables que permiten calcular y observar la traslación de la negociación colectiva y los objetivos de inflación a los salarios reales. Se incluye el cálculo de los deslizamientos -entendidos éstos como la diferencia entre el incremento de la remuneración por asalariado y la variación de los salarios en convenio para cada año- y la evolución de los salarios reales, es decir, una vez descontada la inflación media anual de la remuneración por asalariado.

En el **Cuadro 12** a la información ofrecida referente a precios y salarios se incorpora la tasa de variación del empleo, según la Encuesta de Población Activa, y de la inversión en bienes de equipo, extraída de la Contabilidad Nacional, correspondientes a cada uno de los ejercicios, lo que permite analizar la evolución de los primeros conceptos dentro del contexto coetáneo del mercado laboral y de la actividad económica.

En los **Cuadros 13 y 14** se presenta la cuenta de resultados de las empresas no financieras de la Central de Balances Anual del Banco de España. La Central de Balances Anual del Banco de España recopila y mantiene información económico-financiera sobre la actividad de las empresas no financieras españolas con el objetivo de mejorar el conocimiento del subsector de sociedades no financieras. Por ello, se encarga de recoger información de las empresas españolas que, voluntariamente, colaboran mediante la cumplimentación de un formulario normalizado.

A partir de la información recogida se elabora una base de datos cuyas principales características son: muestra formada por más de 8.000 empresas cuando se cierra la base de datos; el Valor Añadido Bruto (VAB) de la muestra supone entre el 30% y 35% del total de las sociedades no financieras de España; los sectores industriales y las grandes empresas son los más representados en la muestra; las sociedades de responsabilidad limitada y anónima son la forma jurídica mayoritaria. Los datos de 2004 tienen carácter provisional y se refieren a una encuesta de 6.535 empresas.

En concreto, en el **Cuadro 13** se presenta la estructura de la cuenta de resultados (porcentaje que representa cada concepto de la cuenta con respecto al valor total de la producción de las empresas) y en el **Cuadro 14** las tasas de crecimiento anual de cada uno de los conceptos de dicha cuenta de resultados.

Se ofrece información de la **brecha fiscal en 2006**, definida ésta como la diferencia entre el coste total que supone el trabajador para la empresa y la retribución efectiva recibida por el asalariado, mediante tres

ejemplos para diferentes categorías profesionales recogidos en los **Cuadros 15, 16 y 17**.

El **Gráfico 2** representa la evolución de la jornada pactada en convenios desde 1983, tanto para el total de convenios como para los de empresa, medida en horas anuales, a partir de la información ofrecida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

A continuación el **Cuadro 18** establece una comparativa de la jornada semanal pactada en los distintos países de la Unión Europea.

En los **Cuadros 19, 20 y 21** se recogen diferentes datos sobre promedio de horas trabajadas por año en diferentes países y datos sobre días festivos y jornada máxima diaria según regulación legal en la UE 25.

En el Gráfico 3 se recoge el porcentaje total de convenios colectivos en España que establecen jornada continuada distinguiendo el ámbito sectorial y el de empresa y el porcentaje de trabajadores en cada ámbito.

Los **Cuadros 22 y 23** enumeran, respectivamente, aquellas materias susceptibles de regulación por acuerdo de empresa o convenio colectivo, con indicación del precepto legal que efectúa el reenvío a la negociación colectiva.

Seguidamente, en el **Cuadro 24** se ofrece una perspectiva histórica de la conflictividad laboral, contemplando variables como el número de huelgas, plantillas afectadas, trabajadores implicados y horas de trabajo perdidas, diferenciando la conflictividad estrictamente laboral.

Por último, el **Cuadro 25** presenta el tipo de cotización empresarial al Régimen General de la Seguridad Social, incluidas las bonificaciones, aplicable a los contratos celebrados durante el año 2006, según el colectivo objeto de los mismos (jóvenes, mujeres, mayores de 45 años y desempleados).

CUADRO 1
INFLACIÓN (*)

(Tasa de variación media anual)

	2001	2002	2003	2004	2005(e)	2006(p)
Alemania	1,9	1,3	1,0	1,8	2,0	1,6
Bélgica	2,4	1,6	1,5	1,9	2,7	2,6
Holanda	5,1	3,9	2,2	1,4	1,7	2,0
Italia	2,3	2,6	2,8	2,3	2,2	2,1
Francia	1,8	1,9	2,2	2,3	2,0	2,1
Portugal	4,4	3,7	3,3	2,5	2,2	2,7
Finlandia	2,7	2,0	1,3	0,1	1,0	1,4
Austria	2,3	1,7	1,3	2,0	2,2	2,1
Luxemburgo	2,4	2,1	2,5	3,2	4,1	4,4
Irlanda	4,0	4,7	4,0	2,3	2,2	2,5
Grecia	3,7	3,9	3,4	3,0	3,5	3,1
España	2,8	3,6	3,1	3,1	3,6	3,3
Zona euro	2,4	2,3	2,1	2,1	2,3	2,2
Reino Unido	1,2	1,3	1,4	1,3	2,4	2,2
Suecia	2,7	2,0	2,3	1,0	0,7	1,4
Dinamarca	2,3	2,4	2,0	0,9	1,7	2,0
UE-15	2,2	2,1	2,0	2,0	2,3	2,2
UE-25	2,5	2,1	1,9	2,1	2,3	2,2
USA	2,8	1,6	2,3	2,7	3,3	2,9
Japón	-0,6	-0,9	-0,3	0,0	-0,2	0,3

(*) IPC Armonizado. (e) Estimación. (p) Previsión. Fuente: Comisión Europea. Previsiones Otoño 2005

CUADRO 2
COSTES LABORALES UNITARIOS

(Tasa de variación anual)

	2001	2002	2003	2004	2005(e)	2006(p)
Alemania	1,5	1,3	1,6	0,1	-0,5	-0,5
Bélgica	4,0	2,2	0,8	1,8	1,8	1,3
Holanda	5,4	4,8	3,3	-0,1	0,3	-0,5
Italia	3,1	3,4	3,9	2,4	3,3	1,6
Francia	2,1	2,7	1,7	0,6	1,5	1,4
Portugal	-1,8	4,2	3,4	1,9	2,7	2,4
Finlandia	5,1	0,6	0,2	0,8	2,4	0,1
Austria	1,1	1,0	0,6	-0,2	0,9	1,4
Luxemburgo	8,1	4,2	1,0	0,6	2,3	2,0
Irlanda	4,2	0,8	3,1	4,1	4,3	1,9
Grecia	0,7	6,1	1,3	4,5	3,9	3,4
España	3,3	3,0	2,9	2,8	2,7	3,0
Zona euro	2,3	2,5	2,1	0,9	1,5	1,3
Reino Unido	3,6	2,4	3,2	2,0	3,1	2,6
Suecia	5,4	1,1	1,3	-0,7	1,5	1,6
Dinamarca	4,5	3,1	1,6	1,1	1,1	1,7
UE-15	2,7	2,4	2,3	1,1	1,8	1,6
UE-25	2,9	2,3	2,1	1,1	1,8	1,5
USA	1,7	1,6	2,3	1,6	3,1	2,4
Japón	-1,3	-2,5	-2,2	-3,5	-2,4	-1,8

(e) Estimación. (p) Previsión. Fuente: Comisión Europea. Previsiones Otoño 2005

CUADRO 3
PRODUCTO INTERIOR BRUTO

(Tasa de variación real)

	2001	2002	2003	2004	2005(e)	2006(p)
Alemania	1,2	0,1	-0,2	1,6	0,8	1,2
Bélgica	1,0	1,5	0,9	2,6	1,4	2,1
Holanda	1,4	0,1	-0,1	1,7	0,5	2,0
Italia	1,8	0,4	0,3	1,2	0,2	1,5
Francia	2,1	1,2	0,8	2,3	1,5	1,8
Portugal	2,0	0,5	-1,2	1,2	0,4	0,8
Finlandia	1,0	2,2	2,4	3,6	1,9	3,5
Austria	0,8	1,0	1,4	2,4	1,7	1,9
Luxemburgo	1,5	2,5	2,9	4,5	4,2	4,4
Irlanda	6,2	6,1	4,4	4,5	4,4	4,8
Grecia	4,6	3,8	4,6	4,7	3,5	3,4
España	3,5	2,7	3,0	3,1	3,4	3,2
Zona euro	1,9	0,9	0,7	2,1	1,3	2,1
Reino Unido	2,2	2,0	2,5	3,2	1,5	2,3
Suecia	1,0	2,0	1,5	3,6	2,5	2,0
Dinamarca	0,7	0,5	0,6	2,1	2,7	2,3
UE-15	1,9	1,1	1,1	2,3	1,4	2,0
UE-25	1,9	1,2	1,2	2,4	1,5	2,1
USA	0,8	1,6	2,7	4,2	3,5	3,2
Japón	0,2	-0,3	1,4	2,7	2,5	2,2

(e) Estimación. (p) Previsión. Fuente: Comisión Europea. Previsiones Otoño 2005

CUADRO 4
EMPLEO

(Tasa de variación anual)

	2001	2002	2003	2004(e)	2005(e)	2006(p)
Alemania	0,4	-0,6	-1,0	0,4	0,3	0,5
Bélgica	1,5	-0,3	0,1	0,7	0,7	0,6
Holanda	1,3	-0,3	-0,9	-1,6	-0,6	0,5
Italia	1,6	1,3	0,4	0,8	0,5	0,6
Francia	1,9	0,9	0,1	-0,1	0,1	0,5
Portugal	1,7	0,4	-0,4	0,1	0,1	0,2
Finlandia	1,5	0,9	0,0	0,3	1,3	0,7
Austria	0,6	-0,1	0,1	0,0	0,4	0,6
Luxemburgo	5,7	3,0	1,8	2,6	3,0	3,2
Irlanda	3,0	1,8	2,0	3,1	3,8	2,2
Grecia	-0,3	0,1	1,3	2,9	1,2	1,3
España	3,2	2,4	2,5	2,6	3,0	2,4
Zona euro	1,5	0,6	0,3	0,7	1,0	1,2
Reino Unido	0,8	0,7	1,0	1,0	0,6	0,4
Suecia	1,9	0,8	-0,2	-0,5	0,5	1,1
Dinamarca	0,8	-0,2	-1,2	0,0	0,6	0,5
UE-15	1,4	0,7	0,3	0,7	0,9	1,0
UE-25	1,0	0,4	0,2	0,6	0,9	1,0
USA	0,0	-0,3	0,9	1,1	1,7	1,2
Japón	-0,6	-1,4	-0,3	0,2	0,3	0,2

(e) Estimación. (p) Previsión. Fuente: Comisión Europea. Previsiones Otoño 2005

CUADRO 5
REMUNERACIÓN POR ASALARIADO
 (Tasa de variación anual)

	2001	2002	2003	2004	2005(e)	2006(p)
Alemania	2,3	2,0	2,4	1,4	-0,1	0,2
Bélgica	3,5	4,1	1,6	2,1	2,6	2,7
Holanda	5,5	5,2	4,0	3,3	1,4	1,0
Italia	3,2	2,5	3,8	2,9	2,9	2,6
Francia	2,3	3,0	2,4	3,1	2,9	2,7
Portugal	5,7	4,4	2,6	3,0	3,0	2,9
Finlandia	4,7	1,8	2,6	4,1	3,0	2,9
Austria	1,4	2,1	1,9	2,3	2,2	2,7
Luxemburgo	3,9	3,7	2,1	2,6	3,5	3,2
Irlanda	7,4	5,1	5,6	5,5	4,9	4,5
Grecia	5,7	10,1	4,6	6,2	6,2	5,6
España	3,6	3,3	3,4	3,3	3,1	3,0
Zona euro	2,7	2,7	2,6	2,4	1,8	2,0
Reino Unido	5,0	3,6	4,8	4,2	4,1	4,5
Suecia	4,5	2,9	3,0	3,4	3,5	3,5
Dinamarca	4,4	3,8	3,5	3,2	3,3	3,6
UE-15	3,2	2,9	3,1	2,8	2,3	2,5
UE-25	3,8	3,1	3,1	2,9	2,4	2,7
USA	2,4	3,6	4,2	4,8	4,9	4,4
Japón	-0,5	-1,5	-0,6	-1,1	-0,2	0,1

(e) Estimación. (p) Previsión. Fuente: Comisión Europea. Previsiones Otoño 2005

CUADRO 6
VARIACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
 (Tasa de variación anual)

	2001	2002	2003	2004	2005(e)	2006(p)
Alemania	0,8	0,7	0,8	1,2	0,5	0,7
Bélgica	-0,5	1,8	0,8	1,9	0,7	1,5
Holanda	0,1	0,4	0,8	3,4	1,1	1,5
Italia	0,2	-0,9	-0,1	0,4	-0,3	0,9
Francia	0,2	0,3	0,7	2,4	1,4	1,3
Portugal	0,3	0,1	-0,8	1,1	0,3	0,6
Finlandia	-0,5	1,3	2,4	3,3	0,6	2,8
Austria	0,2	1,1	1,3	2,4	1,3	1,3
Luxemburgo	-4,0	-0,5	1,1	1,9	1,2	1,2
Irlanda	3,1	4,2	2,4	1,4	0,6	2,5
Grecia	4,9	3,7	3,3	1,7	2,3	2,1
España	0,3	0,3	0,5	0,5	0,4	0,8
Zona euro	0,4	0,3	0,4	1,4	0,3	0,9
Reino Unido	1,4	1,3	1,5	2,2	0,9	1,9
Suecia	-0,9	1,2	1,7	4,1	2,0	0,9
Dinamarca	-0,1	0,7	1,8	2,1	2,1	1,8
UE-15	0,5	0,4	0,8	1,6	0,5	1,0
UE-25	0,9	0,8	1,0	1,8	0,6	1,1
USA	0,8	1,9	1,8	3,1	1,8	2,0
Japón	0,8	1,1	1,7	2,5	2,2	2,0

(e) Estimación. (p) Previsión. Fuente: Comisión Europea. Previsiones Otoño 2005 y Servicio de Estudios CEOE

CUADRO 7
PREVISIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES

 (Variación en % sobre el mismo periodo del año anterior,
 salvo indicación en contrario)

CONCEPTOS	2003	2004	2005(e)	2006(p)
PIB ($\Delta\%$ volumen)				
TOTAL MUNDIAL	4.0	5.1	4.3	4.3
ECONOMÍAS AVANZADAS	1.9	3.3	2.5	2.7
<i>Estados Unidos</i>	2.7	4.2	3.5	3.3
<i>Japón</i>	1.4	2.7	2.0	2.0
<i>Reino Unido</i>	2.5	3.2	1.9	2.2
Zona Euro	0.7	2.0	1.2	1.8
<i>Alemania</i>	-0.2	1.6	0.8	1.2
<i>Francia</i>	0.9	2.0	1.5	1.8
<i>Italia</i>	0.3	1.2	---	1.4
<i>España</i>	2.9	3.1	3.2	3.0
Nuevas economías industriales de Asia	3.1	5.6	4.0	4.7
Países en desarrollo y otros mercados emergentes	6.5	7.3	6.4	6.1
Latinoamérica	2.2	5.6	4.1	3.8
PRECIOS DE CONSUMO ($\Delta\%$)				
ECONOMÍAS AVANZADAS	1.8	2.0	2.2	2.0
<i>Estados Unidos</i>	2.3	2.7	3.1	2.8
<i>Japón</i>	-0.2	---	-0.4	-0.1
<i>Reino Unido</i>	1.4	1.3	2.0	1.9
Zona Euro	2.1	2.1	2.1	1.8
<i>Alemania</i>	1.0	1.8	1.7	1.7
<i>Francia</i>	2.2	2.3	1.9	1.8
<i>Italia</i>	2.8	2.3	2.1	2.0
<i>España</i>	3.1	3.1	3.2	3.0
Nuevas economías industriales de Asia	1.5	2.4	2.2	2.3
Países en desarrollo y otros mercados emergentes	6.0	5.8	5.9	5.7
Latinoamérica	10.6	6.5	6.3	5.4
PRECIOS MATERIAS PRIMAS ($\Delta\%$ en \$)				
Petróleo	15.8	30.7	43.6	13.9
Otras materias primas	6.9	18.5	8.6	-2.1
COMERCIO MUNDIAL ($\Delta\%$ volumen) ⁽¹⁾	5,4	10,3	7,0	7,4

 (e) Estimación (p) Previsión. ⁽¹⁾ Bienes y Servicios.

Fuente: World Economic Outlook (septiembre 2005). Fondo Monetario Internacional

CUADRO 8
PREVISIONES MACROECONÓMICAS PARA ESPAÑA

 (Variación en % sobre el mismo periodo del año anterior,
 salvo indicación en contrario)

CONCEPTOS	2004(a)	2005(a)	2006(p)
PIB por componentes (% variación real)			
Gasto en consumo final nacional	4,8	4,4	3,7
- Gasto en consumo final privado (b)	4,4	4,2	3,5
- Gasto en consumo final de las AA.PP.	6,0	4,5	4,1
Formación bruta de capital	4,8	7,0	5,8
Formación bruta de capital fijo	4,9	7,2	5,9
- Bienes de equipo y otros productos	4,0	8,9	7,8
- Construcción	5,5	6,0	4,5
Variación de existencias (contribución al crec. del PIB)	0,0	0,0	0,0
Demanda nacional	4,4	5,3	4,3
Exportación de bienes y servicios	3,3	1,0	2,6
Importación de bienes y servicios	9,3	7,1	5,8
Saldo exterior (contribución al crecimiento del PIB)	-1,8	-1,9	-1,1
Producto Interior Bruto	3,1	3,4	3,3
PIB precios corrientes: m.m. euros	837,3	904,3	960,4
% variación	7,3	8,0	6,2

(a) Avance. (p) Previsión. (b) Incluye a los hogares y a las instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares

Fuente: INE y Ministerio de Economía y Hacienda.
CUADRO 9
**PREVISIONES MACROECONÓMICAS PARA ESPAÑA
 PRECIOS Y COSTES, Y MERCADO DE TRABAJO**

 (Variación en % sobre el mismo periodo del año anterior,
 salvo indicación en contrario)

	2004	2005(A)	2006(P)
PRECIOS (% variación)			
Deflactor del PIB	4,1	4,4	3,2
Deflactor del gasto en consumo final de los hogares	n.d.	n.d.	n.d.
RRI (Relación real de intercambio)	n.d.	n.d.	n.d.
COSTES LABORALES Y EMPLEO (PTETC)			
Remuneración (coste laboral) por asalariado	3,3	2,8	2,8
Empleo total (a)	2,6	3,1	2,8
Empleo asalariado (a)	2,7	3,5	3,3
Empleo: variación en miles (a)	437,2	548,3	502,4
Productividad por ocupado	0,5	0,3	0,5
Coste laboral unitario	2,8	2,4	2,3
Pro memoria (Encuesta de Población Activa)			
Tasa de paro (% de la población activa) (b)	11,0	9,2	8,4
Parados (miles)	2.213,6	1.912,5	1.814,3

(A) Avance, (P) Previsión. (a) Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, según la Contabilidad Nacional, (b) Datos a partir de 2005 correspondientes a la nueva metodología de EPA.

Fuente: INE y Ministerio de Economía y Hacienda

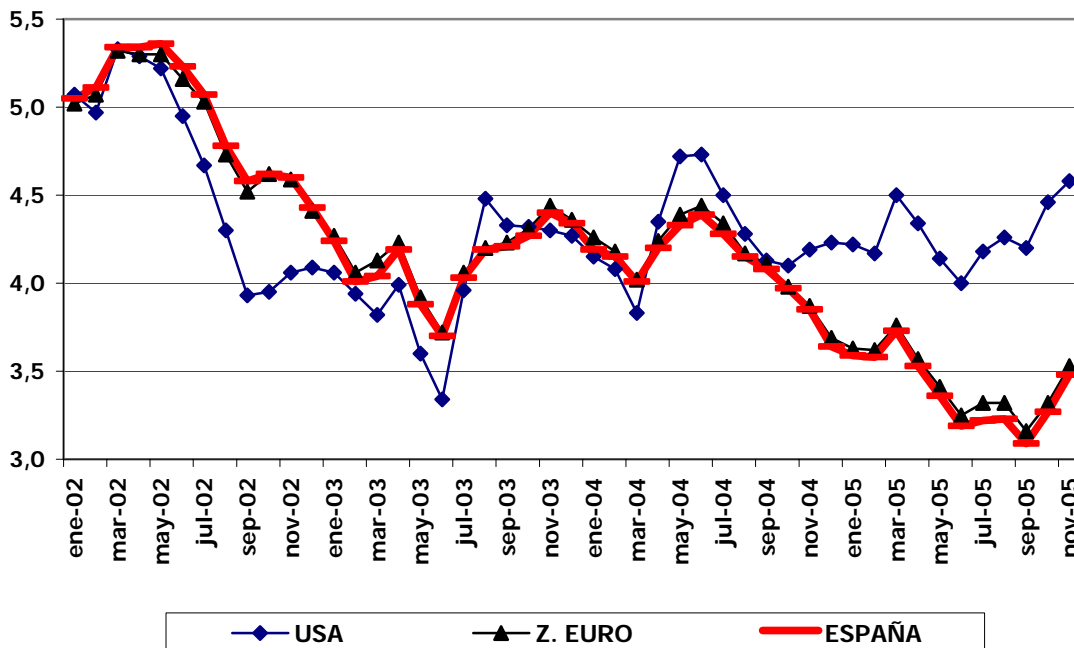
CUADRO 10
EVOLUCIÓN DE LOS TIPOS DE INTERÉS A LARGO PLAZO
(En porcentaje)

	2001	2002	2003	2004	2005(e)	2006(p)
Alemania	4,8	4,9	4,1	4,0	3,4	3,7
Francia	4,9	4,9	4,1	4,1	3,4	3,7
España	5,1	5,0	4,1	4,1	3,4	3,7
Zona euro	5,0	4,9	4,1	4,1	3,4	3,7
Reino Unido	4,9	4,9	4,5	4,9	4,5	4,5
UE-15	5,0	4,9	4,2	4,3	3,6	
USA	5,0	4,6	4,0	4,3	4,3	4,7
Japón	1,3	1,3	1,0	1,5	1,8	1,8

(e) Estimaciones 2005, OCDE, (p) Previsiones OCDE. Diciembre 2005 .

Fuente: Comisión UE y OCDE. y Servicio de Estudios CEOE

GRÁFICO 1
TIPOS DE INTERÉS A LARGO PLAZO
(En porcentaje)



Fuente: BCE y OCDE. y Servicio de Estudios CEOE

CUADRO 11
SALARIOS E INFLACIÓN EN ESPAÑA 1980/2005

Año	Bandas salariales pactadas		Objetivo de Inflación	Salarios en Convenios	Ganancia Media por Trabajador	Ganancia Media por Hora	Remuneración por asalariado	Deslizamientos	Inflación alcanzada	
	(%)								(1)	(2)
1980	AMI	13-16	15,0	15,3	16,2	18,5	17,3	2,0	15,5	15,1
1981	REV AMI	11-15	14,0	13,2	15,5	19,8	15,3	2,1	14,6	14,5
1982	ANE	9-11	12,5	12,0	14,0	15,3	13,7	1,7	14,4	14,0
1983	AI	9,5-12,5	12,0	11,4	13,7	15,1	13,8	2,4	12,2	12,2
1984	--	--	8,0	7,8	9,9	12,4	10,0	2,2	11,3	9,0
1985	AES	5,5-7,5	7,0	7,9	9,3	9,8	9,6	1,7	8,8	8,2
1986	AES	7,2-8,6	8,0	8,2	11,4	10,4	9,5	1,3	8,8	8,3
1987	--	--	5,0	6,5	7,1	8,3	6,7	0,2	5,2	4,6
1988	--	--	3,0	6,4	6,0	6,5	7,1	0,7	4,8	5,8
1989	--	--	3,0	7,8	5,7	7,3	6,4	-1,4	6,8	6,9
1990	--	--	6,3	8,3	8,5	8,7	8,7	0,4	6,7	6,5
1991	--	--	5,5	8,0	7,6	8,2	8,6	0,6	5,9	5,5
1992	--	--	5,5	7,3	7,5	7,7	9,7	2,5	5,9	5,3
1993	--	--	4,5	5,5	6,4	6,8	6,7	1,2	4,6	4,9
1994	--	--	4,5	3,6	4,7	4,5	2,2	-1,4	4,7	4,3
1995	--	--	3,5	3,9	4,5	4,8	2,2	-1,7	4,7	4,3
1996	--	--	3,5	3,8	4,5	5,3	3,8	0,0	3,6	3,2
1997	--	--	2,6	2,9	3,4	4,0	2,3	-0,6	2,0	2,0
1998	--	--	2,1	2,6	2,3	2,8	2,7	0,1	1,8	1,4
1999	--	--	1,8(2,4) ^(a)	2,7	2,3	2,6	2,7	0,0	2,3	2,9
2000	--	--	2,0	3,7	2,3	2,4	3,5	-0,2	3,4	4,0
2001	--	--	2,0	3,7	3,5	3,8	3,6	-0,1	3,6	2,7
2002	ANC		2,0	3,9	3,9	4,1	3,3	-0,6	3,5	4,0
2003	ANC		2,0	3,7	3,8	4,3	3,4	-0,3	3,0	2,6
2004	ANC		2,0	3,6	2,8	3,6	3,3	-0,3	3,0	3,2
2005	ANC		2,0	3,9	2,6 ^(b)	3,3 ^(b)	2,8 ^(c)	-1,1	3,4	3,7

^(a) Objetivo revisado en septiembre del ejercicio.

^(b) Media de los tres primeros trimestres del ejercicio.

^(c) Previsión.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía y Hacienda, INE y Servicio de Estudios CEOE

CUADRO 12
SALARIOS, INVERSIÓN Y EMPLEO

	IPC % anual (1)	Salarios % anual (2)	Diferencia (2-1)	Ganancias(a) % anual (3)	Diferencia (3-1)	Empleo % anual	Inversión en equipo % anual
1980	15,1	15,3	0,2	16,2	1,1	-2,7	
1981	14,5	13,2	-1,3	15,5	1,0	-2,6	-0,8
1982	14,0	12,0	-2,0	14,0	0,0	-0,9	1,9
1983	12,2	11,4	-0,8	13,7	1,5	-0,5	-3,4
1984	9,0	7,8	-1,2	9,9	0,9	-2,7	-8,7
1985	8,2	7,9	-0,3	9,3	1,1	-1,0	10,1
1986	8,3	8,2	-0,1	11,4	3,1	1,9	12,0
1987	4,6	6,5	1,9	7,1	2,5	5,0	20,6
1988	5,8	6,4	-0,6	6,0	0,2	3,9	15,9
1989	6,9	7,8	0,9	5,7	-1,2	3,5	11,1
1990	6,5	8,3	1,8	8,5	2,0	7,6	0,8
1991	5,5	8,0	2,5	7,6	2,1	11,8	-2,7
1992	5,3	7,3	2,0	7,5	2,2	-1,8	-4,7
1993	4,9	5,5	0,6	6,4	1,5	-4,1	-19,4
1994	4,3	3,6	-0,7	4,7	0,4	-0,7	5,9
1995	4,3	3,9	-0,4	4,5	0,2	2,5	11,3
1996	3,2	3,8	0,6	4,5	1,3	2,9	10,1
1997	2,0	2,9	0,9	3,4	1,4	3,7	11,0
1998	1,4	2,6	1,2	2,3	0,9	4,2	17,5
1999	2,9	2,7	-0,2	2,3	-0,6	5,7	10,8
2000	4,0	3,7	-0,3	2,3	-1,7	5,6	7,1
2001	2,7	3,7	1,0	3,5	0,8	4,1	0,1
2002	4,0	3,9	-0,1	3,9	-0,1	3,0	-2,9
2003	2,6	3,7	1,1	3,8	1,2	4,0	2,5
2004	3,2	3,6	0,4	2,8	-0,4	3,9	3,7
2005	3,7	3,9	1,2	2,6 ^(b)	-1,3	5,6	9,5

(a) Ganancias: remuneración por trabajador excluidas las cotizaciones sociales a cargo del empresario.

(b) Media tres primeros trimestres del año.

Fuente: Registro de Convenios MTAS; IPC, EPA y Encuesta de Salarios del INE y Banco de España.

Servicio de Estudios CEOE

CUADRO 13
CUENTA DE RESULTADOS DE LAS EMPRESAS NO FINANCIERAS DE LA CENTRAL DE BALANCES

(Estructura)

BASES Número de Empresas / Cobertura total nacional AÑOS	2000		2001		2002		2003		2004	
	8.489/30,7%		8.417/30,1%		8.420/30,2%		8.569/30,5%		6.535/25,6%	
	1999	2000	2000	2001	2001	2002	2002	2003	2003	2004
1. VALOR DE LA PRODUCCIÓN (incluidas subvenciones)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1. Importe neto de la cifra de negocios y otros ingresos de explotación	126,8	127,6	128,6	131,8	130,7	132,0	132,5	131,9	133,4	134,2
2. CONSUMOS INTERMEDIOS (incluidos tributos)	66,6	69,2	68,8	68,1	68,2	67,3	67,3	67,2	66,8	67,0
1. Compras netas	41,2	44,3	43,6	41,1	41,0	39,4	39,3	38,7	37,8	39,5
S.1 VALOR AÑADIDO BRUTO AL COSTE DE LOS FACTORES (1 - 2)	33,4	30,8	31,2	31,9	31,8	32,7	32,7	32,8	33,2	33,0
3. GASTOS DE PERSONAL	17,6	16,2	16,5	16,8	16,9	17,3	17,4	17,1	16,6	16,0
S.2. RESULTADO ECONÓMICO BRUTO DE LA EXPLOTACIÓN (S.1 - 3)	15,9	14,5	14,7	15,0	14,9	15,4	15,3	15,7	16,6	16,9
4. CARGA FINANCIERA NETA	0,6	0,6	0,6	0,0	0,1	0,3	0,3	0,1	0,0	-0,5
1. Gastos Financieros	2,5	2,9	2,9	3,4	3,4	3,1	3,1	2,8	3,1	2,8
1. Intereses por financiación recibida y gastos asimilados	2,2	2,5	2,6	3,1	3,1	2,9	2,8	2,6	2,9	2,5
2. Descuento sobre ventas por pronto pago y otros gastos financieros	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
2. (-) Ingresos Financieros	1,9	2,3	2,3	3,3	3,2	2,8	2,8	2,7	3,1	3,3
5. AMORTIZACIONES Y PROVISIONES DE EXPLOTACIÓN	7,3	6,9	6,9	7,0	6,9	6,9	7,0	6,9	7,2	6,8
S.3. RESULTADO ORDINARIO NETO (S.2-4-5)	8,0	7,0	7,2	8,0	7,9	8,2	8,0	8,7	9,4	10,7
6. PLUSVALÍAS E INGRESOS EXTRAORDINARIOS	5,6	4,4	4,4	3,6	3,6	5,4	5,5	5,5	6,0	3,6
7. MINUSVALÍAS Y GASTOS EXTRAORDINARIOS	3,7	3,5	3,6	3,8	3,8	5,0	5,0	3,4	3,7	3,3
8. OTRAS DOTACIONES NETAS A PROVISIONES	2,7	1,9	1,6	3,0	3,2	9,2	9,5	3,6	4,0	2,1
9. IMPUESTO SOBRE LOS BENEFICIOS	2,0	1,4	1,5	0,8	0,7	-1,3	-1,4	1,3	1,3	2,1
S.4 RESULTADO NETO TOTAL (S.3+6-7-8-9)	5,2	4,6	4,9	4,0	3,7	0,8	0,4	5,9	6,4	6,9
10. Propuesta de distribución de dividendos	2,5	2,4	2,5	2,5	2,4	2,2	2,2	3,0	3,3	4,1
11. Beneficios no distribuidos	2,6	2,3	2,5	1,5	1,3	-1,4	-1,8	2,9	3,1	2,7
PRO MEMORIA:										
A) OTROS RESULTADOS										
S.2* RESULTADO ECONÓMICO NETO DE LA EXPLOTACIÓN (S.2 - 5)	8,6	7,6	7,7	8,0	8,0	8,5	8,3	8,8	9,4	10,1
S.4* RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (S.4 + 9)	7,2	6,0	6,4	4,8	4,4	-0,6	-1,0	7,2	7,7	9,0
B) DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AÑADIDO										
S.1 VALOR AÑADIDO BRUTO AL COSTE DE LOS FACTORES	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
3. GASTOS DE PERSONAL	52,5	52,8	52,9	52,8	53,0	52,8	53,2	52,3	50,0	48,6
S.2. RESULTADO ECONÓMICO BRUTO DE LA EXPLOTACIÓN (S.1-3)	47,5	47,2	47,1	47,2	47,0	47,2	46,8	47,7	50,0	51,4

Fuente: Central de Balances Anual del Banco de España

CUADRO 14
CUENTA DE RESULTADOS DE LAS EMPRESAS NO FINANCIERAS DE LA CENTRAL DE BALANCES

(Tasas de crecimiento sobre las mismas empresas del año anterior) (a)

BASES	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Número de Empresas	8.113	8.019	8.041	8.126	8.245	8.489	8.417	8.420	8.569	6.535
AÑOS	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1. VALOR DE LA PRODUCCIÓN (incluidas subvenciones)	11,9	5,5	10,6	6,9	9,7	16,7	3,6	2,8	6,1	7,7
1. Importe neto de la cifra de negocios y otros ingresos de explotación	11,6	6,6	9,9	7,3	10,8	17,5	6,2	3,8	5,5	8,3
2. CONSUMOS INTERMEDIOS (incluidos tributos)	14,2	7,0	12,6	6,9	12,4	21,4	2,5	1,4	5,8	8,0
1. Compras netas	17,4	5,5	13,4	4,3	14,4	25,7	-2,4	-1,1	4,3	12,5
S.1 VALOR AÑADIDO BRUTO AL COSTE DE LOS FACTORES	8,1	2,9	7,0	6,7	4,9	7,5	5,9	5,7	6,5	7,0
3. GASTOS DE PERSONAL	4,0	3,9	4,0	5,9	6,5	8,0	5,8	5,3	4,7	4,1
S.2. RESULTADO ECONÓMICO BRUTO DE LA EXPLOTACIÓN	13,4	1,7	10,8	7,6	3,1	7,0	6,0	6,3	8,6	10,0
4. CARGA FINANCIERA NETA	-9,4	-21,9	-35,7	-27,0	-28,3	17,7	-95,9	141,9	-73,5	--
1. Gastos financieros	-0,3	-12,8	-14,1	-7,2	-6,5	33,4	19,4	-4,5	-2,6	-3,8
1. Intereses por financiación recibida y gastos asimilados	-1,8	-13,8	-15,5	-7,2	-6,0	37,1	23,4	-5,0	-1,3	-5,6
2. Descuento sobre ventas por pronto pago y otros gastos financieros	11,1	-6,1	-5,2	-7,8	-8,8	10,9	-11,1	0,4	-16,2	21,0
2.(-) Ingresos financieros	14,9	-0,9	9,6	6,4	3,3	38,3	48,2	-11,0	4,8	15,2
5. AMORTIZACIONES Y PROVISIONES DE EXPLOTACIÓN	3,9	2,4	4,7 (a)	-1,0	6,6	10,3	4,3	3,2	4,3	2,3
S.3. RESULTADO ORDINARIO NETO	48,5	12,1	22,9	23,6	3,3	3,2	16,0	6,5	15,4	22,2
6. PLUSVALÍAS E INGRESOS EXTRAORDINARIOS	-5,1	-22,6	73,0	27,2	-4,2	-8,2	-15,6	56,4	6,7	-35,1
7. MINUSVALÍAS Y GASTOS EXTRAORDINARIOS	32,9	-23,7	17,2	16,6	26,4	12,3	10,3	34,4	-26,9	-5,5
8. OTRAS DOTACIONES NETAS A PROVISIONES	-5,7	-32,4	71,9	123,4	-19,6	-18,7	99,0	--	-59,6	-44,9
9. IMPUESTO SOBRE LOS BENEFICIOS	4,9	9,8	21,9	16,1	12,5	-19,3	-42,7	--	--	76,6
S.4. RESULTADO NETO TOTAL	38,0	34,8	53,2	4,3	-6,9	4,4	-16,8	-78,3	--	15,8
10. Propuesta de distribución de dividendos	26,2	0,2	20,9	2,3	1,2	7,7	4,9	-5,8	44,2	37,0
11. Beneficios no distribuidos	104,5	137,8	95,3	5,9	-13,0	1,2	-38,6	--	--	-6,2
PRO MEMORIA:										
S.2* RESULTADO ECONOMICO NETO DE LA EXPLOTACIÓN	23,0	1,1	7,7	15,6	0,3	4,2	7,5	8,9	12,3	15,9
S.4* RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	25,0	26,8	44,7	7,0	-2,3	-2,1	-22,8	--	--	25,9

(a): Tasa corregida del efecto de la actualización de balances realizada al amparo del RD-L 7/1996

Fuente: Central de Balances del Banco de España

CUADRO 15
LA BRECHA FISCAL 2006

OFICIAL ADMINISTRATIVO (G-5), CASADO, 2 HIJOS. SITUACIÓN 3

FECHA NACIMIENTO PRIMER HIJO 1995
FECHA NACIMIENTO SEGUNDO HIJO 1997

	EUROS	%
I. LO QUE LE CUESTA A LA EMPRESA		
1. Sueldo Bruto	24.500,0	76,0
2. Aportación Empresa Coberturas Sociales	7.742,0	24,0
- Seg. Social (23,6% s/24.500,0)	5.782,0	
- Desempleo (6%)	1.470,0	
- Fogasa (0,4%)	98,0	
- Accidentes de Trabajo (1%)	245,0	
- Formación Profesional (0,6%)	147,0	
TOTAL COSTE TRABAJADOR PARA LA EMPRESA	32.242,0	100,0
II. LO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR		
1. Sueldo Bruto	24.500,0	76,0
2. Deducciones	1.555,8	
- Seg. Social Rég. Gen. (4,7% s/24.500)	1.151,5	
- Desempleo (1,55%)	379,8	
- Formación Profesional (0,1%)	24,5	
3. Retenciones (14%)	3.430,0	
TOTAL Deducciones y Retenciones	4.985,8	15,5
EL TRABAJADOR SE LLEVA A CASA	19.514,2	60,5
III. LA BRECHA FISCAL (I - II)		
COSTE PARA LA EMPRESA-LÍQUIDO PERCIBIDO POR TRABAJADOR	12.727,8	39,5

Fuente: Servicio de Estudios CEOE

CUADRO 16
LA BRECHA FISCAL 2006

JEFE ADMINISTRATIVO (G-3), CASADO, 2 HIJOS. SITUACIÓN 3

FECHA NACIMIENTO PRIMER HIJO 1995
FECHA NACIMIENTO SEGUNDO HIJO 1997

	EUROS	%
I. LO QUE LE CUESTA A LA EMPRESA		
1. Sueldo Bruto	35.000,0	76,1
2. Aportación Empresa Coberturas Sociales	10.988,0	23,9
- Seg. Social (23,6% s/34.772,4)	8.206,3	
- Desempleo (6%)	2.086,3	
- Fogasa (0,4%)	139,1	
- Accidentes de Trabajo (1%)	347,7	
- Formación Profesional (0,6%)	208,6	
TOTAL COSTE TRABAJADOR PARA LA EMPRESA	45.988,0	100,0
II. LO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR		
1. Sueldo Bruto	35.000,0	76,1
2. Deducciones 2.208,1		
- Seg. Social Rég. Gen. (4,7% s/ 34.772,4)	1.634,3	
- Desempleo (1,55%)	539,0	
- Formación Profesional (0,1%)	34,8	
3. Retenciones (18%)	6.300,0	
TOTAL Deducciones y Retenciones	8.508,1	18,5
EL TRABAJADOR SE LLEVA A CASA	26.491,9	57,6
III. LA BRECHA FISCAL (I - II)		
COSTE PARA LA EMPRESA-LÍQUIDO PERCIBIDO POR TRABAJADOR	19.496,1	42,4

Fuente: Servicio de Estudios CEOE

CUADRO 17
LA BRECHA FISCAL 2006

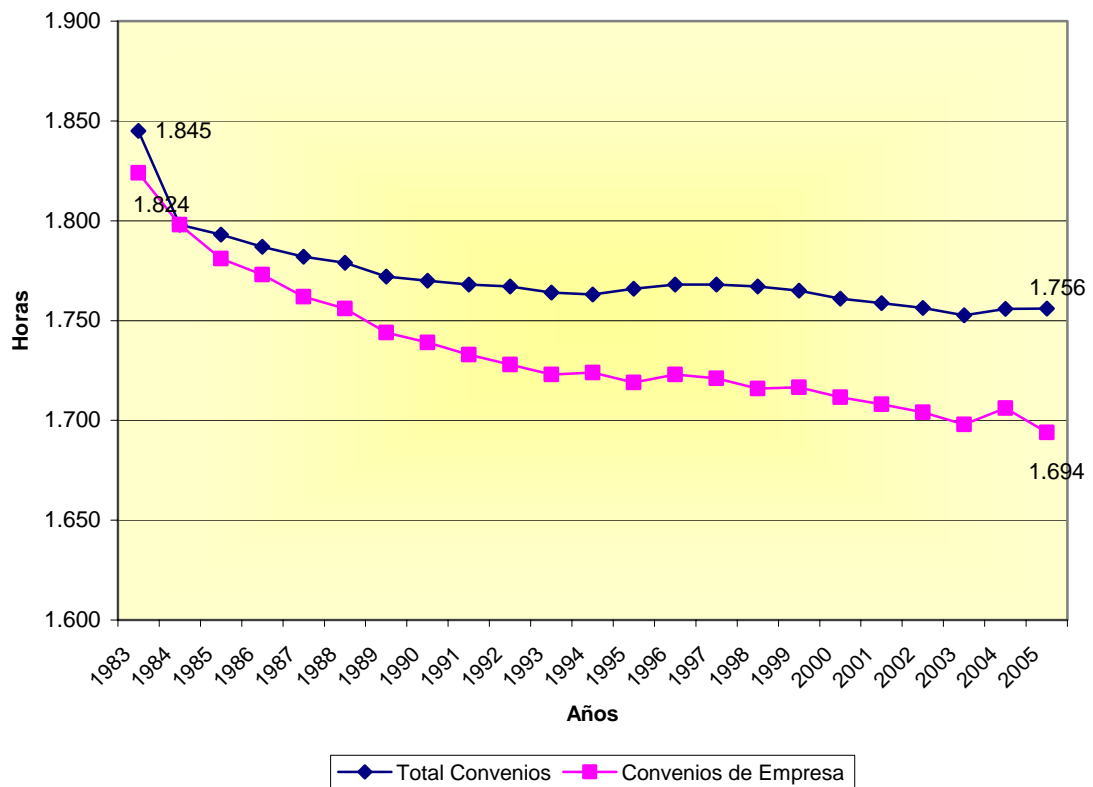
LICENCIADO (G-1), CASADO, 2 HIJOS. SITUACIÓN 3

FECHA NACIMIENTO PRIMER HIJO 1995
FECHA NACIMIENTO SEGUNDO HIJO 1997

	EUROS	%
I. LO QUE LE CUESTA A LA EMPRESA		
1. Sueldo Bruto	45.000,0	80,4
2. Aportación Empresa Coberturas Sociales	10.988,0	19,6
- Seg. Social (23,6% s/34.772,4)	8.206,3	
- Desempleo (6%)	2.086,3	
- Fogasa (0,4%)	139,1	
- Accidentes de Trabajo (1%)	347,7	
- Formación Profesional (0,6%)	208,6	
TOTAL COSTE TRABAJADOR PARA LA EMPRESA	55.988,0	100,0
II. LO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR		
1. Sueldo Bruto	45.000,0	80,4
2. Deducciones	2.208,1	
- Seg. Social Rég. Gen. (4,7% s/34.772,4)	1.634,3	
- Desempleo (1,55%)	539,0	
- Formación Profesional (0,1%)	34,8	
3. Retenciones (22%)	9.900,0	
TOTAL Deducciones y Retenciones	12.108,1	21,6
EL TRABAJADOR SE LLEVA A CASA	32.891,9	58,7
III. LA BRECHA FISCAL (I - II)		
COSTE PARA LA EMPRESA-LÍQUIDO PERCIBIDO POR TRABAJADOR	23.096,1	41,3

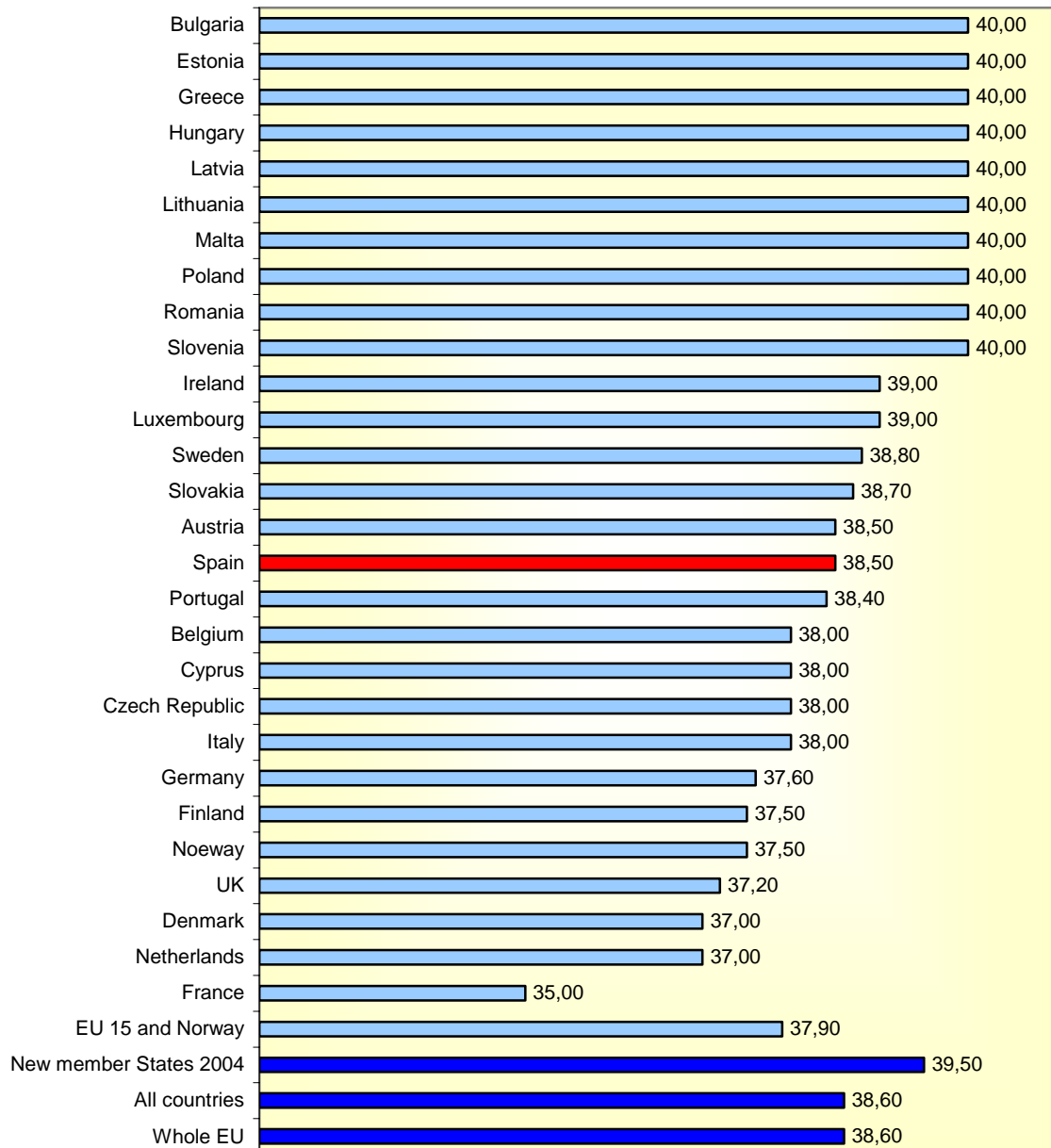
Fuente: Servicio de Estudios CEOE

GRÁFICO 2
EVOLUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA EN CONVENIOS
NEGOCIADOS ENTRE 1983 Y 2005
(Horas anuales)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

CUADRO 18
JORNADA SEMANAL PACTADA EN LOS DISTINTOS
PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA 2004



Fuente: EIRO (Observatorio Europeo de Relaciones Industriales).

CUADRO 19**PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS
POR AÑO OCDE (2004)**

País	Número de horas
Corea	2.423
República Checa	1.986
Grecia	1.925
Hungría	1.925
México	1.848
Nueva Zelanda	1.826
Estados Unidos	1.824
Australia	1.816
Japón	1.789
España	1.744
Finlandia	1.737
Canadá	1.736

Fuente: OCDE

CUADRO 20
DÍAS FESTIVOS EN LOS DISTINTOS PAÍSES DE LA UE

País	Días Festivos
Estonia	8
Lithuania	8
Poland	8
Slovenia	8
Hungary	9
Latvia	10
Romania	7
Bulgaria	13
Greece	11
Ireland	9
Malta	13
Slovakia	12
Belgium	10
Spain	14
Portugal	9
Luxembourg	9
Cyprus	12
Czech Republic	8
Austria	11
Norway	9
UK	9
Sweden	11
Finland	12
Italy	12
Germany	10.5
Netherlands	8
Denmark	11
France	10
Average all countries	10.1
Average whole EU	10.1
Average EU 15 and Norway	10.2
Average new Member States	9.6

Fuente: EIRO.

CUADRO 21

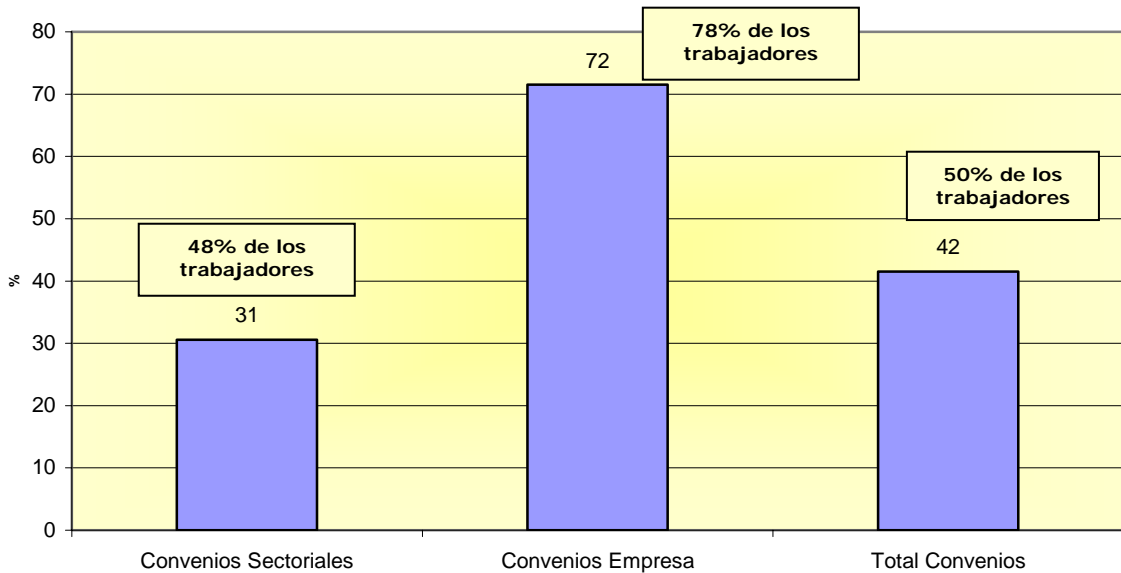
JORNADA DIARIA MÁXIMA SEGÚN REGULACIÓN LEGAL. 2004

País	Nº de horas
Cyprus	13
Denmark	13
Ireland	13
Italy	13
UK	13
Malta	12.5
Greece	12
Hungary	12
Lithuania	12
Austria	10
France	10
Luxembourg	10
Slovenia	10
Czech Republic	9
Netherlands	9
Norway	9
Slovakia	9
Spain	9
Belgium	8
Bulgaria	8
Estonia	8
Finland	8
Germany	8
Latvia	8
Poland	8
Portugal	8
Romania	8
Sweden	8

Fuente: EIRO

GRÁFICO 3

PORCENTAJE DE CONVENIOS QUE ESTABLECEN JORNADA CONTINUADA



Fuente: Encuesta de Negociación Colectiva. CEOE 2005.

CUADRO 22

MATERIAS SUSCEPTIBLES DE REGULACIÓN A TRAVÉS DE ACUERDO DE EMPRESA

ARTÍCULO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
11.2.b	Determinación número máximo de contratos de formación, si existe plan de Form.
15.1.a	Identificación de trabajos a realizar por obra o servicio (RD 2720/98, artº2)
22.1	Sistema de clasificación profesional.
24.1	Ascensos.
29.1	Modelo de recibo de salarios.
34.2	Distribución irregular de la jornada anual.
34.3	Límite de 9 horas diarias de jornada anual.
67.1	Acomodación representantes por disminución plantilla.
82.3	Cláusula de descuelgue salarial.
85.2	Información de seguimiento de los despidos objetivos.
85.3	Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
85.3	Forma y condiciones denuncia convenio y plazo preaviso.
90.4	Entrada en vigor del convenio colectivo (fecha).

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales de CEOE

CUADRO 23

REENVIOS DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
11.1.a.	Determinación de los puestos, grupos, niveles o categorías a cubrir con contratos en prácticas.
11.1.b.	Duración de los contratos en prácticas.
11.1.d.	Periodo de prueba del contrato en prácticas.
11.1.e.	Retribución del contrato en prácticas.
11.2.b.	Determinación del número máximo y puestos a cubrir con contratos para la formación.
11.2.c.	Duración y prórrogas del contrato para la formación.
11.2.e.	Tiempo de formación teórica del contrato para la formación y su distribución.
11.2.h.	Retribución del contrato de formación.
11.3	Conversión en indefinidos de contratos formativos.
12.4.b.	Ampliación número interrupciones jornada partida.
12.4.e.P.3º	Procedimiento del derecho de preferencia o reversión del trabajador a tiempo parcial .
12.4.f.	Acceso a la formación continua.
12.4.g.	Conversión a tiempo parcial por razones familiares o formativas.
12.5.P.1º	Régimen jurídico de las horas complementarias.
12.5.c.	Ampliación del volumen de horas complementarias hasta un 60%.
12.5.d.	Distribución y forma de realización de las horas complementarias.
12.6.d.	Medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.
14.1.	Duración del periodo de prueba.
15.1.a.	Identificación de trabajos a realizar por obra o servicio.
15.1.b.P.1º	Duración de los contratos eventuales y de la eventualidad.
15.1.b.P.2º	Identificación de las actividades en que pueden contratarse eventuales y relación entre el volumen de eventuales y la plantilla de la empresa.
15.5.	Requisitos adicionales para prevenir su uso abusivo.
15.7.P.2º	Medidas de acceso efectivo a la formación continua.
15.8.P.1º	Orden y forma de llamamiento de los fijos discontinuos.
15.8.P.3º	Utilización de la modalidad de trabajo a tiempo parcial.
15.8.P.3º	Requisitos para la conversión de contratos temporales en fijos discontinuos.
22.1.	Sistema de clasificación profesional.
23.2.	Ejercicio de derechos en materia de promoción y Formación Profesional.
24.1.	Sistema de ascensos.
25.1.	Sistema de promoción económica.
26.3.	Determinación de la estructura salarial.
26.3.	Consolidación o no de los complementos salariales.
27.7.p.2º	Forma de ejercicio de los derechos de reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo en su-puestos de violencia de género.
29.1.P.1º	Fecha y lugar de pago del salario.
29.1.P.3º	Modelo de recibo de salarios.
31.P.1º	Cuantía de la paga extraordinaria.
31.P.2º	Prorrateo de pagas en doce mensualidades.
34.1.	Duración de la jornada de trabajo.
34.2.	Distribución irregular de la jornada anual.
34.3.P.2º	Superación del límite de 9 horas diarias de trabajo efectivo.
34.4.	Consideración del descanso por bocadillo como tiempo de trabajo efectivo.

Continuación

ARTÍCULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
35.1.	Compensación de las horas extraordinarias.
35.4.	Prestación obligatoria de las horas extraordinarias.
36.2.	Plus de nocturnidad.
37.3.d.	Ausencias por sufragio activo.
37.3.e.	Permisos retribuidos para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
38.1.	Duración de las vacaciones anuales.
38.2.	Periodo de disfrute de las vacaciones.
39.4.P.1º	Realización de funciones superiores al grupo profesional.
39.4.P.2º	Periodos para reclamar coberturas de vacante.
39.5.	Reglas movilidad funcional extraordinaria.
40.1.P.4º	Compensación por gastos propios y de familiares en caso de movilidad geográfica.
41.2.	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
46.3.P.2º	Ampliación de la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares.
46.6.	Previsión de supuestos de excedencia distintos de los legales.
49.1.c.	Cuantía indemnización finalización contrato eventual y por obra.
49.1.d.	Preaviso de la extinción por voluntad del trabajador, dimisión.
55.1.P.2º	Exigencias formales adicionales para el despido.
58.1.	Graduación de faltas y sanciones.
63.3.P.1º	Constitución y funcionamiento del Comité Intercentro.
63.3.P.3º	Funciones del Comité Intercentro.
64.1.10º	Participación del Comité de Empresa en Obras Sociales.
64.1.11º	Forma de colaboración con la empresa para el establecimiento de medidas que procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
67.1.	Acomodación representantes por disminución plantilla.
68	Garantías miembros comité de empresa y delegados.
68.e.	Acumulación horas de miembros comité de empresa.
69.2.	Plazos inferiores de antigüedad electores y elegibles.
71.1.P.2º	Establecimientos nuevos colegios electorales.
82.2.	Paz laboral.
82.3.	Cláusula de descuelgue salarial (sólo convenio sectorial).
83.2.	Estructura de la negociación colectiva, reglas de concurrencia, principios de complementariedad y materias vetadas a ámbitos inferiores de negociación.
85.1.	Procedimientos arbitrales.
85.2.	Información y seguimiento de los despidos objetivos.
85.3.b.	Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
85.3.d.	Forma y condiciones de la denuncia de un convenio y su plazo de preaviso.
85.3.e.	Designación de la comisión paritaria.
86.3.P.2º	Prórroga del contenido normativo.
90.4.	Entrada en vigor del convenio colectivo (fecha).
91.P.2º	Procedimiento de mediación y arbitraje.
91.P.3º	Motivos y procedimientos de impugnación de los acuerdos de mediación y laudos arbitrales.
D.Ad.10ª	Posibilidad de pactar jubilación obligatoria en convenio colectivo
D.Ad.13ª	Discrepancias en periodos de consulta.

ARTÍCULOS DE LA LEY 31/95 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
35.4.P.1º	Sistemas de designación de los Delegados de Prevención.
35.4.P.2º	Creación de órganos específicos que asuman las competencias de los Delegados de prevención

ARTÍCULO DE LA LEY 40/2003, PROTECCIÓN A LAS FAMILIAS NUMEROSAS	
10.1.	Incorporación de medidas para la protección de los trabajadores cuya familia tenga la consideración legal de familia numerosa, en particular en materia de derechos de los trabajadores, acción social, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

ARTÍCULO DE LA LEY 62/2003, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL	
42	Incorporación de medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen

ARTÍCULO DEL REAL DECRETO 1046/2003 POR EL QUE SE REGULA EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA	
2.2.c.	Desarrollo de las iniciativas de formación continua.

ARTÍCULO DEL REAL DECRETO 304/2004, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES	
63.3.P.2º	Agrupación en la comisión de control del fondo, bajo una representación conjunta de pensiones de empleo, de varios planes de empleo integrados en un mismo fondo.

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales de CEOE

CUADRO 24

**DATOS COMPARATIVOS DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL
REGISTRADA EN LOS AÑOS 1998 A 2005**

DATOS GLOBALES

CONCEPTOS	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
NUMERO DE HUELGAS	533	626	589	646	476	483	477	1.061
PLANTILLAS	1.493.156	1.509.018	4.571.291	6.464.559	14.322.725	15.108.162	2.074.232	1.523.750
TRABAJADORES IMPLICADOS	348.091	368.938	471.449	475.345	2.433.245	613.016	257.085	304.772
HORAS DE TRABAJO PERDIDAS	10.053.266	11.634.673	12.362.886	14.495.348	28.135.850	14.772.039	19.320.292	26.051.888

CONFLICTIVIDAD ESTRICTAMENTE LABORAL

CONCEPTOS	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
NUMERO DE HUELGAS	358	423	404	440	304	333	295	837
PLANTILLAS	424.976	773.357	1.284.089	1.640.615	367.067	590.554	1.447.333	320.096
TRABAJADORES IMPLICADOS	114.200	234.135	172.639	250.644	109.709	141.363	157.130	116.881
HORAS DE TRABAJO PERDIDAS	3.718.485	6.055.185	7.170.638	8.300.322	5.741.291	6.619.934	9.403.001	9.861.942

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales de CEOE

CUADRO 25
TIPO DE COTIZACIÓN EMPRESARIAL AL RÉGIMEN GENERAL
INCLUIDAS BONIFICACIONES

(Contratos celebrados a partir del 1 de Enero de 2006)

CONTRATACIÓN INDEFINIDA			%	
TIPO DE CONTRATO	DURACIÓN DE LA BONIFICACIÓN	HOMBRE	MUJER	
Ordinario		30,6	30,6	
Fomento de la contratación Indefinida:				
Transformación de contratos temporales en indefinidos	24 meses	24,7	24,7	
Jóvenes menores de 30 años		30,6	según colectivo	
Desempleados de larga duración que lleven 6 ó más meses	24 meses	25,9	23,5(1)	
Mujeres desempleadas de entre 16 y 45 años	24 meses		24,7	
Mujeres desempleadas contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha de parto	12 meses		7,0	
Mujeres reincorporadas tras contrato en suspensión por maternidad o excedencia por cuidado de hijo.	Con contrato indefinido o temporal y en los 2 años siguientes a la fecha del parto	12 meses		7,0
	Con transformación en indefinido en el año siguiente a la fecha del parto	18 meses		7,0
Mujeres desempleadas en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino	Paradas más de 6 meses ó mayores de 45 años edad	1er año		14,1
		2º año		16,4
	Resto	24 meses		22,3
Mayores de 45 años	Hasta 55 años	1er año	18,8	16,4(1)
		Resto de vigencia	19,9	17,6(1)
	Hasta 65 años	1er año	17,6	15,3(1)
		Resto de vigencia	18,8	16,4(1)
Perceptores de prestaciones o subsidios a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación		1er año	18,8	16,4(1)
		2º año	19,9	17,6(1)
Desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y perceptores de Renta Agraria		1er año	9,4	9,4
		2º año	10,5	10,5
Perceptores de la Renta Activa de Inserción	>45 años<55 años	1os 24 meses	15,3	12,9(1)
		Resto de vigencia	19,9	17,6(1)
	>55 años<65 años	1os 24 meses	15,3	12,9(1)
		Resto de vigencia	18,8	16,4(1)
Resto	24 meses	15,3	12,9(1)	
Primer empleado (que estuviera desempleado) de un autónomo		Según colectivo	5% más según colectivo	
Indefinido o Temporal para desempleados en situación de exclusión social, contratados por empresa sin ánimo de lucro	24 meses	Indefinido	15,3	12,9(1)
		Temporal T.C.	15,9	13,6(1)
		Temporal T.P.	16,9	14,6(1)
Indefinido o Temporal para personas que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia doméstica, contratados por empresa sin ánimo de lucro	24 meses	Indefinido	15,3	12,9(1)
		Temporal T.C.	15,9	13,6(1)
		Temporal T.P.	16,9	14,6(1)
Indefinido o Temporal para mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo	12 meses	Indefinido	Según modalidad	
		Temporal T.C.	19,5	
Indefinidos mayores de 60 años o más y con una antigüedad de más de 5 años en la empresa		Si reúnen los requisitos por 1ª vez	2006	18,8
		Si reunía ya los requisitos en 2003	2006	16,44
		Si reunía ya los requisitos en 2002	2006	14,8

CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA			
TIPO CONTRATO	JORNADA/DURACIÓN BONIFICACIÓN	Euros	
Formación	Cuota única mensual (incluidas contingencias profesionales)	32,32€	
Prácticas	Tiempo Completo	31,3	
	Tiempo Parcial y celebrados por ETT	32,3	
Obra o Servicio Determinado	Tiempo Completo	31,3	
	Tiempo Parcial y celebrados por ETT	32,3	
Eventual por circunstancias de la producción	Tiempo Completo	31,3	
	Tiempo Parcial y celebrados por ETT	32,3	
Interinidad	Tiempo Completo	31,3	
	Tiempo Parcial y celebrados por ETT	32,3	
Interinidad para sustituir al trabajador en los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento		0	
Interinidad para sustituir al trabajador que se encuentre en excedencia para cuidado de familiar o hijo, si se celebra con beneficiarios de prestaciones contributiva o asistencial.	Tiempo Completo	1er año	8,9
		2º año	17,1
		3er año	19,5
	Tiempo Parcial y celebrados por ETT	1er año	9,9
		2º año	18,1
		3er año	20,5
Relevo	Tiempo Parcial y celebrados por ETT		

CONTRATACIÓN DE MINUSVÁLIDOS				
TIPO DE CONTRATO			JORNADA/DURACIÓN BONIFICACIÓN	%
Indefinido	Menores de 45 años	Hombres	Toda la duración del contrato	14,1
		Mujeres	Toda la duración del contrato	11,72
	Mayores de 45 años	Hombres	Toda la duración del contrato	9,4
		Mujeres	Toda la duración del contrato	9,36
Temporal o transformación en indefinidos	Si es primer trabajador		Toda la duración del contrato	7
	Menores de 45 años	Hombres	Toda la duración del contrato	12,9
		Mujeres	Toda la duración del contrato	12,4
	Mayores de 45 años	Hombres	Toda la duración del contrato	12,9
		Mujeres	Toda la duración del contrato	9,4
	Prácticas (Tiempo Completo)			
				Euros
Formación				16,16€

OTROS			
TIPO DE CONTRATO		JORNADA/DURACIÓN BONIFICACIÓN	%
Contrato en sustitución por anticipación de la edad de jubilación			Según modalidad
A domicilio	Indefinido		30,6
	Temporal	Tiempo Completo	31,3
		Tiempo Parcial y celebrados por ETT	32,3
En Grupo	Indefinido		30,6
	Temporal	Tiempo Completo	31,3
		Tiempo Parcial y celebrados por ETT	32,3

- (1) La bonificación a la contratación indefinida de mujeres supone un 10% más (ya incluido) que las de los hombres siempre y cuando se hagan a tiempo completo.
- No están incluidas las contingencias profesionales, salvo en formación.
 - En los contratos de duración inferior a 7 días la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementará en un 36%.