ARITAKE-WILD

Programa de trabajo 2006-2008

de los interlocutores sociales unidos europeos

Estudio conjunto sobre la reestructuración en la UE-15

Fase I

Informe nacional

España

Madrid

28 y 29 de abril de 2008

Elaborado por: Alan Wild, ARITAKE-WILD

Autor del borrador del informe: António Dornelas, ISCTE

Junio 2008

Estudio de los interlocutores sociales unidos europeos con el apoyo financiero de la Comision europea

Programa de trabajo 2006-2008 de los interlocutores sociales unidos europeos

Estudio conjunto sobre la reestructuración en la UE-15 - Fase I

Informe nacional sobre España

Madrid 28 y 29 de abril de 2008

ÍNDICE

Introducción Objetivo del informe nacional	3
Apartado I Análisis macroeconómico de la reestructuración en España	4
Apartado II El papel de los interlocutores sociales españoles en la reestructuración	25
Apartado III Estudios de casos	34

Introducción – Objetivo del informe nacional

Este informe sobre el papel de los interlocutores sociales españoles en la reestructuración se elaboró para su posterior examen con los interlocutores sociales del país en el seminario que se celebró en Madrid los días 28 y 29 de abril de 2008. Este seminario fue el octavo de una serie de reuniones similares que tuvieron lugar en diez países miembros de la Unión Europea[1] entre el mes de abril de 2007 y junio de 2008. El informe ha sido elaborado por el experto externo seleccionado para España, Antonio Dornelas, que trabajó en colaboración con el coordinador experto del proyecto, el señor Alan Wild.

Este documento es un «informe de expertos» en el cual se incluyen los puntos de vista de los asesores implicados en su elaboración. Así pues, no pretende representar la opinión ni individual ni colectiva de los interlocutores sociales españoles, ni de los representantes de la empresa española del estudio de casos que contribuyeron en la redacción del informe, ni de las organizaciones de interlocutores sociales europeos que encargaron el informe.

El objetivo principal del informe es contribuir con la redacción de un documento de síntesis que compare y ponga de manifiesto las diferencias entre el papel de los interlocutores sociales en la reestructuración en los diez países estudiados, con la finalidad de extraer conclusiones útiles para el futuro y ayudar a los interlocutores sociales europeos a determinar cuáles son las mejores actividades y prioridades en este ámbito. Además, también pretende informar a los lectores sobre el papel que juegan los interlocutores sociales españoles en el proceso de reestructuración económica a escala nacional, sectorial y empresarial. Los resultados de esta fase del proyecto se debatirán en un seminario que se celebrará en Bruselas en junio de 2008.

Al final de la segunda fase de este proyecto, los interlocutores sociales de los 27 países miembros de la Unión Europea habrán elaborado y examinado informes nacionales similares. Está previsto elaborar un documento de debate general sobre el papel de los interlocutores sociales en la reestructuración en todos los países de la UE para que los representantes de los interlocutores sociales de toda Europa puedan examinarlo.

Con frecuencia, los estudios sobre el papel de los interlocutores sociales en la reestructuración se basan en casos públicos de empresas muy conocidas que han recortado un número importante de puestos de trabajo. Esta serie de informes pretende atraer la influencia de los interlocutores sociales en un abanico más amplio de actividades de reestructuración, que incluyen no sólo las pérdidas importantes de puestos de trabajo en el sector privado, sino también lo que hemos decidido llamar la *reestructuración silenciosa*. Este tipo de reestructuración incluye los procesos de cambio que han influido significativamente en la naturaleza del trabajo realizado en una empresa privada o en una organización del sector público sin acarrear una pérdida importante de puestos de trabajo. Además, también describe los cambios que se producen en las empresas pequeñas y las microempresas, que suelen escaparse del radar de las estadísticas oficiales sobre despidos. Por lo tanto, la finalidad general del estudio será mostrar cómo han influido los interlocutores sociales en los efectos cuantitativos y cualitativos de la anticipación y la gestión de la reestructuración económica.

[1] La primera fase del proyecto incluye Austria (terminado), Dinamarca (terminado), Francia (terminado), Grecia (terminado), República de Irlanda (terminado), Italia (terminado), los Países Bajos (terminado), España, Suecia y el Reino Unido.

El contenido principal del informe está dividido en tres apartados:

- ◊ Apartado I - Análisis macroeconómico de la reestructuración.
- ◊ Apartado II - El papel de los interlocutores sociales en la reestructuración.
- ◊ Apartado III - Estudios de casos.

Estos apartados se presentaron y se debatieron brevemente en el seminario nacional. Los interlocutores sociales españoles deberán analizar la exactitud de este informe, indicar qué ámbitos consideran que han sido exagerados o subestimados y cuáles se han omitido, y contribuir en la redacción de las conclusiones generales sobre la efectividad de los interlocutores sociales españoles en la anticipación y la gestión de la reestructuración en todos los niveles. En el seminario nacional, se plantearon las siguientes preguntas y temas a los interlocutores sociales españoles:

- ✧ Teniendo en cuenta que España no ha invertido demasiado en los impulsores (por ejemplo, educación y formación continua) durante el periodo del *boom* económico de los últimos 10 años, ¿cómo evolucionará la economía si el declive económico actual continúa?
- ✧ ¿Qué lecciones pueden extraer el resto de países de la amnistía de los inmigrantes de España?
- ✧ ¿Hasta qué punto son sostenibles los niveles actuales de inmigración?
- ✧ El progreso de España se mantiene en un nivel bajo, sobre todo en cuatro esferas: innovación e I+D, desarrollo sostenible, sociedad de la información y cohesión social. ¿Qué retos supone la situación actual para los interlocutores sociales?
- ✧ La posición de España en los indicadores de competencia mundiales no ha mejorado desde el año 2005. Se considera que la baja productividad y un mercado de trabajo demasiado rígido son algunos de los obstáculos para mejorar en este terreno. Es muy probable que en el futuro se produzca más reestructuración y no al contrario. ¿Cuáles son los principales retos que supone mejorar la competitividad para los interlocutores sociales en España?
- ✧ ¿Cómo prevén que serán las tendencias de la reestructuración en el futuro los interlocutores sociales españoles? ¿La reestructuración interna actual dejará paso a una reestructuración externa? ¿Qué tendencias y tensiones cree que surgirán en el sistema español de diálogo social y relaciones laborales en el futuro próximo?
- ✧ ¿Por qué el ritmo de reestructuración en España es más lento que en otros países europeos? ¿Cree que la velocidad del cambio aumentará inevitablemente?
- ✧ Parece ser que en los últimos años de éxito económico no se ha invertido en los ámbitos básicos para mejorar la competitividad de la economía española en el futuro. ¿Por qué?
- ✧ ¿Qué importancia se debe atribuir al debate de la flexiguridad en el contexto español del diálogo social? ¿Cuáles son los impulsores de la inseguridad en el trabajo, sea real o percibida, que no permiten que la parte de *flexibilidad* de la ecuación se imponga?

Por último, puesto que los lectores finales de este documento no son de nacionalidad española, es posible que se incluya información detallada y contextual que resulte obvia o superflua para el lector español. Por este motivo, los autores se disculpan ante los participantes del seminario nacional y los lectores españoles. No obstante, este material es fundamental para cumplir los amplios objetivos del proyecto que se describen más arriba.

Apartado I – Análisis macroeconómico y tendencias de la reestructuración en España

1. Resumen

España ha sido uno de los países con mayor éxito económico de la UE. La estabilidad macroeconómica que representó la entrada del euro, el uso acertado de los subsidios de la UE, el *boom* inmobiliario y el influjo de mano de obra extranjera han permitido alcanzar unos niveles de crecimiento de más del 4 % anual. En los últimos cuatro años, España ha creado dos tercios del total de puestos de trabajo nuevos en los cuatro países más importantes de la zona euro. En los últimos meses, la época del *boom* parece haber llegado repentinamente a su final. El crecimiento y las previsiones del PIB han disminuido significativamente. Los precios de la vivienda están cayendo, la inflación aumenta y la confianza del consumidor se encuentra en el nivel más bajo desde hace 13 años[2].

Entre 1995 y 2006, la población española creció en más de cinco millones. En la actualidad continúa creciendo, en parte, gracias al índice de natalidad positivo del país, pero sobre todo, a causa del elevado número de inmigrantes. Cada año llegan a España unas 600.000 personas y el porcentaje de inmigración del país por cada 1.000 habitantes es el más elevado de los países de la OCDE.

Durante el periodo 1994-2008, antes de entrar en la difícil situación económica de los últimos tiempos, el PIB real de España se mantuvo dentro de la tendencia de los países de la UE, pero con un porcentaje bastante superior a la media. En cuanto al crecimiento neto, España ha obtenido unos buenos resultados: ha pasado de ocupar una posición por debajo de la media, con un porcentaje del 93,6 % en 1997, a superar la media en 2007, con un 104,7 %. Según los instrumentos de evaluación del rendimiento en base a los indicadores de Lisboa, España se sitúa por debajo de la media de los países de la UE-25 y ocupa el puesto número 15. Además, por lo que se refiere a la *conversión profesional* y la *actualización de los conocimientos* de los trabajadores, este país se sitúa a la cola de la Unión. En cuanto a la competitividad, España ocupa el puesto 29 entre los 131 países incluidos en el Índice de Competitividad Internacional del Foro Económico Mundial. Cabe destacar que España se sitúa en el puesto número 95 del mundo en cuanto a eficiencia del mercado laboral.

En los últimos 10 años, la tasa general de empleo se ha acercado a los niveles de la UE-15 gracias al crecimiento estable del empleo, tanto entre la población masculina como femenina. El índice de participación de las mujeres españolas todavía se encuentra a un nivel particularmente bajo y casi 30 puntos porcentuales por debajo de sus compañeros de sexo masculino. Según un análisis de los contratos de trabajo de los últimos años, de 1995 a 2006 el trabajo a tiempo parcial creció notablemente a partir de unos niveles muy bajos. En cambio, entre 1995 y 2003 se registró la tendencia opuesta entre los empleados por cuenta propia y, durante el mismo periodo, el número de contratos de trabajo de duración determinada disminuyó, aunque volvió a aumentar entre 2003 y 2006, en parte debido al incremento del uso de este tipo de contrato en la administración pública. En 2006, el porcentaje de contratos de duración determinada respecto al total de puestos de trabajo en España superaba en casi 20 puntos porcentuales la media de los países de la UE-27. Por otro lado, el trabajo no declarado representa un importante

[2] *The Economist*, 15 de marzo de 2008, pág. 16

problema en el mercado laboral español. La reciente decisión de *regularizar* a los trabajadores extranjeros establecidos en España durante un mínimo de tres años antes de la publicación de la resolución (aprobada por el Gobierno en 2005) tuvo un efecto positivo en el fenómeno del mercado negro laboral.

El gasto de España en educación como porcentaje del PIB es uno de los más bajos de la OCDE y la UE. Además, el aumento del gasto público en educación de 1995 a 2004 (6,4 %) fue uno de los más exiguos en los países de la OCDE. Este problema se agrava con el mal rendimiento del país en educación adulta/formación continua. El porcentaje de españoles de 25 a 64 años que participan en programas educativos y formativos en España siempre se ha mantenido en unos niveles bastante bajos. Por otro lado, desde 2005 la diferencia entre España y la media de los países de la UE-15 se ha ido estrechando. En 2006, esta diferencia se redujo a menos de un 1 %, a pesar de que los resultados de España sólo superan ligeramente los de la UE-27.

La mano de obra española supera la media de la UE-25 en cuanto a los costes unitarios del trabajo. Sin embargo, estos resultados se deben a unos salarios relativamente bajos y no a la elevada productividad por persona. Según el Consejo Económico y Social Tripartito (CES), la creación de puestos de trabajo durante los años 1995 a 2005 se concentró en sectores con unos niveles relativamente bajos de cualificación y remuneración, factor que podría explicar la evolución de la productividad y la disminución del porcentaje de rentas del trabajo.

La economía española es una economía relativamente cerrada. Como porcentaje del PIB, el comercio internacional de bienes y servicios es bastante inferior a la media de los países de la UE-15 y la OCDE, y esta diferencia ha aumentado recientemente. Durante la última década, el comercio de bienes y servicios en España ha crecido sólo un 5,8 %, mientras que la media de la UE ha aumentado un 10,8 %. Según los datos disponibles sobre los tipos de reestructuración, desde el año 2001 hasta la actualidad la expansión empresarial en España (46 %) ha sido más frecuente que en el resto de la UE (36,5 %), mientras que la reestructuración interna en España (25,4 %) no ha alcanzado la del resto de países (35,7 %). Por otro lado, la reestructuración como resultado de la deslocalización es menos importante en España que en otros países europeos. La pérdida de puestos de trabajo como consecuencia de la deslocalización en España (8,9 %), que ocupa el puesto número 12 dentro de la UE-27, se sitúa muy por detrás de Bélgica (48,2 %), Dinamarca (45,6 %) e Irlanda (38,1 %). Los datos recabados a partir de los Estudios sobre las Condiciones de Trabajo en Europa sugieren que los dos puntos fundamentales de la reestructuración interna son la flexibilidad del horario laboral y los cambios en los modelos organizativos para garantizar el aumento de la productividad.

Durante los últimos meses, y todavía más a partir de las elecciones generales del 9 de marzo de 2008, la economía española se ha deteriorado significativamente. Los efectos de la crisis crediticia mundial han coincidido con la explosión de la burbuja inmobiliaria española, que había enmascarado los puntos débiles más profundos de la economía del país.

Según el FMI, el crecimiento económico del 3,8 % que se registró en 2007 quedará reducido a un 1,8 % en 2008 y todavía será más bajo en 2009. Este porcentaje representa el menor crecimiento económico desde 1993. Según los expertos, en el sector

de la construcción se recortarán 400.000 puestos de trabajo durante los próximos dos años[3].

Las respuestas políticas actuales incluyen la estimulación de la demanda a través de modificaciones fiscales y programas de obras públicas. No obstante, la previsible restricción de las finanzas públicas reducirá el margen de maniobra del Gobierno para estimular la economía nacional.

Hoy día, la productividad y la competitividad continúan siendo los retos más importantes para España. El análisis de la publicación *The Economist* indica que es necesario aplicar reformas en el mercado laboral, el sistema educativo y la infraestructura española de investigación y desarrollo. Sin embargo, cualquier cambio político en estos ámbitos conllevará una larga espera antes de obtener resultados.

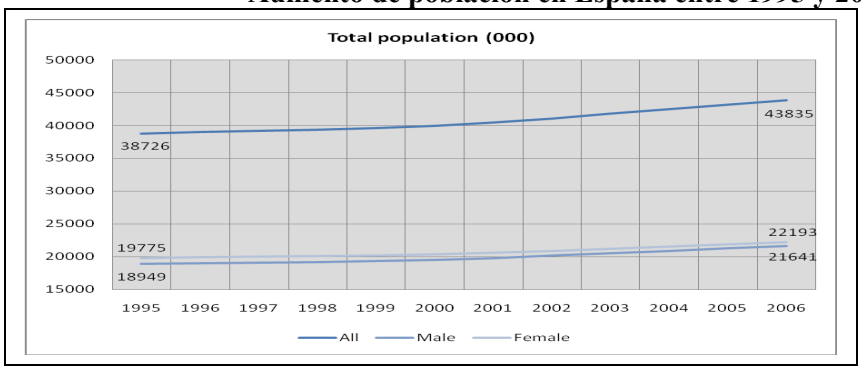
[3] *The economist*, 19 de abril de 2008, pág. 37

2. Análisis macroeconómico

Población

La población española aumentó en más de cinco millones entre 1995 y 2006.

Aumento de población en España entre 1995 y 2006



Fuente: Eurostat

El crecimiento medio anual de la población española entre 1990 y 2004 fue de un 0,7 %, en comparación con un 0,3 % en Alemania y un 0,4 % en Francia. Según las previsiones del Banco Mundial, durante el periodo 2004-2020 la tasa de crecimiento de la población española disminuirá hasta alcanzar una media anual del 0,2 %, en comparación con un 0 % en Alemania y un 0,3 % en Francia. Según las estimaciones de la OCDE, en España el porcentaje de población de 65 años o más en relación con el total de la población pasará de un 16,8 % en 2005 a un 20,0 % en 2020. Y lo que es más importante, el porcentaje de población de 65 años o más en relación con la población activa pasará de un 37,2 % a un 42,4 %.

Según Eurostat, entre 1996 y 2005, la esperanza de vida a los 65 años aumentó 1,1 años en el caso de los hombres y 1,3 años en el caso de las mujeres, hasta 17,3 años y 21,5 años respectivamente. Estos datos se pueden comparar con Francia (17,7 y 22,1 años), el país con los mejores resultados de la UE-27.
Por otro lado, los porcentajes actuales de dependencia, tanto de personas *jóvenes* como de personas *mayores*, expresados como proporción de la población activa son más bajos en España que en Alemania o Francia (véase la tabla que se incluye a continuación).

Personas dependientes en relación con la población activa en España y en los países seleccionados para la comparación

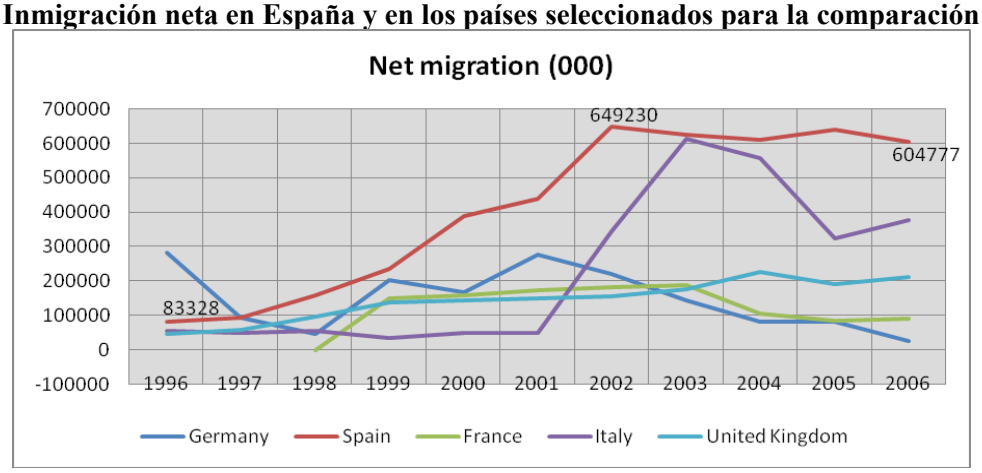
País	**Composición por edades de la población** (%, 2004)			**Porcentaje de dependencia** (personas dependientes como porcentaje de la población activa, 2004)	
	De 0 a 14 años	De 15 a 64 años	Más de 65 años	Jóvenes	Mayores
España	14,3	69,2	16,5	0,1	0,2
Alemania	14,6	67,2	18,3	0,2	0,3
Francia	18,2	65,2	16,6	0,3	0,3

Fuente: Eurostat

Inmigración

En España, la inmigración neta procedente de América, África y como lugar de jubilación para los europeos aumentó significativamente durante el periodo 1996-2002, de 83.300 personas por año a principios de este periodo hasta 649.200 personas por año en 2002. Desde entonces y durante los últimos cuatro años, la inmigración se ha estabilizado en una cifra que supera ligeramente las 600.000 personas por año. En cifras absolutas, el crecimiento de la población española se puede atribuir totalmente a la inmigración neta. Desde 1998, la inmigración en España ha superado a países como Italia, Alemania, Francia o el Reino Unido (véase más abajo).

Inmigración neta en España y en los países seleccionados para la comparación



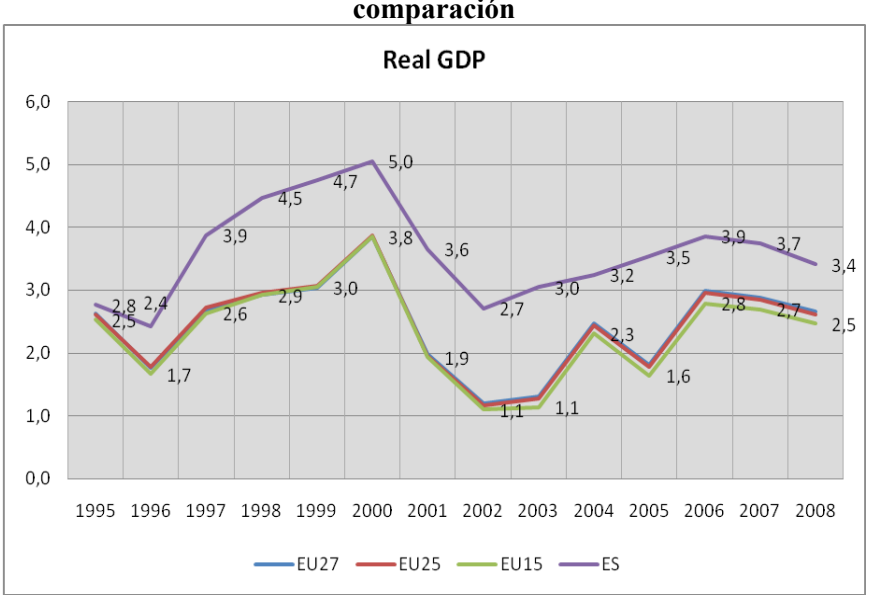
Fuente: Eurostat

Según la OCDE, la tasa de inmigración neta de España por cada 1.000 habitantes entre 2000 y 2005 fue de un 13,4 %, el porcentaje más elevado de la OCDE, y muy por encima de la media de los países de la OCDE (3,8 %).

Producto interior bruto (PIB)

Durante el periodo 1994-2008, el PIB real de España se mantuvo dentro de la tendencia de los países de la UE, pero con un porcentaje bastante superior a la media (véase más abajo).

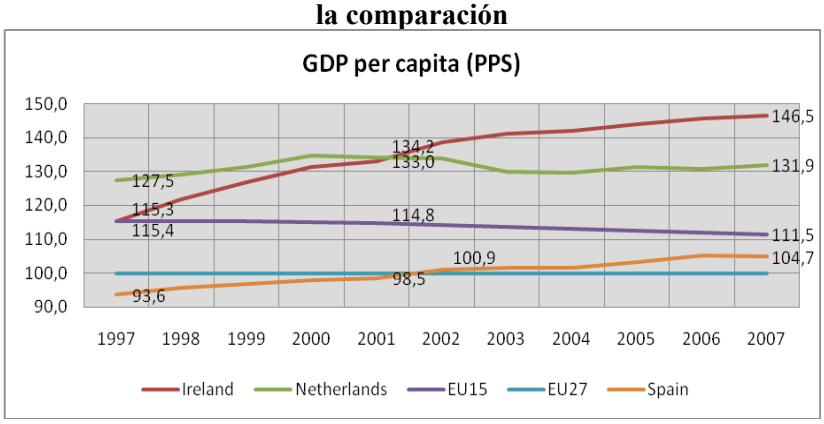
PIB real entre 1995 y 2008 en España y los países de la UE seleccionados para la comparación



Fuente: Eurostat

Luxemburgo es el país de la UE con un mayor aumento del PIB per cápita en los últimos 10 años (calculado en estándar de poder adquisitivo, SPA), que pasó de un 215,4 % de la media de la UE-27 en 1997 a un 284,6 %. En cuanto al aumento neto, España consiguió unos buenos resultados: pasó de un 93,6 % en 1997, por debajo de la media europea, a un 104,7 % en 2007, por encima de la media, en un momento en el cual el crecimiento de los países de la UE-15 había disminuido.

PIB per cápita (estándar de poder adquisitivo) en España y los países seleccionados para la comparación



Fuente: Eurostat

Indicadores de Lisboa

Según los instrumentos de evaluación del rendimiento del Foro Económico Mundial en base a los indicadores de Lisboa, España se sitúa por debajo de la media de los países de la UE-25 y ocupa el puesto número 15.

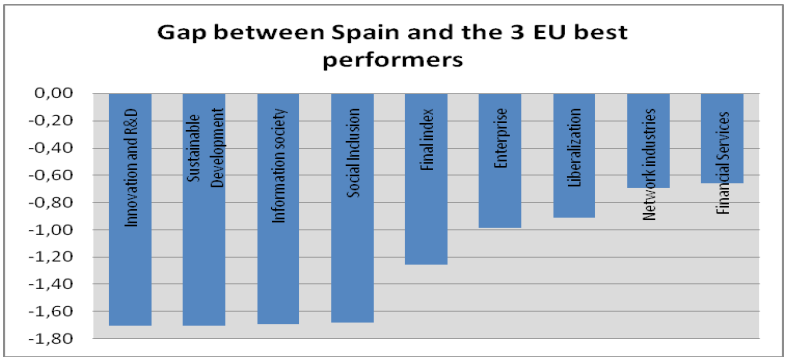
Rendimiento en relación con los indicadores de Lisboa: España y la media de la UE

	España - puesto	España - puntuación	Puntuación media de la UE
Industria de red	11	5,41	5,36
Servicios financieros	14	5,65	5,60
Innovación e I+D	15	3,89	4,24
Liberalización	16	4,62	4,92
Empresa	16	4,33	4,59
Desarrollo sostenible	18	4,48	5,05
Sociedad de la información	20	3,93	4,58
Integración social	23	3,63	4,40

Fuente: Foro Económico Mundial

Los resultados de España son mucho peores en los ámbitos de *innovación e I+D*, *desarrollo sostenible*, *sociedad de la información* e *integración social*. En el campo de la *integración social*, España se encuentra a la cola de la UE debido a los resultados obtenidos en dos importantes subíndices relacionados con el mercado laboral: la *conversión profesional* y la *actualización del los conocimientos* de los trabajadores. La diferencia entre España y los tres países de la UE con unos resultados más alentadores (Dinamarca, Suecia y Finlandia) se puede apreciar en todos los campos de la siguiente tabla.

Diferencia entre España y los tres países de la UE con unos mejores resultados



Fuente: Foro Económico Mundial, 2008

Índice de Competitividad Mundial

Según el último estudio de los líderes empresariales del país, España ocupa el puesto número 29 entre los 131 países que se incluyen en el Índice de Competitividad Mundial del Foro Económico Mundial. España se ha mantenido estable en este índice desde el año 2005. Sin embargo, cabe destacar que, en comparación con la posición global, España ocupa el puesto número 95 del mundo en cuanto a eficiencia del mercado laboral.

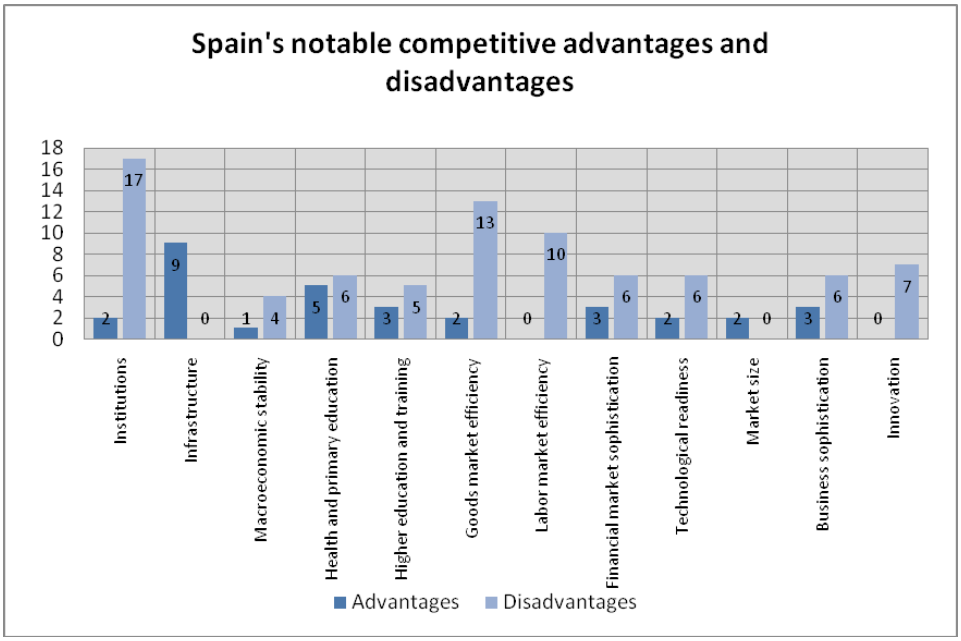
Indicadores de competitividad del Foro Económico Mundial: puesto y puntuación de España

	Puesto (de 131 países/economías)	Puntuación (sobre 7)
Índice de Competitividad Mundial 2007-2008	**29**	**4,66**
Subíndice A: Requisitos básicos	26	5,32
Primer pilar: Instituciones	43	4,46
Segundo pilar: Infraestructura	19	5,46
Tercer pilar: Estabilidad macroeconómica	32	5,42
Cuarto pilar: Sanidad y educación primaria	37	5,95
Subíndice B: Potenciadores de eficiencia	26	4,68
Quinto pilar: Educación superior y formación	31	4,75
Sexto pilar: Eficiencia del mercado de bienes	40	4,59
Séptimo pilar: Eficiencia del mercado laboral	95	4,08
Octavo pilar: Sofisticación del mercado financiero	34	4,96
Noveno pilar: Preparación tecnológica	28	4,33
Décimo pilar: Tamaño del mercado	12	5,36
Subíndice C: Factores de innovación y sofisticación	31	4,20
Undécimo pilar: Sofisticación empresarial	27	4,81
Duodécimo pilar: Innovación	39	3,

Fuente: Foro Económico Mundial

Un análisis más profundo del estudio demuestra que las opiniones de los encuestados sólo enumeran 32 ventajas competitivas, comparado con las 80 desventajas competitivas (véase la tabla que se incluye a continuación con los resultados más significativos).

Ventajas y desventajas competitivas más importantes de España



Fuente: Foro Económico Mundial, 2008

Resulta especialmente llamativa la ausencia de ventajas en dos pilares, *eficiencia del mercado laboral* e *innovación*, y la omisión de desventajas en otros dos pilares, *infraestructura* y *tamaño del mercado*. Si observamos los subíndices, los *costes empresariales del terrorismo*, los *costes de la política agrícola*, la *rigidez del empleo* (datos verificados), las *prácticas de contratación y despido* y los *costes laborales no salariales* son los cinco factores que reciben una evaluación más negativa de los líderes empresariales.

Índice de Desarrollo Humano

El índice de Desarrollo Humano calculado por el PNUD y basado en datos de 2005 coloca a España en la posición número 13 entre los 177 países de todo en mundo.

Índice de Desarrollo Humano del PNUD: España y los países seleccionados para la comparación

Clasificación en el IDH	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Esperanza de vida	Educación	Índice del PIB	Clasificación del PIB per cápita (PPA) menos clasificación en el IDH
1 Islandia	0,968	0,941	0,978	0,985	4
2 Noruega	0,968	0,913	0,991	1,000	1
3 Australia	0,962	0,931	0,993	0,962	13
5 Irlanda	0,959	0,890	0,993	0,994	-1
6 Suecia	0,956	0,925	0,978	0,965	7
9 Países Bajos	0,953	0,904	0,988	0,966	3
12 EEUU	0,951	0,881	0,971	1,000	-10
13 España	**0,949**	**0,925**	**0,987**	**0,935**	**11**
14 Dinamarca	0,949	0,881	0,993	0,973	-6
68 Albania	0,801	0,853	0,887	0,663	30
69 Macedonia	0,801	0,814	0,875	0,714	11
70 Brasil	0,800	0,779	0,883	0,740	-3

Fuente: PNUD, Informe de Desarrollo Humano, 2008

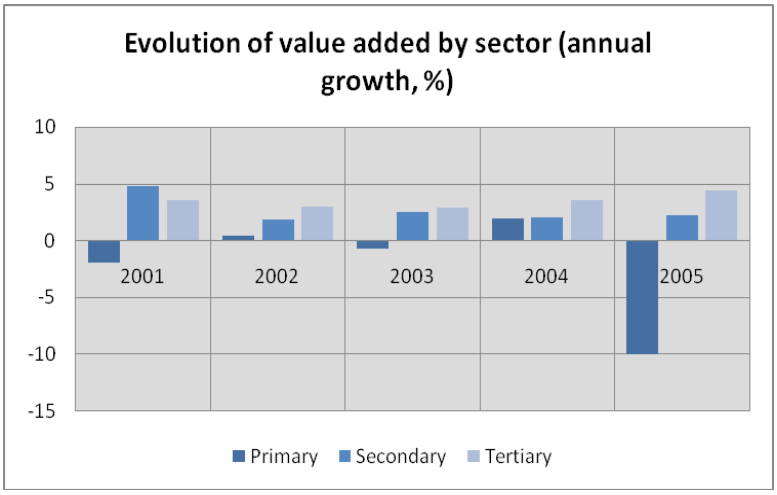
Los buenos resultados de España en esperanza de vida y educación contrarrestan con un nivel de PIB per cápita relativamente bajo. En términos generales, España se sitúa a un nivel similar al de los EEUU, que posee un nivel de PIB per cápita mucho más alto.

El IDH mide los niveles medios alcanzados en un país, pero no incluye el grado de desequilibrio de género de estos niveles. El Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG), que se incluye en el Informe de Desarrollo Humano de 1995, calcula los niveles alcanzados en las mismas dimensiones y utilizando los mismos indicadores que el IDH, pero además refleja las desigualdades entre los logros de las mujeres y los de los hombres. Los resultados son los mismos que los del IDH pero ajustado a la baja según la desigualdad de género. Cuanto mayor sea la desigualdad de géneros en el desarrollo humano básico, menor será el IDG de un país en relación con su IDH. Por lo que se refiere a la igualdad de géneros, España ocupa un puesto ligeramente inferior en la clasificación. Si se comparan el valor del IDG (0,944) y el valor del IDH (0,949) de España, se obtiene que el valor del IDG es un 99,5 % del IDH. De los 156 países con IDH e IDG, 57 países superan los resultados de España. El Índice de Potenciación de la Mujer (IPM) proporciona información sobre el papel de la mujer como parte activa en la vida económica y política de un país. En él queda registrado el número de mujeres miembros del parlamento, legisladoras, que ocupan puestos de altos funcionarios y cargos de dirección o bien con trabajos profesionales y técnicos, así como la diferencia de género en los salarios, que refleja independencia económica. A diferencia del IDG, el IPM deja ver la desigualdad de oportunidades en los ámbitos seleccionados. De los 93 países que se incluyen en el IPM, España ocupa el puesto número 12.

Estructura de la economía

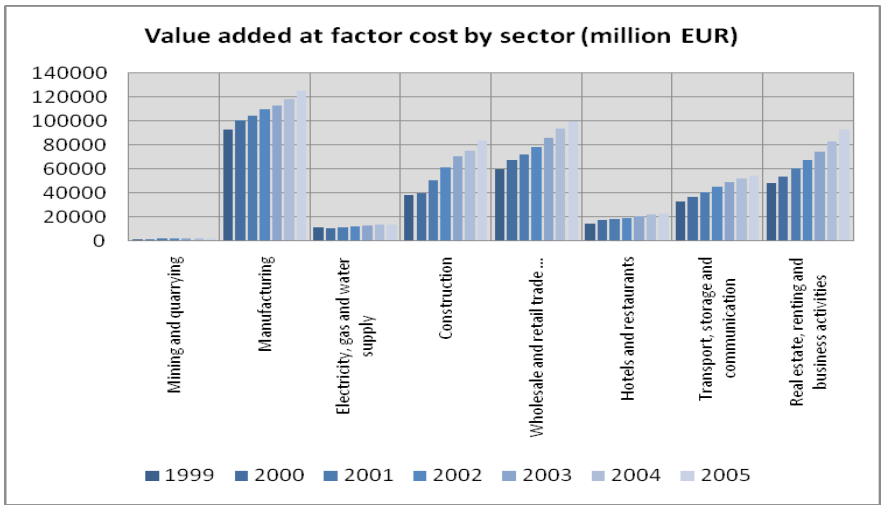
El valor añadido económico de España está basado en los resultados obtenidos en la industria manufacturera y el sector terciario. El valor añadido de la fabricación y la construcción en el sector secundario y los servicios empresariales y las ventas al por mayor y al detalle en el sector terciario han aumentado, mientras que la importancia de la minería y la explotación de canteras ha disminuido.

Evolución del valor añadido según el sector (crecimiento anual, %)



Fuente: OCDE, 2008

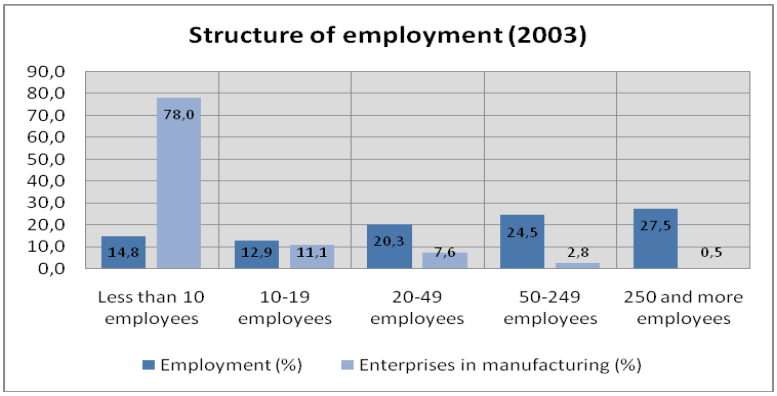
Valor añadido por coste de los factores según el sector (millones de euros)



Fuente: Eurostat, 2008

Al igual que muchas otras economías europeas, en España las microempresas y la pequeña y mediana empresa son el tipo de sociedad predominante (89,1 %). Las empresas más pequeñas (de menos de 50 empleados) concentran un 48 % de los puestos de trabajo del país. Las empresas con más de 250 empleados, proporcionan trabajo a un 27,5 % de los trabajadores españoles. Las empresas de la industria manufacturera representan un pequeño porcentaje de las grandes empresas españolas.

Estructura del empleo

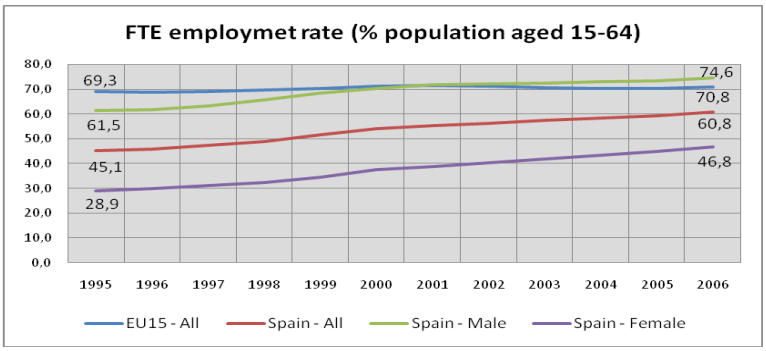


Fuente: OCDE, 2008

Empleo

De 1995 a 2006, se crearon 3,5 millones de puestos de trabajo para hombres de 15 a 64 años de edad, mientras que su equivalente femenino aumentó en 3,7 millones.

Tasa de ocupación a tiempo completo (% de la población de 15 a 64 años de edad)

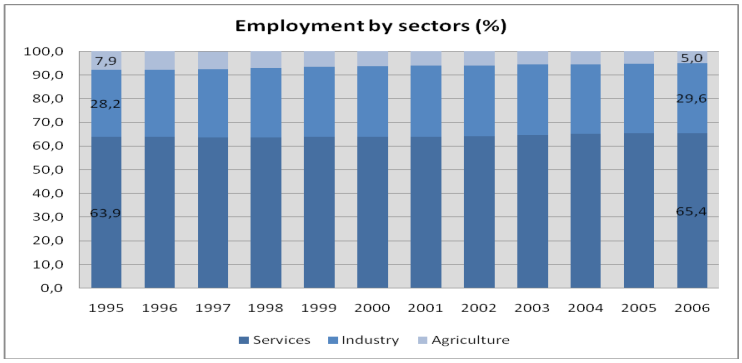


Fuente: Eurostat

En los últimos 10 años, la tasa general de empleo se ha acercado a los niveles de la UE-15 gracias al crecimiento estable del empleo, tanto entre la población masculina como femenina. El índice de participación de las mujeres españolas todavía se encuentra a un nivel particularmente bajo y casi 30 puntos porcentuales por debajo de sus compañeros de sexo masculino.

El porcentaje de empleos del sector primario descendió 2,9 puntos porcentuales, mientras que en los sectores secundario y terciario aumentó 1,5 puntos porcentuales.

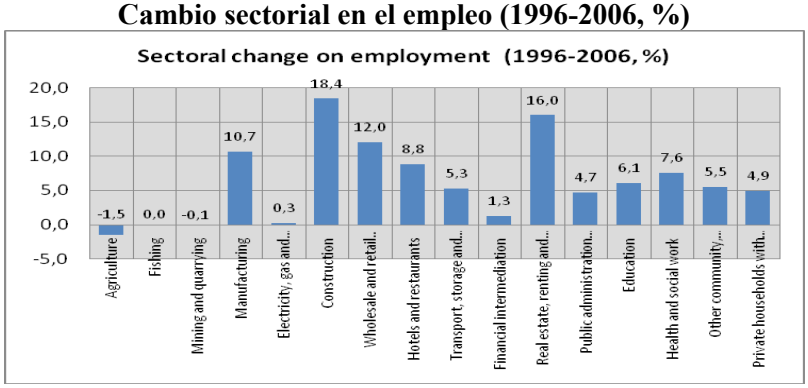
Empleo por sectores (%)



Fuente: Eurostat

El porcentaje de puestos de trabajo del sector primario español (5 %) supera la media de la UE-15 (3,7 %), aunque no alcanza la media de la UE-27 (6,4 %). Por su parte, el porcentaje de empleos del sector secundario (29,6 %) supera la media de la UE-15 (23,7 %) y de la UE-27 (25 %), mientras que el porcentaje del sector terciario (65,4 %) es inferior a las dos medias de la UE (72,6 % y 68,6 %, respectivamente). Estos resultados pueden parecer sorprendentes, teniendo en cuenta la contribución del turismo a la economía española.

Cambio sectorial en el empleo (1996-2006, %)



Fuente: Eurostat

El ligero aumento del empleo en el sector secundario se debe al crecimiento experimentado en los sectores de la construcción (18,4 %) y la fabricación (10,7 %). Las actividades inmobiliarias, de *renting* y empresariales (16 %) y el comercio mayorista y minorista (12 %) son los causantes del incremento de puestos de trabajo en el sector de servicios.

En general, el empleo temporal continúa ocupando un porcentaje muy elevado, aunque cabe destacar que sigue tendencias opuestas en el sector privado y el sector público. La incidencia de los contratos temporales se redujo un 6,7 % en el sector privado, mientras que en el sector público aumentó en un porcentaje similar. Gran parte de este aumento se puede atribuir a la descentralización de la administración pública.

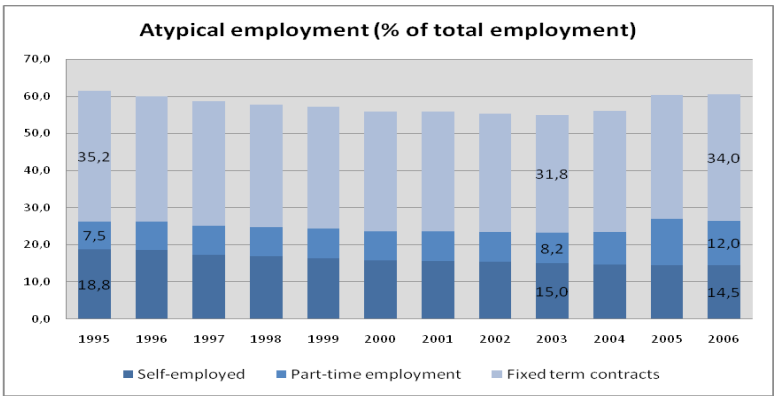
Empleo temporal en el sector público y el sector privado (%).

	1994	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Sector público	16,1	16,1	16,6	18,3	20,0	20,5	21,5	21,7	22,7	22,8
Sector privado	39,2	40,7	39,5	38,7	37,2	36,2	34,8	34,2	33,3	32,5

Fuente: EIRO, Desarrollo de las Relaciones laborales, 2006[4],

El análisis de la composición de las formas flexibles de empleo en el tiempo y en términos absolutos muestra diferencias interesantes.

Empleo atípico (% del empleo total)



Fuente: Eurostat

Los puestos de trabajo a tiempo parcial aumentaron significativamente y desde un nivel muy bajo entre 1995 y 2006. En España, el empleo a tiempo parcial representa sólo un

[4] http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/es0703019q.htm

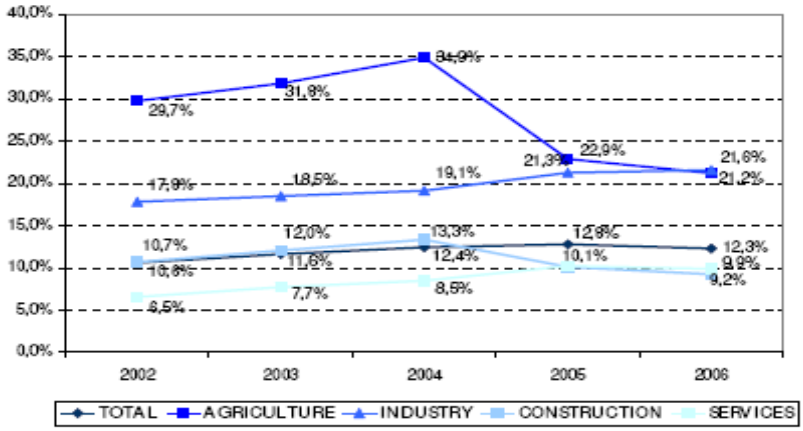
6,92 % del total de trabajadores (un 5,29 % de los hombres y un 7,32 % de las mujeres). Al contrario que las tendencias de la UE, el autoempleo ha disminuido durante este periodo. Los contratos de duración determinada representan un porcentaje muy elevado del empleo en España. El porcentaje de este tipo de contratos se redujo entre 1995 y 2003 y volvió a aumentar entre 2003 y 2006, en parte como consecuencia del uso cada vez mayor de este tipo de contrato en la administración pública. En 2006, el porcentaje de contratos de duración determinada respecto al total de puestos de trabajo en España superaba en casi 20 puntos porcentuales la media de los países de la UE-27.

En cuanto a las condiciones de trabajo, cabe mencionar que el elevado índice de empleo temporal afecta más a las mujeres (33,7 %) que a los hombres (28,6 %) por varias razones: la *competencia* en el empleo temporal, debido a la flexibilidad que ofrece este tipo de puestos de trabajo (a pesar de que un 53 % de las trabajadoras a tiempo parcial también trabajaban con contratos temporales en 2001, según el Consejo Económico y Social (CES); el reducido número de actividades que requieren puestos de trabajo a tiempo parcial[5]; y el bajo nivel de los salarios y las pocas oportunidades de promoción que ofrecen este tipo de empleos.

El Gobierno español aprobó una serie de medidas para reducir el uso de contratos a corto plazo convirtiendo los contratos de duración determinada en contratos indefinidos. El porcentaje total de empleo temporal disminuyó de un 33,8 % en el tercer trimestre de 2006 hasta un 31,9 % en el primer trimestre de 2007. Este cambio se produjo principalmente tras la regularización en la agricultura y la construcción (Gago y Sánchez – véase la ilustración más adelante).

Por otro lado, el trabajo no declarado representa un importante problema en el mercado laboral español. La decisión de *regularizar* a los trabajadores extranjeros establecidos en España durante un mínimo de tres años antes de la publicación de la resolución (aprobada por el Gobierno en 2005) tuvo un efecto positivo en el fenómeno del mercado negro laboral. Según las estimaciones publicadas por el Observatorio Europeo del Empleo, 500.000 inmigrantes se convirtieron en *trabajadores legales,* lo cual representa un paso adelante para mejorar la calidad de los puestos de trabajo en España, ya que refleja de un modo más real la participación en el empleo y representa una mayor contribución para la sosteniblidad financiera del sistema de seguridad social.

Proporción aproximada de trabajo no declarado según el sector

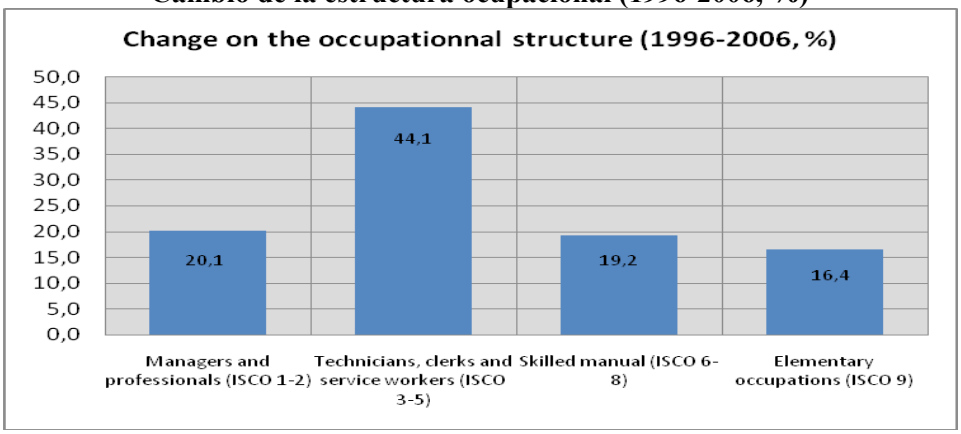


Fuente: Gago y Sánchez, 2007

[5] http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/06/feature/es0106245f.htm

Según un análisis de la estructura ocupacional española durante los últimos 10 años, se observa una evolución en la *cadena del conocimiento* (véase la tabla que se incluye a continuación). El número de puestos de trabajo menos cualificados ha aumentado menos que otros grupos, mientras que el número de técnicos y trabajadores cualificados en el ámbito de los servicios ha experimentado el mayor crecimiento.

Cambio de la estructura ocupacional (1996-2006, %)

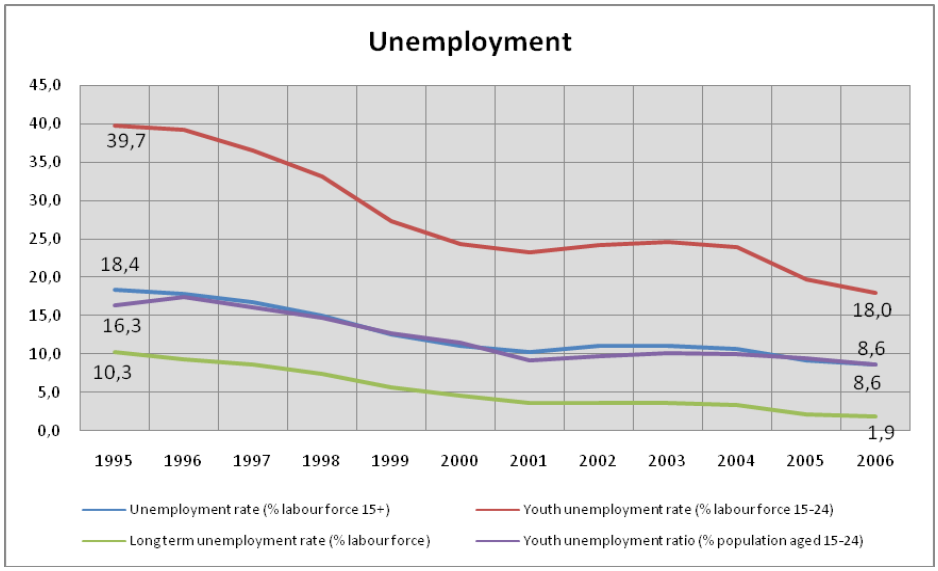


Fuente: Eurostat

En 2006, la tasa de empleo total española (64,8 %), la tasa de empleo entre las mujeres (53,2 %) y la tasa de empleo de las personas mayores (44,1 %) se mantuvieron, respectivamente, un 5,2 %, un 6,8 % y un 5,9 % por debajo de los objetivos de Lisboa y Estocolmo para el año 2010, mientras que las diferencias respecto a los países de la UE-27 fueron del 5,7 %, el 2,9 % y el 6,5 %.

Desempleo

Entre 1995 y 2006, la tasa de desempleo en España disminuyó un 9,8 %, y todos los subíndices, incluido el desempleo a largo plazo, siguieron una tendencia similar.



Fuente: Eurostat

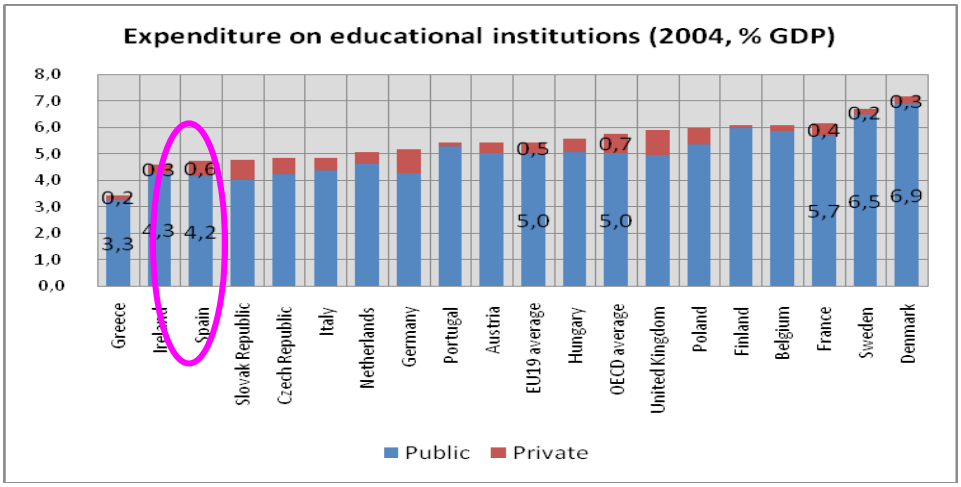
El elevado y peligroso índice de desempleo juvenil que se había registrado anteriormente (el porcentaje de fuerza de trabajo con edades de 15 a 24 años) disminuyó 21,7 puntos y alcanzó un nivel sólo ligeramente superior a la media de la UE-15 (18 %).

En 2003, el Consejo Económico y Social español publicó un informe sobre la actividad económica de las mujeres[6]. En cuanto a la desocupación, en el año 2002 se registró un índice de desempleo femenino del 16,3 %, en comparación con un 7,7 % de desempleo masculino (según datos de Eurostat), mientras que en el cuatro trimestre de 2003 el primer porcentaje se redujo hasta un 15,56 %. La tasa de desempleo femenino es dos veces y media más alta que el desempleo masculino y dos veces superior a la media de la UE. El porcentaje de desempleo a largo plazo entre las mujeres es dos veces más elevado que entre los hombres, y según el CES «el problema del elevado índice de desempleo en España es un problema de desocupación femenina».

Logros educativos y cualificaciones

El gasto en educación de España como porcentaje del PIB es uno de los más bajos de la OCDE y la UE (véase más abajo).

Gasto en instituciones educativas (2004, % del PIB)

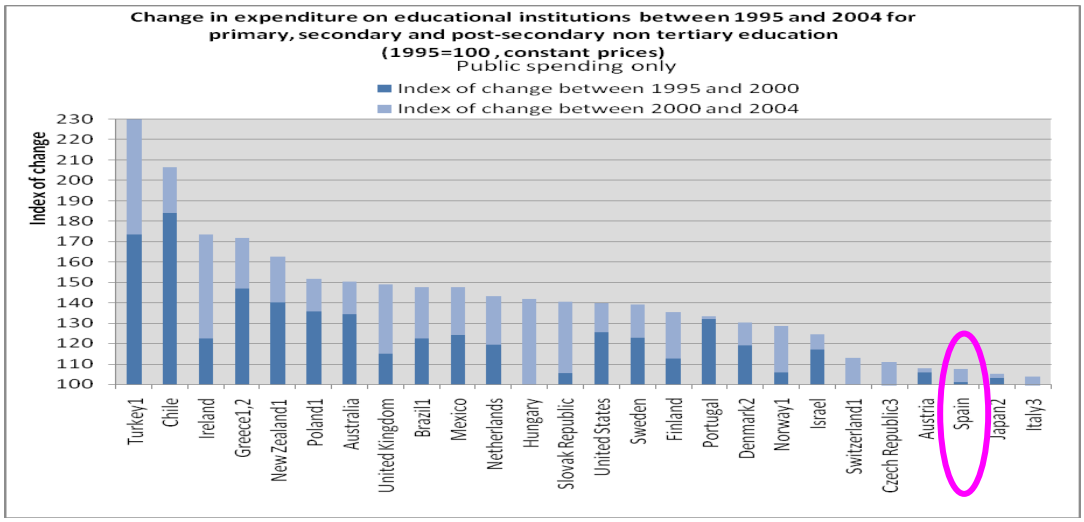


Fuente: OCDE, Panorama de la educación, 2007 (http://www.oecd.org/dataoecd/27/52/39254884.xls)

Aunque quizás sea más preocupante observar que el aumento del gasto público para la educación entre 1995 y 2004 (6,4 %), y partiendo de una base tan reducida, fue uno de los más bajos de los países de la OCDE.

[6] Informe del Consejo Económico y Social Tripartito (CES): «La situación de las mujeres en la realidad social y laboral española», diciembre de 2003

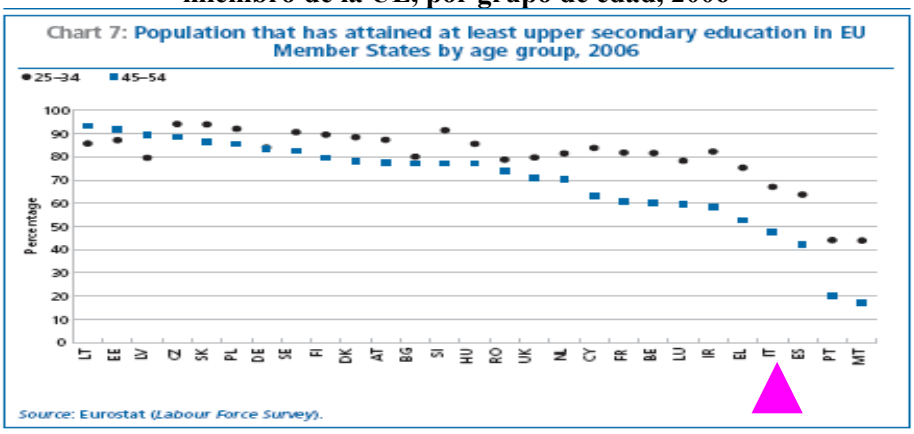
Cambio en el gasto en instituciones educativas entre 1995 y 2004 en la educación primaria, secundaria y postsecundaria pero no terciaria



Fuente: OCDE, Panorama de la educación, 2007 (http://www.oecd.org/dataoecd/27/52/39254884.xls

Como consecuencia de esta falta de inversión, los niveles de éxito escolar entre los adultos son bajos y España es uno de los países con unos resultados más mediocres en la UE (véase más adelante).

Población que ha obtenido, como mínimo, un título de educación secundaria en un país miembro de la UE, por grupo de edad, 2006



Fuente: Eurostat (*Labour Force Survey*)]

Por otro lado, en 2004 la asistencia en la educación formal de adultos (para mayores de 25 años) se situaba ligeramente por encima de la media de la OCDE tanto en el caso de los hombres como de las mujeres y en cualquier franja de edad.

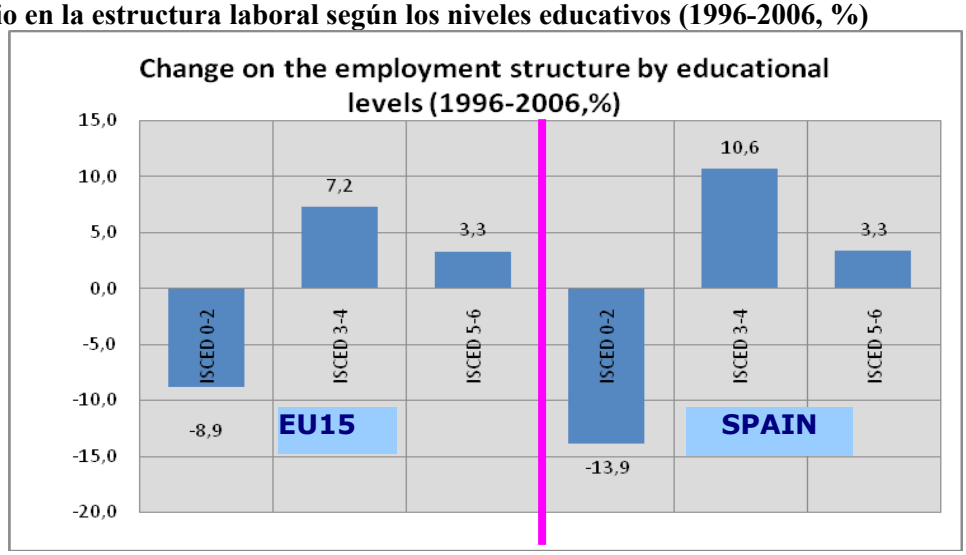
Asistencia en la educación formal de adultos (%)

País	Total	Hombres	Mujeres	**Hombres** (franjas de edad)				**Mujeres** (franjas de edad)			
				25-34	35-44	45-54	55-64	25-34	35-44	45-54	55-64
España	**10,6**	**10,6**	**10,6**	**13,2**	**12,8**	**12,7**	**12,2**	**13,3**	**12,4**	**12,3**	**11,7**
Media de la OCDE	11,9	11,9	11,8	12,5	12,2	11,7	11,0	12,8	12,1	11,4	10,3

Fuente: OCDE 2007 (www.oecd.org/edu/eag2006)

Si analizamos la evolución de la estructura laboral en España a partir del nivel educativo, en este país el progreso hacia unos niveles superiores de educación se ha producido más rápidamente que en la media de la UE-15. Seguramente esto se debe a que los niveles más bajos han disminuido más, los niveles intermedios han aumentado más y el progreso en los niveles terciarios ha sido el mismo.

Cambio en la estructura laboral según los niveles educativos (1996-2006, %)



Fuente: Eurostat

Aprendizaje continuo

El porcentaje de españoles de 25 a 64 años que participan en programas educativos y formativos en España siempre se ha mantenido en unos niveles bastante bajos. Por otro lado, desde 2005 la diferencia entre España y los países de la UE-15 se ha ido estrechando. En 2006, esta diferencia se redujo a menos de un 1 %, a pesar de que los resultados de España sólo superan ligeramente los de la UE-27 (véase más abajo).

Participación en programas educativos y de formación de la población de 25 a 64 años de edad en España y los países seleccionados para la comparación

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bulgaria -Todos							1,4	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3
Dinamarca -Todos	16,8	18,0	18,9	19,8	19,8	19,4	18,4	18,0	24,2	25,6	27,4	**29,2**
UE-15 -Todos					8,2	8,0	8,0	8,1	9,8	10,7	11,3	11,2
UE-27 -Todos						7,1	7,1	7,2	8,5	9,3	9,7	9,6
Grecia -Todos	0,9	0,9	0,9	1,0	1,3	1,0	1,2	1,1	2,6	1,8	1,9	1,9
Rumanía -Todos			0,9	1,0	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1	1,4	1,6	1,3
España -Mujeres	4,8	4,8	4,9	4,6	5,4	4,5	4,9	4,8	5,1	5,1	11,4	11,5
España -Hombres	3,8	3,9	4,0	3,8	4,5	3,7	4,0	4,0	4,3	4,2	9,7	9,3
España -Todos	**4,3**	**4,4**	**4,4**	**4,2**	**5,0**	**4,1**	**4,4**	**4,4**	**4,7**	**4,7**	**10,5**	**10,4**
Suecia -Todos		26,5	25,0		25,8	21,6	17,5	18,4	31,8	32,1	33,4	**32,0**
Reino Unido -Todos					19,2	20,5	20,9	21,3	26,8	29,4	27,5	**26,6**

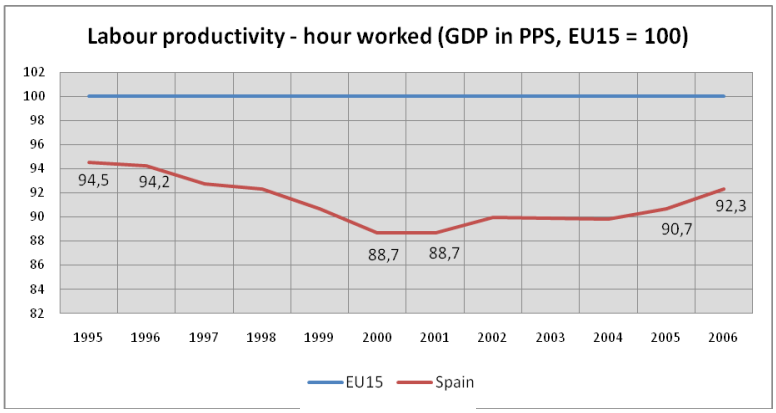
Fuente: Eurostat

No obstante, el nivel de participación de los adultos en los programas educativos y de formación se mantiene bastante por debajo de los países que encabezan la clasificación en la UE (Suecia, Dinamarca y el Reino Unido).

Salarios y productividad

La productividad laboral en España entre 1995 y 2006 (0,5 % anual) aumentó mucho más lentamente que la media de la UE-15 (1,4 % anual). Además, durante este periodo la diferencia de productividad aumentó (véase más abajo).

Productividad del trabajo por hora trabajada (PIB en SPA, UE-15=100)



Fuente: Eurostat

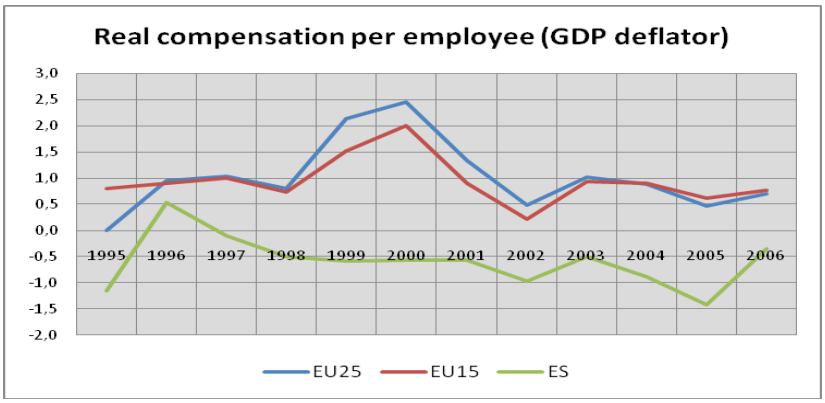
A pesar de los malos resultados en productividad, a excepción de los años 1996 y 1997, los costes unitarios reales del trabajo en España evolucionaron más favorablemente que la media de la UE-25 (véase más abajo).

Costes unitarios del trabajo reales (porcentaje de crecimiento anual)

Fuente: Eurostat

Estos buenos resultados en los costes unitarios del trabajo se deben a la moderación salarial. En España, la compensación real por empleado durante el periodo entre 1995 y 2006 se mantuvo por debajo de las medias de la UE-15 y la UE-25.

Compensación real por empleado (deflactor del PIB)



Fuente: Eurostat

De acuerdo con los datos que se incluyen en la tabla anterior, la diferencia entre los costes laborales por hora en España y la media de la UE-27 aumentó entre 1998 y 2002 y ha continuado creciendo en los últimos años. Sin embargo, los trabajadores españoles continúan recibiendo unos salarios más altos que sus equivalentes en los países de Europa Central y Oriental.

Coste laboral por hora (1998-2006)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
UE-27	17,09	17,8	18,32	18,76	19,44	19,66	20,25	20,35	:
España	14,13	14,22	14,22	13,07	13,63	14,21	14,76	15,22	15,77
Proporción España/UE-27	82,68	79,89	77,62	69,67	70,11	72,28	72,89	74,79	

Fuente: Eurostat, 2008

Comercio e inversión extranjera

La economía española es una economía relativamente cerrada. Como porcentaje del PIB, el comercio internacional de bienes y servicios es bastante inferior a la media de los países de la UE-15 y la OCDE.

Comercio de bienes y servicios (% del PIB)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
España	22,4	23,4	25,9	26,8	27,6	30,6	29,8	28,4	27,5	28,0	28,2
Media de la UE-15	39,9	40,7	43,2	44,6	45,5	50,8	50,2	47,9	46,2	48,4	50,7
Media de la OCDE	35,3	36,2	38,4	40,0	40,3	44,8	44,4	42,2	41,4	43,6	45,0

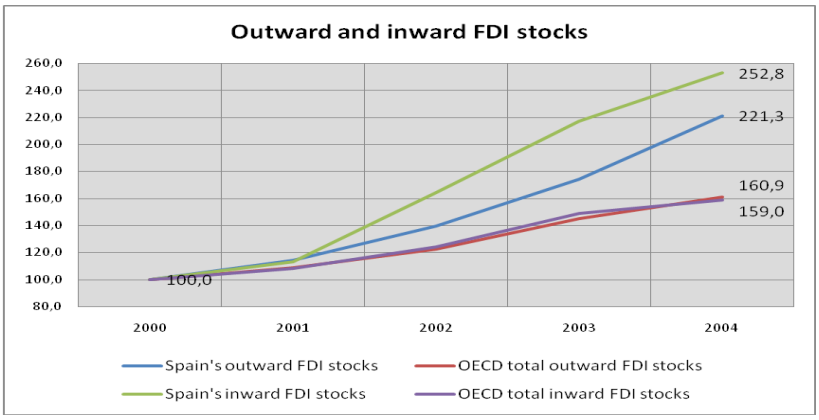
Libro de datos de 2007 de la OCDE: Estadísticas económicas, sociales y de medio ambiente

En los últimos años, esta diferencia ha aumentado. Durante la última década, el comercio de bienes y servicios en España ha crecido sólo un 5,8 %, mientras que la media de la UE ha aumentado un 10,8 %. La maquinaria, los vehículos de motor, los productos alimenticios, los productos farmacéuticos y los fármacos son los bienes más importantes que España exporta a los países de la vieja Europa, como Francia (18,9 %), Alemania (11 %), Portugal (8,9 %), Italia (8,6 %), el Reino Unido (7,8 %), y a los

EEUU (4,5 %). Los bienes importados incluyen maquinaria y equipos, combustibles, productos químicos, productos semiacabados, productos alimenticios, bienes de consumo y equipos de medición y control médico, que provienen principalmente de Alemania (14,7 %), Francia (13,2 %), Italia (8,1 %), el Reino Unido (5 %), los Países Bajos (4,8 %) y China (4,8 %)[7].

Por otro lado, entre 2000 y 2004, los stocks de la inversión directa extranjera en España, tanto interna como externa, aumentaron más que la media de la OCDE. La IDE interna aumentó de forma más acelerada que la externa.

Stocks externos e internos de la inversión directa extranjera



Fuente: Libro de datos de 2007 de la OCDE: Estadísticas económicas, sociales y de medio ambiente

Empleo en el contexto de la inversión directa extranjera

La inversión directa extranjera en España no ha creado un número desproporcionado de puestos de trabajo. La proporción de puestos de trabajo que dependen de filiales bajo control extranjero como porcentaje del empleo total es más elevada en la industria manufacturera que en el sector terciario, aunque se mantuvo estable entre 2000 y 2004. Aproximadamente, una cuarta parte de los trabajadores españoles trabajan para empresas de propiedad extranjera.

Trabajadores en filiales bajo control extranjero (% del empleo total)

	2000	2001	2002	2003	2004
Proporción de puestos de trabajo en la industria manufacturera	16,8	16,4	15,9	15,4	15,6
Proporción de puestos de trabajo en el sector terciario	:	:	8,7	10	9,5
Total			24,6	25,4	25,1

Fuente: Libro de datos de 2007 de la OCDE: Estadísticas económicas, sociales y de medio ambiente

[7] Libro de datos de 2007 de la OCDE

Evolución reciente de la economía española

Durante los últimos meses, y todavía más a partir de las elecciones generales del 9 de marzo de 2008, la economía española se ha deteriorado significativamente. Los efectos de la crisis crediticia mundial han coincidido con la explosión de la burbuja inmobiliaria española, que había enmascarado los puntos débiles más profundos de la economía del país.

Según el FMI, el crecimiento económico del 3,8 % que se registró en 2007 quedará reducido a un 1,8 % en 2008 y todavía será más bajo en 2009. Este porcentaje representa el menor crecimiento económico desde 1993. Según la revista *The Economist*, en el sector de la construcción se recortarán 400.000 puestos de trabajo durante los próximos dos años[8] aunque esta cifra aumentó hasta 900.000 en una revisión posterior. Además, se prevé que los precios de la vivienda continúen bajando hasta un 15 % en los próximos tres años, lo cual afectará notablemente la demanda de los consumidores. Y, al ser una economía relativamente cerrada, España depende más que la mayoría de países europeos de un fuerte gasto nacional.

Sin embargo, para la economía es todavía más preocupante la rápida desaparición del presupuesto excedentario característico de los últimos años. Es muy probable que en 2009 el superávit se convierta en déficit. Entre las propuestas del Gobierno actual figuran introducir descuentos fiscales para estimular la demanda y proponer contratos de infraestructuras y vivienda social. No obstante, la previsible restricción económica reducirá el margen de maniobra política del Gobierno para estimular la economía nacional.

Hoy día, la productividad y la competitividad continúan siendo los retos más importantes para España. El análisis de la publicación *The Economist* indica que es necesario aplicar reformas en el mercado laboral, el sistema educativo y la infraestructura española de investigación y desarrollo. Sin embargo, cualquier cambio político en estos ámbitos conllevará una larga espera antes de obtener resultados.

[8] *The Economist*, 19 de abril de 2008, pág. 37

Naturaleza y magnitud de la reestructuración en España

Cambios en la ocupación

Los indicadores de empleo sectoriales indican que la creación y la destrucción de puestos de trabajo en España ha seguido un patrón que no difiere mucho de la evolución de la UE-15 y Noruega (véase más abajo).

Cambios en el empleo según el sector

Incremento del empleo (2001-2006, en los cinco sectores más importantes, 000)			**Disminución del empleo (2001-2006, en los cinco sectores más importantes, 000)**		
	UE-15 + Noruega	España		UE-15 + Noruega	España
Sanidad y trabajo social	1.372	341,1	Agricultura, etc.	-557	-102,4
Otras actividades empresariales	2.130	418,5	Fabricación de prendas de vestir	-353	-4,7
Educación	1.162		Fabricación de productos textiles	-327	
Hostelería	1.146	393,4	Fabricación de maquinaria y equipos	-255	
Construcción	1.033	640,4	Fabricación de radios, televisores, etc.	-194	-12,2
Hogares privados		303,7	Fabricación de muebles		-3,1
			Piel, tenería y acabado		-11,7

Fuente: Eurofound, *Tendencias recientes de reestructuración en la UE*, 2008

Un análisis más detallado, basado en la información publicada por la autoridad española en estadística, sugiere que la disminución de los puestos de trabajo puede implicar mejoras de productividad, pero que la creación de empleo está menos relacionada con el aumento de la productividad.

Creación de empleo y productividad por persona empleada (cinco sectores principales)

Mayor disminución del empleo	**Crecimiento del empleo (FTE, 2000-2006)**	**Productividad por persona empleada (2000-2006)**	**Mayor aumento del empleo**	**Crecimiento del empleo (FTE, 2000-2006)**	**Productividad por persona empleada (2000-2006)**
Minería y extracción de materiales productores de energía	-47,3	47,5	Educación	22,1	31,8
Fabricación de productos textiles y ropa	-25,3	21,3	Hogares privados con personas empleadas	22,9	5,2
Fabricación de piel y calzado	-20,3	18,6	Electricidad, gas y agua	26,1	159,0
Pesca	-19,7	23,2	Transportes y comunicaciones	28,9	43,9
Agricultura, caza y silvicultura	-12,3	22,1	Construcción	36,5	26,1

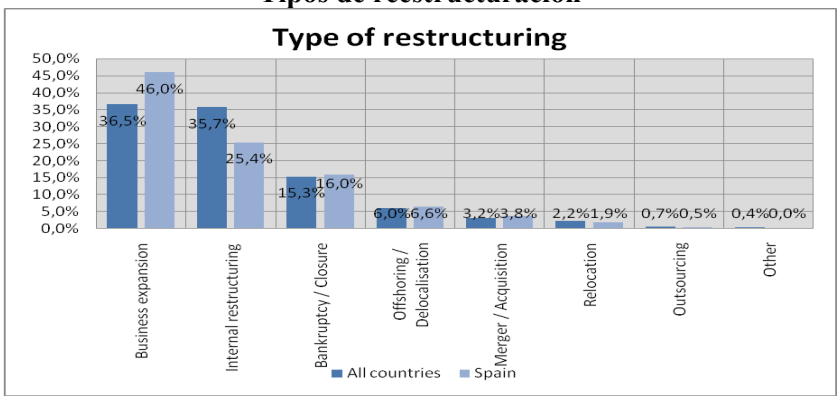
Fuentes: Eurostat, *Estudio sobre la fuerza de trabajo*; INE-ES, *Contabilidad Nacional de España* (serie 2000-2006)

La información que se incluye en esta tabla demuestra que, de los cinco sectores con una reducción más importante de los puestos de trabajo, sólo uno (minería y extracción

de materiales productores de energía) presenta una productividad por encima de la media nacional (33,2 %), mientras que los demás se sitúan por debajo de esta media. Tres de los cinco sectores con un mayor crecimiento de puestos de trabajo son sectores con una productividad por empleado por debajo de la media nacional (los sectores de electricidad, gas y agua y transporte y comunicaciones registran mejores resultados).

A pesar de que los métodos utilizados por el Observatorio Europeo de Cambios de Eurofound tienen ciertas limitaciones, existe una gran convergencia entre España y la UE-15 más Noruega en los cinco sectores con un aumento y una reducción más importantes de puestos de trabajo. La información recabada indica que la creación de empleo ha sido más relevante que la destrucción de empleo, que, a su vez, se ha mantenido coherente con las tendencias de ocupación y desempleo registradas oficialmente que se resumen más arriba.

Tipos de reestructuración



Fuente: Eurofound, EMCC, 2008

Según los datos disponibles sobre los tipos de reestructuración, desde el año 2001 hasta la actualidad la expansión empresarial en España (46 %) ha sido más frecuente que en el resto de la UE (36,5 %), mientras que la reestructuración interna en España (25,4 %) no ha alcanzado la del resto de países (35,7 %). En las dos series de datos, las quiebras, los cierres y la deslocalización tienen una importancia similar, mientras que los otros tipos de reestructuración muestran sólo una relevancia limitada en ambos muestreos. La información específica sobre los efectos de la deslocalización en 2006 también sugiere que este tipo de reestructuración es menos relevante en España que en otros países europeos, ya que en este país la pérdida de puestos de trabajo causada por la deslocalización (8,9 %) ocupa el puesto número 12 dentro de la UE-27, notablemente por debajo de Bélgica (48,2 %), Dinamarca (45,6 %) e Irlanda (38,1 %).

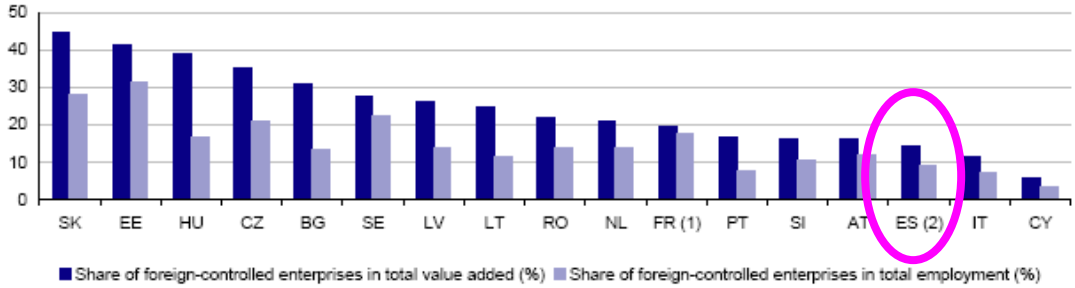
Pérdida de puestos de trabajo y deslocalización en España y en los países seleccionados para la comparación

Pérdida total de puestos de trabajo		Pérdida de puestos de trabajo por deslocalización		Deslocalización como porcentaje del total	
Alemania	119.612	Reino Unido	13.351	Bélgica	48,2
Reino Unido	108.897	Francia	6.929	Dinamarca	45,6
Francia	69.665	Bélgica	4.122	Irlanda	38,1
España	23.748	España	2.118	España	8,9
Luxemburgo	1.445	Luxemburgo	0	Luxemburgo	0,0
Malta	870	Malta	0	Malta	0,0
Letonia	100	Letonia	0	Letonia	0,0

Fuente: Eurofound, ERM, 2006

La ilustración que se incluye a continuación refuerza la idea de la economía española como una economía *cerrada* y muestra la importancia del valor añadido y el empleo generados por empresas de control extranjero en la economía de empresas no financieras. España ocupa la posición número 15 entre los 17 países miembros de la UE analizados por Eurostat.

Proporción y empleo generado por empresas de control extranjero en la economía de empresas no financieras (2005, %)



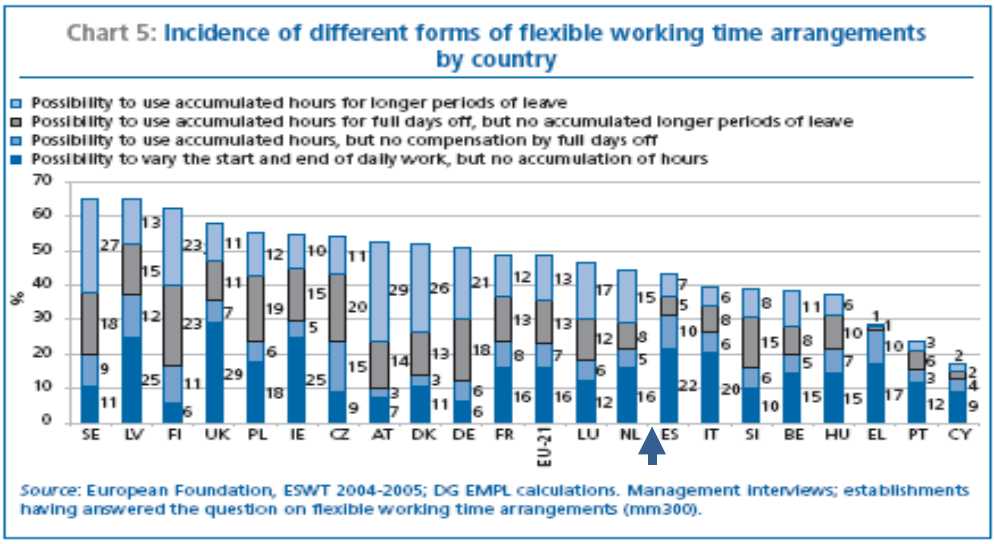
Fuente: Eurostat – Estadísticas en Focus, 30/2008. Las cifras referentes a España no incluyen el sector de la construcción

Efectos de la reestructuración

Los datos de los Estudios sobre las Condiciones de Trabajo en Europa de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo coinciden con la información presentada más arriba e indican que los dos temas principales de la reestructuración interna son el horario laboral y los modelos organizativos.

En cuanto al horario laboral, España se sitúa en el puesto número 14 de incidencia de la flexibilidad del horario laboral, en comparación con otros 21 estados miembros de la UE. Un 39 % de los puestos de trabajo presenta cierto grado de flexibilidad en el horario laboral, aunque los modelos tradicionales de trabajo se continúan imponiendo (véase más abajo).

Gráfico 5: Incidencia de las distintas formas de horario laboral flexible según el país

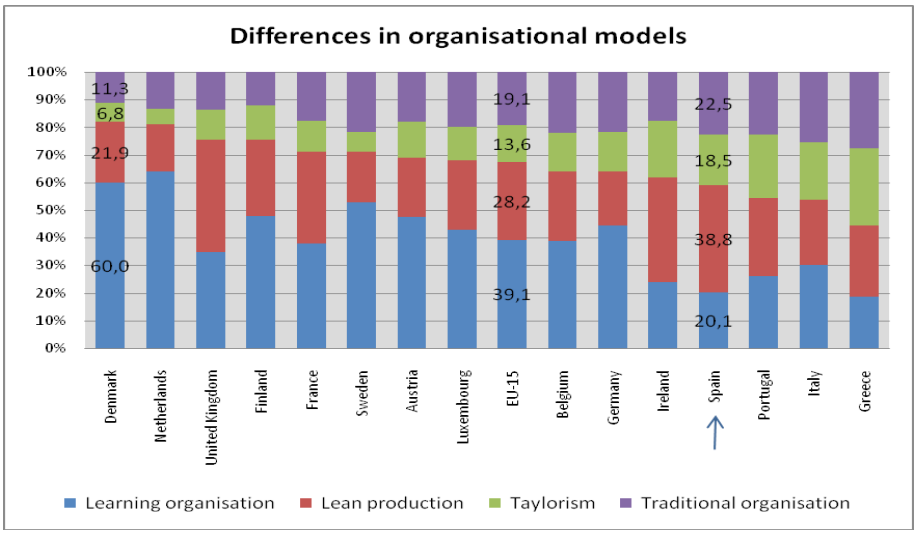


Fuente: *Empleo en Europa*, 2007

La forma más común de flexibilidad del horario laboral (22 %) consiste en cambiar la hora de inicio y de fin de la jornada laboral sin modificar las horas laborales totales de la semana, el mes o el año. Cuando aumenta el grado de flexibilidad, la incidencia de otros tipos de flexibilidad en el horario laboral disminuye.

La situación en España en cuanto a modelos organizativos es más positiva: la innovación está presente y, sin duda, desempeña un papel importante (el aprendizaje de métodos de organización y producción ajustada alcanza un 58,9 %), pero los modelos tradicionales (el taylorismo y otros métodos convencionales) todavía ocupan un porcentaje relevante (41 %). La baja incidencia del aprendizaje de modelos organizativos es una manifestación práctica de las tendencias en educación y formación que se han mencionado anteriormente.

Diferencias entre los modelos organizativos



Fuente: cálculos del autor basados en *Empleo en Europa*, 2007

Si comparamos la situación de España con la media de la UE y con las mejores economías europeas, parece evidente que se puede llevar a cabo una reestructuración interna mayor y más innovadora.

En estas circunstancias, la reducción del desempleo y los niveles relativamente moderados de reestructuración interna descritos anteriormente indican que la evolución económica y social de España se puede estar acercando a un nuevo punto clave que podría poner en tela de juicio el modelo de la última década, debido a un crecimiento más lento y posibles tensiones sociales relacionadas con una mayor tasa de desempleo y más presiones para que los salarios se acerquen a la media europea. Como consecuencia, el debate sobre la flexibilidad podría convertirse en un tema más relevante para la ventaja competitiva internacional de España.

Apartado II - El papel de los interlocutores sociales españoles en la reestructuración

Introducción

Desde mediados de los años setenta, tras la caída de la dictadura de Franco, España ha conseguido crear y establecer un completo marco legal e institucional para gestionar las relaciones laborales y el diálogo social. Existen distintas instituciones bipartitas y tripartitas en las que se debaten y negocian varios aspectos de la vida empresarial y en las que los interlocutores sociales desempeñan un papel muy importante, ya que establecen el funcionamiento actual y futuro del mercado laboral español. A pesar de que en España el número de miembros de los sindicatos no es una cifra demasiado alta en términos europeos, la influencia que ejercen estas organizaciones a través de organismos representativos a escala nacional, territorial, sectorial y empresarial garantiza un alto nivel de representación de los trabajadores españoles. El gran número de empresas miembros de organizaciones de trabajadores deja ver la aceptación de la representatividad de los sindicatos y proporciona una sólida base para el diálogo social bipartito y la negociación colectiva a todos los niveles.

Según los indicadores más utilizados, el código laboral español es uno de los más rígidos de la UE y la OCDE. En algunos países europeos, unos niveles parecidos de rigidez legislativa han derivado en configuraciones de partenariado entre empleados y sindicatos, que han permitido establecer acuerdos sobre la flexibilidad del mercado laboral. En este sentido, tanto Suecia como los Países Bajos serían buenos ejemplos del llamado *modelo de flexiguridad*, surgido en un contexto de normativa laboral relativamente estricta. En España, a pesar del gran número de instituciones que existen para fomentar el diálogo entre las distintas partes, las rigideces del código laboral se reflejan en una ausencia de flexibilidad en el trabajo y un espiral bastante negativo de baja productividad, salarios relativamente bajos y poca flexibilidad laboral. Ninguna de las partes se ha beneficiado especialmente de los éxitos económicos recientes y tampoco se ha realizado ningún trabajo previo para aumentar la productividad mejorando los programas de educación, formación y aprendizaje continuo. Por desgracia, a medida que las presiones económicas sobre el Gobierno aumenten, según indican las previsiones, las opciones políticas a más largo plazo para mejorar la protección social y gestionar las transiciones laborales disminuirán.

Las relaciones entre los sindicatos y los empresarios para tratar el tema de la reestructuración y la perspectiva de despidos colectivos tienden a mostrar un escenario de suma cero como el que se describe más arriba. El éxito se mide en términos de decisiones administrativas *en contra* del empleador y número de despidos evitados, y no según los éxitos cosechados en la gestión de la transición de puestos de trabajo a partir de la evolución de la economía. Si la economía española se *abre* y aumenta la presión competitiva, es posible que este modelo deje de ser sostenible a largo plazo.

Por otro lado, los interlocutores sociales españoles han acordado recientemente establecer observatorios de reestructuración en ocho sectores económicos clave. Estos observatorios representan una importante oportunidad para los interlocutores sociales, ya que permiten analizar la información conjuntamente, discutir los diagnósticos de los problemas y alcanzar acuerdos sobre los posibles problemas a los que tendrá que enfrentarse el mercado laboral español en el futuro. Si los interlocutores sociales

trabajan conjuntamente y colaboran con el Gobierno para determinar soluciones políticas adecuadas, esta iniciativa puede resultar un punto de partida fundamental.

Desarrollo de las instituciones para el diálogo social

A partir de la segunda mitad de la década de los setenta, y tras la caída de la dictadura franquista, las relaciones laborales y el diálogo social han sufrido importantes cambios, impulsados por la democratización política, la legalización de los partidos políticos (1977), la Constitución española de 1978, la integración en la Comunidad Europea (1986), la regionalización, la liberalización económica y la institucionalización de las relaciones laborales. Estos cambios han tenido un gran impacto en el empleo, las relaciones laborales y las políticas de protección social.

El Pacto de la Moncloa de 1977, la Constitución española de 1978, el Acuerdo Básico Interprofesional (ABI, 1979) firmado por UGT y CEOE en 1979, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI, 1980), también ratificado por CEOE y UGT, son los pilares de la primera fase del establecimiento de las relaciones laborales actuales en España.

La España de hoy dispone de un completo sistema de relaciones laborales que incluye importantes instituciones de diálogo tripartitas.

Sindicatos

Los miembros españoles de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) son: Comisiones Obreras (CC.OO), Unión General de Trabajadores (UGT), Solidaridad de Trabajadores Vascos Eusko Langileen Alkartasuna (STV-ELA) y Unión Sindical Obrera (USO).

Según las estimaciones del Observatorio europeo de relaciones laborales (EIRO), el número de miembros de organizaciones sindicales, que tradicionalmente es uno de los más bajos de la UE, disminuyó durante la primera mitad de los años ochenta, aumentó de nuevo durante la década de los noventa y, desde entonces, se ha mantenido estable. Entre 1985 y 2003, el número de miembros aumentó de un millón a 2,3 millones. Sin embargo, el número de afiliados a los sindicatos no se debe considerar necesariamente un indicador de solidaridad laboral, como sucede en Francia. En España la representatividad de los sindicatos se basa no sólo en el número de miembros, sino también en los resultados de las elecciones del comité de empresa, que son un indicador clave de la influencia de un sindicato.

Número de delegados elegidos por sindicatos (1978-2003)

Union	1978	1980	1982	1986	1990	1994–5	1998	2003*
CC.OO	66,540	50,817	47,016	56,965	87,738	77,348	81,314	106,654
UGT	41,897	48,194	51,672	66,411	99,737	77,112	76,382	110,495
ELA	1,931	4,024	4,642	5,372	7,488	7,146	7,267	9,035
CIG	-	-	-	-	-	-	-	4,595
Other unions	25,953	22,053	25,058	28,726	33,901	42,351	49,739	46,073
Other small unions	58,725	43,553	17,024	12,708	8,407	6,631	8,969	8,337

ELA = Basque union; CIG: Galician union; Source: EIRO

A escala nacional, CC.OO y UGT son los sindicatos más representativos, pero ELA-STV y Convergencia Intersindical Gallega (CIG) son las organizaciones más importantes en el País Vasco y en Galicia, respectivamente. Desde los años ochenta, la competencia entre UGT y CC.OO ha disminuido y se ha favorecido la coordinación entre sindicatos, a pesar de permanecer como representantes sindicales separados.

Organizaciones de empresarios

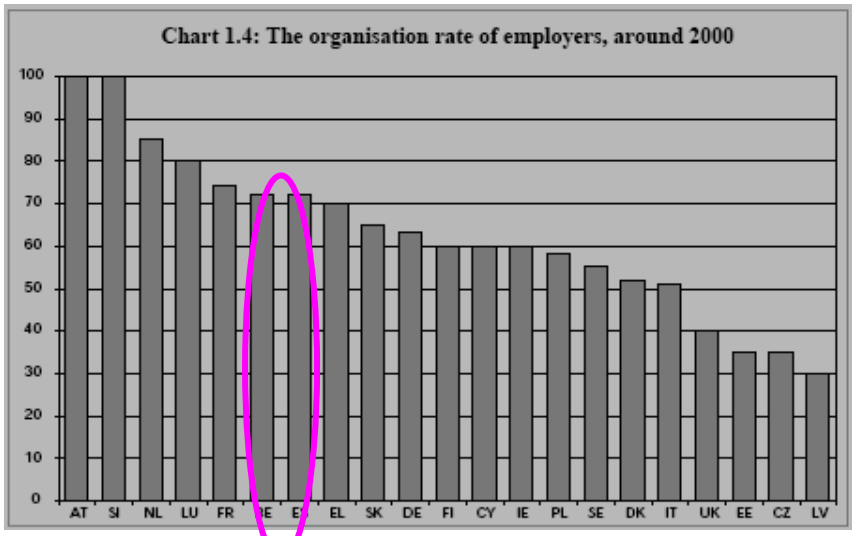
La asociación de empresarios más importante de España es la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), fundada en 1977 y miembro de BUSINESSEUROPE.

Además, existe la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME), una de las confederaciones españolas de PYME, vinculada a CEOE y miembro de UEAPME, y la Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC).

La Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) es la filial española del Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP).

Según los datos publicados por EIRO e *Industrial Relations in Europe* (2004), el porcentaje estimado de miembros de organizaciones de empresarios en España varía entre un 71 % y un 80 %, uno de los más altos de Europa (véase más abajo). Esta información refleja la importancia de las relaciones entre empresarios organizados y trabajadores. En esta cifra, sin embargo, no se incluye la representación *indirecta*, a través de organizaciones de empresarios sectoriales y territoriales.

Cuadro 1.4: Índice de organización de los empleadores, año 2000 aproximadamente



Fuente: *Industrial Relations in Europe*, 2004

Los observadores de las relaciones laborales españolas suelen estar de acuerdo en que el porcentaje de miembros y la representatividad del CEOE desempeñan un papel muy importante en la configuración del diálogo social y la institucionalización de las relaciones laborales en España.

Diálogo social y estructuras de diálogo social

El desarrollo del diálogo social en España se puede dividir en tres fases:

- ◊ Diálogo social entre las organizaciones de nivel máximo durante la segunda mitad de los años setenta y la primera mitad de los ochenta, que permitió llegar a una serie de importantes acuerdos, que se mencionan más arriba.

- ◊ El Pacto de Toledo, aprobado por los principales partidos políticos (1995), el Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, firmado por el Gobierno, CC.OO y UGT, y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva (o los Acuerdos de Abril, 1997) firmado por el CEOE, el CEPYME, UGT y CC.OO, son los hitos del diálogo social bipartito y tripartito durante los años noventa.

- ◊ Desde el año 2000, la Declaración para el Diálogo Social de 2004 y el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo (AMCE*,* 2006*)* han creado un nuevo programa para el diálogo social, centrado en el desarrollo económico, la mejora de la calidad de trabajo, la protección social, la cohesión regional y la sostenibilidad ambiental.

Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva firmados por el CEOE, el CEPYME y CC.OO y aplicados desde 2002, tratan los temas de la determinación de los salarios, ocupación, formación continua y flexibilidad y seguridad, y representan el instrumento más importante para la coordinación de los interlocutores sociales en la negociación colectiva. Por otra parte, el diálogo social también posee una notable dimensión regional en Andalucía, Cataluña y Madrid.

A escala nacional, el diálogo social tripartito tiene lugar en varias instituciones:

- ◊ El Consejo Económico y Social, creado en 1980 mediante la ley sobre el Estatuto de los Trabajadores, es una junta consultiva sobre asuntos sociales que lleva a cabo distintos estudios, proporciona asesoramiento y realiza dictámenes tanto por iniciativa propia como cuando el Gobierno la consulta. Incluye a 61 miembros de tres grupos nombrados por los sindicatos, las asociaciones de empresarios y otros grupos de interés. En las 18 comunidades autónomas existen organismos tripartitos similares.

- ◊ El Instituto de Empleo (INEM) es el órgano público encargado de aplicar la política de empleo.

- ◊ La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es el organismo responsable de las políticas públicas sobre empleo y formación vocacional.

Marco legal e institucional

En la Constitución española de 1978, se establece que el proceso de negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios es un derecho fundamental e instituye el efecto vinculante de los acuerdos colectivos.

El Estatuto de los Trabajadores es la ley que regula casi todas las cuestiones principales del empleo y las relaciones laborales.

Recientemente, se han producido algunas modificaciones legislativas importantes en el marco legal del empleo y las relaciones laborales:

- ◊ Como resultado de un acuerdo entre el Gobierno, los empresarios, los sindicatos y los representantes de los trabajadores autónomos, el Gobierno ha aprobado el Estatuto de los Trabajadores Autónomos.

- ◊ Como consecuencia de la Declaración para el Diálogo Social (2004), se han aprobado leyes para crear subsidios que fomenten la conversión de formas atípicas de empleo en contratos más estables, como el paso de contratos temporales a contratos fijos.

- ◊ Una nueva ley de subcontratación en el sector de la construcción pretende reducir los accidentes laborales.

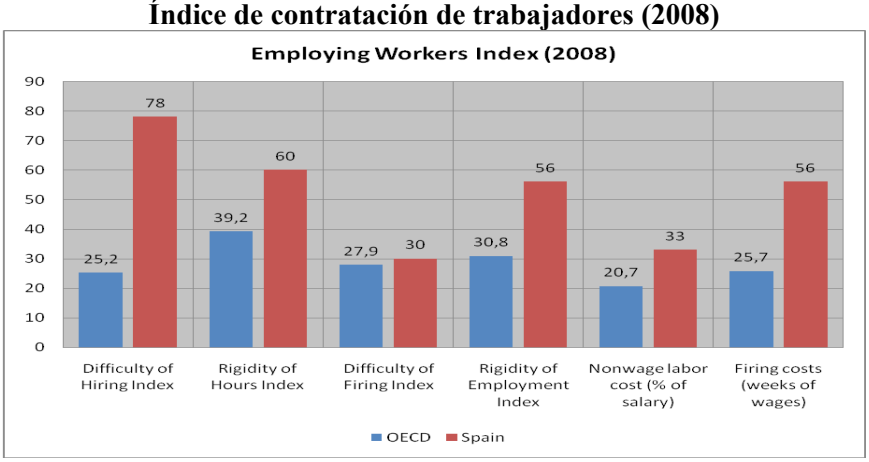
- ◊ La Ley de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia se aprobó para hacer frente a los problemas relacionados con el envejecimiento y fomentar la creación de empleo en el sector de los cuidados personales y la asistencia en el hogar, que proporciona trabajo a un gran número de mujeres inmigrantes.

- ◊ La Ley de igualdad de oportunidades introduce algunas medidas obligatorias para los acuerdos colectivos en relación con la desigualdad de género y el equilibrio entre la vida familiar y la laboral.

- ◊ El Estatuto Básico del Empleado Público (2007), aprobado recientemente, representa uno de los avances más importantes de la legislación laboral española en el ámbito de la administración pública.

La evaluación comparativa de la legislación laboral nacional es un tema complejo en el que todavía no se ha alcanzado ningún consenso científico. La OCDE y la Comisión Europea están preparando nuevos indicadores que se publicarán en el futuro próximo. Si se utilizan los análisis disponibles en la actualidad, según el Banco Mundial, el grado de *dificultad de contratación* y de *rigidez del horario laboral* en España son dos factores que han influido en el elevado nivel de rigidez del índice de empleo registrado en este país, en comparación con la media de la OCDE y los demás países miembros de la UE.

Índice de contratación de trabajadores (2008)



Fuente: Banco Mundial, *Doing Business* 2008

Este tipo de evaluación, que se basa fundamentalmente en la libertad de los empresarios a la hora de contratar, gestionar y despedir a sus empleados, no tiene en cuenta las dimensiones internas de flexiguridad y, en algunos casos, se considera poco objetiva. Por ejemplo, según el Banco Mundial, tanto los Países Bajos como Suecia presentan un alto grado de rigidez y, aún así, si se mide la flexiguridad, ofrecen un buen nivel de flexibilidad (véase más abajo). Por desgracia, en el caso del mercado laboral español, si tenemos en cuenta la flexibilidad del horario de trabajo y la flexibilidad del modelo organizativo, los resultados también son bastante bajos.

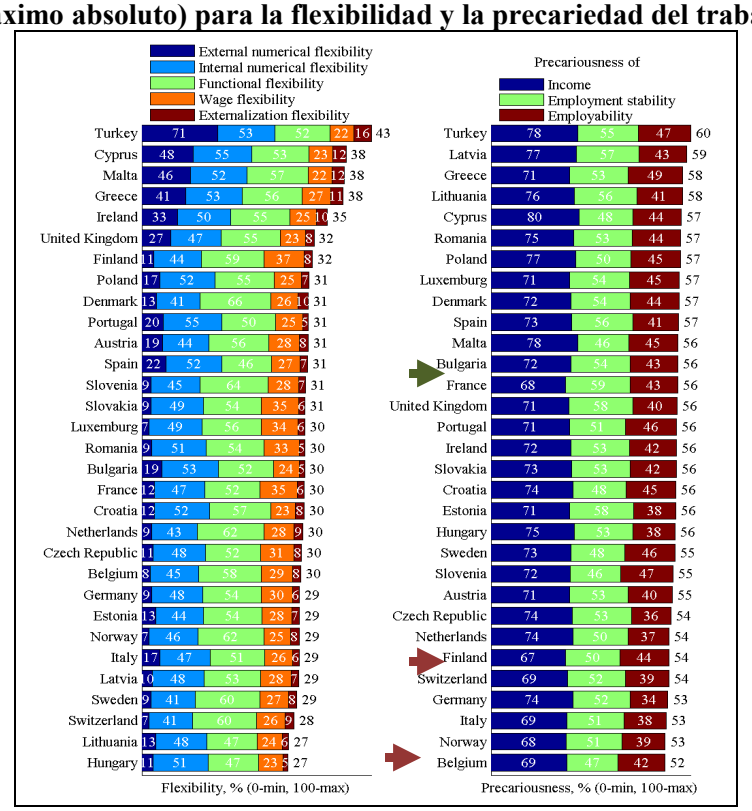
Flexibilidad en la empresa y con el trabajador

	High degree of worker oriented flexi**	Low degree of worker oriented flexi
High degree of enterprise oriented flexi*	NL (3,1), SWE, DK, FIN, DE (6,5) BE, IE	UK (1,8)
Low degree of enterprise oriented flexi	↑ [A(10,7)]	PT (15,15), LUX, ES, EL, IT, FR

Fuente: Auer (ILO), 2007

Otra evaluación alternativa más completa del marco legal español consiste en analizar cinco tipos de flexibilidad y tres tipos de precariedad.

Composición de los índices por país (metodología HBS: 0%—mínimo absoluto, 100%—máximo absoluto) para la flexibilidad y la precariedad del trabajo



Fuente: Seifert y Tangian, 2007

Si se consideran en conjunto, estos indicadores sugieren que la legislación del mercado laboral español produce una situación en la que el nivel de flexibilidad es bajo para ambas partes, el empleo atípico es alto, los aumentos salariales son bastante moderados y la precariedad se sitúa entre los primeros puestos de los índices de los países europeos. Cabe destacar que este problema no parece ser, hasta la fecha, una cuestión fundamental para ninguno de los interlocutores sociales españoles. Ni en la Declaración para el Diálogo Social (2004) ni en los posteriores Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva (ANC) se mencionan el coste de los despidos o la rigidez de la legislación laboral como problemas que los interlocutores sociales o el Gobierno deban solucionar.

Negociación colectiva

La estructura española de acuerdo colectivo está descentralizada y fragmentada. Existen varios niveles de negociación colectiva, que se producen al mismo tiempo, y prevalecen las negociaciones a nivel empresarial.

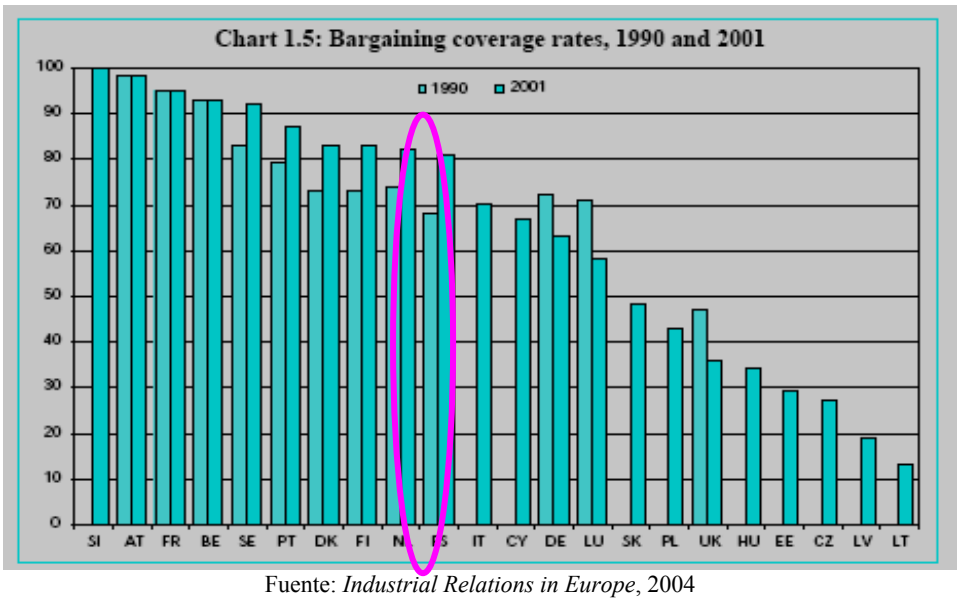
Acuerdos colectivos y cobertura de 1997 a 2006

	Acuerdos		Empresas		Trabajadores	
Año	Número	Variación en %	Número (000)	Variación en %	Número (000)	Variación en %
1997	3763	6,0	847,5	11	7226,8	18,1
1998	3776	0,3	814,2	-3,9	6972,2	-3,5
1999	3874	2,6	894,8	9,9	7782,8	11,6
2000	3945	1,8	977,3	9,2	7862,8	1,0
2001	4021	1,9	895,1	-8,4	7605,9	-3,3
2002	4217	4,9	924,2	3,3	7808	2,7
2003	4364	3,5	1057,3	14,4	8147,2	4,3
2004	4182	-4,2	902,5	-14,6	7800,6	-4,3
2005	4167	-0,4	966,6	7,1	8380,9	7,4
2006*	3984	-	967	-	7189	-

Fuente: MTAS. Estadísticas sobre acuerdos colectivos.
** Las cifras de 2006 son provisionales e incluyen el periodo hasta el 31 de octubre.*

Según el análisis de Jelle Visser, el índice de cobertura de negociaciones en España aumentó en la década de los noventa y actualmente goza de un nivel medio-alto en términos europeos.

Gráfico 1.5: Negociación de los índices de cobertura, 1990 y 2001



Fuente: *Industrial Relations in Europe*, 2004

Los principales temas que se incluyen en los acuerdos colectivos son los salarios y el horario laboral, aunque la igualdad de géneros, la formación continua y el sueldo variable se van introduciendo poco a poco en los textos acordados.

Según EIRO, en 2006, en España el número medio de horas laborales por semana acordadas colectivamente era de 38,5, por debajo del número máximo de horas laborales por semana establecidas por la ley (40 horas) y similar a la media de la UE-15 más Noruega. Según la misma fuente, la media de horas laborales anuales establecidas colectivamente aumentó ligeramente, de 1.751 en 2005 a 1.756 en 2006.

El poder otorgado recientemente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) para que actúe como observatorio de las relaciones laborales se

puede considerar un importante paso adelante en la evolución de las relaciones laborales españolas.

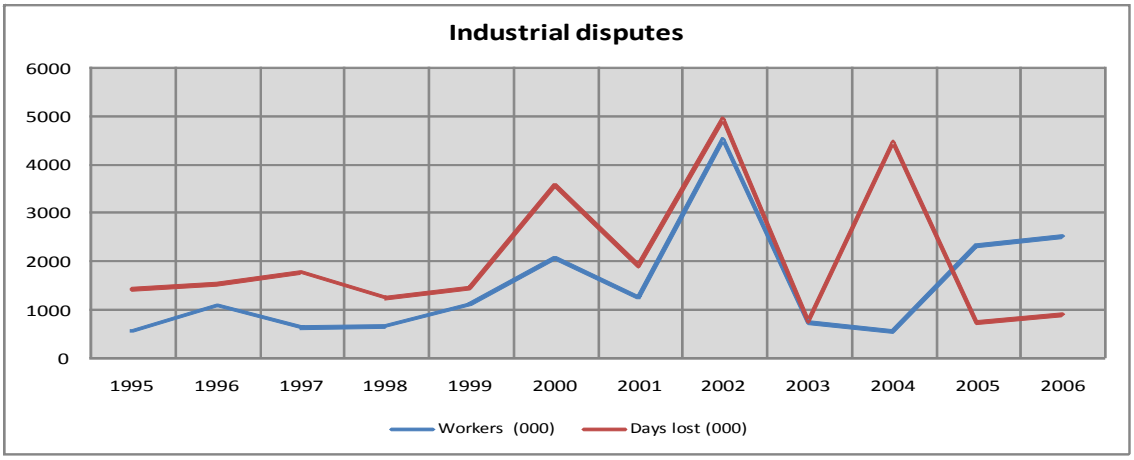
Participación de los trabajadores en el lugar de trabajo

La participación de los trabajadores en el lugar de trabajo se basa legalmente en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de libertad sindical (1985), que ofrecen la posibilidad de elegir delegados de personal o comités de empresa en todas las empresas que cuenten con seis o más trabajadores asalariados. Los comités de empresa son una característica fundamental de la representación de los trabajadores españoles dentro de la empresa. Los empleados puede crear un comité de trabajadores en las empresas que cuenten con 50 o más empleados, mediante el cual pueden negociar y firmar acuerdos colectivos o bien convocar una huelga en la empresa. Todas las empresas de este tamaño están obligadas a crear un comité de sanidad y seguridad. Además, las empresas más grandes disponen de delegados sindicales a tiempo completo. Según el Estudio Social Europeo realizado en 2002, el 41 % de las sociedades españolas cuentan con representación sindical dentro de la empresa.

Conflictos colectivos de trabajo

La incidencia de los conflictos colectivos de trabajo se mantuvo estable durante el periodo de 1995 a 1999, pero las tensiones aumentaron notablemente entre 1999 y 2005, tanto en cuanto al número de trabajadores implicados como a las jornadas laborales perdidas.

Conflictos laborales



Fuente: Boletín de Estadísticas Sociales de MTAS

Diálogo social y reestructuración

Marco legal

La legislación española establece los derechos de los trabajadores ante los despidos individuales o colectivos, los ceses por motivos económicos, la movilidad geográfica y otras modificaciones relacionadas de los contratos laborales. En el caso de los despidos colectivos, el procedimiento va más allá de la legislación europea y de muchas leyes nacionales, ya que se basa en la necesidad de obtener una aprobación administrativa por parte de la autoridad de administración laboral. Este procedimiento, llamado

Expediente de Regulación de Empleo (ERE), regula la participación de los representantes de los trabajadores y, a menudo, implica una negociación en la que se abordan las alternativas para evitar despidos, el número de empleados implicados y el importe de la indemnización por despido, antes de que el empresario comunique la decisión final a las autoridades públicas.

Participación de los trabajadores en la reestructuración

Según los cálculos de UGT basados en los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración español, el ERE prevé la participación de representantes de los trabajadores en las negociaciones con los empresarios y permite reducir el número de expedientes autorizados y el número de trabajadores afectados por los despidos por reestructuración (véanse las tablas que se incluyen a continuación).

Propuestas de despidos colectivos aceptados por las autoridades públicas españolas

	ERE presentados	ERE autorizados	% de ERE acordados/autorizados
1998	4.379	4.019	79,6%
1999	4.412	4.086	73,1%
2000	4.380	4.089	79,5%
2001	4.884	4.581	70,5%
2002	4.819	4.474	78,5%
2003	4.698	4.439	80,6%
2004	4.801	4.405	84,9%
2005	4.354	3.977	77,6%
2006	3.755	3.481	88,0%
2007	3.953	3.739	83,7%
Media	**4.444**	**4.118**	**79,6%**

Fuente: Oficina Técnica de UGT, basado en MTAS – Boletín de Estadísticas Laborales

Trabajadores afectados por ERE según la razón proporcionada

Fuente: Oficina Técnica de UGT, basado en MTAS – Boletín de Estadísticas Laborales

Esta información también muestra la tendencia general de los despidos por motivos económicos y técnicos, que a pesar de ser ampliamente predominante, ha disminuido durante la última década.
En su conjunto, las estadísticas disponibles y los datos obtenidos de observadores privilegiados de las relaciones laborales españolas, entrevistados para la elaboración de este informe, indican que en el escenario español la reestructuración no se ha enfocado de un modo preventivo.

Apartado III – Estudios de casos

En el seminario que se organizó en Madrid los día 28 y 29 de abril de 2008, los representantes de los interlocutores sociales españoles presentaron y debatieron dos estudios de casos. El primer estudio hace referencia a la experiencia innovadora de los observatorios laborales sectoriales. El segundo estudio trata del proceso de reestructuración de la empresa española de medios de comunicación, Radio Televisión Española (RTVE).

Los observatorios laborales

Como consecuencia de la Declaración para el Diálogo Social (2004), en 2005 el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (MITYC), el CEOE, el CEPYME, UGT y CC.OO firmaron un protocolo para establecer ocho observatorios laborales. Los sectores incluidos fueron el sector textil y de la vestimenta, las industrias de automoción, la fabricación de productos de equipamiento, productos químicos y productos electrónicos, tecnologías de la información y telecomunicaciones, y los sectores de la madera y el metal.

La misión de los observatorios es analizar la situación estructural de los sectores desde un punto de vista empresarial, laboral y tecnológico, recabar información y recomendar medidas concretas para mejorar la situación de cada uno de los sectores y sus perspectivas estratégicas, y compartir los resultados obtenidos con los actores pertinentes. Los observatorios se crearon en 2005 y 2006 y podrían convertirse en un importante instrumento para aplicar un enfoque más activo y estructural a la reestructuración, animando a los interlocutores sociales a llevar a cabo un diagnóstico conjunto de los problemas actuales y anticipar los cambios futuros.

Los observatorios se crearon como instrumentos activos para diseñar y aplicar una política laboral destinada a aumentar la productividad de las empresas que operan en España y se basan en el importante papel del diálogo social para detectar los problemas que limitan el crecimiento de la productividad y la capacidad de los interlocutores sociales para compartir diagnósticos y medidas propuestas para luchar contra las deficiencias del sistema.

Cada observatorio cuenta con representantes de los empresarios de cada sector, representantes sindicales nombrados por UGT y CC.OO, representantes de la Federación de Entidades de Innovación y Tecnología, y representantes del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y del antiguo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actual Ministerio de Trabajo e Inmigración).

El análisis de los puntos débiles de la política laboral y las oportunidades creadas por los observatorios se basan en una matriz en la que las filas representan las medidas de la política laboral, y las columnas, los sectores analizados. En el conjunto de medidas horizontales de política laboral aprobadas se incluyen políticas económicas y de competitividad, infraestructuras, medio ambiente y sostenibilidad, internacionalización y comercio exterior, formación y mercado laboral, sanidad y seguridad, y calidad y promoción del I+D y uso de la TIC.

La influencia del marco legislativo de cada sector en los costes de producción y sus consecuencias para la competitividad a escala internacional, los problemas relacionados con las infraestructuras existentes y el tipo y grado de innovación en el sector correspondiente son algunos de los aspectos que se cubren en los ocho observatorios laborales activos.

Resultados seleccionados de la actividad de los observatorios laborales españoles

Observatorios	Acción
Productos textiles y vestimenta	✧ Análisis de la aplicación de las normativas de etiquetado para productos textiles procedentes de terceros países. ✧ Análisis del absentismo en el sector de los productos textiles y la vestimenta. ✧ La logística como factor competitivo en el sector de los productos textiles y la vestimenta. ✧ Incidencia de los costes energéticos en la competitividad del sector de los productos textiles y la vestimenta.
Metal, productos químicos y productos textiles y ropa	✧ Análisis de la normativa REACH de la UE en España.
Industria de automoción	✧ Uso de los *contratos de relevo*[9] en este sector. ✧ La logística como factor competitivo. ✧ Efectos potenciales de la reforma fiscal y la eliminación de los subsidios públicos para la industria de los componentes de automoción. ✧ CARS 21. Uso y seguimiento de los principios acordados.
Madera	✧ Accidentes de trabajo en este sector. ✧ I+D en el sector de la madera. ✧ Políticas ambientales en el sector de la madera.
Productos químicos	✧ Sostenibilidad del sector de los productos químicos. ✧ Aplicación de la normativa SEVESO en el sector de los productos químicos. ✧ Análisis del marco legislativo establecido para los acuerdos colectivos.
Fabricación de productos de equipamiento	✧ Seguimiento del empleo y factores relacionados.
Metal	✧ Cualificaciones, conocimientos y formación necesarios en el sector del metal.
TIC	✧ Influencia de las TIC en los sectores TIC potencialmente intensivos. ✧ Teletrabajo y su regularización en el sector TIC
Electrónica	✧ Métodos de autodiagnóstico para examinar la situación tecnológica de las empresas.

Fuente: Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, 2008: Observatorios Industriales. Informe de actividades 2005-2007

Las recomendaciones aprobadas por los observatorios laborales incluyen las directrices del MITYC sobre el desarrollo del sistema estadístico español, programas patrocinados de I+D y la creación de estímulos fiscales para las empresas.
Según el secretario general español de industria, la diferencia principal entre los observatorios laborales y los equipos de investigación comunes es la gran capacidad que han demostrado estas estructuras gracias a su composición tripartita.

[9] Tipo de contrato específico que permite a una persona desempleada ser contratada por una empresa para sustituir a un empleado que acceda de forma parcial a la jubilación.

Radio Televisión Española (RTVE)

La reestructuración de RTVE ha puesto punto final a un proceso de cinco años, cuya última fase empezó con el plan estratégico que la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), la sociedad industrial de participación pública española, elaboró a finales de 2001 y presentó al Consejo Directivo de RTVE en febrero de 2002.

Según este plan, la reestructuración de RTVE no se podía llevar a cabo sin tener en cuenta la carga económica y sus costes, así como los costes de los puestos de trabajo actuales y el modelo organizativo. De este modo, se examinaron los modelos legal, productivo, organizativo y territorial de RTVE de conformidad con las técnicas de presupuesto en base cero. El tema del cambio cultural de los trabajadores se ha considerado un aspecto fundamental del proceso de reestructuración.

Como resultado de diez años seguidos de malos resultados económicos, la deuda total de RTVE en 2001 era casi de cinco mil millones de euros, con unos intereses que representaban el 19 % del total de los beneficios de la empresa. La estrategia adoptada en este caso se puede dividir en tres partes:

- Cancelar la deuda y destinar un presupuesto estable a RTVE según el servicio público prestado.
- Aumentar la estabilidad de los órganos de gestión y gobernanza.
- Reducir el número de trabajadores y controlar los costes laborales.

Para alcanzar estos objetivos, se tomaron las siguientes decisiones:

- El Parlamento español aprobó la Ley 17/2006 de 5 de junio de la radio y la televisión de titularidad estatal.
- Se definió el contenido de servicio público en la radio y la televisión.
- Se firmó un acuerdo sobre estabilidad económica con el Gobierno español.
- Se firmó un acuerdo sobre la producción de servicios de RTVE.
- Se renovaron las estructuras organizativas.
- Se redujo la plantilla en casi una tercera parte, después de recibir la autorización de la administración laboral de una propuesta de despidos negociada (véase más arriba) que se aplicaría en 2007 y en 2008.
- Se rejuveneció la plantilla.
- Una parte de la plantilla que había perdido su puesto de trabajo se destinó a las estructuras de nueva creación.
- Se mejoraron las condiciones de trabajo en RTVE, incluido para los trabajadores que ya formaban parte de la plantilla anteriormente.
- Se firmó un nuevo acuerdo colectivo.

Las dos partes afectadas destacan tres hechos de gran relevancia para el éxito de la reestructuración de RTVE:

- Información y asesoramiento con representantes sindicales desde el principio del proceso.
- Planificación detallada del proceso de reestructuración para evitar tensiones innecesarias y garantizar el cumplimiento de los plazos.

- ✧ Coordinación y actuación conjunta de los sindicatos, que permitió presentar iniciativas para minimizar cualquier efecto negativo en el empleo y, al mismo tiempo, hacer viable la reestructuración.