

ATLAS NACIONAL DE ESPAÑA

SECCIÓN XII

GRUPO 43



SOCIOLOGÍA LABORAL



MINISTERIO
DE FOMENTO

DIRECCIÓN GENERAL
DEL INSTITUTO
GEOGRÁFICO NACIONAL

SEGUNDA EDICIÓN

ATLAS NACIONAL DE ESPAÑA

SECCIÓN XII

GRUPO 43

SOCIOLOGÍA LABORAL

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
Texto explicativo	43.I-XV
Mercado de trabajo	43.2-7
Mercado de trabajo. Empleo y desempleo	43.8-9
Estructura social	43.10
Coyuntura laboral	43.11
Movimiento laboral registrado	43.12
Seguridad Social	43.13-14
Siniestralidad laboral y enfermedades profesionales	43.15
Elecciones sindicales	43.16
Estructura salarial	43.17
Convenios colectivos	43.18-19
Conflictos laborales	43.20-21
Regulación de empleo	43.22-23
Mediación, arbitraje y conciliación	43.24
Fondo de garantía salarial	43.25
Protección social	43.26-28

Un Atlas Nacional, según la definición elaborada por la Unión Geográfica Internacional, es un compendio geográfico fundamental y complejo que contiene una recapitulación y una generalización de los conocimientos científicos contemporáneos en el campo de la geografía física, económica, cultural y política del país considerado.

En cierta manera, la aparición de un atlas nacional se considera como una confirmación oficial de la madurez alcanzada por los estudios geográficos de ese país, dada la multiplicidad de aspectos que el atlas ha de reflejar y que no pueden ser tratados y cartografiados sin la existencia de numerosos estudios previos y grupos de trabajo que deben coordinar sus distintos enfoques sobre los temas analizados.

Por acuerdo del Consejo de Ministros de 13 de junio de 1986, el Instituto Geográfico Nacional se encargó de llevar a cabo la edición del ATLAS NACIONAL DE ESPAÑA (ANE). En el proyecto participaron distintos Ministerios, Consejerías y organismos de las Administraciones españolas, que aportaron la información necesaria para la elaboración de la cartografía en la que se representan los distintos aspectos del territorio, correspondientes tanto al ámbito de la geografía física como de la humana. Diferentes Reales Decretos de 1995 y 2000 y, recientemente, el Real Decreto 1476/2004 que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Fomento ratifican “la realización y actualización” del ANE como una de las funciones del Instituto Geográfico Nacional. El Atlas Nacional, además, ha sido incluido en el Plan Estadístico Nacional, por lo que ha pasado a constituir una estadística para fines estatales, regulada y amparada por la Ley de la Función Estadística Pública.

El ANE está dividido en 48 grupos temáticos, reunidos en 12 secciones, que se publican tanto en soporte papel –recogidos en 5 volúmenes– como en soporte digital –CD o DVD–. También se llevan a cabo otras publicaciones, como las monografías, que desarrollan en profundidad y de forma especializada el contenido de algún grupo temático; los compendios, que seleccionan y compilan en volúmenes la información de otros grupos temáticos en función del usuario previsto, o los mapas singularizados en láminas y murales.

Se presenta ahora la segunda edición del grupo 43 “Sociología Laboral”, incluido en la sección XII “Información Sociológica” del Atlas Nacional de España, que aparece por primera vez como libro electrónico en formato PDF.

En este grupo se estudia la realidad laboral española desde el punto de vista de la sociología, que analiza la actividad laboral, el trabajo, como una finalidad económica y un medio de cohesión social.

En España, como en la UE, el empleo es una prioridad absoluta; los ciudadanos viven preocupados por la inestabilidad laboral y aunque en la estructura económica mundial se han producido grandes cambios, la tensión por mejorar la productividad y la garantía plena de los derechos de los trabajadores sigue siendo uno de los principales temas cuando se habla de la función del mercado laboral y la integración social y familiar.

En esta segunda edición se presenta una síntesis de los medios que el mercado laboral utiliza en regulación de empleo, principales formas de contratación, los conceptos de población activa y población ocupada, con el fin de definir lo que se conoce como tasa de paro, elemento ya no tan preocupante en la sociedad española.

En otros capítulos se analizan la estructura salarial, definida por los datos de salario anual medio de hombres y mujeres, y el salario mínimo interprofesional; los derechos de los trabajadores en relación a la protección social; el derecho a huelga y la importancia de la mediación y conciliación entre el trabajador y el empresario así como la importancia de la acción sindical, y la actuación de las empresas en la prevención de los riesgos laborales, como nuevo problema al que se enfrentan los mercados laborales.

El futuro se dirige hacia la calidad y la estabilidad del empleo, haciendo constar en el proceso los medios y las iniciativas de europeización de las relaciones laborales.

Debe, finalmente, reconocerse la dedicación de todas y cada una de las personas implicadas en este trabajo, sin cuyo esfuerzo y preparación no hubiera sido posible la elaboración de este grupo del Atlas Nacional de España.

Madrid, diciembre de 2006

ALBERTO SERENO ÁLVAREZ
Director General del Instituto Geográfico Nacional



Los sectores primario y secundario han ido perdiendo peso específico en la economía española en beneficio del sector terciario

En los últimos diez años han aparecido nuevos enfoques que tienen en cuenta los recientes cambios introducidos en las relaciones laborales a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación junto con los procesos globalizadores de las economías y las sociedades.

Entre estos nuevos teóricos de las relaciones laborales destacan las aportaciones del sociólogo español Manuel Castells, que dan una visión más bien optimista de las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen a la creación de empleo, frente a algunas opiniones fatalistas que hablan del «fin del trabajo».

Coyuntura laboral

Introducción

El presente cuadernillo pretende ser una aproximación a la interpretación de la realidad laboral española desde el campo de la sociología, debe entenderse como complementario del cuadernillo de «Trabajo, Seguridad Social y Servicios Sociales» y considerarse insertado en el contexto total del Atlas Nacional de España.

El trabajo es un importante elemento de estructuración de la vida económica y social y, junto con la familia, es el factor principal de socialización del individuo y de su integración en el sistema social global. El trabajo no sólo reviste trascendencia desde el punto de vista de la captación de medios para la satisfacción de necesidades y de la obtención de bienestar económico tanto individual como familiar, sino que además ofrece a las personas un eje básico para su integración en los sistemas de relaciones sociales. El trabajo, desde un punto de vista social, no tiene solamente una finalidad económica, sino que es un medio de cohesión social y de estructuración de redes sociales.

En Europa, a pesar de que en las aportaciones de autores clásicos como el filósofo escocés Adam Smith y en la obra de los llamados «padres fundadores de la sociología moderna», Karl Marx, Max Weber y Émile Durkheim, hay referencias a la sociología de las relaciones laborales y algunos de sus textos sirven como excelentes introducciones a la sociología del trabajo en general, no es hasta después de la segunda guerra mundial cuando se consolida la sociología de las relaciones laborales como disciplina oficial en los sistemas académicos y universitarios (Köhler; Martín Artiles, 2005). En los Estados Unidos de América, este desarrollo de la sociología del trabajo se había producido antes, dado que se inició en los estudios de sociología industrial de la Escuela de las Relaciones Humanas de Elton Mayo y otros en las décadas de 1920 y 1930.

A partir de 1950, con la progresiva consolidación de los sistemas de relaciones laborales en las sociedades desarrolladas, y el establecimiento de procedimientos estables de regulación y desarrollo de la legislación laboral y de los derechos de negociación colectiva, van adquiriendo solidez y protagonismo los distintos enfoques de la teoría sociológica de

las relaciones laborales, que se afianza con tres grandes corrientes:

- La estructural-funcionalista, a partir de los años cincuenta, que destaca la función del mercado laboral de cara a la integración y a la cohesión social.
- La corriente neo-marxista aparece a principios de los años setenta y se centra en el estudio del conflicto en el proceso productivo entre la clase trabajadora y la clase propietaria de los medios de producción.
- El pensamiento neo-weberiano de principios de los ochenta, que mediante las llamadas teorías del neocorporativismo se preocupa por el papel de las organizaciones en el capitalismo actual.

A partir de los años ochenta se han incorporado diversos enfoques que han complementado los anteriores y que han añadido mayor riqueza a los debates y estudios del ámbito de las relaciones laborales. La tradición de las teorías de la elección racional que considera al individuo como maximizador de su utilidad, resurgió con fuerza en las ciencias sociales. Diversos autores partidarios de este enfoque desarrollaron sus ideas a través de la teoría de juegos y de la teoría de la acción colectiva del economista Mancur Olson. Pero estas aproximaciones también han recibido críticas, especialmente desde la sociología, que las considera demasiado economicistas y poco atentas al contexto social. Desde mediados de los años setenta y durante los años ochenta también surgió un amplio espectro de teorías del corporativismo con multitud de autores y definiciones del concepto. Por otro lado, la teoría de la regulación, desarrollada sobre todo en Francia, fue concebida como una alternativa a las ideas dominantes funcionalistas en la Sociología y neoclásicas en la Economía (Köhler; Martín Artiles).

En la estructura económica mundial se han producido enormes cambios, todos ellos en la dirección de una creciente concentración del capital, tanto industrial como financiero. Cada vez existe mayor poder económico en manos de menos empresas, que tienden a controlar capital, tecnología y mercados. El sociólogo Manuel Castells, en su obra *La era de la información*, define la globalización como un proceso objetivo (no es una ideología) y multidimensional (no es solamente económico). Su expresión más determinante es la interdependencia global de los mercados financieros, permitida por las nuevas tecnologías de información y comunicación y favorecida por la desregulación y liberalización de dichos mercados. Afirma Castells que los estados-nacionales han sido los principales impulsores de la globalización, y lo han hecho mediante medidas liberalizadoras. Estos estados están sufriendo un proceso de transformación drástico ya que, por un lado, su soberanía ha sido cuestionada por los flujos globales de riqueza, de comunicaciones, de información y de tecnología, y por otro lado su legitimidad se encuentra amenazada por los sucesivos escándalos políticos y por la dependencia política de los medios de comunicación. Ante este debilitamiento de poder y de credibilidad el estado no desaparece sino que se adapta y se transforma, básicamente de dos maneras:

- Construye sociedades entre estados-nación y comparte la soberanía para conservar la influencia. El caso de la UE es el más obvio pero, en general, se está produciendo un cambio de poder en favor de instituciones multinacionales y transnacionales (Banco Mundial, Fondo Monetario

Internacional, OTAN, Naciones Unidas, Organización Mundial del Comercio, etc.).
- Devuelve el poder descentralizando recursos y responsabilidades hacia nacionalidades, regiones y gobiernos locales. También hace extensiva esta descentralización a organizaciones no gubernamentales, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Las sociedades europeas son cada vez más ricas, pero los poderes económicos y políticos se resisten a repartir de forma más equitativa el trabajo y las rentas. En España y en la UE el empleo es una prioridad absoluta en el discurso, pero son adoptadas muy pocas decisiones concertadas a nivel europeo, y menos aún si ello conlleva el desembolso de fondos comunitarios. No existe una estrategia comunitaria de empleo y, antes de 1997, la política de empleo ni siquiera aparecía como una competencia formal de la UE. Por un lado las políticas de empleo son escasas o están débilmente coordinadas y, por otro, en la mayor parte de los estados miembros la financiación de los gastos sociales descansa sobre impuestos que están asociados de manera directa o indirecta al volumen de empleo. Actualmente los españoles viven preocupados por la inestabilidad laboral, y hay razones: menos de la décima parte de los nuevos contratos son indefinidos y a tiempo completo, más de la mitad tienen una duración inferior a los seis meses y un tercio son de duración inferior a un mes. Son frecuentes los contratos por una semana, por un día e incluso por horas. Además, el número de prejubilados se sitúa alrededor de los 660.000 y cada vez es más posible trabajar y tener ingresos familiares por debajo del umbral de la pobreza.

El mercado de trabajo

El mercado laboral es el punto de conexión entre la demanda de trabajo de las empresas y la oferta, por parte de la población activa, de su potencial productivo. Desde una óptica neoliberal pura, el mercado laboral debe entenderse como un mercado que en condiciones idóneas de competencia (esto es, sin la participación del Estado en la economía, ni de los sindicatos como mediadores en las relaciones contractuales, y sin la existencia de oligopolios) funciona de manera equilibrada. El mundo laboral autorregula sus relaciones y moviliza a los individuos exclusivamente en función de sus capacidades productivas.

Sin embargo, la realidad parece muy distinta. En la práctica, los trabajadores no disfrutan de una igualdad de partida en el mercado laboral, sino que están fuertemente condicionados por su posición social. Además, resulta muy difícil hablar de un único mercado, ya que existen, o mejor aún coexisten, diferentes marcos o estructuras de contratación que se traducen en la segmentación del mundo laboral. Los estudios empíricos han demostrado que así es: no existe un único mercado laboral sino que existe una pluralidad de marcos de contratación, en contra de lo que indica el enfoque económico dominante. Cada mercado específico se caracteriza por la existencia de un conjunto de barreras que limitan el acceso a éste y que lo diferencian del resto. La vida laboral de los trabajadores viene marcada, pues, por el mercado específico en el que se ubican. Algunos autores hablan de tres grandes mercados laborales:

- Primario superior: empleos profesionales muy cualificados, mucha movilidad.
- Primario inferior: empleos estables de la industria y servicios, de mediana cualificación.
- Secundario: trabajos inestables, mal pagados y con bajo estatus social.



Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han producido cambios en las relaciones laborales



La elevada incorporación de la mujer a estudios superiores es consecuencia de la influencia de los mercados laborales más liberales como son los de Estados Unidos y el resto de países de la Unión Europea

Según Albert Recio, el efecto más significativo de la segmentación del mercado laboral es el crecimiento del mercado secundario o, lo que es lo mismo, la precarización del mercado de trabajo. Pero también ha crecido el segmento primario superior y se ha debilitado el segmento central, lo cual apunta a una cierta polarización de los empleos. Recio presenta los principales efectos que se detectan como resultado de estos cambios:

- Apertura del abanico salarial, dispersión salarial causada por el impacto de la segmentación sobre el poder reivindicativo de los trabajadores.
- Posibilidad de que la segmentación afecte a las carreras individuales: crece la discriminación entre tipos de empleos y es posible que algunos grupos padezcan una mayor discriminación (mujeres, jóvenes, etc.).
- La segmentación puede influir en el aumento de los accidentes de trabajo y en la formación, la temporalidad puede reducir el interés por el aprendizaje y por la transmisión de información.
- La segmentación del mercado laboral tiene efectos muy evidentes en las relaciones industriales. La producción de logros colectivos se ve dificultada por la gran diversidad de las relaciones laborales existentes; se formulan cada vez más demandas en función de situaciones particulares, sin visión de conjunto.

Existen, además, las actividades encuadradas en la llamada *economía sumergida*, que abarca una amplia gama de situaciones cuyo denominador común es encontrarse al margen de la legalidad, eludiendo las cargas fiscales y sociales, así como los mecanismos que regulan tanto el funcionamiento del mercado como las relaciones entre agentes sociales. Este sistema proporciona mayor agilidad en materia de «contratación y despido» de mano de obra para los que se encuentran inmersos en él, frente al modelo de relaciones productivas normales.

Básicamente, los objetivos que persiguen los empresarios con la economía informal o no declarada son los siguientes:

- La explotación de los trabajadores, dirigida a aumentar la flexibilidad y a bajar los costes laborales.
- El crecimiento, dirigido a la acumulación de capital de pequeñas compañías.

Mientras que las principales razones de los trabajadores para aceptar acuerdos informales son:

- No tener otra opción.
- Maximizar los ingresos con el fin de aumentar los ahorros.

El mercado laboral español se ha caracterizado por tener la tasa de temporalidad más elevada de todos los países de la UE, especialmente a partir de la reforma del

Estatuto de los Trabajadores de 1984, que flexibilizó y amplió las posibilidades de contratación temporal. Parece constatar que España ha optado por cubrir las necesidades de flexibilidad del mercado laboral a través de una mayor implantación del empleo temporal (Toharia, 2005).

Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la tasa de temporalidad en España en el año 2004 se situaba en el 30,6 por 100, igual valor que en el año anterior y con una tendencia al crecimiento registrada en el último trimestre de 2004. Es decir, casi la tercera parte del empleo asalariado total es temporal. Según la misma fuente, de los 16.350.784 contratos registrados en España durante el año 2004, 14.931.066 (el 91,32 por 100) fueron temporales.

Una parte importante de la explicación de la elevada temporalidad en España proviene de su estructura productiva, que se caracteriza por un mayor carácter estacional y temporal que otras economías europeas, y un mayor peso de las actividades estacionales relacionadas con el turismo, la construcción y las actividades agrícolas.

Los principales sindicatos españoles, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), destacan como problema grave del mercado laboral español la temporalidad y la rotación excesivas, y entienden que la elevada tasa de temporalidad española corresponde también a un uso indebido de la contratación eventual, a la que no siempre se recurre para cubrir una punta de producción, o para una obra o servicio concreto. La elevada rotación, entendida como la constante entrada y salida del mercado laboral de un trabajador, que suele materializarse cuando un empresario realiza sucesivos contratos temporales a una misma persona, es una característica destacable del mercado laboral español y una consecuencia directa de la elevada temporalidad y de los usos indebidos por parte de los empresarios de la contratación temporal. Según datos del Instituto Nacional de Empleo (INEM) para el año 2003, la media de nuevos contratos por persona en ese año fue de 2,2. La misma fuente relata que, en el mismo año, 27.000 personas superaron los 15 contratos por año. En conjunto, se realizaron más de un millón de contratos de duración inferior a un mes en el citado año.

Regulación de empleo

La extinción del contrato de trabajo supone que este deja de existir, cesando definitivamente las obligaciones de las partes. Sus causas pueden ser diversas y, cuando residen en la voluntad del empresario,

hablamos de *despido*. El despido colectivo tiene que ser aprobado por la autoridad laboral y se fundamenta en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que hacen necesaria la amortización de puestos de trabajo. Se habla de despido colectivo cuando los puestos de trabajo afectados sean los de toda la plantilla de la empresa, cuando se trate de más de 5 trabajadores o cuando en un período de 90 días se despidan a 10 o más trabajadores de una plantilla de menos de cien, al 10 por 100 o más de una plantilla de entre 100 y 300, o a 30 o más trabajadores de una plantilla de más de 300.

La suspensión del contrato de trabajo se da cuando se interrumpen las obligaciones derivadas del contrato: el trabajador no trabaja y el empresario no le paga. Cuando desaparece la causa de la suspensión, el trabajador se incorpora otra vez a su puesto generando de nuevo las obligaciones derivadas del contrato. Las causas de la suspensión pueden ser diversas (incapacidad temporal, ejercicio del derecho de huelga, privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, maternidad o riesgo durante el embarazo, etc.), pero se necesita autorización de la autoridad laboral cuando sean suspensiones de contrato por fuerza mayor temporal o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El Expediente de Regulación de Empleo (ERE) es el procedimiento que se solicita a la autoridad laboral para suspender o extinguir definitivamente las relaciones laborales entre una empresa y sus empleados garantizando los derechos de los trabajadores. Lo pueden solicitar las empresas o los trabajadores (a través de sus representantes legales) siempre que se den las siguientes circunstancias previstas por la ley:

- Despido colectivo o suspensión de la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción.
- Suspensión o extinción de la relación laboral por fuerza mayor.
- Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

El ERE debe acompañarse de una memoria de las causas que lo justifican, documentación económica de la empresa y, en compañías de 50 o más trabajadores, un plan de viabilidad.

En la página siguiente (tabla 1) se muestran las cifras relativas a los expedientes de regulación de empleo terminados, según la autoridad laboral competente, por forma de finalización, tipo y efecto del expediente.



La Constitución Española trajo consigo un nuevo marco de libertades, como la libre sindicación dentro de los derechos fundamentales del ciudadano

Tabla 1. Expedientes de regulación de empleo terminados

	Total		Dirección general de trabajo		Comunidades autónomas ²	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
TOTAL	4.884	4.819	1.505	1.783	3.379	3.036
AUTORIZADOS						
Total	4.581	4.474	1.505	1.783	3.076	2.691
Extinción	2.424	2.863	1.457	1.752	967	1.111
Suspensión	2.072	1.523	47	29	2.025	1.494
Reducción	85	88	1	2	84	86
Pactados	3.230	3.514	1.400	1.565	1.830	1.949
Extinción	2.147	2.391	1.359	1.540	788	851
Suspensión	1.010	1.047	40	23	970	1.024
Reducción	73	76	1	2	72	74
No pactados	1.351	960	105	218	1.246	742
Extinción	277	472	98	212	179	260
Suspensión	1.062	476	7	6	1.055	470
Reducción	12	12	-	-	12	12
NO AUTORIZADOS	147	147	-	-	147	147
DESISTIDOS	156	198	-	-	156	198

(2) Incluye los expedientes resueltos por las Áreas de Trabajo y Asuntos Sociales de las Delegaciones del Gobierno en Ceuta y Melilla.

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2002. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Movimiento laboral registrado

La legislación española ha ido incorporando, a través de las distintas reformas laborales, diferentes mecanismos que han contribuido a lograr una mayor flexibilidad en las empresas. Sin embargo, un reciente estudio publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales demuestra que la flexibilidad del tiempo de trabajo tiene efectos importantes sobre la calidad del empleo e indica que, a pesar de las compensaciones que pueda recibir el trabajador, «la calidad subjetiva del empleo se resiente en la medida en que aumenta la flexibilidad empresarial en la determinación del tiempo de trabajo» (Muñoz de Bustillo, 2003). Asimismo, el estudio destaca que muchos trabajadores se ven afectados por las consecuencias negativas de la flexibilidad empresarial sin poder negociar un nivel de compensaciones razonable. En el recientemente publicado Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, encargado

de mutuo acuerdo por el gobierno y los interlocutores sociales, se destaca la creciente importancia que se está dando al convenio colectivo, desde la reforma laboral de 1997, para gestionar la flexibilidad interna de la empresa.

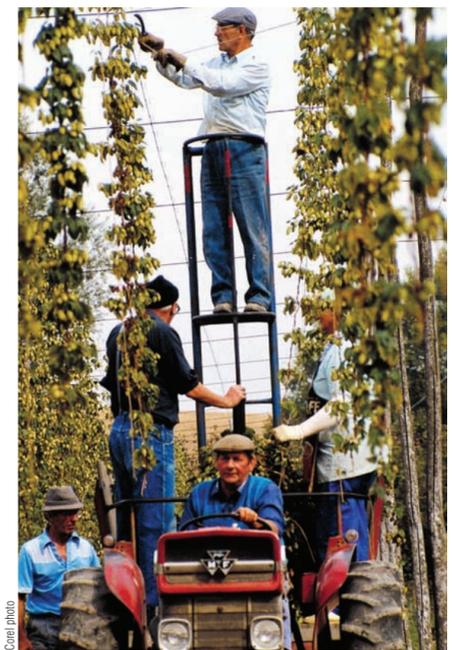
En la tabla 2 se hace una clasificación de las principales formas de contratación que existen actualmente en España.

Los principales contratos temporales que existen en España son los de obra o servicio determinado, los eventuales por circunstancias de la producción y los de interinidad. El contrato de obra o servicio durará el tiempo exigido para la realización de tal obra o servicio, que debe ser especificado por escrito con claridad y precisión; el contrato eventual por circunstancias de la producción tiene como finalidad atender las exigencias circunstanciales del mercado y su duración máxima será de seis meses dentro de un periodo de doce meses; el contrato de interinidad tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto

de trabajo o para cubrir un puesto durante un proceso de selección o de promoción. Los tres tipos de contrato pueden celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Existen también dos tipos de contratos temporales formativos: el llamado contrato en prácticas y el contrato para la formación. El contrato en prácticas tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior y su duración tiene que ser de entre seis meses y dos años. El contrato para la formación es para trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 (salvo en casos específicos como minusvalía, exclusión social, etc.) y que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas; este tipo de contrato no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años, y se limita el número máximo de contratos para la formación en las empresas según el número total de empleados.

El principal contrato indefinido fijo que existe en España es el ordinario y se establece sin límites de tiempo en la prestación de los servicios. El contrato para el fomento de la contratación indefinida tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, lo que se consigue a través de diversos incentivos y



La elevada temporalidad en España proviene de su estructura productiva con actividades estacionales, como la agrícola y la turística.

bonificaciones a las empresas. Los contratos temporales y los fijos de duración indefinida pueden ser a tiempo parcial serán indefinidos o temporales y los fijos de duración indefinida pueden ser a tiempo parcial; dentro de los contratos a tiempo parcial indefinidos existen los fijos discontinuos, los de relevo y el contrato de trabajo a turnos para completar relevos. El contrato indefinido de fijos discontinuos es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, y deberá establecerse la duración estimada de la actividad. El contrato de relevo se celebra para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial.

La escasa utilización de la modalidad de contratación a tiempo parcial en España en comparación con el conjunto de la UE, así como la elevada temporalidad asociada en España a este tipo de contratación son las principales motivaciones del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado laboral en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, cuya finalidad es la mejora de la calidad del empleo a tiempo parcial en España, siguiendo lo establecido en la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo Marco europeo sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos. El Real Decreto establece las medidas necesarias para lograr la igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo, el principio de voluntariedad en el acceso al trabajo a tiempo parcial y el acceso efectivo a la protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Tabla 2. Principales tipos de contrato según su duración

Principales contratos temporales (de duración determinada)	Principales contratos temporales (de duración indefinida)
CONTRATOS FORMATIVOS: - Para la formación - En prácticas CONTRATOS CAUSALES: - Por obra o servicio determinado - Eventual por circunstancias de la producción - De interinidad - De relevo CONTRATOS DE FOMENTO DEL EMPLEO: - Para trabajadores minusválidos - De sustitución por anticipación de la edad de jubilación	- De trabajo común u ordinario - De fomento de la contratación indefinida - Para la contratación de trabajadores minusválidos - De fijos discontinuos
Otros contratos	
- Contratos de trabajo en grupo - Contratos de trabajo a domicilio	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005



La prensa escrita tiene un papel importante en la demanda y la oferta laboral

Tabla 3. Contratos registrados por modalidad y duración

	Total	% sobre total contratos	% sobre total contratos temporales
Obra o servicio	6.057.836	37,05	40,57
Eventuales por circunstancias de la producción	7.117.436	43,53	47,67
Interinidad	1.234.104	7,55	8,27
Prácticas	85.845	0,52	0,57
Formación	126.534	0,77	0,85
Minusválidos	11.093	0,07	0,07
Sustitución por jubilación a los 64 años	1.684	0,01	0,01
Temporal de inserción	67.523	0,41	0,45
Relevo	16.030	0,10	0,11
Jubilación parcial	15.780	0,10	0,11
Otros	197.201	1,21	1,32
Total temporales	14.931.066	91,32	100,00
Total indefinidos	1.419.718	8,68	
TOTAL	16.350.784	100,00	

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004

Los datos de los contratos mostrados registrado por modalidad en España durante el 2004 (tabla 3) se permiten confirmar con la excesiva temporalidad del mercado de trabajo español.

En cuanto a las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, están reguladas por la Ley 14/1994 que aclara que los contratos de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria con objeto de ceder un trabajador se podrán celebrar cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria y durante un tiempo o bien limitado por la misma ley, o bien limitado por la duración del supuesto que genere el contrato (arts. 6 y 7 de la Ley 14/1994).

A partir de la reforma laboral de 1994 se flexibilizaron las formas de extinción del contrato laboral al introducirse la figura del “despido objetivo por causas económicas”, a la vez que se ampliaron las causas que podían justificar un despido colectivo. La posterior reforma de 1997 redujo el monto de la indemnización por despido improcedente, es decir, hizo suya la lógica del discurso de las organizaciones empresariales de los últimos años, en el sentido de que si se pretende aumentar la contratación indefinida es imprescindible abaratar y facilitar el despido (Chacartegui Jávega; Valle Muñoz, 2004). Estas medidas de abaratamiento del despido improcedente se mantienen en la posterior reforma laboral de 2001.

El Estatuto de los Trabajadores establece que por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa. En la reforma laboral de 1997 se intentó limitar el uso de los contratos temporales a través de la negociación colectiva, con las siguientes medidas (Toharia, 2005):

- 1) Establecimiento de topes máximos a la ampliación de la duración máxima de los contratos eventuales que se estaba llevando a cabo a través de la negociación colectiva.
- 2) Establecimiento de topes máximos al volumen total de contratos eventuales y concreción de las actividades para las que se pueden celebrar.

3) Llamamiento a la negociación colectiva para que se use de manera razonable el contrato de obra o servicio.

4) Mayor precisión del uso del contrato en prácticas limitando y definiendo mejor los puestos y actividades en los que puede realizarse a través del convenio colectivo.

Este conjunto de medidas pretendían que se limitase el número de contratos temporales de larga duración, aunque los últimos datos indican que el objetivo no se ha alcanzado.

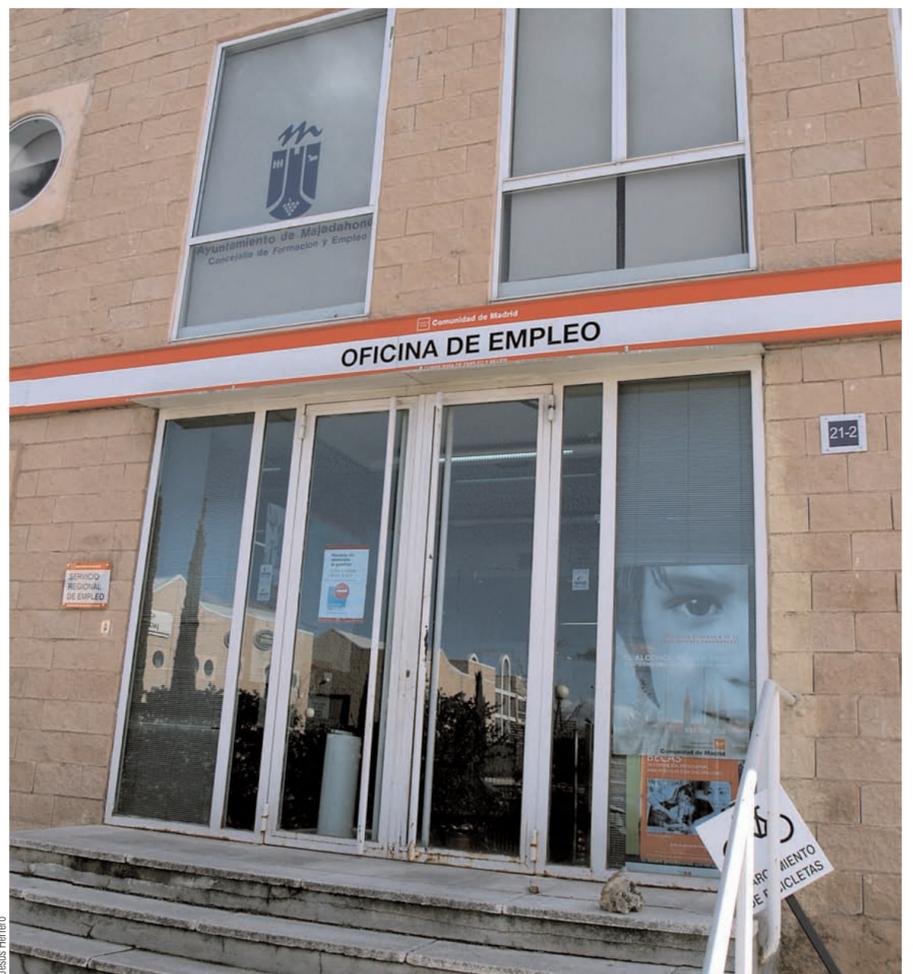
Población activa, ocupación y desempleo

El 1 de enero de 2005 la población total en España era de 44.108.530 habitantes, de los cuales 21.780.869 eran hombres y 22.327.661 mujeres. La población en edad de trabajar, es decir, mayor de 16 años, era de 36.486.600 personas. La población en edad de trabajar puede dividirse entre población activa e inactiva. Se habla de población inactiva cuando se refiere a estudiantes a tiempo completo, personas retirada-

Tabla 4. Ocupados por situación profesional, tipo de contrato y duración de la jornada. Tercer trimestres de 2005 (en miles).

TOTAL OCUPADOS	19.191,1
Trabajadores por cuenta propia	3.421,4
- Empleadores	977,0
- Empresarios sin asalariados o trabajadores independientes	2.074,6
- Miembros de cooperativas	81,9
- Ayudas familiares	287,9
Asalariados	15.749,5
- Con contrato indefinido	10.333,1
- Con contrato temporal	5.416,4
Otros	20,2
OCUPADOS A TIEMPO COMPLETO	16.963,3
- Hombres	11.039,0
- Mujeres	5.924,3
OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL	2.227,8
- Hombres	485,9
- Mujeres	1.741,9

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística, 2005



Oficina del Instituto Nacional de Empleo

das, jubilados y personas que se dedican a los trabajos del hogar. La población activa la constituyen aquellas personas que están en situación de producir bienes y servicios y en España en 2005 eran casi 21 millones. La población activa puede dividirse, a su vez, entre población ocupada y población desempleada. Se considera en situación de desempleo a aquellas personas que, pudiendo y queriendo trabajar, no tienen un empleo (1.756.000 en enero de 2005), mientras que la población ocupada la forman las personas que tienen un trabajo remunerado (ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia), incluidas aquellas que estén ausentes por enfermedad, vacaciones o huelga (algo más de 19 millones en enero de 2005).

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de actividad del tercer trimestre del año 2005 era del 57,43 por 100, mientras que la tasa de paro para el mismo periodo era del 8,42 por 100.

La población ocupada está compuesta por una mayoría de trabajadores asalariados,

de los cuales unos dos tercios tienen contrato indefinido. Los trabajadores por cuenta propia son 3.421.400, de los cuales la mayoría son empresarios sin asalariados (tabla 4).

En cuanto a la composición de la población ocupada actualmente en España, según sexo, edad y sector económico (tabla 5), se observa como el sector que más ocupación concentra es el sector servicios, seguido de lejos por la industria y después la construcción; finalmente la agricultura ocupa a menos de un millón de españoles. En cuanto a la edad de los ocupados, la mayor parte se sitúa entre los 25 y los 45 años. En todos los tramos de edad, el número de hombres ocupados es superior al de mujeres (algo más de un 60 por 100 de los ocupados en España son hombres).

Se considera en situación de desempleo a aquellas personas que, pudiendo y queriendo trabajar, no tienen un empleo. La población desocupada junto con la población ocupada forman la llamada *población activa*; por tanto, la tasa de paro se calcula dividiendo la población desocupada por la población activa.

Tabla 5. Ocupados por sexo, grupo de edad y sector económico

TOTAL OCUPADOS	19.191,1
HOMBRES	11.524,9
MUJERES	7.666,2
De 16 a 19 años	431,4
De 20 a 24 años	1.693,1
De 25 a 29 años	2.799,0
De 30 a 34 años	2.957,5
De 35 a 39 años	2.750,4
De 40 a 44 años	2.549,9
De 45 a 49 años	2.192,0
De 50 a 54 años	1.723,9
De 55 años y más	2.094,0
Agricultura	992,2
Industria	3.311,0
Construcción	2.396,3
Servicios	12.491,7

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE, 2005

Tabla 6. Tasas de paro según edad (1996-2004)

Años	% Total	16-19 años	20-24 años	25-54 años	55 y más años
1996	22,1	50,9	39,2	19,4	11,0
1997	20,6	50,9	35,4	18,2	10,9
1998	18,6	44,5	32,5	16,5	9,8
1999	15,6	38,0	26,8	13,8	9,2
2000	13,8	34,4	23,5	12,3	9,0
2001	10,5	29,1	18,8	9,2	6,1
2002	11,5	29,8	20,3	10,2	6,9
2003	11,5	32,7	20,2	10,3	6,7
2004	11,0	30,7	19,9	9,8	6,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004

El paro ha constituido en España un grave problema social y económico durante las últimas décadas, alcanzando su máximo nivel en 1993 con una tasa del 24 por 100 de la población activa. A esta elevada tasa de paro se llegaba después de pasar por los siguientes periodos:

- 1970-1974: La población activa y la ocupada crecen a un buen ritmo.
- 1974-1977: La población activa se estanca y la población ocupada empieza a reducirse levemente.
- 1977-1981: Cae el empleo, se produce un aumento muy importante del paro.
- 1981-1985: el empleo sigue reduciéndose, pero a un ritmo menor, el paro sigue aumentando.
- 1985-1990: el empleo experimenta un aumento de más de un millón y medio de personas pero el paro sigue afectando a unos dos millones y medio de personas.

A partir de las elevadas tasas de paro experimentadas durante la primera mitad de la década de los noventa, estas irán reduciéndose progresivamente. A continuación, en la tabla 6, las tasas de paro según edad para los años 1996 a 2004.

Los datos sobre el desempleo en la UE difundidos por Eurostat (la oficina de estadística comunitaria) en febrero de 2003 indican que España es el país de la UE con una peor situación en el terreno del desempleo y uno de los que ha experimentado una evolución más negativa.

A pesar de una cierta estabilización en las tasas de paro durante el periodo 2000-2005, los españoles están alejados de la media europea (tabla 7).

A estas tasas oficiales habría que sumar el peso de las personas no inscritas en el INEM, a los que los sindicatos llaman "parados desanimados" y que probablemente aumentarían sustancialmente la cifra de personas desempleadas.

Frente a los elevados niveles de desempleo se articulan una serie de políticas que pretenden atender este problema, son las llamadas *políticas de empleo* y se pueden clasificar básicamente en políticas activas de empleo (ocupación, formación, empleo público, etc.) y políticas pasivas (subsidios de desempleo). En España (Ramos, 2004) la financiación del sistema de políticas de empleo (activas y pasivas) se basa en las cotizaciones por desempleo y formación profesional pagadas por los trabajadores ocupados y las aportaciones del Fondo Social Europeo y de los Presupuestos Generales del Estado.

Tabla 7. Tasas de paro (porcentajes)

Años	Unión Europea	Zona euro	España
2000	7,7	8,1	11,1
2001	7,3	7,9	10,4
2002	7,6	8,3	11,1
2003	8,0	8,7	11,1
2004	8,1	8,9	10,6
2005	7,8	8,6	9,2

Fuente: Estadística Internacional. Mercado de Trabajo. OCDE, 2005

Estructura salarial

El INE realizó la Encuesta de Estructura Salarial el 2002, año en el que se realizó también en el resto de países de la UE de forma armonizada. En la encuesta se dan los datos de salario anual medio de hombres y mujeres, por tramos de edades, y se observa como el salario medio anual femenino promedio supuso el 71,1 por 100 del masculino. Según el nivel de formación del asalariado, los licenciados universitarios percibieron un salario anual superior en un 67 por 100 al salario medio, mientras que los trabajadores sin titulación alguna tuvieron un salario medio anual un 35 por 100 por debajo del salario medio. También se detectaron diferencias salariales según el tipo de contrato, teniendo los trabajadores con un contrato de duración determinada un salario medio anual un 40 por 100 inferior al de los contratados indefinidos.

En cuanto a la composición del salario, en 2002 el salario base fue el componente principal del salario total (el 57,9 por 100 en los hombres y el 65,4 por 100 en las mujeres). La composición del salario varía, generalmente, con el nivel salarial: a mayor salario mayor peso de los complementos salariales.

El salario mínimo interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, fue para el año 2005 el siguiente:

- 17,10 euros al día,
- 513 euros al mes,
- 7.182 euros al año.

En cuanto al destino de estos salarios (tabla 8), la reciente Encuesta Continua de

Presupuestos Familiares del INE con datos del tercer trimestre de 2005, destaca que el gasto medio que cada hogar español realiza en el trimestre asciende a 6.140 euros, de los cuales un 18,9 por 100 se destina al consumo de alimentos, bebidas y tabaco y el 81,1 por 100 restante a otros bienes y servicios. El gasto medio por persona es de 2.115 euros. Solamente el 39,5 por 100 de los hogares españoles logra dedicar algo de dinero al ahorro, la mayoría de ellos del País Vasco, Aragón y Castilla y León. Canarias y Madrid presentan los menores porcentajes de hogares ahorradores.

Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que garantiza a los trabajadores la percepción de los salarios y las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de la empresa.

El FOGASA colabora de forma directa en el pago del 40 por 100 de las indemnizaciones legales que corresponden a trabajadores de empresas menores de 25 personas, cuya relación de trabajo se haya extinguido mediante Expediente de Regulación de Empleo o despido objetivo, y cuya indemnización legal sea de 20 días por año de servicio. En este caso, el Fondo abonará 8 días por año de servicio (40 por 100) y la empresa los restantes 12 días por año de servicio (60 por 100).

En total, entre los años 1999 y 2003 el importe de las prestaciones por insolvencia ha sido de 1.071 millones de euros (300 millones en 1999, 201 millones en 2000 y unos 190 millones de euros al año en 2001, 2002 y 2003). En cuanto a las prestaciones por regulación el importe total ha sido de 143 millones de euros, oscilando el importe anual entre 1999 y 2003 entre los 25 y los 31 millones de euros, según el año.

El FOGASA se financia por:

- Las cotizaciones de las empresas tanto públicas como privadas, que ocupan a trabajadores por cuenta ajena. Esta cotización podrá ser revisada por el gobierno en función de las necesidades del Fondo.
- Las cantidades obtenidas por subrogación (el FOGASA se subroga en las acciones que corresponden al trabajador contra la empresa) al abonar los salarios e indemnizaciones.
- Por las rentas o frutos del patrimonio del Fondo propio o del Patrimonio del Estado adscrito al Fondo.
- Por otras aportaciones que estén previstas en las leyes.

Tabla 8. Gasto real total y medio por grupos de gasto, 2003 (gasto total: miles de euros; gastos medios: euros)

	Gasto total real	Distribución porcentual	Gasto real medio por hogar	Gasto real medio por persona
Total	241.389.251,48	100,00	17.014,29	5.782,92
Alimentos y bebidas no alcohólicas	54.961.888,26	22,77	3.873,98	1.316,71
Bebidas alcohólicas, tabaco y narcóticos	7.075.858,77	2,93	498,74	169,52
Artículos de vestir y calzado	21.424.903,04	8,88	1.510,13	513,27
Vivienda, agua, electricidad y otros combustibles	29.942.741,09	12,40	2.110,51	717,33
Mobiliario, equipamiento del hogar y gastos corrientes de conservación de la vivienda	14.681.440,12	6,08	1.034,82	351,72
Salud	6.631.174,16	2,75	467,40	158,86
Transportes	30.986.780,88	12,84	2.184,10	742,35
Comunicaciones	7.580.776,09	3,14	534,33	181,61
Ocio, espectáculos y cultura	18.288.010,67	7,58	1.289,03	438,12
Enseñanza	3.542.470,97	1,47	249,69	84,87
Hoteles, cafés y restaurantes	27.461.929,29	11,38	1.935,65	657,90
Otros bienes y servicios	18.811.278,13	7,79	1.325,91	450,66

Fuente: Encuesta Continua de Presupuestos Familiares. Base 1997. INE, 2003

Relaciones laborales

Convenios colectivos

El sistema de negociación colectiva es un mecanismo fundamental para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo español. Alrededor del 90 por 100 de los asalariados del sector privado en España ven fijadas sus condiciones salariales y laborales en general en la negociación colectiva llevada a cabo entre los representantes sindicales y empresariales. Este nivel de cobertura es de los más elevados de los países europeos y muy superior al de Estados Unidos de América o el Reino Unido.

En España la negociación de los convenios colectivos se lleva a cabo de forma predominante en el sector productivo con un ámbito geográfico de aplicación provincial; a este nivel se negocian aproximadamente las condiciones laborales de más del 50 por 100 de los trabajadores afectados por la negociación colectiva. Esto supone un nivel de centralización medio.

El salario y la jornada laboral siguen siendo en España los temas centrales de la negociación de cualquier convenio colectivo, mientras que otros temas relevantes como la siniestralidad laboral, la movilidad geográfica, la movilidad funcional o la formación profesional quedan en segundo plano. Rebajar la jornada laboral y aumentar el salario siguen siendo las prioridades de trabajadores y sindicatos (Borrajó, 2001). En este sentido, la principal fuente de información estadística sobre la negociación colectiva en España, la Estadística de *Convenios Colectivos* del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, aporta abundante información sobre estas dos materias y notoriamente menos sobre las restantes cláusulas de la negociación.

La determinación de las condiciones de trabajo en España es distinta entre el personal funcionario y el personal laboral:

- Personal funcionario: en el caso de los funcionarios, la unidad máxima de negociación es la Mesa General de la Función Pública y los acuerdos que logra los tiene que aprobar el Consejo de Ministros. Los aumentos retributivos los fija el Parlamento en la Ley de Presupuestos



Reunión para la negociación colectiva entre los representantes de la patronal y de CCOO y UGT

España se sitúa fundamentalmente en empresas de más de 50 trabajadores, mientras que en las pequeñas y medianas empresas los sindicatos tienen una mayor dificultad para obtener representantes.

Es característica de los sindicatos españoles su baja tasa de afiliación y, especialmente la caída de la misma entre los años 1979 y 1985. De todas formas, la baja tasa de afiliación sindical contrasta con la elevada tasa de participación de los trabajadores en las elecciones sindicales.

Desde la aprobación de la Ley de Libertad Sindical de 1977, la afiliación nunca ha superado el 26 por 100 y se ha situado generalmente algún punto por encima del 10 por 100. Esta baja afiliación se explica fundamentalmente por la regulación del mercado laboral, que hace extensiva la cobertura de la negociación colectiva a todos los trabajadores, sindicalizados o no. También han contribuido a ello las elevadas tasas de paro y el hecho de que se hayan reducido, durante los últimos treinta años, el número de trabajadores de los sectores sindicales más tradicionales que suelen tener tasas de afiliación más elevadas. La afiliación sindical en España está notablemente concentrada en las grandes empresas industriales privadas y en la Administración pública. La tasa de afiliación durante los años noventa en España osciló entre el 17 por 100 y el 18 por 100 del total de trabajadores, unos dos millones de personas, muy superior al número de afiliados de la década anterior, que oscilaba entre el millón y el millón y medio de personas, aproximadamente entre el 11 por 100 y el 12 por 100 del total de trabajadores. En el año 1997, de los 2.087.585 afiliados a sindicatos españoles, aproxima-

Generales del Estado, pero tienen que ser tratados previamente por la Mesa General de la Función Pública. El gobierno es el responsable último de la política general de personal y delega, desde un punto de vista operativo, en el Ministerio para las Administraciones Públicas. Es un modelo de relaciones laborales más basado en la consulta que en la negociación. Además, los funcionarios no tienen un marco normativo similar al Estatuto de los Trabajadores.

- Personal laboral: el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normas laborales establecen el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores. Las partes negociadoras tienen mayor autonomía que las del sector público.

En la tabla 9, se muestra el número de convenios colectivos celebrados en España durante los años 2003 y 2004, y cabe apreciar cómo el aumento salarial pactado en los convenios de empresa es sensiblemente inferior al de los convenios celebrados en otros ámbitos. El ámbito de aplicación de un convenio colectivo es el nivel al cual resultará aplicable y los convenios de ámbito supra-empresarial se determinarán según los siguientes ámbitos:

- Geográfico o territorial: se refiere al territorio en el cual resulta aplicable el convenio como el estatal, de comunidad autónoma, interprovincial, provincial o local.
- Funcional: se refiere a la rama o sector de actividad al que resulta aplicable, afectaría a todas las empresas de ese sector.
- Personal: se refiere a los trabajadores a los cuales resulta aplicable el convenio; puede afectar a todos los trabajadores, excluir a algún colectivo o afectar a alguna franja o categoría de trabajadores.
- Temporal: se refiere al período de vigencia, a la duración del convenio que la fijan las partes.

Elecciones sindicales

El fin del régimen franquista y la aprobación de la Constitución Española trajo consigo un nuevo marco de libertades: se permitió la libre constitución de organizaciones sindicales y patronales y se legalizaron el derecho de huelga y a la libre sindicación como derechos fundamentales del ciudadano. Evidentemente, el simple cambio normativo no es suficiente para transformar ciertos funcionamientos de personas, organizaciones e instituciones, acostumbradas a unas relaciones distintas. Además, la percepción social de las relaciones laborales y del movimiento sindical estará influida de manera determinante por la tradición de un pasado muy reciente. Así, el proceso de transición democrática se verá encuadrado en unas relaciones laborales con unas organizaciones débiles en cuanto a estructura, una baja afiliación y una fuerte politización de los cuadros dirigentes de las organizaciones sindicales más representativas del momento. La clave de las relaciones laborales en la transición es el consenso. Consenso que, pese a altibajos negociadores, puede decirse que no llegará de forma continuada hasta 1986.

Este marco de relaciones, bajo la premisa del consenso político y social, se estructuró desde las direcciones de las organizaciones, más que desde las bases. Se inició con un acuerdo netamente político, los Pactos de la Moncloa (1977), donde no participaron los sindicatos como tales, sino los partidos políticos.

El mecanismo que ofrece la legislación laboral española para evaluar la representatividad de los sindicatos son los resultados de las elecciones a comités de empresa y juntas de personal. Los sindicatos que obtengan en las elecciones un 10 por 100 de los votos en el ámbito estatal y un 15 por 100 en el ámbito regional pueden participar en la negociación colectiva. Actualmente son representativas en la Administración central las federaciones sectoriales de dos organizaciones sin-

dicales, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT) así como el sindicato profesional CSI-CSIF (Confederación Sindical Independiente de Funcionarios). También dos sindicatos de comunidades autónomas pueden participar en la negociación colectiva al haber obtenido el 15 por 100 de los delegados de sus respectivas regiones: ELA-STV en el País Vasco y la Confederación Intersindical



El mecanismo que ofrece la legislación laboral española para evaluar la representatividad de los sindicatos es el resultado de las elecciones a comités de empresa y junta personal.

Gallega (CIG) en Galicia. Los dos sindicatos hegemónicos en España son UGT y CCOO puesto que, entre ambos, obtienen en torno a un 70 por 100 del total de los delegados. La representación sindical en

damente unos 700.000 lo estaban en cada uno de los dos sindicatos principales, el 36,9 por 100 en UGT y el 37,8 por 100 en CCOO, y ningún otro sindicato pasaba de los 80.000 afiliados.

Huelgas

La ley española permite medidas de conflicto que van desde la publicación de las posturas de las partes para que la sociedad conozca el conflicto, las manifestaciones y, como medidas extremas, la huelga y el cierre patronal. El artículo 28.2 de la Constitución española reconoce el derecho a la huelga y lo considera un derecho fundamental. La huelga es un

Tabla 9. Convenios colectivos. Datos acumulados

Año	Total convenios			Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito	
	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	Aumento salarial (%)	Trabajadores (miles)	Aumento salarial (%)	Trabajadores (miles)	Aumento salarial (%)
2003	1.270,20	9.784,20	3,67	1.054,70	2,93	8.729,50	3,76
Ene.-Nov. 2003	1.019,40	7.806,30	3,53	876,60	2,66	6.929,70	3,64
Ene.-Nov. 2004	860,00	7.465,90	2,95	770,10	2,51	6.695,80	3,00

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004



Reivindicación laboral del sector ganadero.

Tabla 10. Huelgas desarrolladas según principales características

Años	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Centros de trabajo convocados		Centros de trabajo implicados	
				Número	Plantilla	Número	Plantilla
2003	674	728.481	789.043	587.485	4.702.704	276.187	2.548.416
2003 (Ene-Ago)	457	673.113	653.522	574.400	4.460.404	268.943	2.329.815
2004 (Ene-Ago)	477	328.552	928.151	42.081	1.139.851	37.630	949.841

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004

derecho laboral, con finalidad laboral. No es lícito, por tanto, realizar huelgas políticas o, en general, extralaborales. Es un derecho individual de los trabajadores pero su ejercicio debe ser de carácter

colectivo. Pueden hacer huelga los trabajadores por cuenta ajena, con independencia de que estén o no afiliados a un sindicato y de que presten sus servicios en el ámbito público o privado; solamen-

te algunos funcionarios públicos tienen prohibido el ejercicio del derecho de huelga, como los miembros del Cuerpo Nacional de Policía y las Fuerzas Armadas.

El perfil de la conflictividad en 2004 (tabla 10) se caracterizó por un mayor número de huelgas, un menor número de participantes, pero con una extensión en el tiempo mayor respecto al 2003. Las diversas deslocalizaciones de empresas durante los años 2003 y 2004 han ocasionado numerosos repuntes de conflictividad.

En España la conflictividad laboral tiene una mayor repercusión en términos de pérdida de días trabajados que en el resto de países de la UE, aunque esta tendencia esté cambiando en los últimos años (tabla 11).

Mediación, arbitraje y conciliación

El acto de conciliación es un intento de acuerdo entre el trabajador y el empresario y es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. En España, el plazo para reclamar contra un despido es de 20 días hábiles siguientes al día del despido y la asistencia al acto de conciliación es obligatoria para los participantes.

El Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación es un organismo cuyas competencias han sido transferidas a los departamentos de trabajo de todas las comunidades autónomas. En este servicio deben presentarse las denominadas papeletas de conciliación y es donde se celebran los actos de conciliación, previos a la demanda ante los Juzgados de lo Social.

Riesgos laborales

La acción preventiva de la empresa se desarrolla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 y en el Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (de 1997 y modificado en 1998). Se entiende por acción preventiva todo sistema que permita prevenir los daños para la salud de los trabajadores antes de que se produzcan, siendo dicha acción responsabilidad del empresario.

En el capítulo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se definen los principios de la acción preventiva que deberá aplicar el empresario, y son los siguientes:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el empleo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el empleo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Tabla 11. Días perdidos por causa de conflictos laborales por cada 1.000 empleados

País	2000	2001	2002	2003
Austria	0,9	0	2,9	410,0
Bélgica	Sin datos	Sin datos	17,6	Sin datos
Chipre	4,5	19,1	28,2	27,6
Dinamarca	50,7	24,2	78,6	22,3
Estonia	1,9	0	0,1	34,3
Finlandia	123,2	29,4	36,4	32,1
Francia	54,0	45,0	32,0	31,0
Alemania	0,3	0,8	9,6	5,1
Hungría	236,0	4,0	0,4	0,3
Irlanda	65,4	77,2	14,3	25,2
Italia	55,1	63,9	302,9	116,8
Lituania	10,2	2,2	0	0
Luxemburgo	9,5	0	2,3	12,0
Malta	Sin datos	18,9	5,0	22,3
Holanda	1,3	6,3	34,2	2,1
Noruega	236,6	0,3	71,2	0,5
Polonia	7,4	0,4	0	0,7
Portugal	17,0	11,0	33,0	12,0
Rumania	122,4	0	7,5	0,7
Eslovenia	8,7	32,4	29,4	18,6
España	292,5	151,0	377,1	58,1
Suecia	0,1	2,9	0,2	162,4
Reino Unido	20,0	20,0	51,0	19,0

Fuente: European Industrial Relations Observatory, EIRO, 2005

Tabla 12. Frecuencia de exposición a cada riesgo estudiado según tipo de contrato

	Indefinido (%)	Por obra o servicio (%)	Otros contratos temporales (%)	TOTAL CONTRATOS (%)
Caídas de personas desde altura	12,8	43,2	11,8	15,7
Caídas de personas al mismo nivel	22,3	35,6	24,6	23,8
Caídas de objetos, materiales o herramientas	119,0	42,9	20,2	21,4
Desplomes o derrumbamientos	3,2	16,3	1,5	4,4
Cortes y pinchazos	33,5	47,1	35,5	35,0
Golpes	33,2	56,7	34,8	35,6
Accidentes de tráfico durante la jornada de trabajo	12,5	12,7	10,5	12,4
Atropellos, vuelcos o golpes con vehículos en el centro de trabajo	6,1	12,4	3,8	6,6
Proyección de fragmentos o partículas	7,7	23,3	4,6	9,1
Atrapamientos	6,9	14,9	5,7	7,6
Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas	17,5	27,8	19,9	18,7
Quemaduras	10,2	10,2	8,7	10,1
Contactos eléctricos	10,4	15,3	9,5	10,8
Exposición a radiaciones	4,9	2,5	6,1	4,8
Explosiones	1,7	2,0	1,5	1,8
Incendios	5,1	4,7	3,6	5,0
Atracos, agresiones físicas u otros actos violentos	7,8	3,3	10,1	7,6
Percepción de algún riesgo de accidente	72,0	88,4	72,9	73,7

Fuente: V Encuesta Nacional Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003

Según los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el total de accidentes de trabajo con baja en la jornada laboral hasta octubre de 2004 es de 725.887, una reducción del 3,9 por 100 respecto al año 2003, en que registraron 755.616 accidentes con baja.

Entre el 50 y el 60 por 100 del absentismo laboral en España está relacionado con el estrés, según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2002 que realizó el MTAS. El ambiente excesivamente exigente del ámbito laboral ocasiona este estrés en muchos trabajadores. El absentismo no justificado tiene baja incidencia: 1,2 horas anuales por trabajador (Encuesta de Coyuntura Laboral, MTAS, 2003). La conflictividad laboral hace perder 0,3 horas anuales por trabajador; la incapacidad temporal y la maternidad 42,7. Dos tipos de absentismo preocupan de manera especial a la patronal española: la incapacidad temporal y la causada por conflictos laborales.

llos que tienen un contrato por obra o servicio están expuestos en mayor proporción que los trabajadores con contrato indefinido a todos los tipos de riesgo de accidente estudiados (tabla 12).

Protección social

El empleo es la principal fuente de recursos en las sociedades avanzadas pero los distintos fenómenos de segmentación de los mercados de trabajo (como la flexibilización, la precarización o la temporalidad) afectan a la conexión entre trabajo y suficiencia de ingresos, lo cual implica una creciente dificultad de los empleos para cumplir la función de garantía de rentas. Esta situación rompe el equilibrio que el Estado del bienestar permitía entre crecimiento económico y bienestar, y afecta a la seguridad de las personas (Ramos, 2004). En este sentido, cobran una importancia capital las políticas destinadas a la protección social, entendiendo por éstas el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de las personas, especialmente de las más desprotegidas; se trata de políticas tales como la sanidad, las pensiones, las prestaciones por desempleo, la formación ocupacional, etc.

En España tanto el Estado del bienestar como la protección social se han desarrollado poco en comparación con los países de la UE-15. En el año 2000, por ejemplo, el gasto en protección social como porcentaje del PIB fue de un 20,1 por 100, cuando el gasto promedio en la UE-15 fue de un 27,3 por 100. Solamente Irlanda tenía ese año un menor gasto en protección social que España (un 14,1 por 100 del PIB). Este escaso desarrollo del gasto social viene condicionado, en parte, por la herencia de la dictadura del general Franco, que gobernó el país entre 1939 y 1977, y que se caracterizó por una escasa sensibilidad social (en 1975, cuando murió el dictador,

el gasto en protección social en España era de un 14 por 100 del PIB, cuando en Europa Occidental ya se alcanzaban porcentajes del 23 por 100 del PIB). La democracia significó para España un aumento importante en el gasto en protección social, así como un aumento de los derechos sociales del Estado del bienestar. Los Pactos de la Moncloa (1977) señalan un punto de inflexión entre la situación durante el régimen franquista y la posterior, y marcan el inicio de un período de crecimiento del gasto social. Tras la huelga general del 14 de diciembre de 1989 también hay un importante crecimiento del gasto social en España, que luego se mantiene estable hasta la llegada al gobierno del Partido Popular, en 1996, que hará que se reduzca ligeramente.

En general, los mecanismos de garantía de rentas cumplen las siguientes funciones: redistribución de la renta, lucha contra la pobreza, fomento de la igualdad de oportunidades y aseguramiento frente a contingencias individuales (muerte, enfermedad, invalidez, etc.). Las pensiones son el mecanismo de garantía de rentas más importante. Las principales características del sistema de pensiones español son su fuerte carácter contributivo y su extensa cobertura, dado que las personas que no han cotizado suficientemente tienen derecho a pensiones no contributivas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.



Cereál Photo

El sector con mayor número de accidentes laborales es el de la construcción. Respecto a los riesgos laborales, los mecanismos de control sobre el sector cada vez son más estrictos

Otros mecanismos de protección articulados en torno al Estado del bienestar son la sanidad, los servicios sociales y las prestaciones por desempleo. Sin embargo, los datos demuestran que los distintos mecanismos de protección que ofrece el Estado del bienestar no han sido suficientes para erradicar los problemas de pobreza y exclusión social. Los programas de rentas mínimas destinados a familias sin recursos, teniendo en cuenta que dependen de las comunidades autónomas, no están suficientemente coordinados y hay muchas diferencias entre ellos; además, su cobertura suele ser reducida.

La pobreza y la exclusión social no son exclusivas de los países menos desarrollados económicamente. Cada vez hay más pobres, también, en los países ricos. En la UE hay varios estudios para valorar indicadores de pobreza y exclusión, tanto materiales (como por ejemplo la vivienda o la alimentación) como no materiales (como la salud, la educación y las relaciones sociales).

La manera más extendida para medir la pobreza en los países desarrollados económicamente es, dada la simplicidad que supone su cálculo, la renta. Tanto en la UE como en los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), se utiliza la renta media de la sociedad para determinar el umbral de la pobreza, suponiendo que es poco probable que aquellas personas que se encuentren a cierta distancia por debajo de la media de renta puedan participar de una forma completa en la vida de la comunidad.

Según el estudio sobre la pobreza en España y en Europa de Carlos García Serrano, Miguel Ángel Malo y Luis Toharia, hay ciertas características de los individuos y de las viviendas de los países de la UE que generalmente están más asociadas con la situación de pobreza: ser mujer, ser joven entre los 16 y los 24 años (en algunos países como Grecia, Portugal y el Reino Unido, también ser mayor de 64



Sede central del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Según los resultados de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que publica el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en colaboración con el Centro de Investigaciones Sociológicas, en general los trabajadores con contrato temporal y en particular aqué-



Coner

Actualmente, el 70 por 100 del mercado de trabajo temporal está formado por mujeres, frente al 30 por 100 restante, formado por hombres.



El mercado laboral requiere desarrollar acciones formativas que vayan orientadas a una mejor inserción laboral de las personas, y a una integración equilibrada y plena entre la oferta y la demanda

años), estar soltero, separado o divorciado, tener un bajo nivel de estudios, vivir en un hogar con muchos miembros (cinco o más), vivir en un hogar con un sólo adulto con el resto de personas dependientes de él o ella, vivir en un hogar en el que la principal fuente de renta son las prestaciones sociales, estar parado y, si se está ocupado, trabajar pocas horas. El estudio señala también que en Europa en general hay un importante grado de movilidad para entrar y salir de la pobreza. Los datos obtenidos en España son los siguientes (el estudio es del año 2000): un 9,8 por 100 de la población es pobre permanente (se define la pobreza permanente como aquella que sufren los individuos cuya renta se encuentra por debajo del 50 por 100 de la media de renta del país durante tres años consecutivos), un 75,1 por 100 de la población no es pobre y el resto (un 15,1 por 100) efectúan transiciones entre la pobreza y la ausencia de pobreza en algunos de los años considerados.

Los estados miembros de la UE establecen cada año los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social, con la finalidad de luchar contra la exclusión por medio del método abierto de coordinación en políticas nacionales. Estos planes se procuran coordinar con las medidas establecidas en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo para conseguir un mayor avance en estas cuestiones, tratando de combinar dos ejes fundamentales: por un lado, el crecimiento económico y la redistribución de la riqueza y, por otro, la participación e implicación de toda la sociedad, sin olvidar la necesaria perspectiva de género.

Seguridad Social

La Seguridad Social es un sistema público que protege a las personas (y a los familiares a su cargo) incluidas en su campo de actuación frente a determinados riesgos o contingencias que les ocasionan situaciones de necesidad. Esta protección se lleva a cabo mediante diversos tipos de prestaciones, y responde también a objetivos de solidaridad.

El Presupuesto de Gastos de la Seguridad Social para el año 2005 asciende, en términos absolutos, a 90.282,826 millones de euros, cifra que comporta un aumento sobre el presupuesto del ejercicio anterior del 9,53 por 100.

Consideraciones finales

Como problemas graves del mercado laboral español actual destacan la temporalidad y la rotación excesivas. También es importante atender a la estructura económica territorial del país, con diferencias notables entre regiones que solamente pueden paliarse mediante inversiones económicas en las regiones desfavorecidas. Es fundamental para el futuro del mercado de trabajo español apostar por la calidad del empleo y por la estabilidad. La necesaria flexibilidad laboral para las empresas debe ser pactada con los trabajadores para que no se produzca una cada vez mayor descentralización de la negociación colectiva y una mayor precarización y polarización del mercado de trabajo español.

La acción sindical a todos los niveles, nacional, europea e internacional en el

actual contexto de globalización tiene que resolver muchos problemas de nuevo cuño. Los sindicatos tienen que asumir la internacionalización de los ámbitos de actuación y de las prácticas que deben llevar a cabo.

Los sindicatos europeos y la Confederación Europea de sindicatos tienen que hacer esfuerzos para conseguir representar a las mujeres (que juegan un papel fundamental en la nueva composición de los mercados laborales europeos), asumir la situación de los jóvenes y su incorporación a los mercados de trabajo (cada vez más precaria y en peores condiciones) y tener muy presente la creciente inmigración, de la cual ya no es posible prescindir si se quiere hacer esfuerzos para conseguir representar a las mujeres (que juegan un papel fundamental en la nueva composición de los mercados laborales europeos), asumir la situación de los jóvenes y su incorporación a los mercados de trabajo (cada vez más precaria y en peores condiciones) y tener muy presente la creciente inmigración, de la cual ya no es posible prescindir si se quiere



Sede del Parlamento Europeo

hacer un análisis realista de las sociedades europeas. También es necesario que los sindicatos lleguen a todas las nuevas formas de organización del trabajo y a los nuevos puestos de trabajo.

Se ha iniciado un lento proceso de europeización de las relaciones laborales a partir de las negociaciones y los acuerdos entre los actores, y cada vez más los comités de empresa europeos tienen mayor implantación en las empresas multinacionales. Sin embargo, los escasos resultados del diálogo social europeo repercuten negativamente o impiden la consolidación de un espacio social europeo, cada vez más necesario una vez ya se han logrado las metas económicas más importantes, si se quiere llegar a la transparencia democrática y al deseado acercamiento a los ciudadanos europeos.

BIBLIOGRAFÍA

- Borrajo Dacruz, Efrén (2001). "La negociación colectiva como fuente reguladora de las condiciones de trabajo: de los contenidos tradicionales a la nueva extensión material del convenio colectivo". En: Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negociada. XIII Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Castells, Manuel (2000). La era de la información (vol. 1). Madrid: Alianza Editorial.
- Chacartegui Jávega, Consuelo; Valle Muñoz, Francisco Andrés (2004). "Políticas de flexibilidad". En: Ruiz Viñals, Carmen (coord.). Políticas sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar. Barcelona: Editorial UOC.
- García Serrano, C.; Malo, M. A.; Toharia, L. (2001). La pobreza en España. Un análisis crítico basado en el panel de hogares de la UE (PHOGUE). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Köhler, Holm-Detlev; Martín Artilles, Antonio (2005). Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid: Delta Publicaciones.
- Muñoz de Bustillo, Rafael (dir.) (2003). Nuevos tiempos de actividad y empleo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ramos Martín, Francisco (2004). "Políticas sociolaborales", "Garantía de rentas y protección social" y "Políticas de empleo". En: Ruiz Viñals, Carmen (coord.): Políticas sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar. Barcelona: Editorial UOC.
- Recio, Albert (1995). "La segmentación del mercado de trabajo en España". En: Faustino Miguélez y Carlos Prieto (coords.). Las relaciones laborales en España. Siglo Veintiuno de España Editores, S.A.
- Rifkin, Jeremy (2001). El fin del trabajo. Barcelona: Paidós.
- Toharia, Luis (dir.) (2005). El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Fuentes de información

- Banco de España: www.bde.es
- Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: www.mtas.es
- Observatorio Europeo de Relaciones Laborales: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>
- Presupuestos de la Seguridad Social. Cifras y datos. Ejercicio 2005. Informes y estudios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

Síntesis de tipos de contratos de trabajo (modalidades e incentivos). 2005

Contrato indefinido

Es aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

Formalización. Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc., u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

- Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.
- Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Contrato indefinido de fijos-discontinuos

Es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Formalización. Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y en el que deberá figurar:

- Duración estimada de la actividad.
- Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
- Jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Características

- Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las particularidades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

Contrato indefinido acogido al programa de fomento del empleo para el año 2005

Es aquél que fomenta la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo.

Requisitos de los trabajadores. Encontrarse inscritos en las Oficinas de Empleo y/o estar incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Trabajadoras desempleadas, entre dieciséis y cuarenta y cinco años.
- Trabajadoras desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses.
- Trabajadores desempleados mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco.
- Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y cinco años y hasta los sesenta y cinco.
- Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, así como los perceptores de la renta agraria.
- Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- Trabajadoras desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.
- Trabajadores que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y encuadrados en un régimen por cuenta ajena de Seguridad Social.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal. Ver apartado al respecto).
- Trabajadores que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia de género por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal).

Requisitos de las empresas

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, tanto en la fecha de la concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

Duración. Por tiempo indefinido o duración determinada, en su caso.

Jornada. A tiempo completo o a tiempo parcial.

Incentivos a las empresas. Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, incluidos los fijos discontinuos, celebrados durante el año 2005, darán derecho a bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en función del colectivo a que pertenezcan:

- Trabajadoras desempleadas entre dieciséis y cuarenta y cinco años.
- Trabajadoras desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante un período mínimo de seis meses.
- Trabajadores desempleados mayores de cuarenta y cinco y hasta cincuenta y cinco años.
- Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y cinco y hasta sesenta y cinco años.
- Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.
- Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- Trabajadoras desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.
- Trabajadores que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y encuadrados en un régimen por cuenta ajena de Seguridad Social.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social.
- Trabajadores que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia de género por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.
- Trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años.
- Los contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada o temporales, de las **mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo**, así como la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos darán derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante los doce meses siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo tras el periodo de suspensión del contrato por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, siempre que la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo se produzca en los dos años siguientes a la fecha del parto y éste se hubiera producido con posterioridad al 27 de abril de 2003.

Las cooperativas y las sociedades laborales tendrán derecho a dichas bonificaciones respecto de sus socias trabajadoras o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Exclusión de los Incentivos

- No se concederán estas ayudas cuando se trate de:
 - Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de menores en centros de internamiento a las que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.
 - Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
 - Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido.
 - Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
 - Incorporación de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.
- Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de la Ley 2/2004, del Real Decreto-Ley 9/1997, de la Ley 64/1997, de la Ley 50/1998, de la Ley 55/1999, de la Ley 14/2000, de la Ley 12/2001, de la Ley 24/2001, así como del Real Decreto-ley 16/2001, de la Ley 35/2002, de la Ley 53/2002 y de la Ley 62/2003, quedarán excluidas por un periodo de doce meses, de las bonificaciones contempladas en la Ley 2/2004. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
- Las bonificaciones de los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, y de los celebrados con mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, no serán aplicables a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997.

Incompatibilidad de las ayudas. Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

Contrato indefinido para trabajadores minusválidos

Este tipo de contratación se incentiva en mayor grado para diferenciarla de la contratación de trabajadores que no tienen disminuida su capacidad funcional.

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores con grado mínimo reconocido de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- Estar inscritos en los Servicios Públicos de Empleo.

Requisitos de las empresas

- Cualquier empresa.
- Cooperativas de trabajo asociado.
- Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota a la Seguridad Social por los sustitutos.
- El incumplimiento de las obligaciones anteriores supondrá la devolución de las ayudas recibidas. El cese voluntario del trabajador no tiene la consideración de incumplimiento.

Duración. Indefinida.

Jornada. A tiempo completo o a tiempo parcial.

Formalización

- Oferta en el Servicio Público de Empleo (con proyecto y memoria de la empresa, en las de nueva creación, indicando características de los puestos de trabajo, capacidad que debe tener el trabajador y porcentaje de minusválidos).

- Contrato escrito en modelo oficial.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- Fotocopia de alta en la Seguridad Social.
- Certificado de Minusvalía.

Incentivos a las empresas

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato en las siguientes cuantías:
 - 70 por 100 por cada trabajador contratado menor de cuarenta y cinco años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 90 por 100.
 - 90 por 100 por cada trabajador contratado mayor de cuarenta y cinco años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 100 por 100.

Deberán aportar en el momento de la cotización un Boletín anexo para reflejar las bonificaciones. Estas bonificaciones se mantendrán cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial.

- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores minusválidos.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades, en la cuota íntegra, la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
- Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

Las subvenciones y bonificaciones no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido, así como en el supuesto de vinculación anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formación del contrato.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años, ambos inclusive.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años de edad.
 - Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
 - Trabajadores minusválidos.
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2005.

Requisitos de las empresas. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

No se tendrá en cuenta este requisito en los supuestos de despidos colectivos, cuando la realización de estos tipos de «contratos de fomento de la contratación indefinida» haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo.

Formalización. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

Incentivos durante el año 2005

- Los contratos indefinidos iniciales, a tiempo completo o a tiempo parcial, que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2005, bajo esta modalidad, pueden acogerse a los incentivos a la contratación indefinida para el colectivo a que pertenezca el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para las empresas (ver apartado correspondiente en cada caso).
- Las transformaciones en indefinidos, a tiempo completo o parcial, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos, que se realicen hasta el 31 de diciembre de 2005 de los contratos de duración determinada o temporales celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2005, así como las de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato (Ver apartado «Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación»).

Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

Características

- Los contratos de duración determinada o temporales celebrados a tiempo completo o parcial con anterioridad al 1 de enero de 2005 que se transformen en indefinidos, incluida la modalidad de fijo-discontinuo, antes de 31 de diciembre de 2005, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.
- Los contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que se transformen en indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2005, a tiempo completo o parcial, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato. Si la transformación es de contratos en prácticas o de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.
- La transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales de las mujeres trabajadoras, suscritos con anterioridad al 1 de enero de 2005 y que hubieran sido suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, cuando se produzca la reincorporación, y antes del transcurso de un año desde ésta, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante 18 meses. Cuando el contrato temporal se haya suscrito con posterioridad al 1 de enero de 2005, la transformación en indefinido tendrá una bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses. En ambos casos el parto debe producirse con posterioridad al día 27 de abril de 2003 y la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo debe producirse en los dos años posteriores.

Mantenimiento de bonificaciones. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando este haya extinguido voluntariamente un contrato, acogido a medidas previstas en los programas anuales de fomento de empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, entro del mismo grupo de empresas.

En ese caso al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento de empleo por la misma contratación no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

Exclusión e incompatibilidad de las ayudas y requisitos que deben cumplir las empresas. Son los indicados para los Contratos Indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2005.

Contrato para la formación

Tiene por objeto la adquisición de la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal, o en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Requisitos de los trabajadores

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:
 - Minusválidos.
 - Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de autorización de residencia y de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para desempeñar el puesto de trabajo.
 - Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
 - Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
 - Los que se incorporen como alumno-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

Duración

- No podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se establezca atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar otra duración, que en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- Cuando el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario en los convenios. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores para la formación que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos para la formación celebrados en fraude de ley.
- El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

La suspensión de los contratos para la formación en virtud de las causas previstas en los arts. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

Jornada. La establecida a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).

Formalización

- El empresario deberá cumplimentar, en todo caso, los datos relativos al centro de formación y acompañar al contrato de trabajo la “comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación”. Esto no será de aplicación cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en cuyo caso se entiende cumplido el requisito de formación teórica. En este supuesto, el empresario deberá adjuntar al contrato de trabajo una copia de la citada certificación. Asimismo, en el lugar reservado en el contrato para la cumplimentación del nombre o razón social del centro de formación, deberá constar lo siguiente: “Sin necesidad de formación teórica por haber realizado curso FPPO”.
- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al correspondiente Servicio Público de Empleo, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación. El empresario queda obligado a comunicar la terminación de los contratos en el plazo de diez días siguientes a la terminación.

- Si el empresario no ha cumplimentado los datos relativos al centro de formación o no acompaña la comunicación de acuerdo para formación teórica o, en su caso, la copia de la certificación que acredita que el trabajador ha realizado un curso de formación profesional ocupacional, dispondrá de un plazo de diez días para subsanar la citada deficiencia.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Servicio Público de Empleo Estatal en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en aprendizaje y para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y de no haber agotado el período máximo de formación con un contrato anterior. El Servicio Público de Empleo Estatal emitirá dicha certificación en el plazo de diez días, transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse por dichos incumplimientos.
- El empresario entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará las prórrogas de dichos contratos, así como la denuncia de los mismos.

El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre estos elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos. Ver apartado “Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”.

Características del puesto de trabajo. La formación práctica que se desarrollará con ocasión de la realización del trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato deberá realizarse bajo la tutela del empresario o de un trabajador con la cualificación o experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación salvo que se determine un número distinto en los Convenios Colectivos.

Retribución del trabajador. La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Número máximo de contratos para la formación por empresa

- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, o en su defecto, en los sectoriales de ámbito inferior así como en los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- Cuando en los convenios colectivos de los apartados anteriores no se determinara el número máximo de contratos para la formación que cada empresa pueda realizar en función de su plantilla, dicho número, en función del número de trabajadores por centro de trabajo.
- Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.
- Para determinar el número máximo de trabajadores a contratar por centro de trabajo, se computarán los trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997 y vigentes en el momento de efectuarse el cómputo.
- Los trabajadores minusválidos contratados en aprendizaje o para la formación, no se computarán para determinar el número máximo de éstos que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- El número máximo de contratos para formación por centro de trabajo, no será de aplicación a los contratos celebrados para la formación en el marco de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, programas de garantía social organizados por las administraciones educativas, así como a las contrataciones realizadas por empresas que dispongan de escuelas de formación.

Formación teórica

- La formación teórica de los contratos para la formación estará constituida por los contenidos teóricos de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.
- Hasta que se aprueben los contenidos específicos a impartir en el contrato para la formación, se mantendrán los elaborados con carácter de estructura mínima orientativa para los contratos de aprendizaje.
- El tiempo dedicado a la formación teórica que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.
- Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.
- Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.
- La formación teórica podrá ser presencial o a distancia.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Seguridad Social

- Contingencias que tienen cubiertas estos trabajadores.
 - La protección social incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por enfermedad común o accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por riesgo durante el embarazo y maternidad, pensiones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.
- Cotización a la Seguridad Social.
 - La cotización a la Seguridad Social durante 2005, consistirá en una cuota única mensual, distribuida de la siguiente forma:
 - Por contingencias comunes 31,60 euros de los que 26,35 euros corresponden al empresario y 5,25 euros al trabajador.
 - Por contingencias profesionales 3,63 euros a cargo del empresario, de los que 2,04 euros corresponderán a incapacidad temporal y 1,59 euros a incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
 - La cuota al Fondo de Garantía Salarial será de 2,02 euros/mes a cargo de la empresa.
 - La cotización a Formación Profesional será de 1,11 euros/mes, de los que 0,97 euros corresponderán al empresario y 0,14 euros al trabajador.
 - Las retribuciones en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente. Los tipos son los establecidos con carácter general.
 - Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para estos contratos.

Contrato en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores **con título** universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

Requisitos de los trabajadores

- Tener alguna de las titulaciones siguientes:
 - Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto.
 - Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico.
 - Técnico o Técnico superior de Formación Profesional reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP1) y Técnico Especialista (FP2).
 - Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
- No haber transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los correspondientes estudios, o desde la convalidación de los estudios en España, en caso de haber obtenido la titulación en el extranjero, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.

Requisitos del puesto de trabajo. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior, se podrá determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

Duración

- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de prácticas a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos en prácticas celebrados en fraude de ley.
- La suspensión de los contratos en prácticas en virtud de las causas previstas en los arts. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

Período de prueba. Está en función de la titulación del trabajador y como máximo, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, será de:

- Un mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada).
- Dos meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada).

Jornada. A tiempo completo o a tiempo parcial

Formalización

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Asimismo el empresario deberá comunicar el contenido del contrato y sus prórrogas al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Servicio Público de Empleo correspondiente, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación a realizar.
- El Servicio Público de Empleo correspondiente tendrá un plazo de 10 días para emitir el certificado. Transcurrido el mismo sin contestar el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pueda derivarse.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos . Ver apartado “Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”.

Retribución mínima de los trabajadores

Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 ó el 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado. determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social

Es aquél que fomenta la contratación de los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.

Requisitos de los trabajadores. Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La situación de exclusión social se acreditará por los correspondientes Servicios Sociales y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- Personas que no pueden acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex-reclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/02, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex-internos.

Requisitos de las empresas

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, tanto en la fecha de la concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

Duración. Por tiempo indefinido o determinado.

Jornada. A tiempo completo o a tiempo parcial.

Formalización. Contrato escrito en modelo oficial, establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Incentivos a las empresas. Las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten a este colectivo podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100 por un máximo de veinticuatro meses. Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma entidad o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará igualmente el máximo de 24 meses desde la fecha inicial del primer contrato.

Exclusión de los incentivos

- No se concederán estas ayudas cuando se trate de:
 - Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de menores en centros de internamiento a las que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.
 - Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
 - Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido.
 - Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
 - Incorporación de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.
- Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de la Ley 2/2004, del Real Decreto-Ley 9/1997, de la Ley 64/1997, de la Ley 55/1999, de la Ley 14/2000, de la Ley 12/2001, de la Ley 24/2001, así como del Real Decreto-ley 16/2001 y de la Ley 35/2002, de la Ley 53/2002 y de la Ley 62/2003, quedarán excluidas por un periodo de doce meses, de las bonificaciones contempladas en la Ley 2/2004. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
- Las bonificaciones de los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, y de los celebrados con mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, no serán aplicables a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997.

Contrato de obra o servicio determinado

Es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con este tipo de contrato.

Duración

- Por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término, estos deberán considerarse de carácter orientativo.
- Si fuere superior a un año, para proceder a la extinción del contrato se necesita preaviso con 15 días de antelación a la finalización de la obra o servicio. Si se incumpliera por parte del empresario, existe obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.
- Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.
- Se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba.
 - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

Jornada. A tiempo completo o a tiempo parcial.

Formalización. Por escrito, y deberá especificar e identificar suficientemente con precisión y claridad el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata. El empresario deberá comunicar el contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación en el correspondiente Servicio Público de Empleo.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos. Ver apartado “Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”.

Indemnización. A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que le sea de aplicación.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

Duración

- Máxima de seis meses dentro de un período de doce meses. Por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos, el período dentro del cual se puedan realizar y la duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse. En ese caso los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido, ni, como máximo, doce meses.
- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.
- Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.
- Este contrato se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba.
 - Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.
 - Los contratos en fraude de ley.

Jornada. A tiempo completo o a tiempo parcial.

Formalización. Por escrito, si su duración es superior a cuatro semanas, o se concierten a tiempo parcial, explicando las causas o circunstancias que lo justifique y duración del mismo. El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al correspondiente Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación. Igualmente, deberá comunicar la prórroga que se acuerde, en su caso.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos. Ver apartado “Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”.

Indemnización. A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que le sea de aplicación.

Contrato por interinidad

Este contrato tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, así como para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Duración

- Mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva del puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que en este último supuesto pueda ser superior a tres meses. En los procesos de selección de las Administraciones Públicas, la duración coincidirá con el tiempo previsto para la realización de dichos procesos.
- Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; por el transcurso del plazo de tres meses establecido para la selección o promoción o el que resulte de aplicación en los supuestos de contratos celebrados por las Administraciones Públicas. No hay necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario.
- Se transforma en indefinido:
 - Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
 - Los contratos celebrados en fraude de ley.

Jornada

- El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:
 - Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
 - Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, así como de guarda legal para el cuidado directo de algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico, o para el cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Formalización

Por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna. El empresario deberá comunicar el contrato al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de los 10 días siguientes a su celebración.

Incentivos para la empresa a los contratos de interinidad. Los contratos de interinidad darán derecho a bonificaciones en función del colectivo a que pertenezca la persona contratada:

- Incentivos a los contratos de interinidad por excedencia para cuidado de hijo o de un familiar.
- Incentivos a los contratos de sustitución por suspensión del contrato durante los periodos de descanso maternal, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y riesgo durante el embarazo.
- Incentivos a los contratos de interinidad con trabajadores discapacitados desempleados para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal.
- Incentivos a los contratos de interinidad celebrados con trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en formación.
- Incentivos a los contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos. Ver apartado “Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.”

Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Esta medida tiene por finalidad la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años. En los supuestos que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de 65 años, por la realización de determinados trabajos, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años.

Requisitos de los trabajadores

- Al trabajador que se jubila le debe faltar como máximo un año para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- El trabajador que le sustituya debe figurar inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo.

Requisitos de las empresas

- La empresa procederá a la celebración de un contrato por cualquiera de las modalidades vigentes de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad de “Contrato eventual por circunstancias de la producción”.
- Si durante la vigencia de la contratación de un trabajador en sustitución se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo en el plazo máximo de quince días, por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo en el supuesto de fuerza mayor. La falta de sustitución del trabajador cesado, supone a la empresa abonar al INSS la prestación devengada por el trabajador sustituido, desde el momento del cese del trabajador contratado.
- Comunicar a los representantes legales de los trabajadores estas contrataciones en un plazo no superior a diez días.

Duración. Como mínimo un año.

Formalización

- Contrato por escrito (cualquier modalidad vigente excepto contratación a tiempo parcial y contrato eventual por circunstancias de la producción), indicando el nombre del trabajador que se sustituye.
- Entrega al trabajador que se jubila de una copia del contrato para que lo presente en la Entidad Gestora que le corresponda para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos. Ver apartado “Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”.

Indemnización. Dependiendo de la modalidad contractual utilizada para celebrar este “contrato en sustitución por anticipación de la edad de jubilación”, a la finalización del mismo, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Contrato de relevo

Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Requisitos de la empresa

- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo de quince días por otro trabajador desempleado.
- Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
- En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la Entidad Gestora el importe de la prestación de la jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

Duración

- La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada anteriormente.

Jornada. Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Formalización

- Por escrito en modelo oficial.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos. Ver apartado “Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”.

Indemnización. A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Jubilación parcial del trabajador sustituido. Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años y, como máximo, hasta el momento de la jubilación total, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada, en su caso, a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo o que tuviere concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Para la determinación de la edad, se tienen en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que correspondan. Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. La pensión de jubilación anticipada y parcial del trabajador sustituido, será compatible con la realización del contrato a tiempo parcial y se reconocerá en las condiciones, cuantía y forma siguientes:

- Tendrá derecho a la referida pensión el trabajador por cuenta ajena, con al menos 60 años, que reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión contributiva de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social de que se trate, con excepción de la edad.
- El trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la Entidad Gestora correspondiente, que una vez tramitado el expediente notificará al trabajador la cuantía de la pensión de jubilación parcial que pudiera corresponderle, cuyo reconocimiento quedará condicionado a la presentación de los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. El derecho a la pensión nacerá en la misma fecha en que entren en vigor los citados contratos.
- La cuantía de la pensión será el resultado de aplicar, a la que le correspondiera de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del régimen de la Seguridad Social de que se trate, el porcentaje de reducción de su jornada, y no podrá ser inferior, en ningún caso, a la que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de sesenta y cinco años. A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.
- Si el trabajador, durante la situación de jubilación parcial, falleciera o se le declarara una incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización, correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde se redujo su jornada y salario, incrementada hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajador durante dicho período a tiempo completo.
- El jubilado parcial tendrá la consideración de pensionista, a efectos de la participación en el pago de las prestaciones farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.
- El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas, de acuerdo con las normas del régimen de Seguridad Social de que se trate. Para la determinación de la base reguladora de la pensión, las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo. Se tomará como período cotizado, a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, el período de tiempo que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada.

Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Duración. Por tiempo indefinido o por duración determinada en aquellos supuestos en los que se prevea tal posibilidad en la correspondiente norma. Si la duración efectiva de estos contratos fuera inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.

- El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Está permitida la celebración a tiempo parcial de las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:
 - Contratación para la realización de una obra o servicio determinado.
 - Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.
 - Contratación para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.
 - Contratos en prácticas.
 - Contrato de relevo.
- No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

Jornada

- **Distribución de la jornada.** La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.
- **Horas extraordinarias.** Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- **Horas complementarias.** Se podrán pactar la realización de horas complementarias entre empresario y trabajador.

Formalización

- Por escrito en el modelo oficial establecido, en el que deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- Comunicación del contrato, así como de las prórrogas del mismo si las hubiere, al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntando una copia básica del mismo firmada por los representantes legales si los hubiere.
- Entrega a los representantes legales de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como la denuncia de los mismos.

Características

- Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo, podrán suscribir voluntariamente con la Entidad Gestora competente un “Convenio Especial” de la Seguridad Social.
- El contrato a tiempo parcial celebrado con el trabajador sustituido con motivo de un contrato de relevo con reducción de entre un 25 y un 85 por 100 de la jornada de trabajo y del salario, es compatible con la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social reconocida al trabajador.
- Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
- En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebre por tiempo determinado o temporal, a la finalización del mismo, si se hubiese formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa. El cambio tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Alta y cotización a la Seguridad Social

- Las solicitudes de afiliación de trabajadores a la Seguridad Social y de Alta, iniciales o sucesivas, deberán formularse por los sujetos obligados, con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador.
- La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón de las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias en el mes que se considere.
- Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Protección Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial. Los trabajadores con contratos a tiempo parcial incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón y de los que, siendo trabajadores por cuenta ajena estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cualquiera que sea la duración de su jornada de trabajo, están protegidos, frente a la totalidad de situaciones y contingencias que se encuentren previstas con carácter general en el respectivo Régimen de la Seguridad Social en que figuren encuadrados y para facilitar su acceso efectivo a las prestaciones se han establecido reglas específicas para el cómputo de los periodos de cotización y para el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones. En materia de protección por desempleo es de aplicación su normativa específica. Las mismas reglas sobre protección social se aplicarán a los trabajadores con contrato de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo.

Contrato temporal de minusválidos

Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores minusválidos.

Requisitos de las empresas

- Cualquier empresa, cualquiera que sea su tamaño, que con posterioridad a 1 de enero de 2004 no hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por amortización de puestos de trabajo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Se consideran incluidas las empresas de nueva constitución.

Duración

- Mínimo 12 meses y máximo 3 años.
- Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido, se podrá prorrogar antes de su finalización, por períodos no inferiores a 12 meses, sin que el período inicial más las prórrogas superen los 3 años.

Jornada. A tiempo completo o a tiempo parcial.

Formalización

- Las empresas deberán contratar a los trabajadores a través del correspondiente Servicio Público de Empleo.
- El contrato se celebrará por escrito en el modelo oficial que se facilita en el Servicio Público de Empleo.
- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al Servicio Público de Empleo.
- El empresario queda obligado a comunicar al Servicio Público de Empleo la terminación de los contratos.
- El trabajador minusválido deberá tener reconocido un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100.

Incentivos a las empresas

- Las empresas que contraten a jornada completa a trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 75 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Dicha reducción será del 100 por 100 para el primer trabajador contratado, siempre que no hayan tenido trabajador alguno a su servicio desde el 1 de enero de 2004.
- En el supuesto específico de que se contrate a mujeres minusválidas, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90 por ciento en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a 45 años y del 80 por ciento en caso de que sea menor de dicha edad.
- No serán de aplicación las anteriores reducciones de cuotas:
 - Por los trabajadores que hayan estado contratados en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2004.
 - A las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de órganos de administración de las empresas, que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con éstos últimos.

Si durante la vigencia de las contrataciones realizadas, la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por necesidad objetiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecte a menos de: 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores; del 10 por 100 del número de trabajadores en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300; de 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas derivadas de estas contrataciones, debiendo ingresar a partir del momento en que se haya producido la amortización, las cuotas empresariales establecidas con carácter general.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos. Por la transformación en contrato indefinido y a jornada a tiempo completo o a tiempo parcial en el modelo oficial correspondiente al vencimiento de la duración inicial del contrato o de las correspondientes prórrogas, las empresas podrán percibir los siguientes incentivos:

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación del 70 o 90 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta (desempleo y formación profesional), si el trabajador es menor o mayor de 45 años, respectivamente, durante toda la vigencia del contrato.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades en la cuota íntegra la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato. Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

Indemnización. A la terminación del contrato, si el empresario no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional en su caso.

Contratos de interinidad con trabajadores discapacitados

Los contratos de interinidad que se celebren con personas minusválidas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Contratos de inserción

La finalidad de los contratos de inserción es la adquisición de experiencia laboral y mejorar la ocupabilidad del desempleado.

Características

- Los contratos que se celebren con trabajadores desempleados inscritos en los Servicios Públicos de Empleo, para participar en programas públicos para la realización de obras y servicios de interés general y social, se regularán bajo la modalidad de contrato temporal de inserción.
- Se concierta por tiempo determinado entre una Administración Pública o entidad sin ánimo de lucro y un demandante de empleo para la realización de una obra o servicio de interés general o social.
- Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde la finalización del anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un periodo superior a nueve meses en los últimos tres años.
- Los servicios públicos de empleo competentes financiarán los costes salariales y de Seguridad Social de estas contrataciones subvencionando, a efectos salariales, la cuantía equivalente a la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador así como los complementos salariales de residencia reglamentariamente establecidos y, a efectos de Seguridad Social, las cuotas derivadas de dichos salarios, todo ello con independencia de la retribución que finalmente perciba el trabajador. La retribución de los trabajadores que se incorporen a estos programas será la que se acuerde entre las partes, sin que pueda ser inferior a la establecida, en su caso, para estos contratos de inserción en el convenio colectivo aplicable.

La incorporación de desempleados a esta modalidad contractual estará de acuerdo con las prioridades del Estado para cumplir las directrices de la estrategia europea por el empleo.

Contratos de trabajo en grupo

Es el contrato de trabajo celebrado entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo los derechos y deberes que como tal le competen.

Características del grupo

- El grupo de trabajadores es contratado como una totalidad.
- El jefe del grupo ostenta la representación de los trabajadores que lo integran respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

Características del empresario. El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el jefe del Grupo.

Otras características

- La forma del contrato puede ser verbal o escrita.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo el contenido del contrato en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación.

La duración puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.

Contratos de trabajo a domicilio

El contrato de trabajo a domicilio es aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.

Requisitos de los trabajadores. Cualquier trabajador.

Requisitos de las empresas. Entregar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

Duración. Por tiempo indefinido o de duración determinada. En este caso a la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

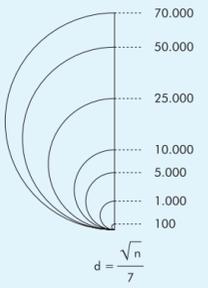
Formalización

- Por escrito, en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral y comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.
- Entrega a los representantes de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.

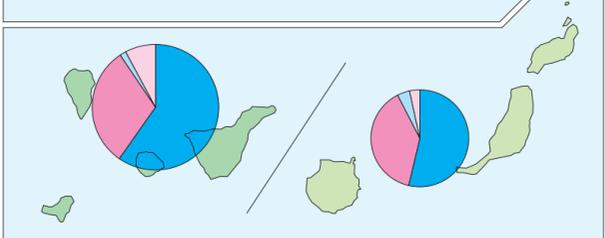
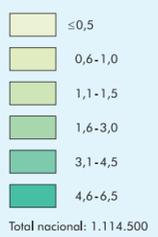
Características. El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

POBLACIÓN ACTIVA EN LA AGRICULTURA

TOTAL POBLACIÓN ACTIVA EN LA AGRICULTURA



POBLACIÓN ACTIVA EN LA AGRICULTURA SOBRE EL TOTAL NACIONAL (en porcentaje)



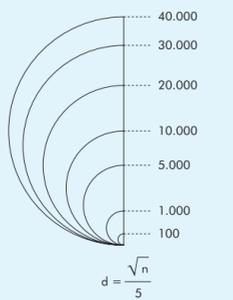
Ceuta y Melilla

ESCALA 1:5.000.000

Fuente de información: Encuesta de Población Activa, INE, 2003

POBLACIÓN ASALARIADA EN LA AGRICULTURA

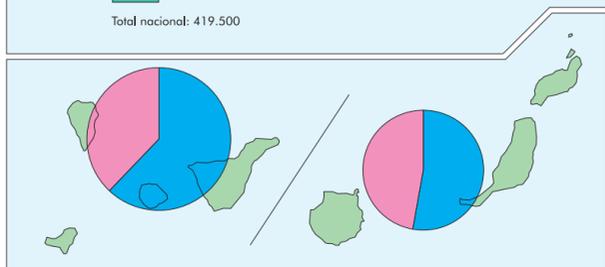
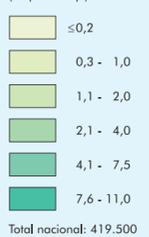
TOTAL POBLACIÓN ASALARIADA EN LA AGRICULTURA



ASALARIADOS



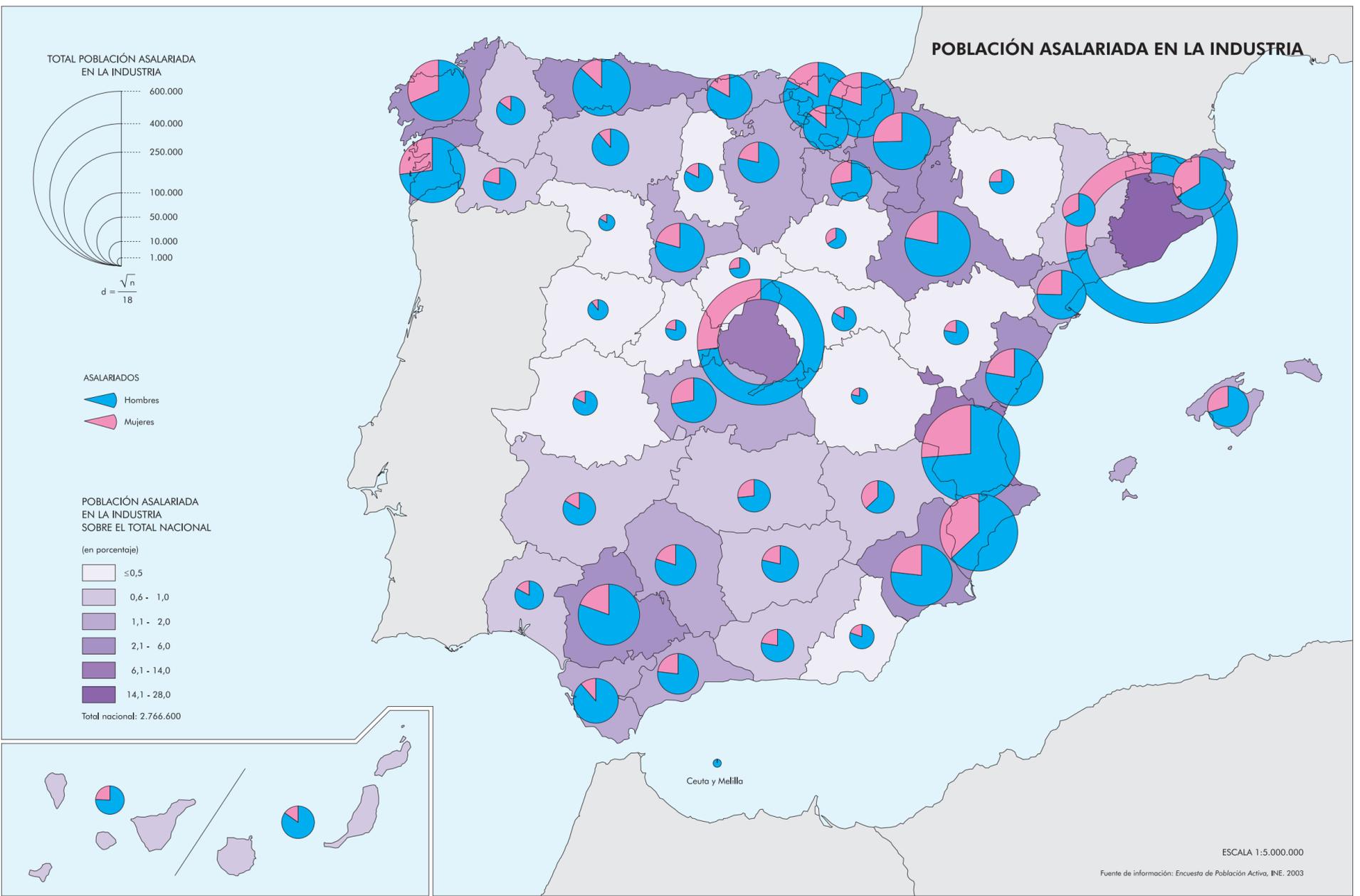
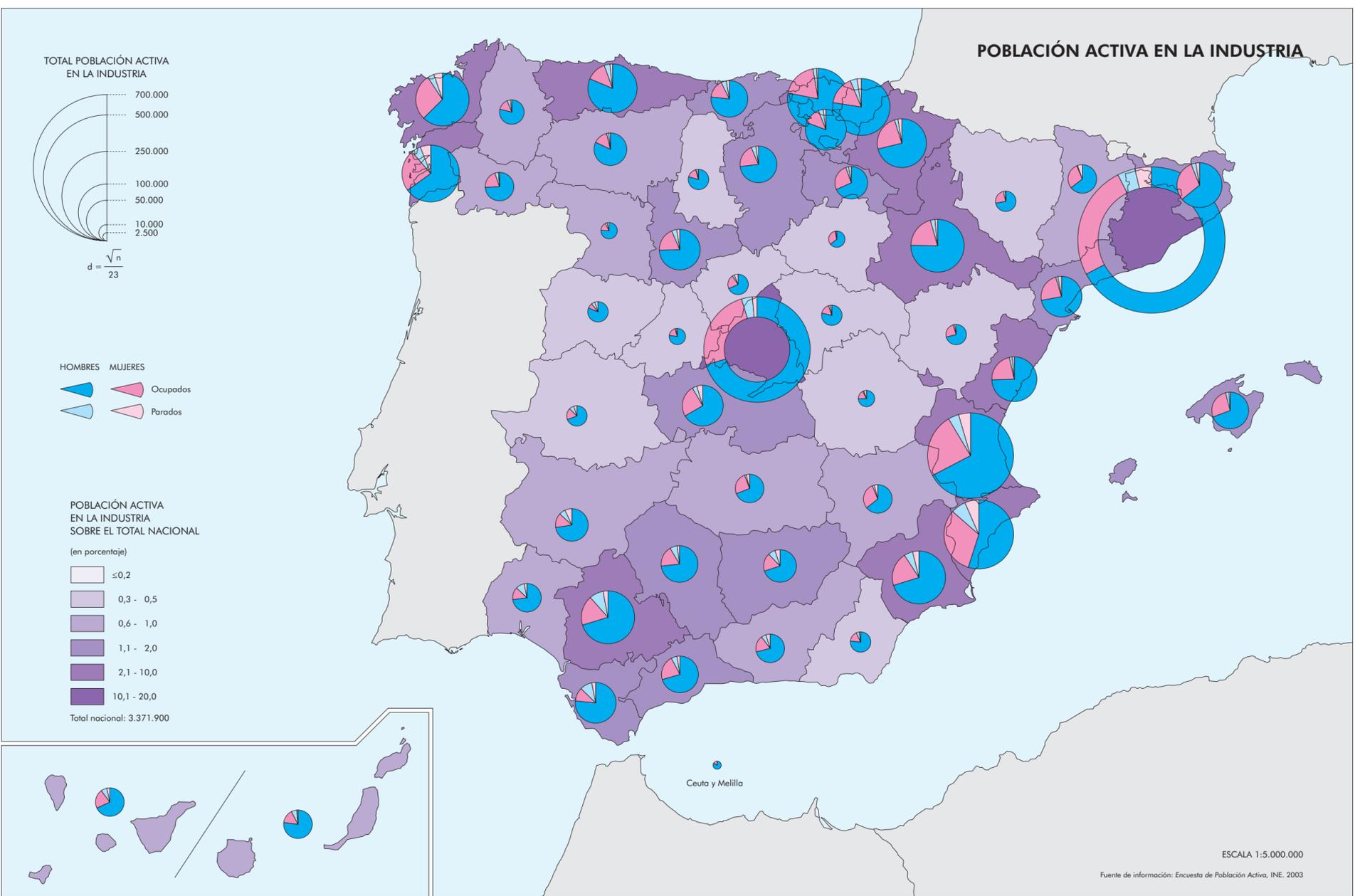
POBLACIÓN ASALARIADA EN LA AGRICULTURA SOBRE EL TOTAL NACIONAL (en porcentaje)

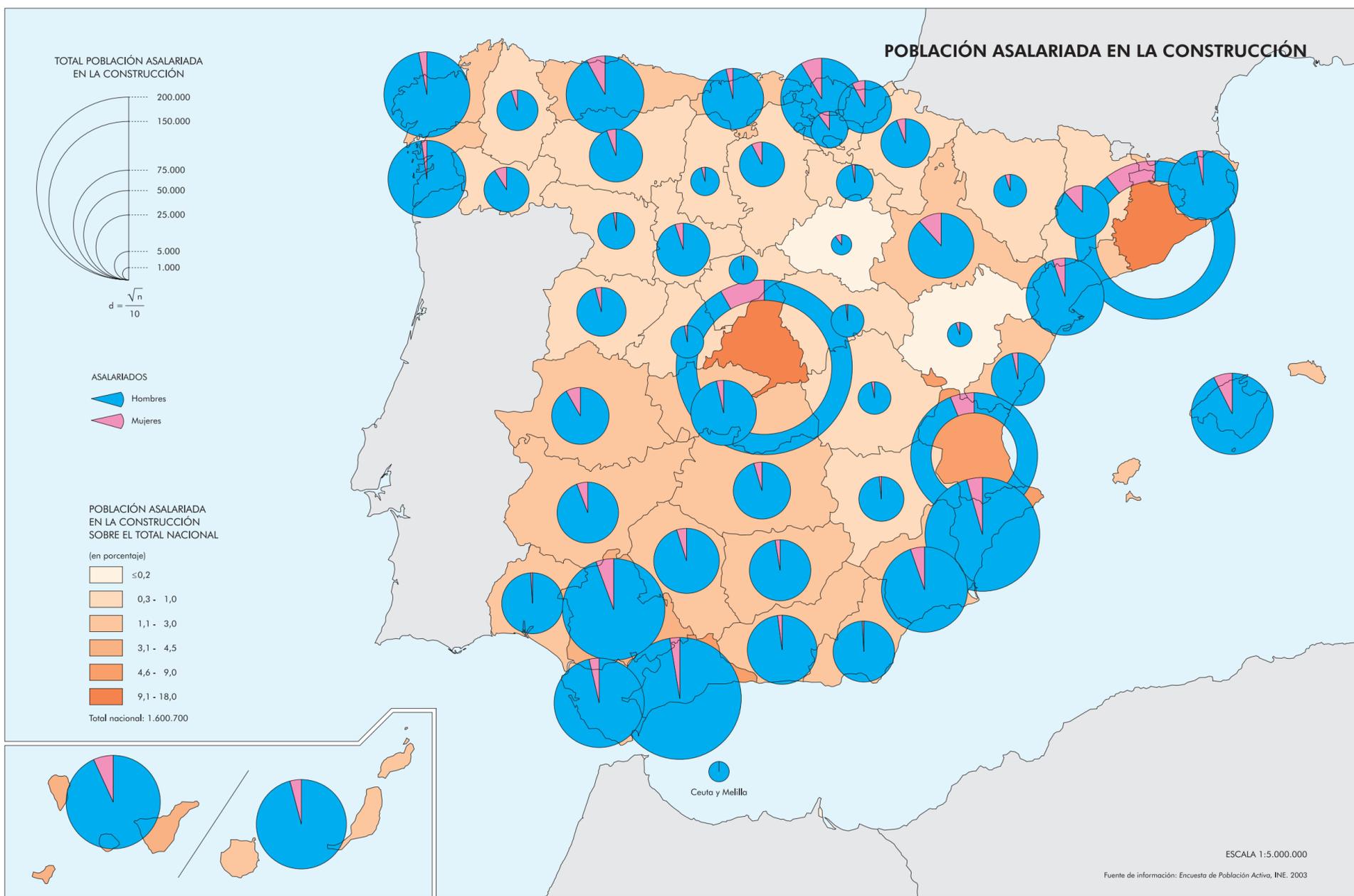
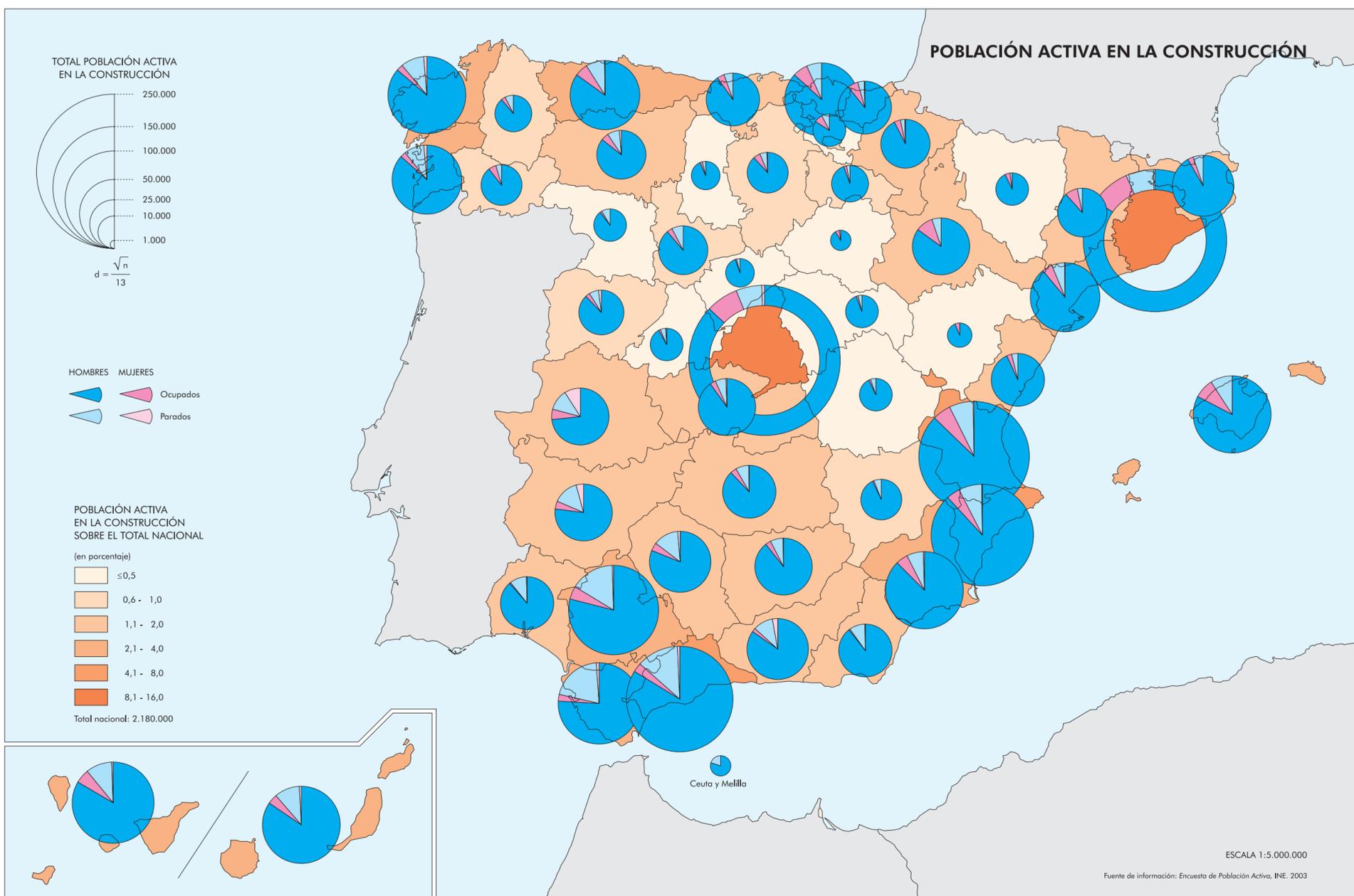


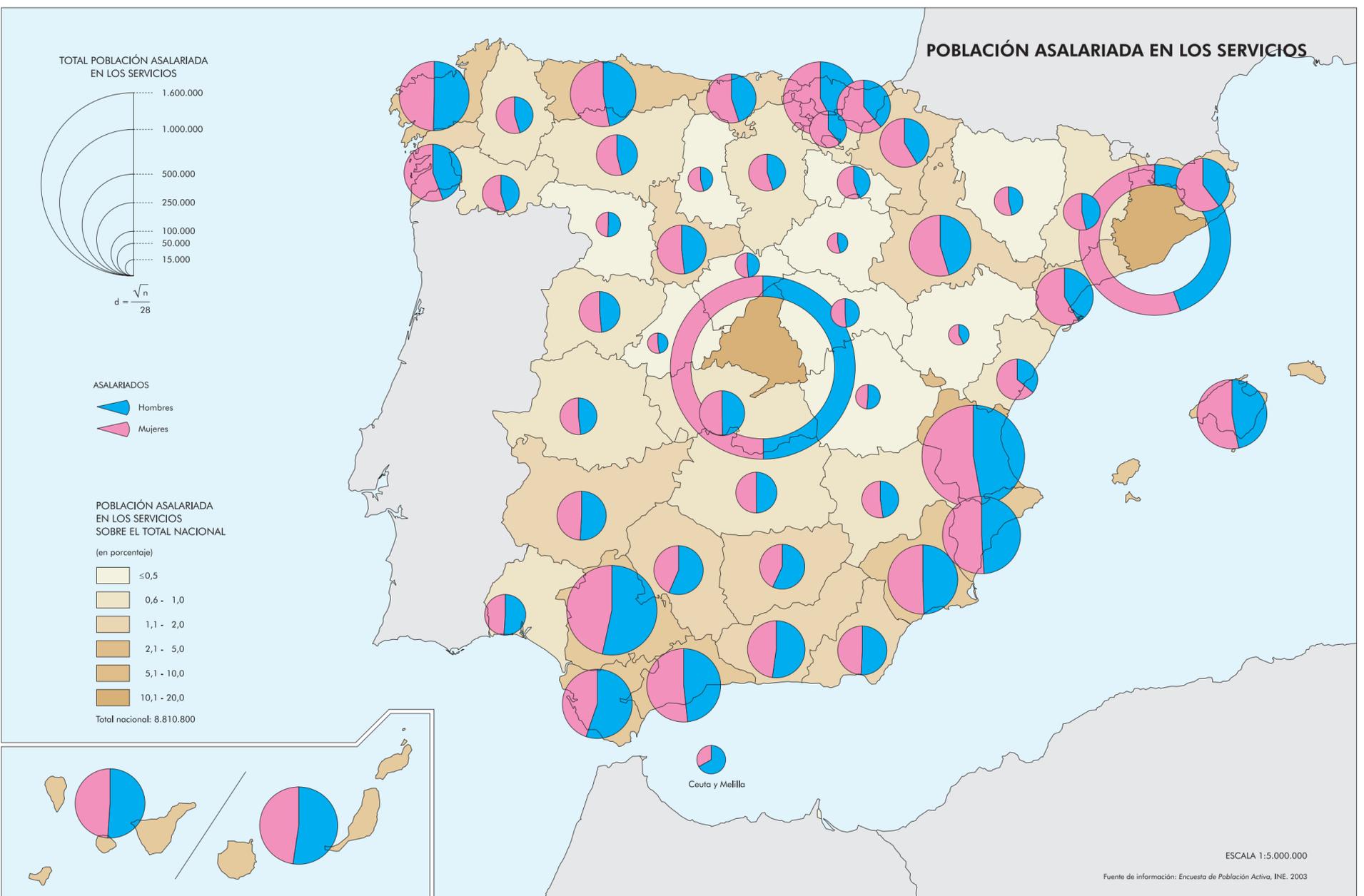
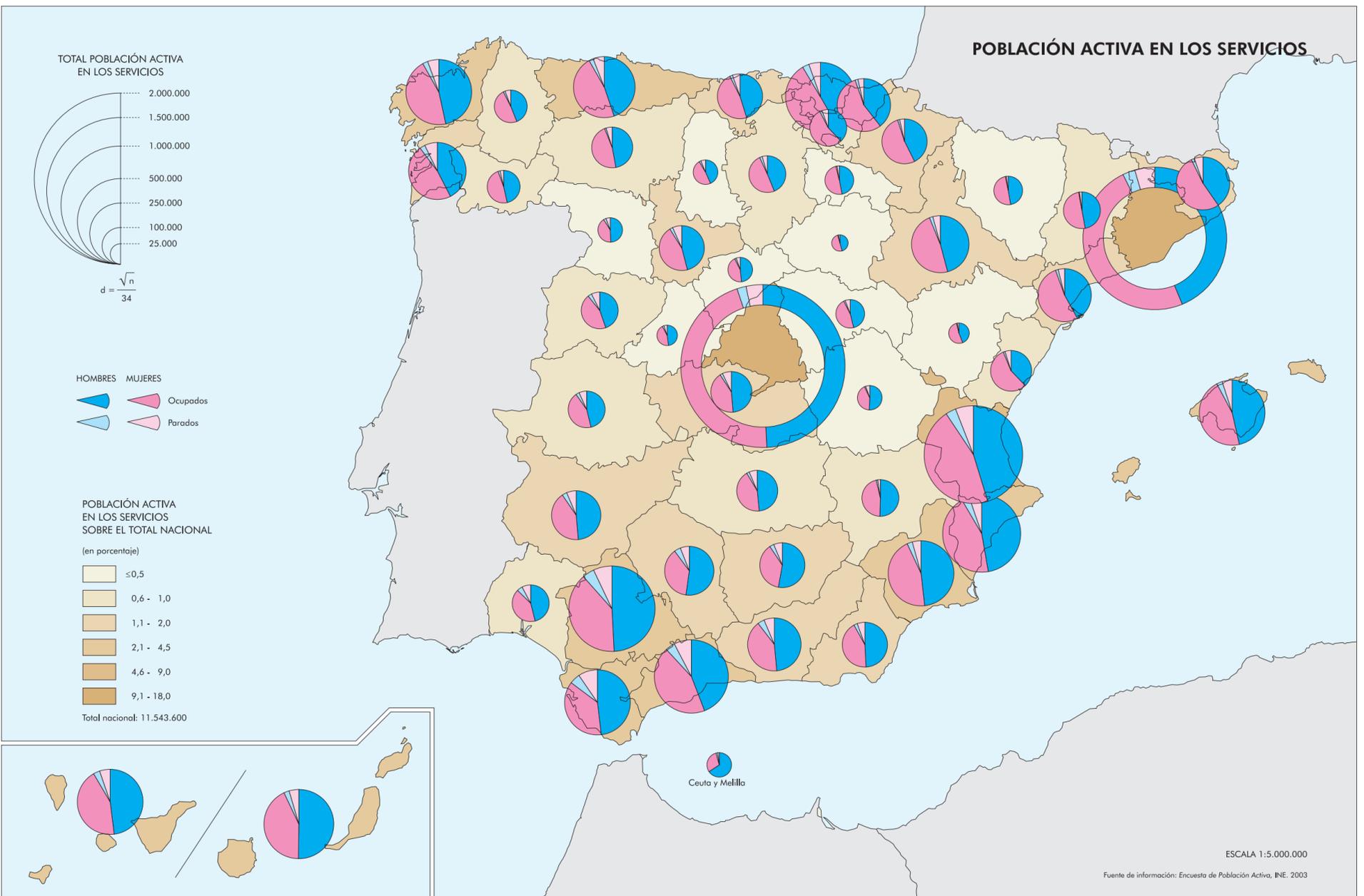
Ceuta y Melilla

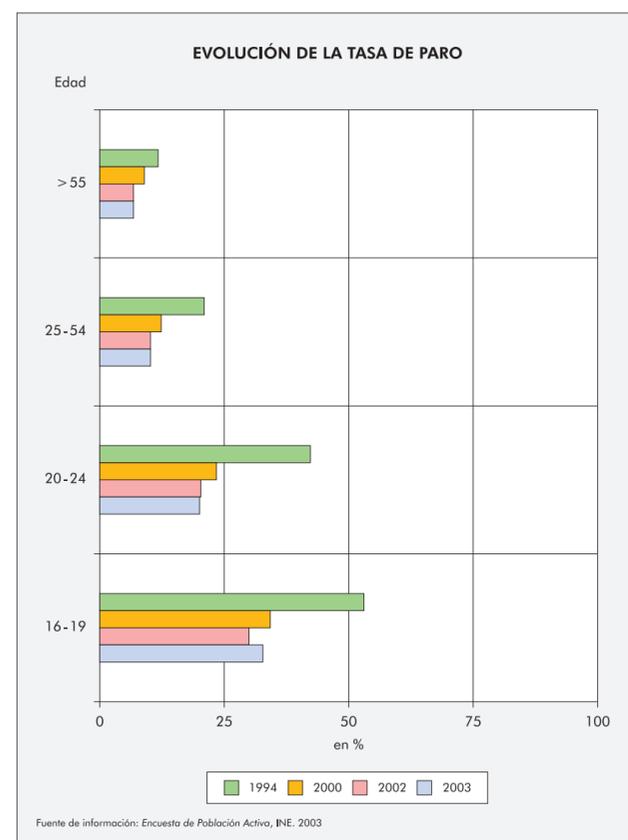
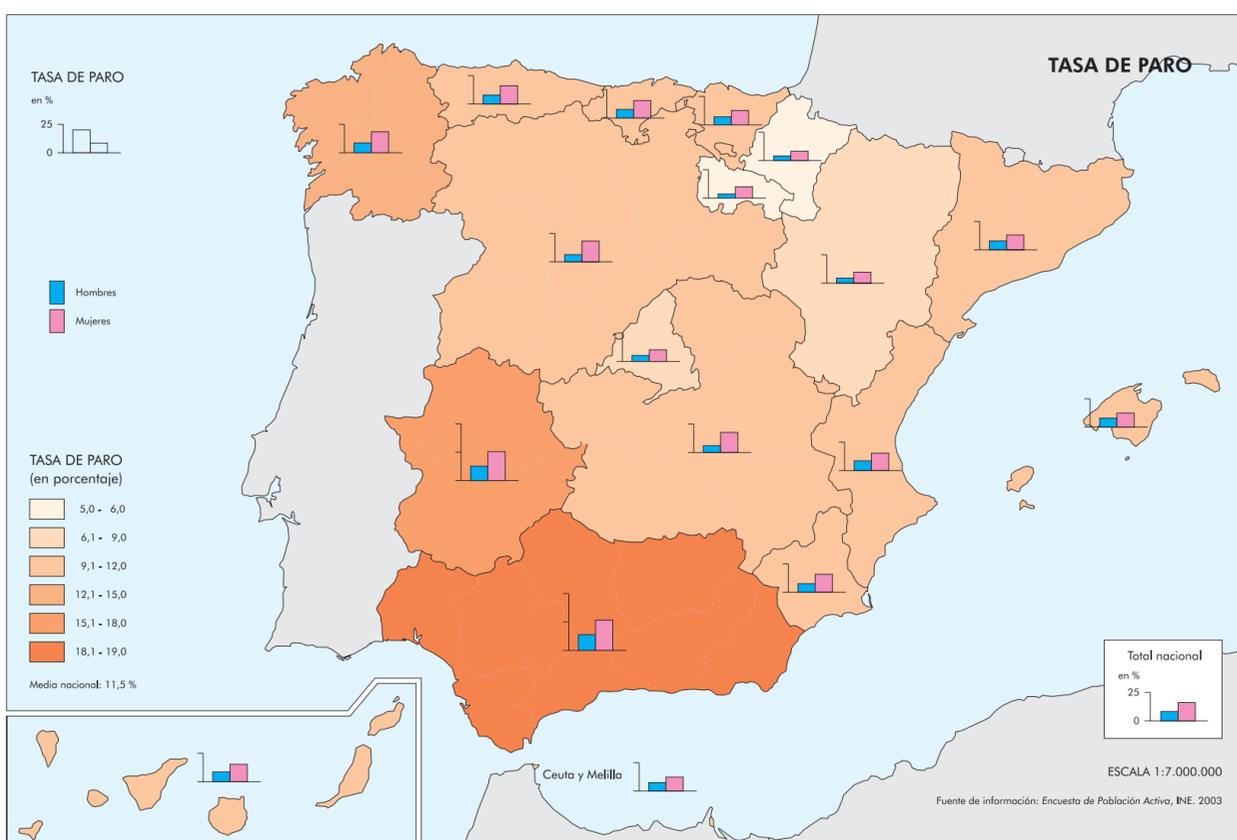
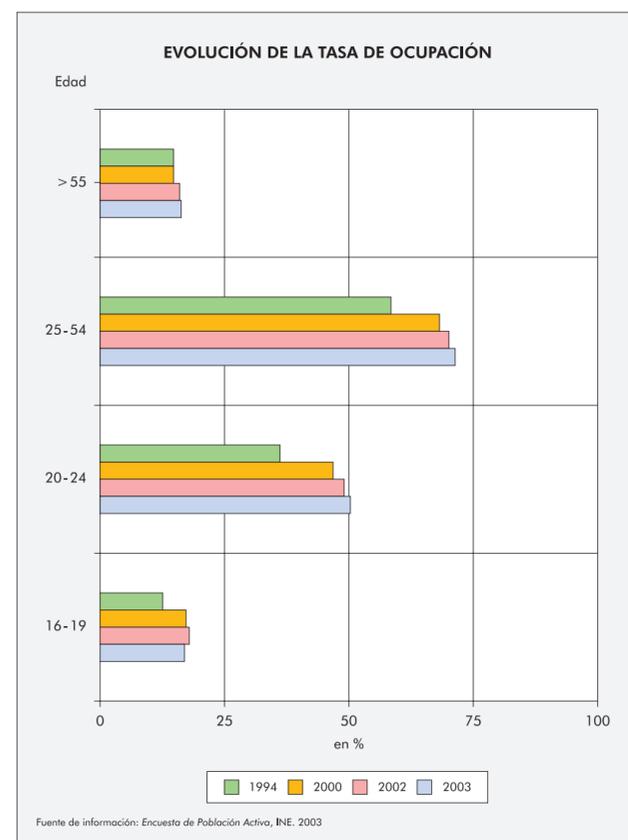
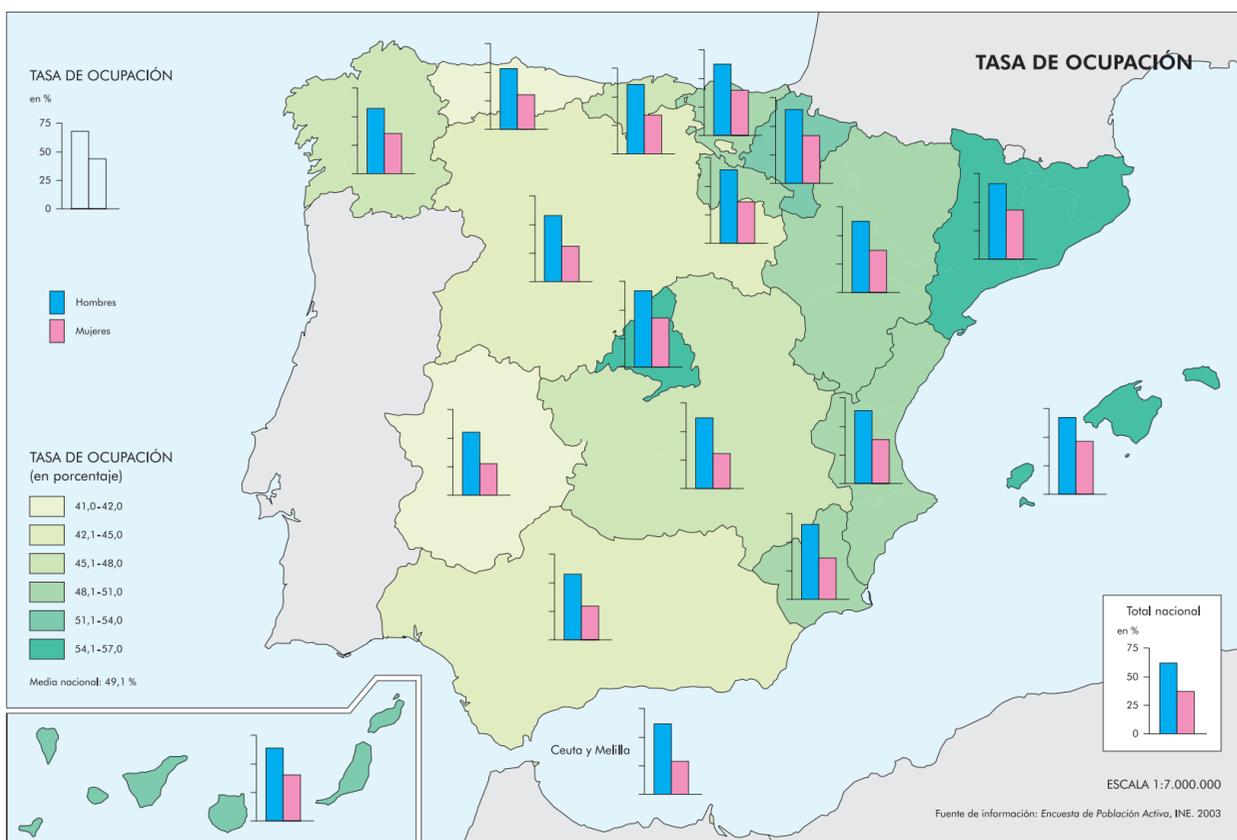
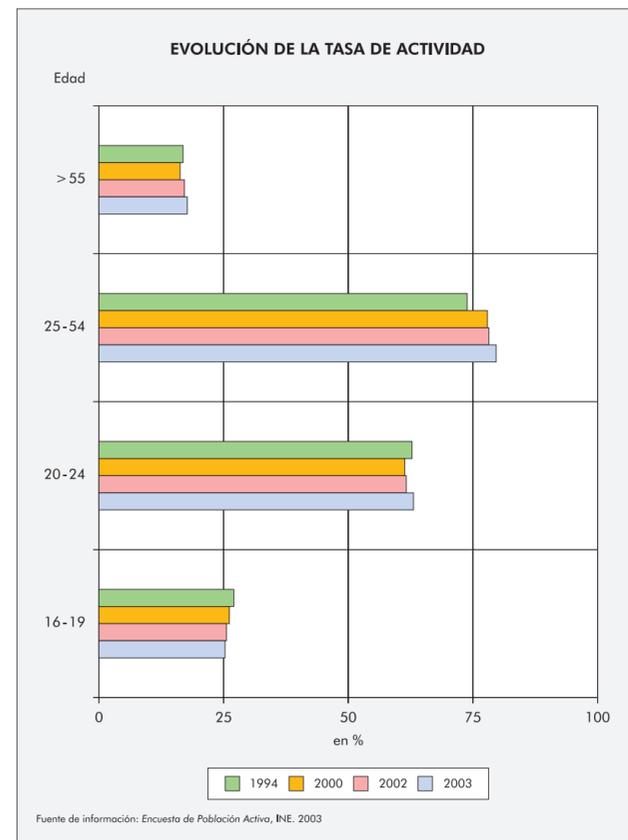
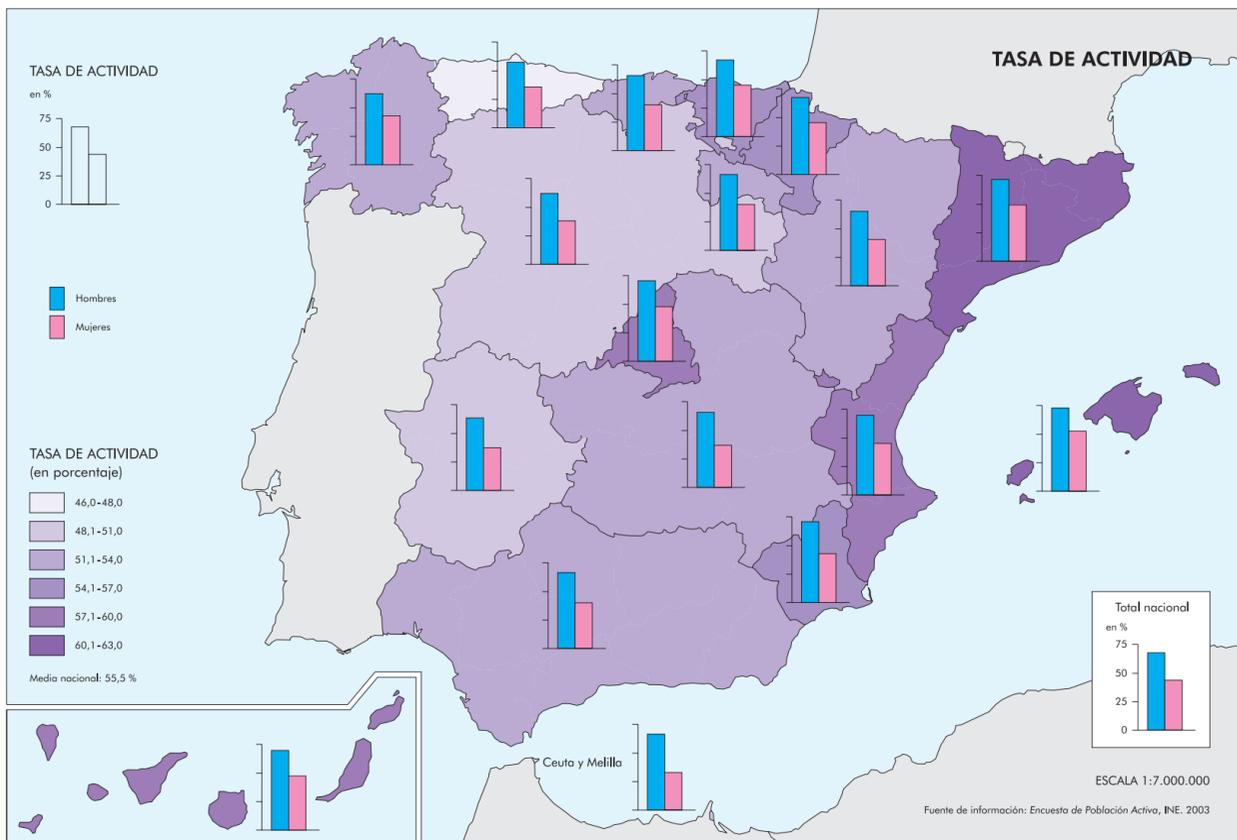
ESCALA 1:5.000.000

Fuente de información: Encuesta de Población Activa, INE, 2003

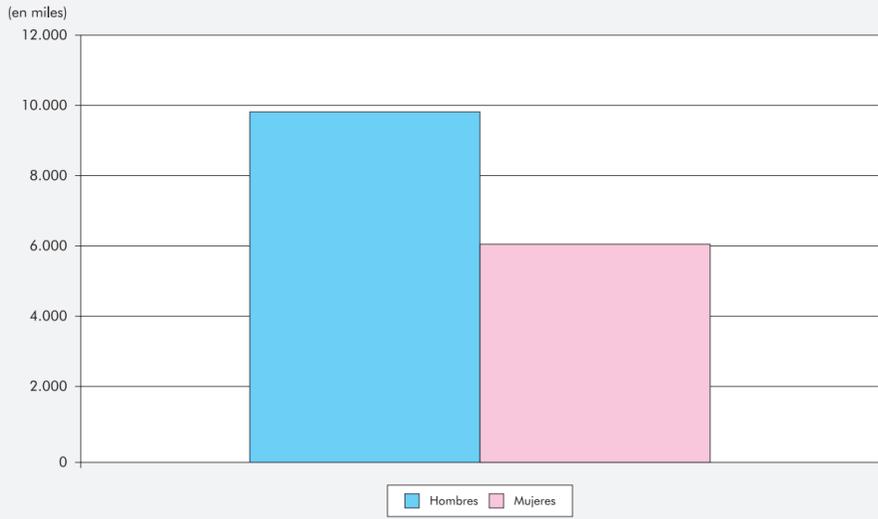






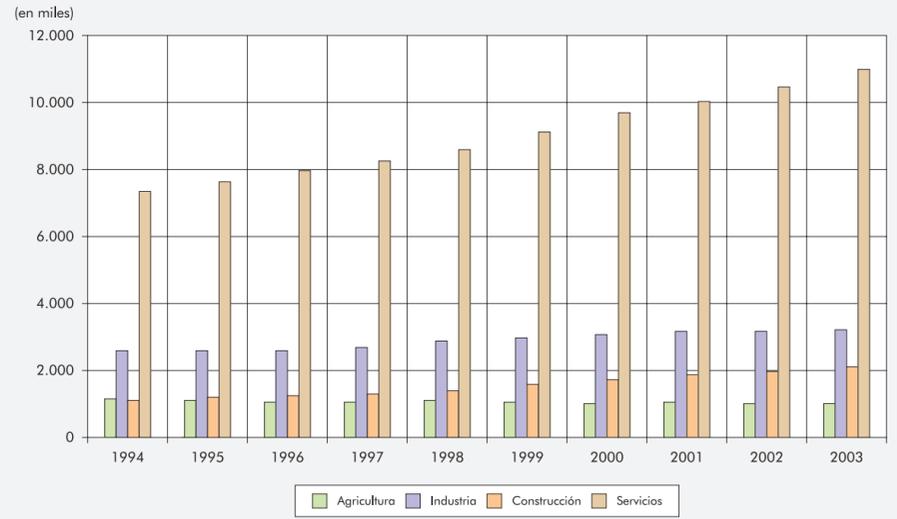


OCUPADOS POR SEXO



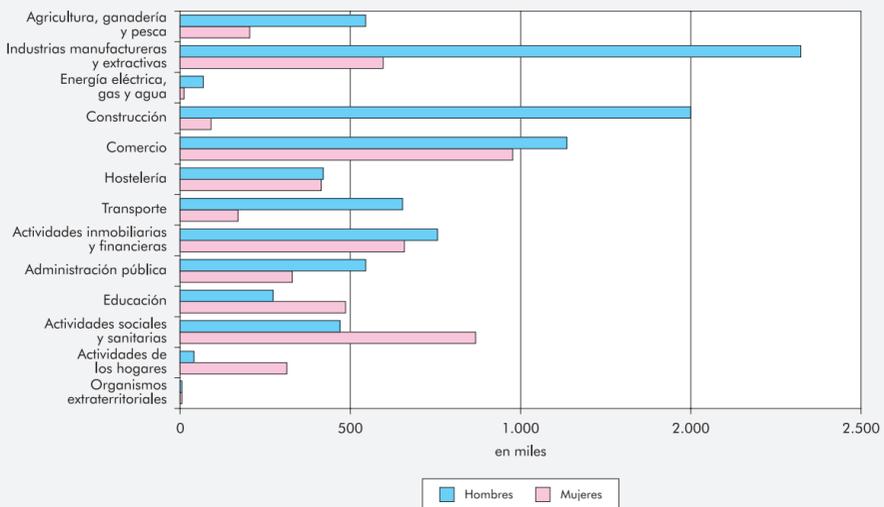
Fuente de información: Encuesta de Población Activa, INE, 2003.

OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO



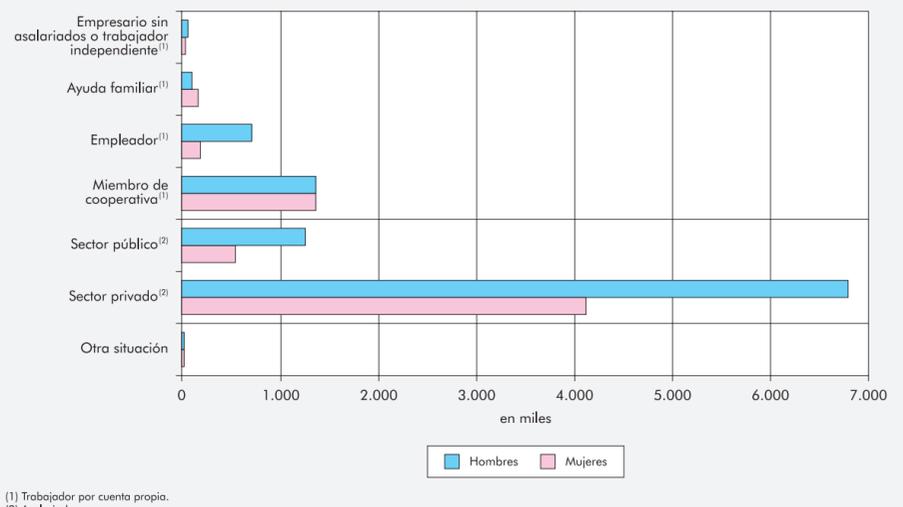
Fuente de información: Encuesta de Población Activa, INE, 2003.

OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD



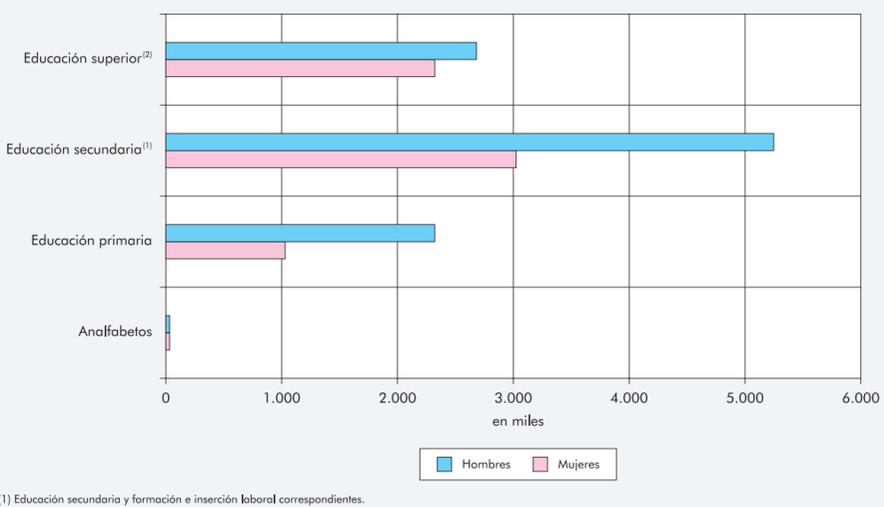
Fuente de información: Encuesta de Población Activa, INE, 2003.

OCUPADOS POR SITUACIÓN PROFESIONAL



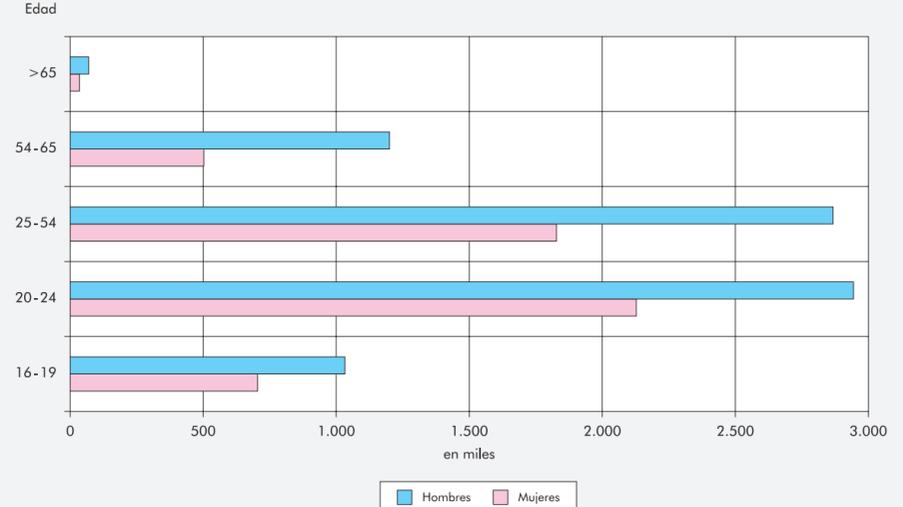
(1) Trabajador por cuenta propia.
(2) Asalariado.
Fuente de información: Encuesta de Población Activa, INE, 2003.

OCUPADOS POR NIVEL DE FORMACIÓN



(1) Educación secundaria y formación e inserción laboral correspondientes.
(2) Educación superior y doctorado.
Fuente de información: Encuesta de Población Activa, INE, 2003.

OCUPADOS POR GRUPOS DE EDAD



Fuente de información: Encuesta de Población Activa, INE, 2003.

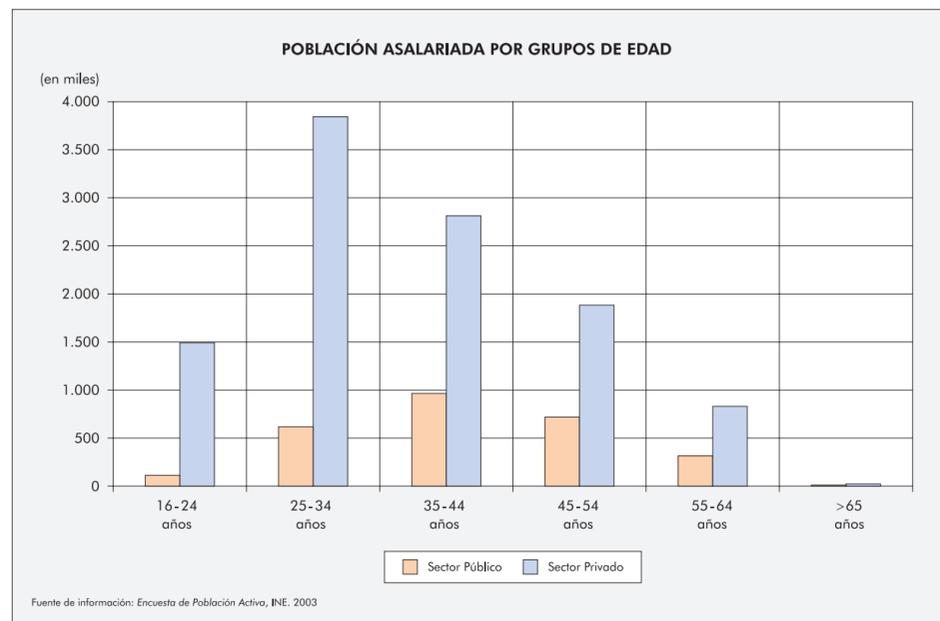
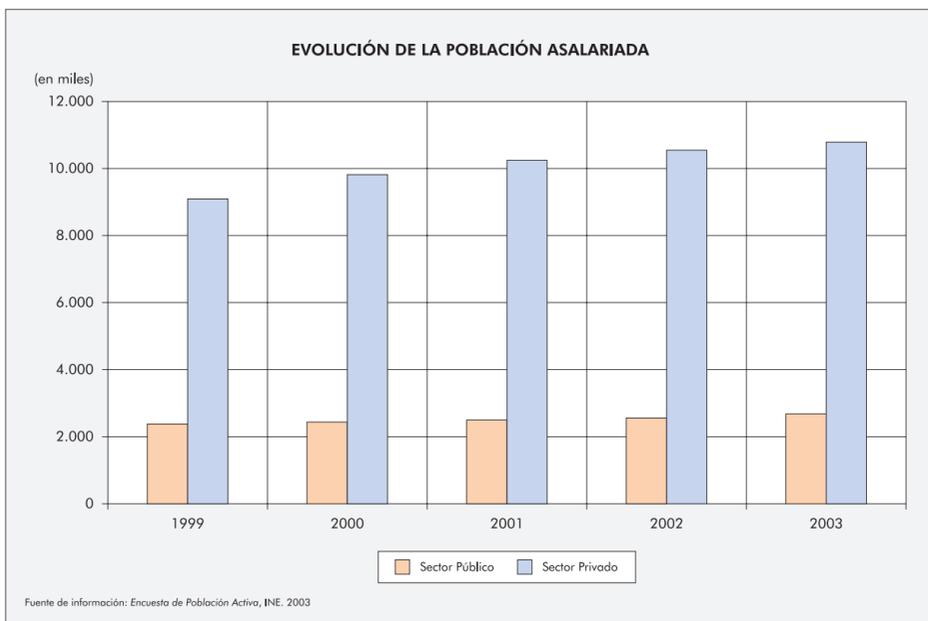
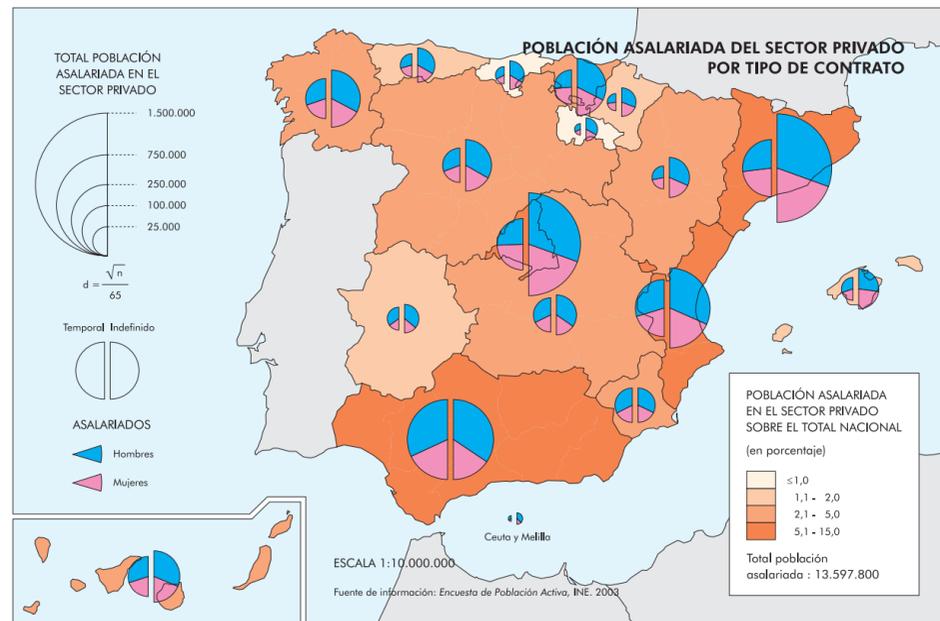
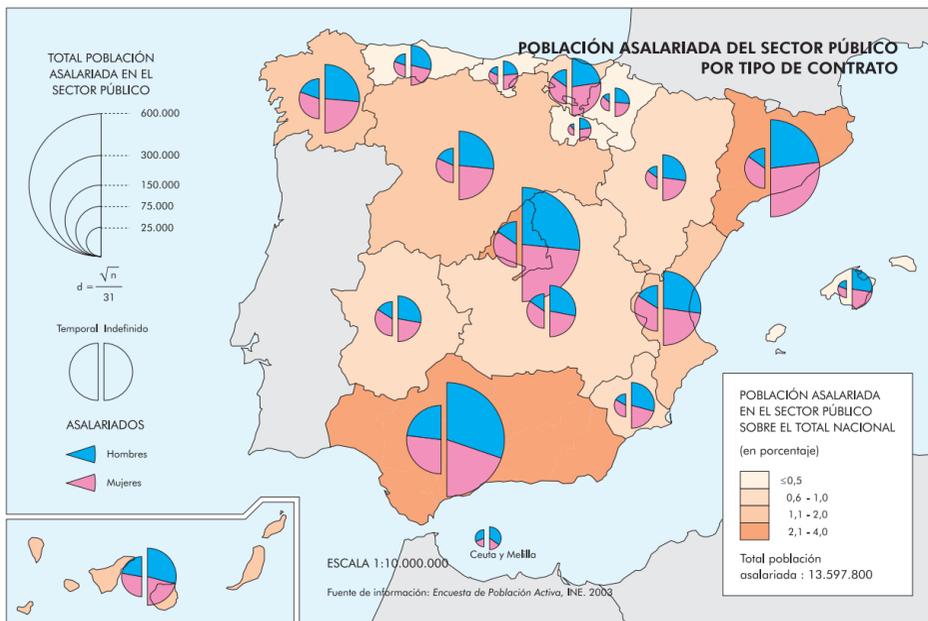
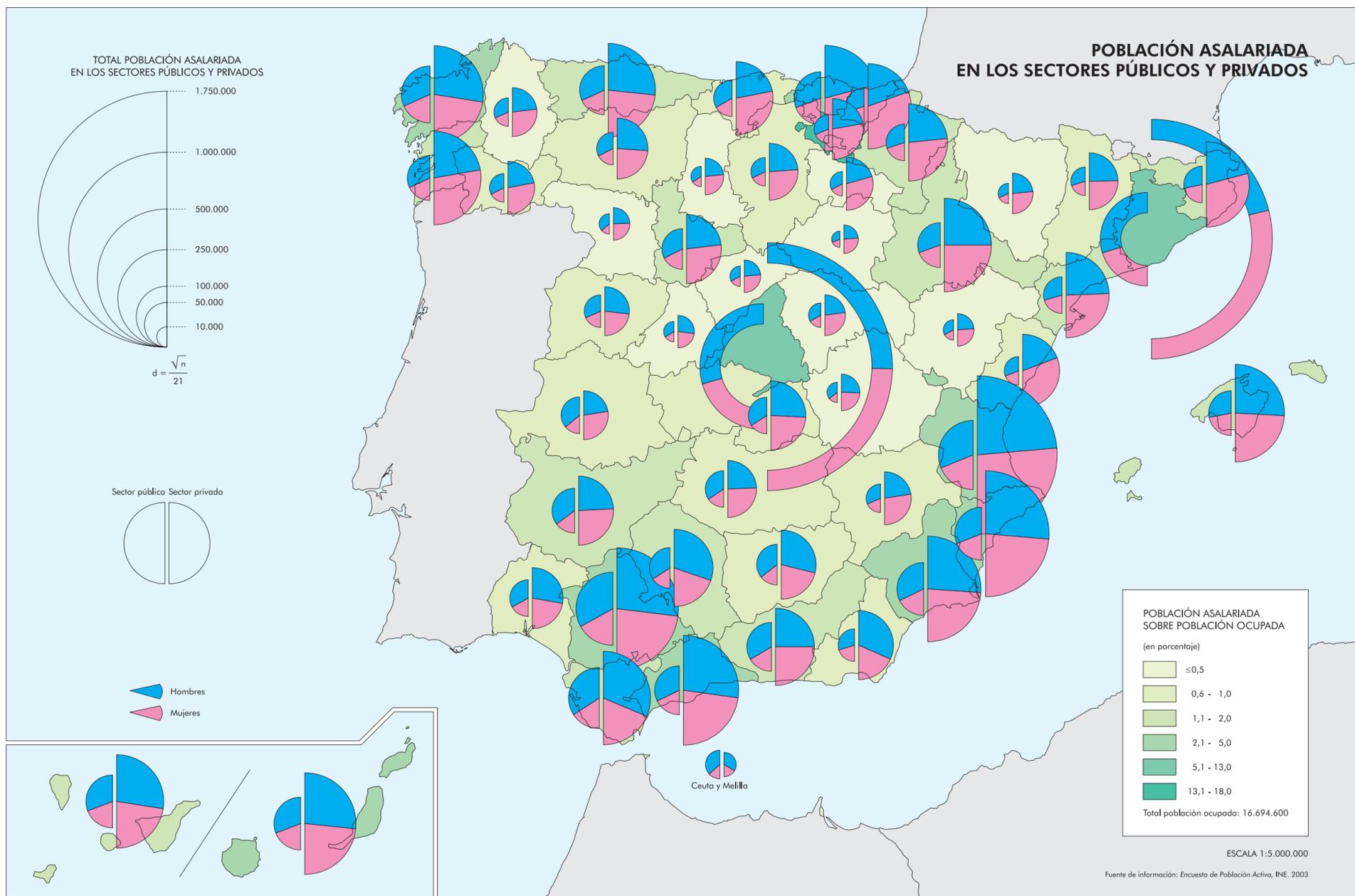
AUTÓNOMOS

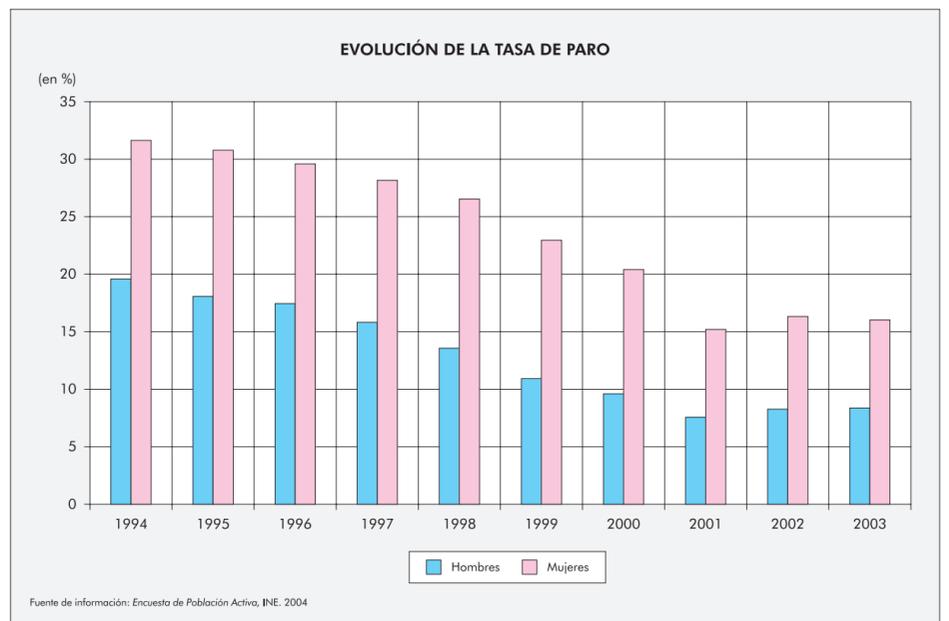
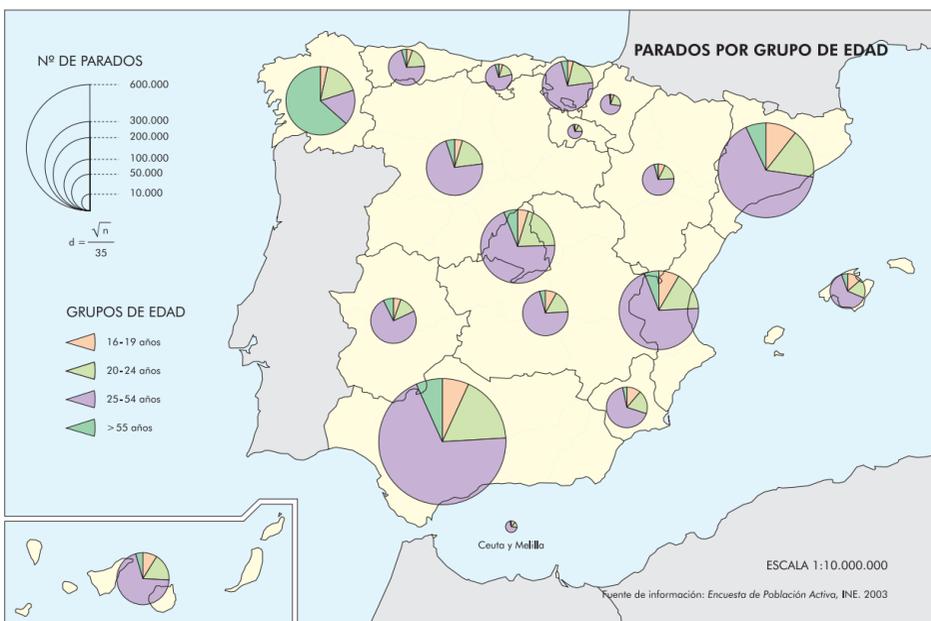
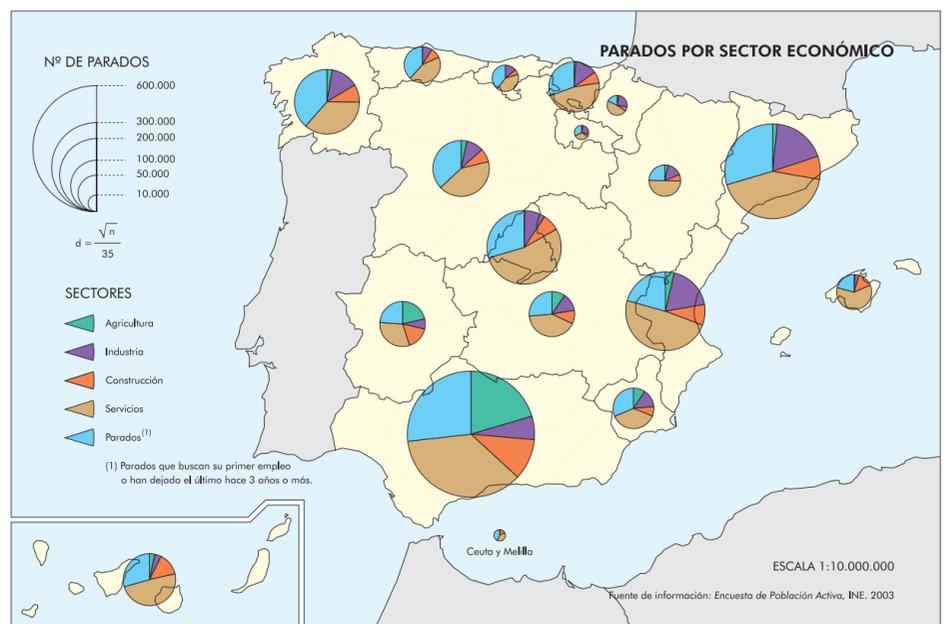
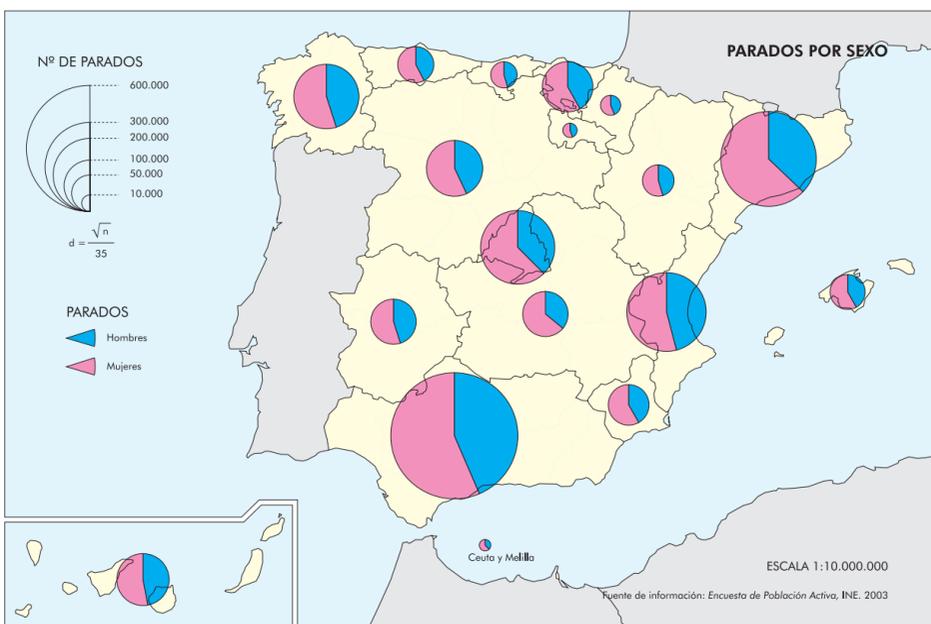
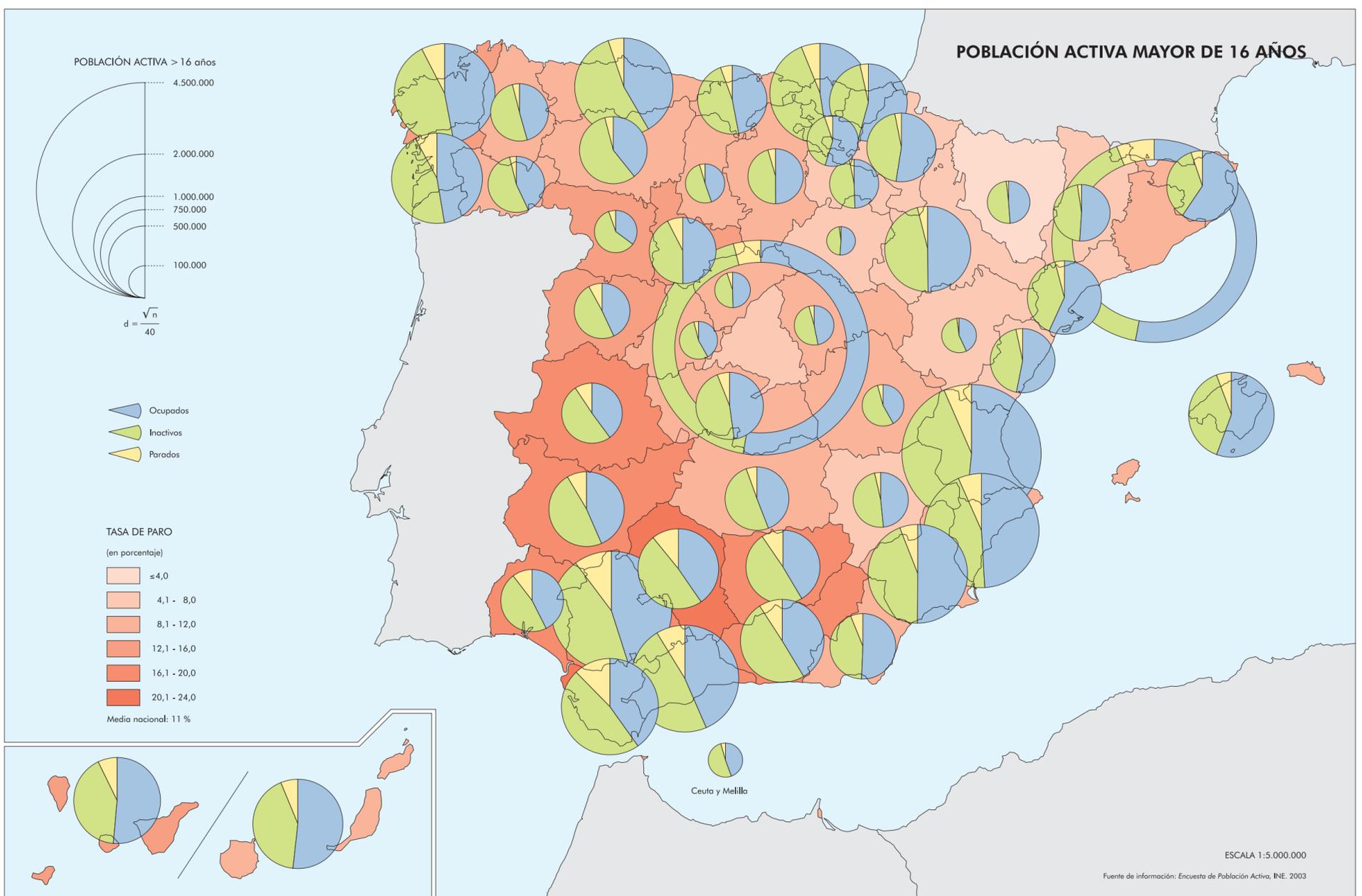


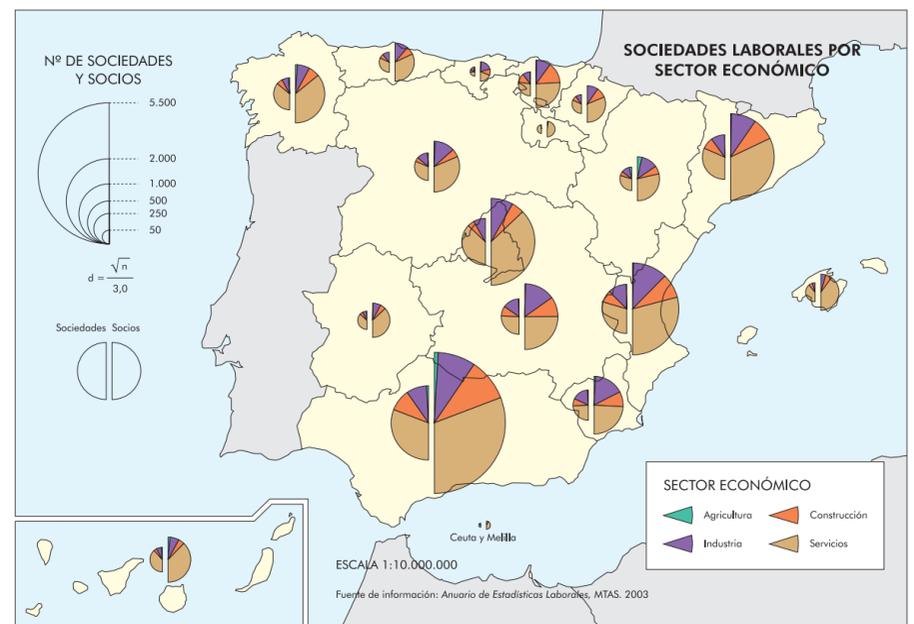
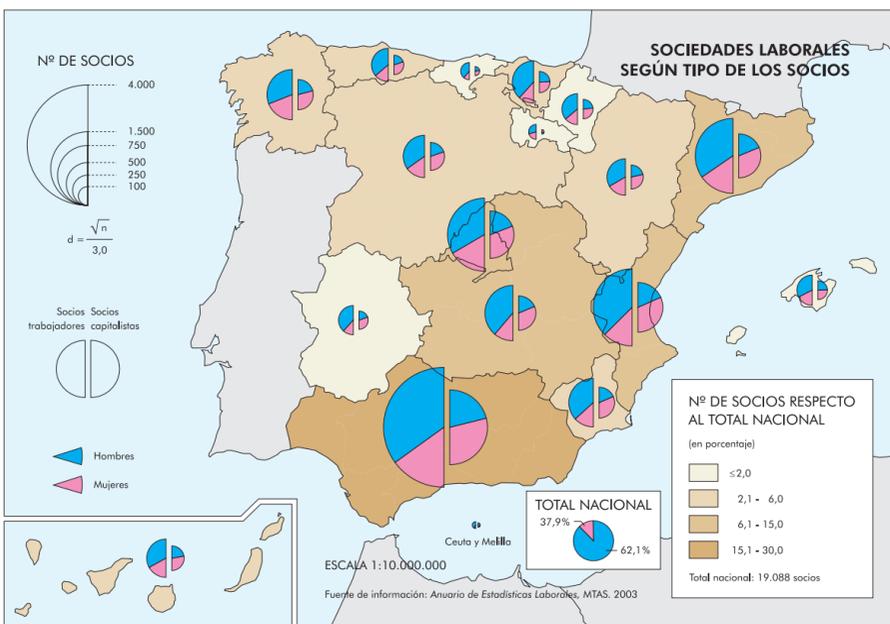
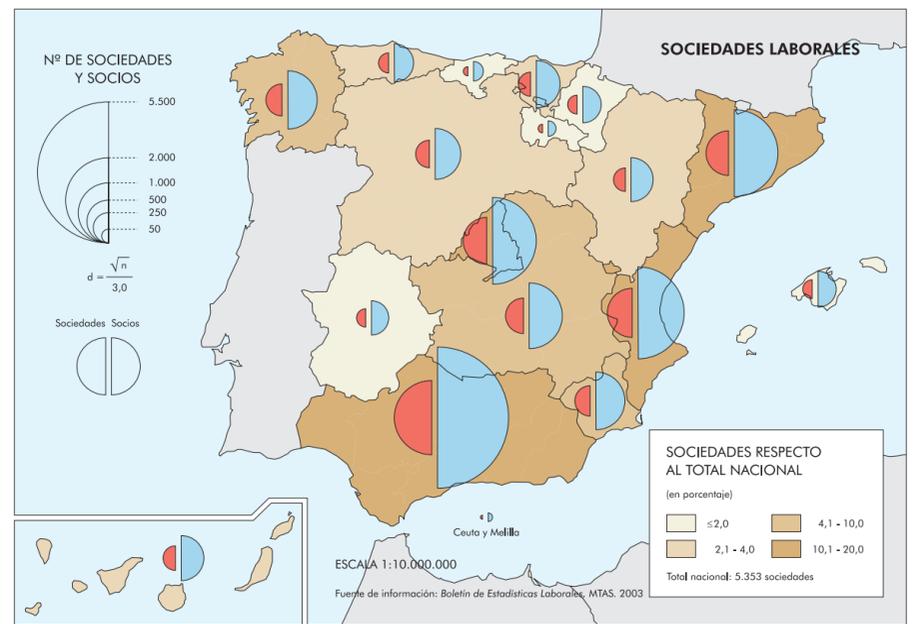
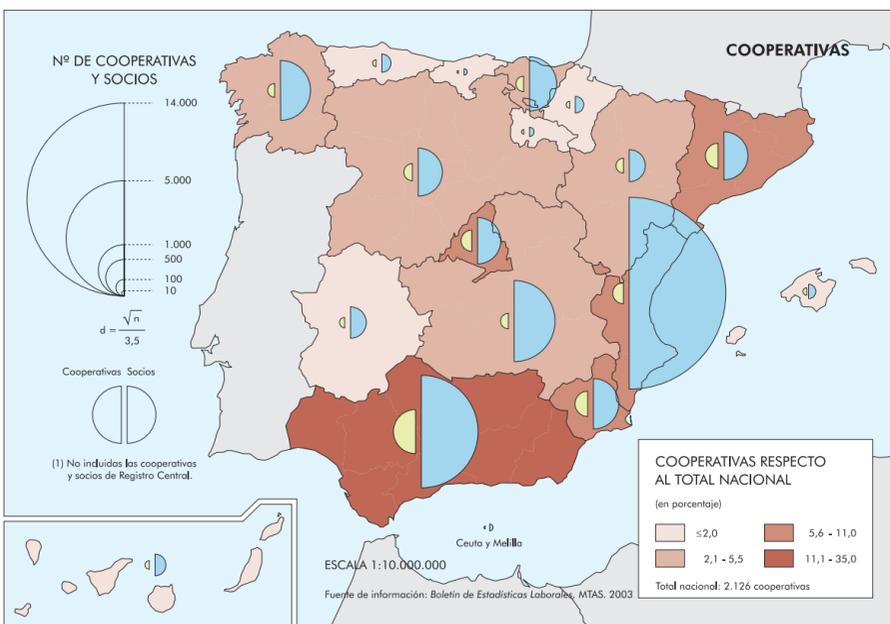
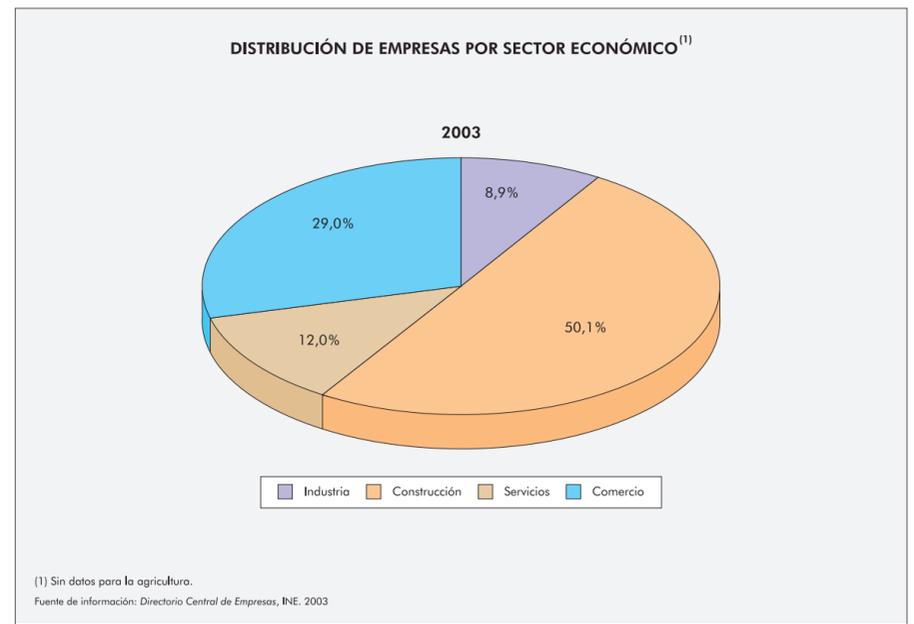
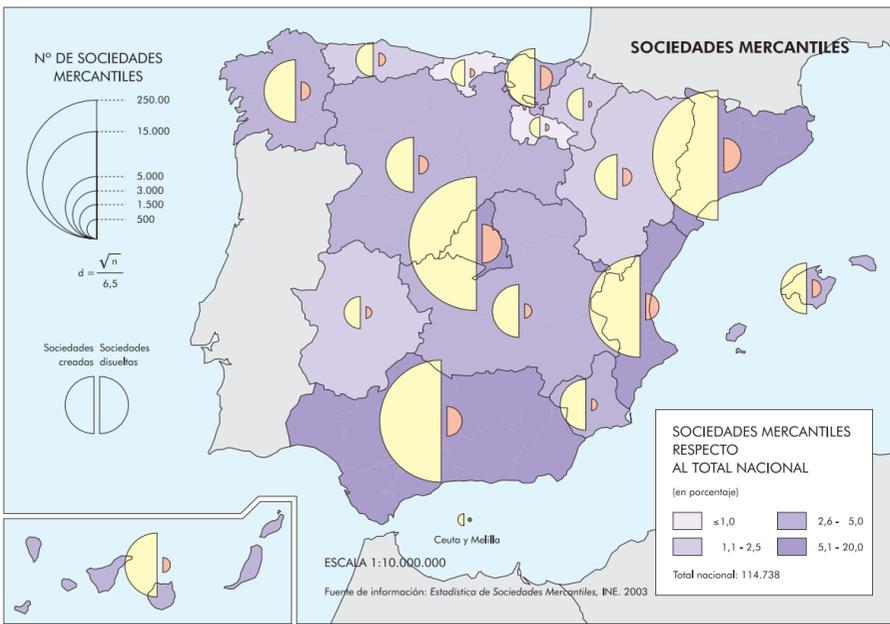
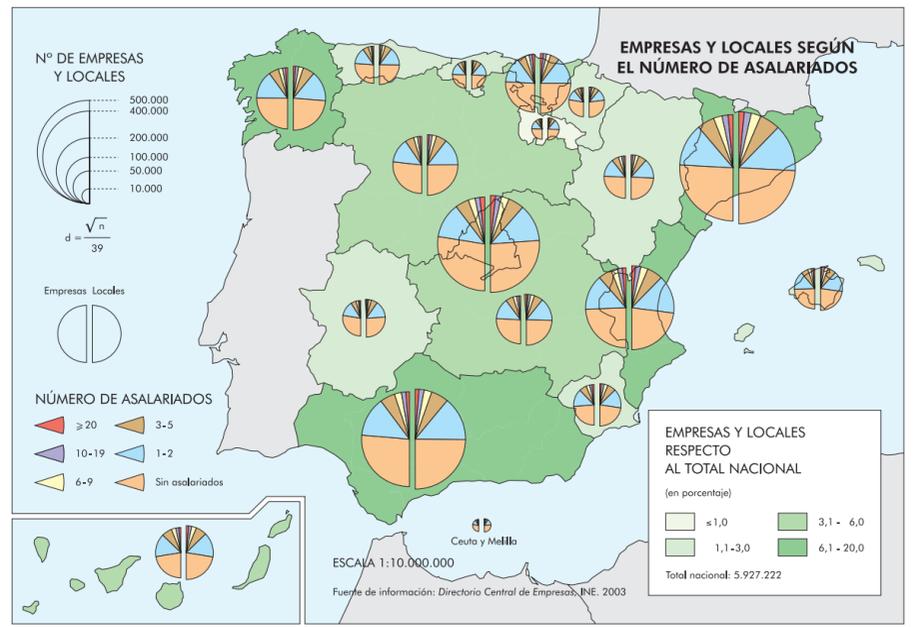
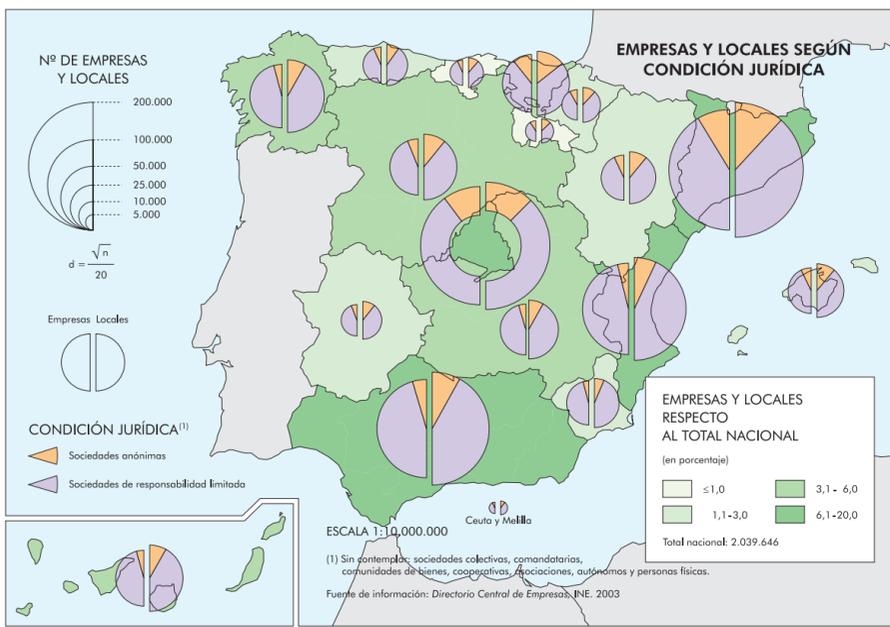
AUTÓNOMOS

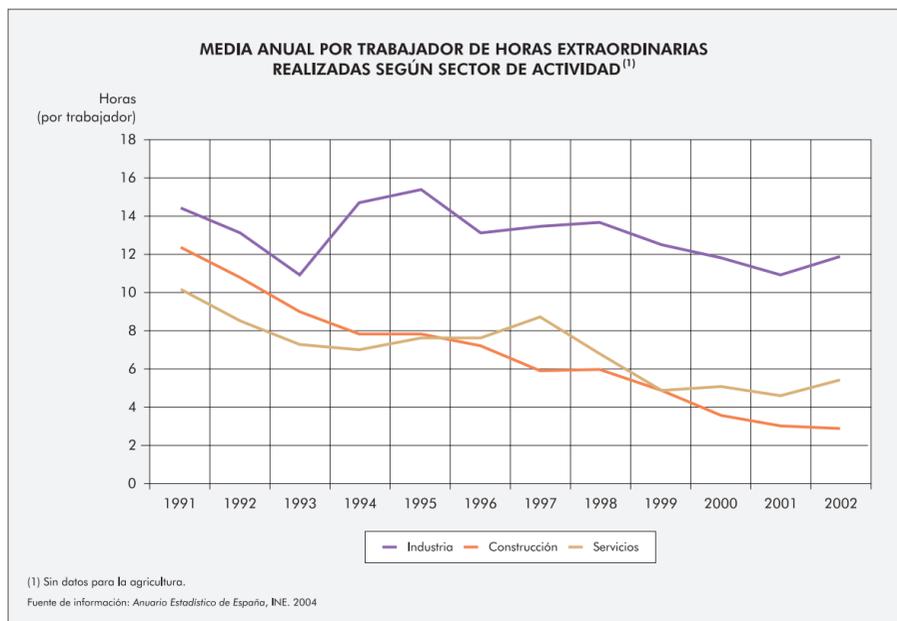
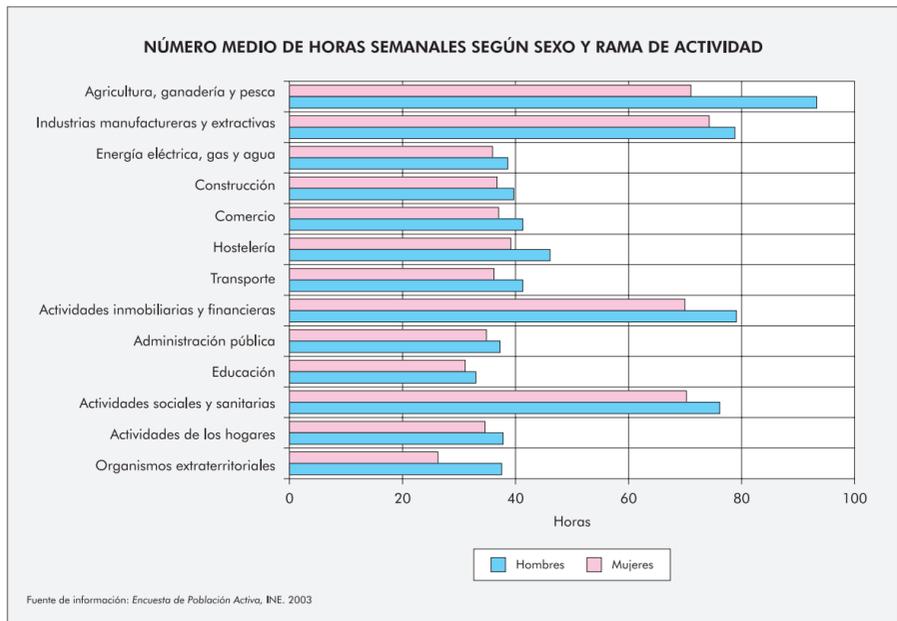
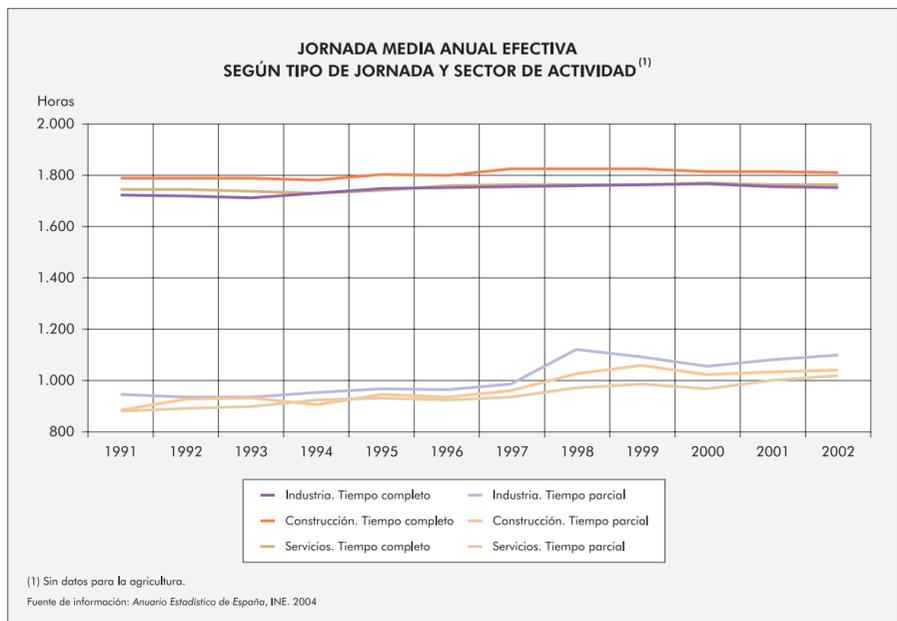
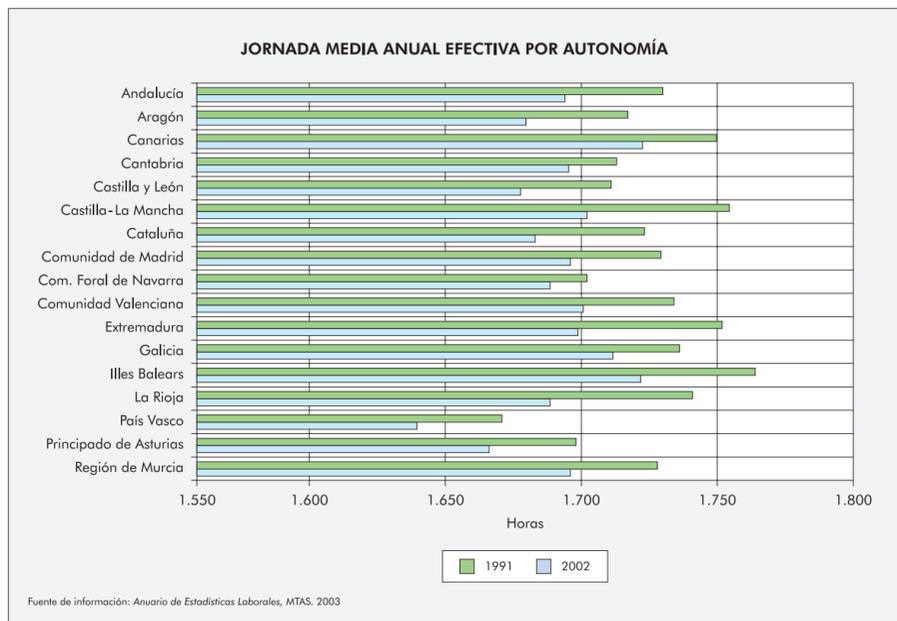
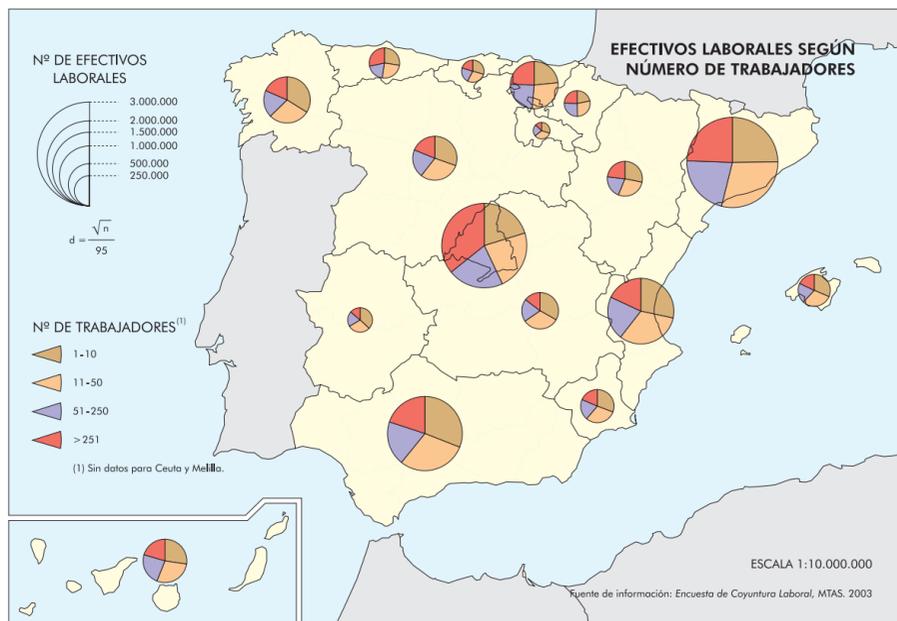
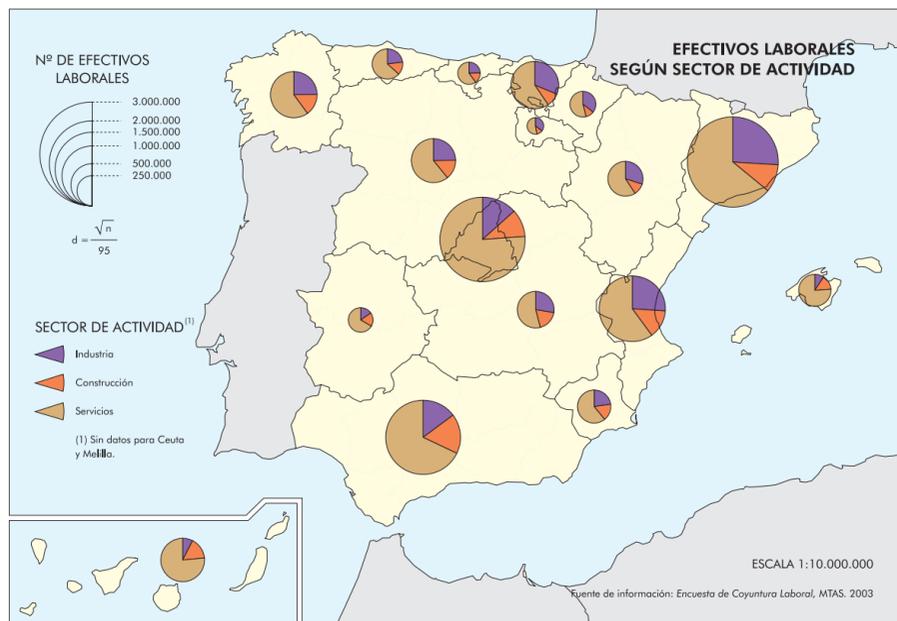
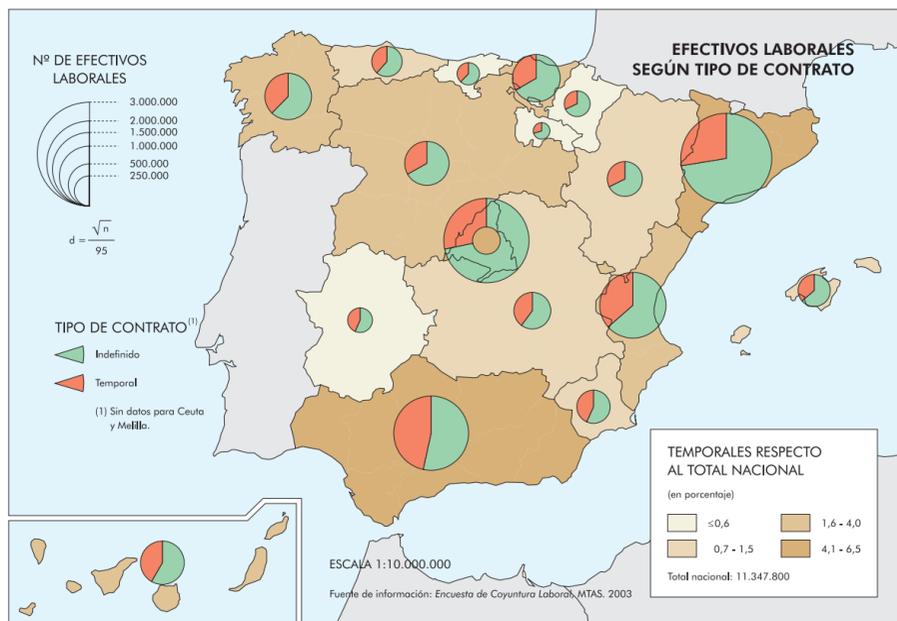
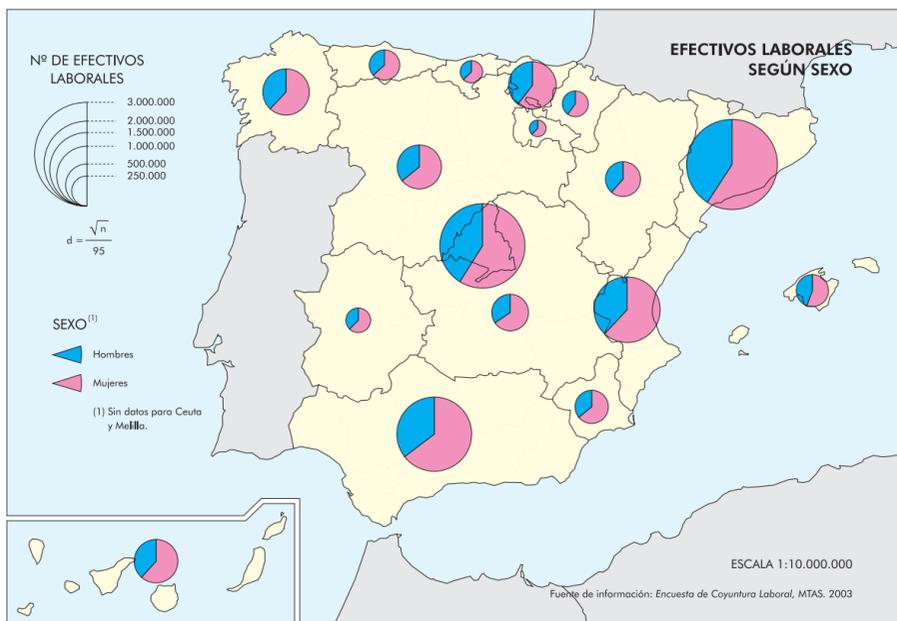


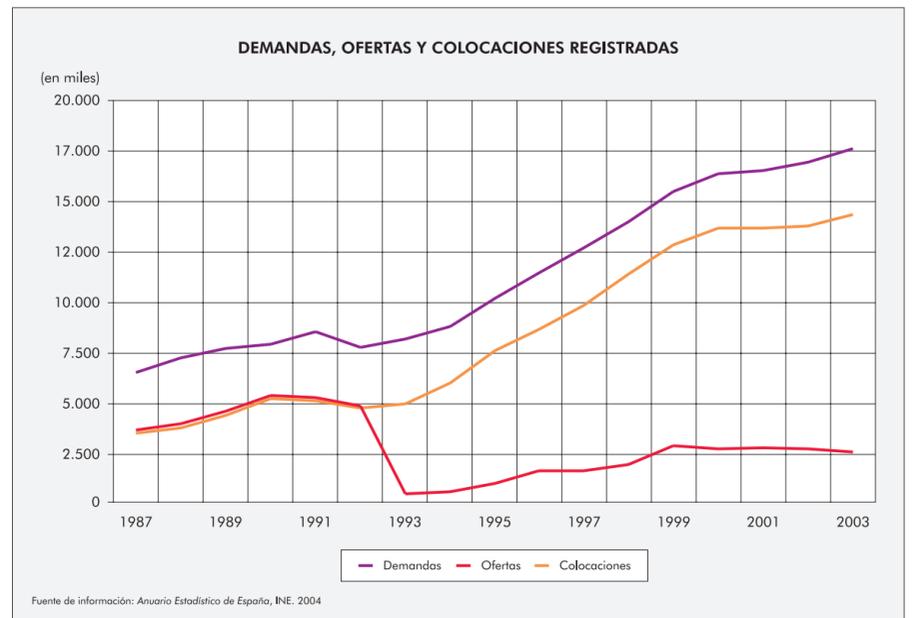
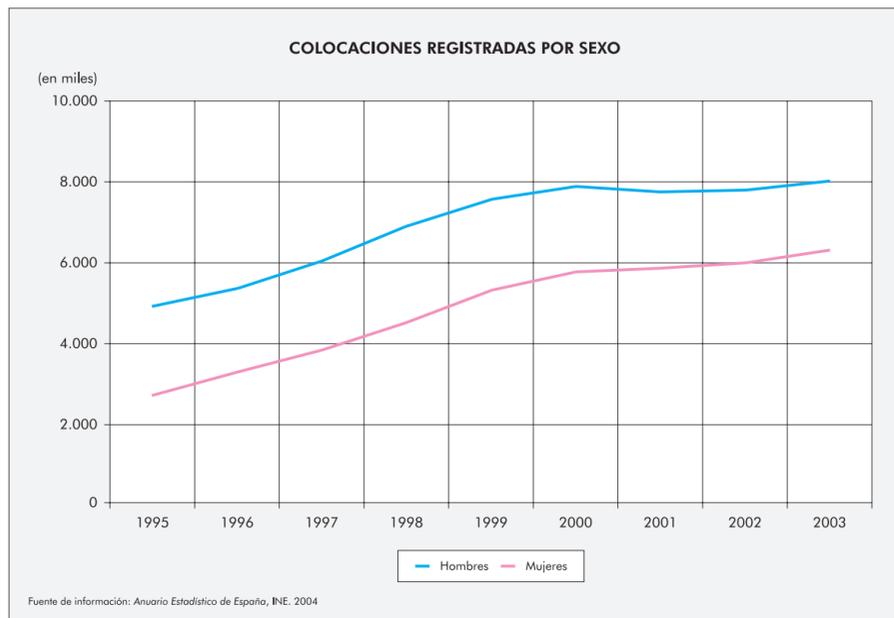
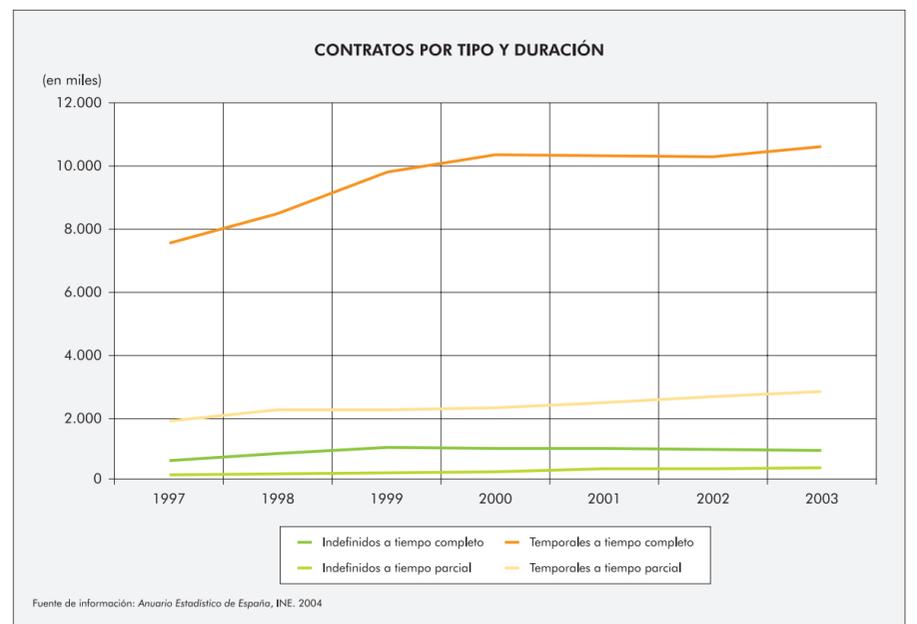
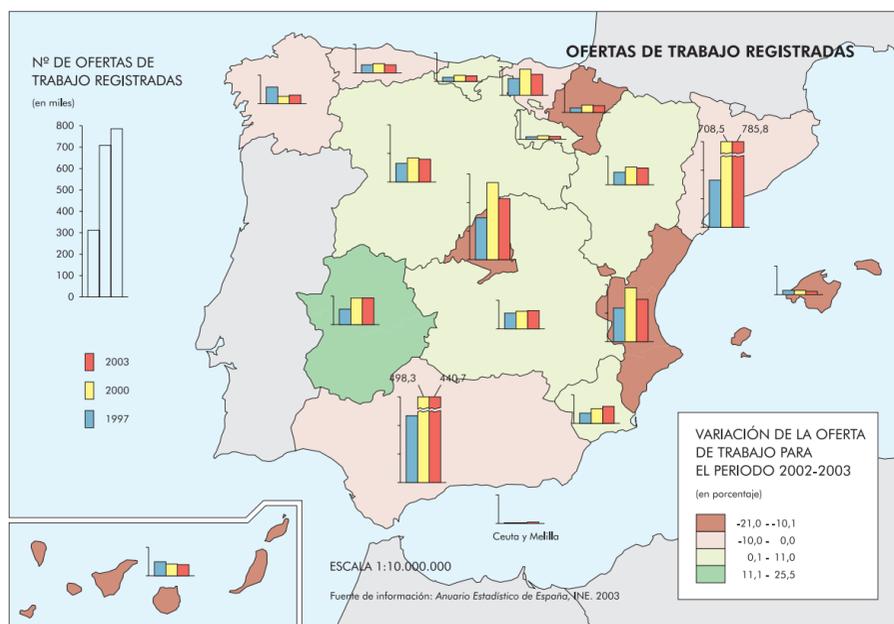
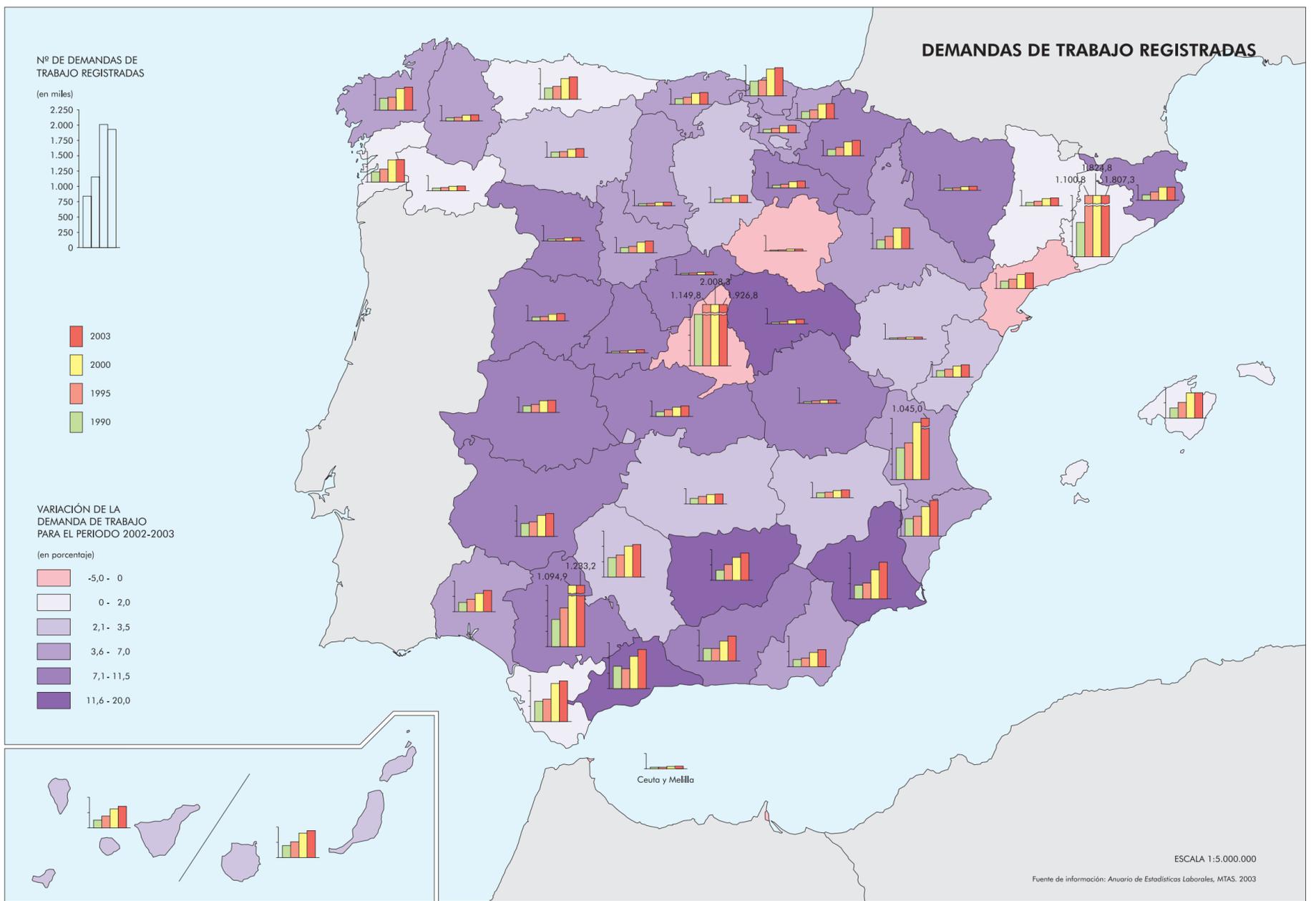
Fuente de información: Anuario de Estadísticas laborales, MTAS, 2003.

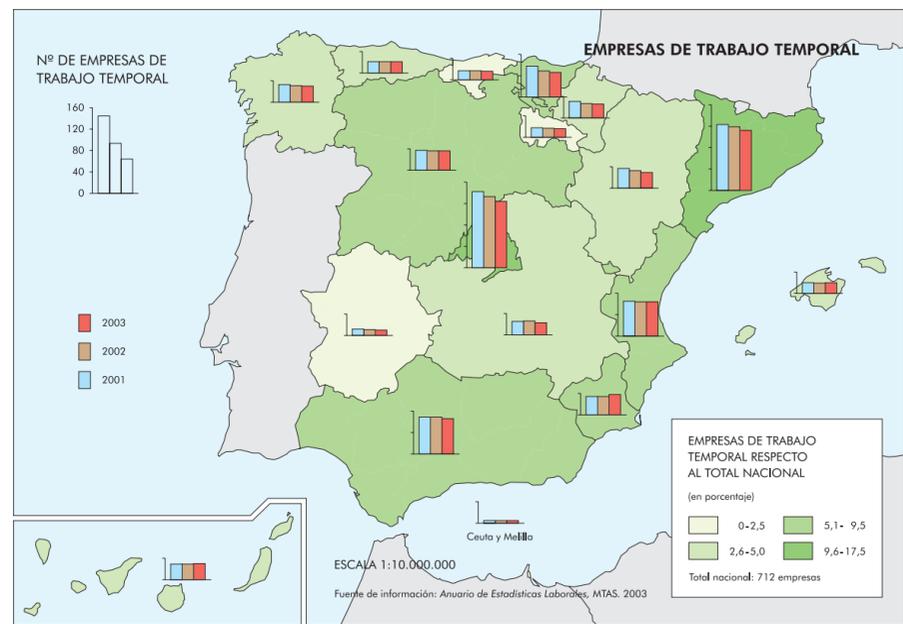
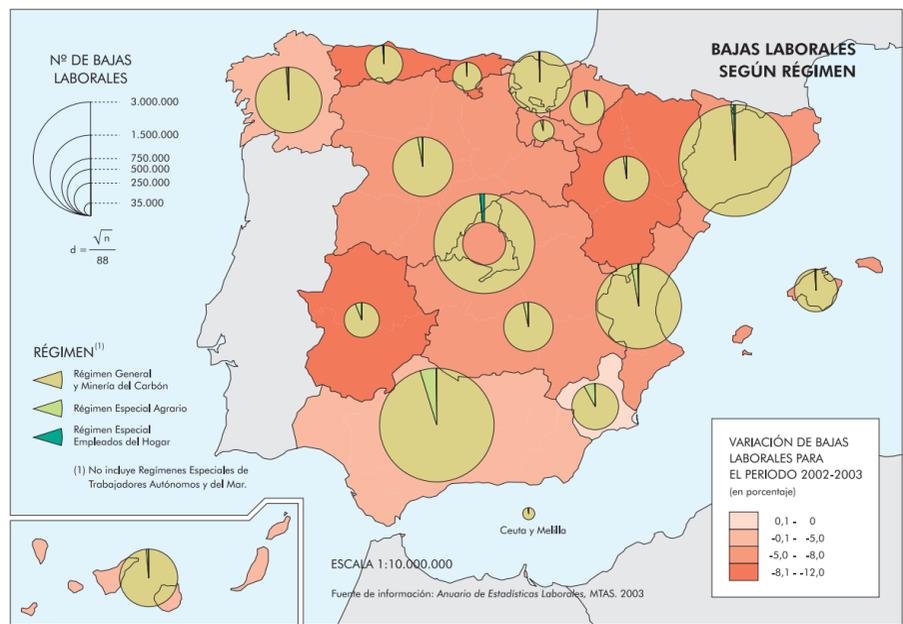
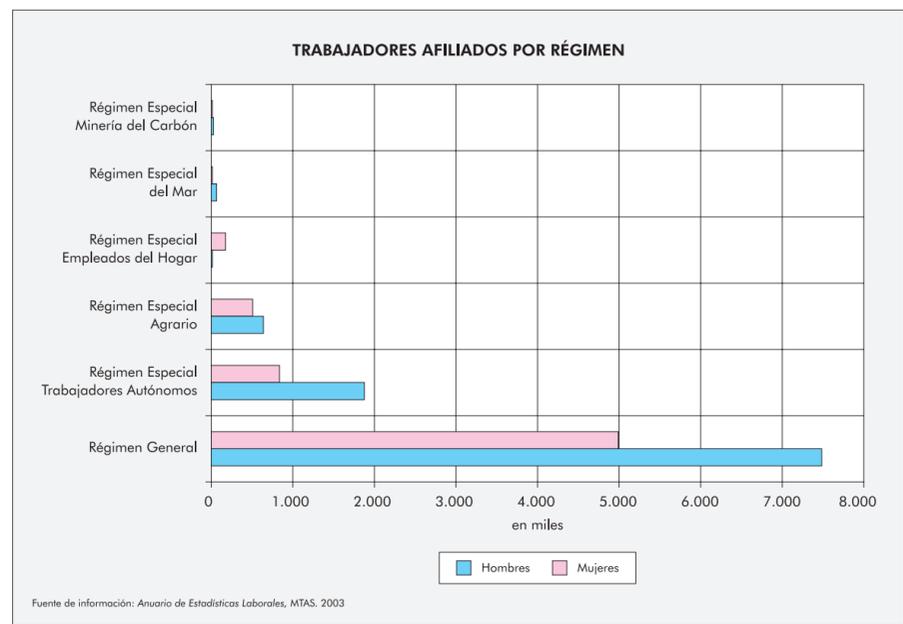
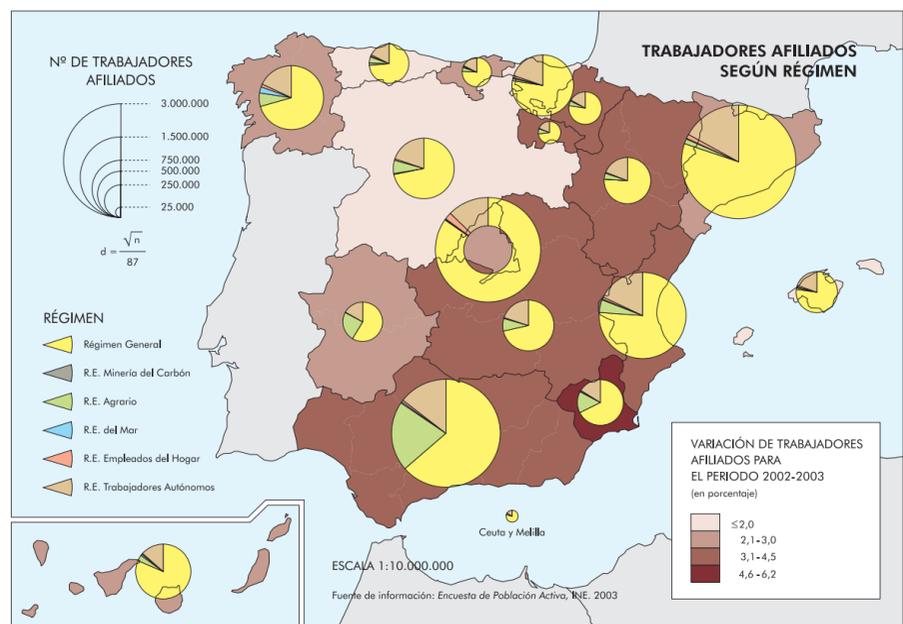
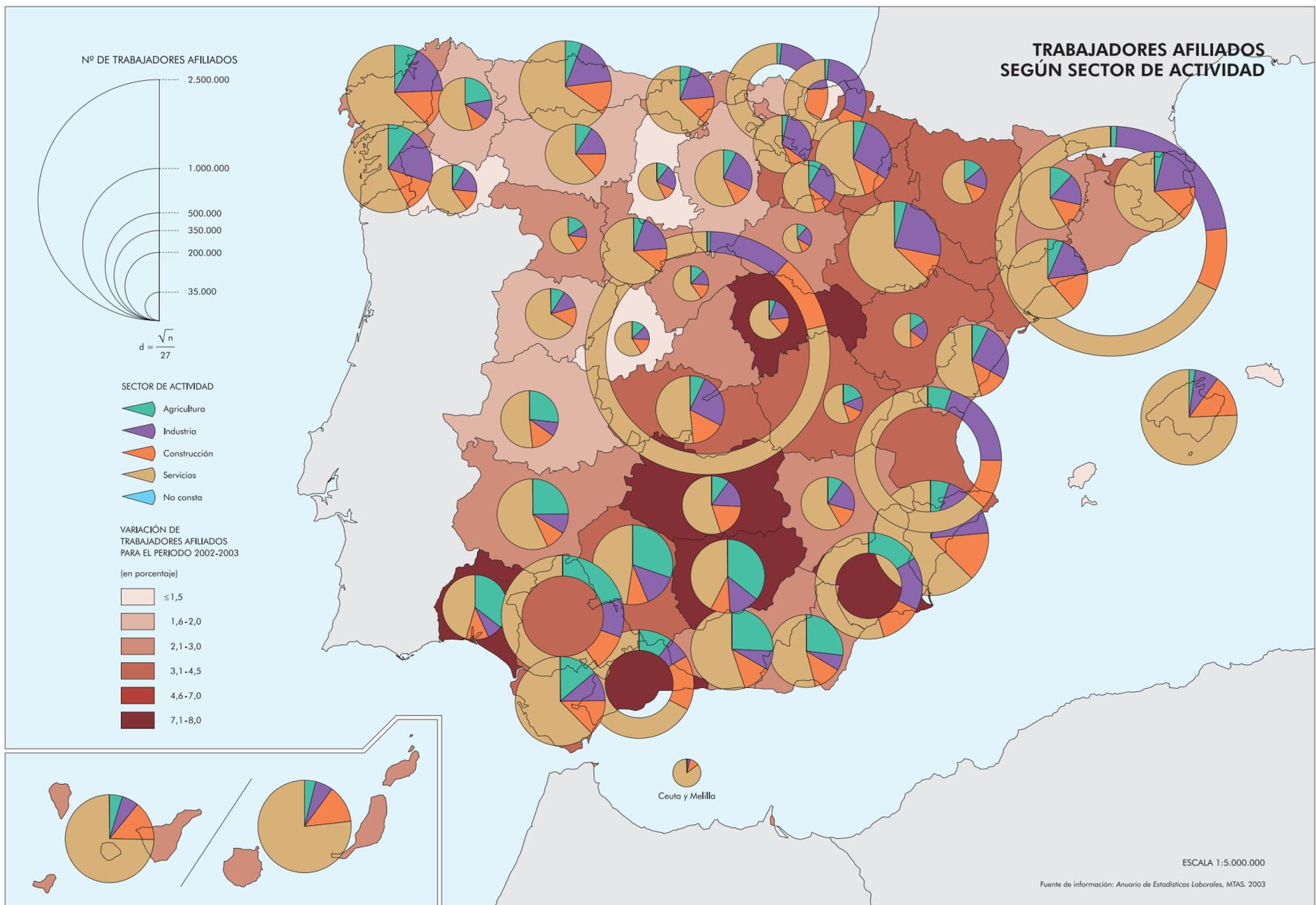


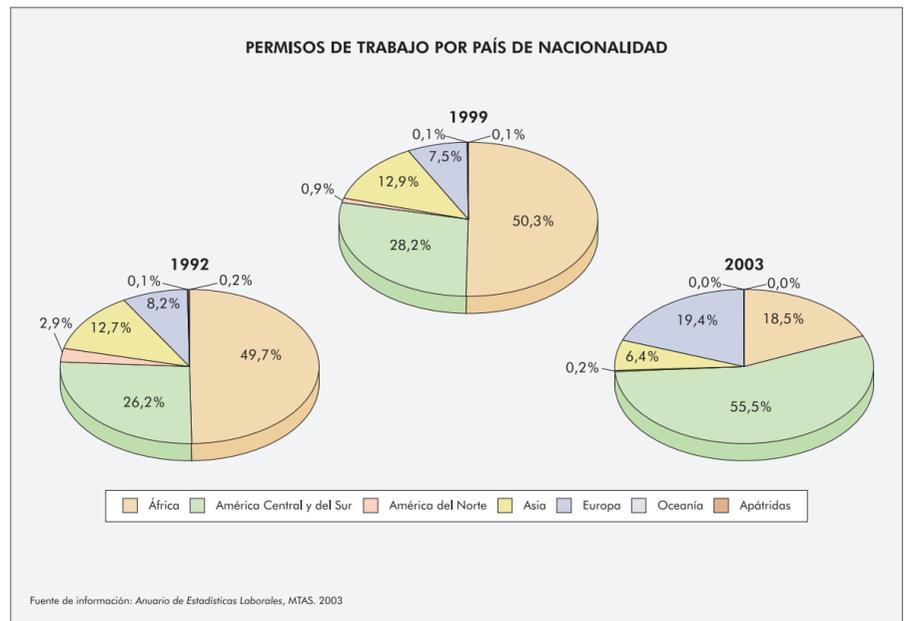
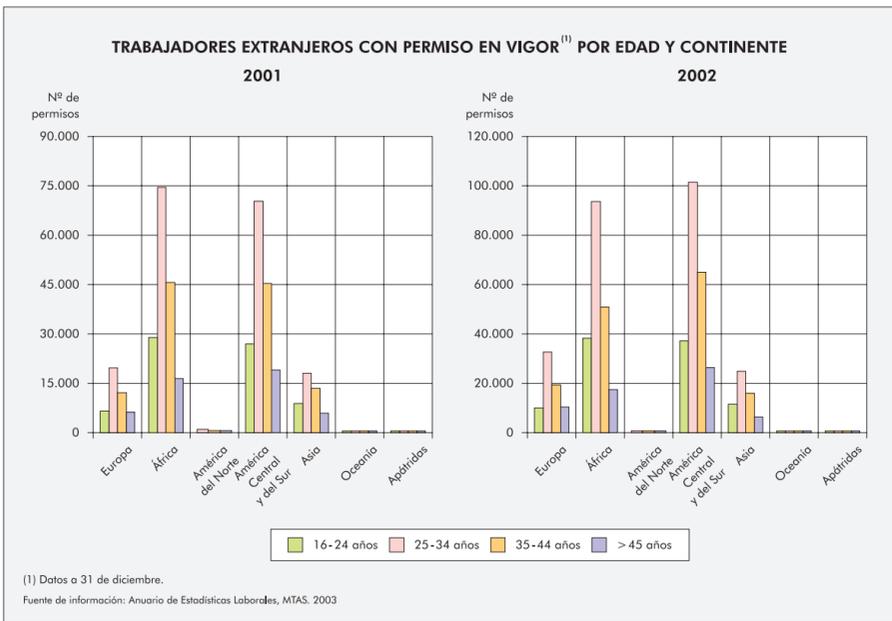
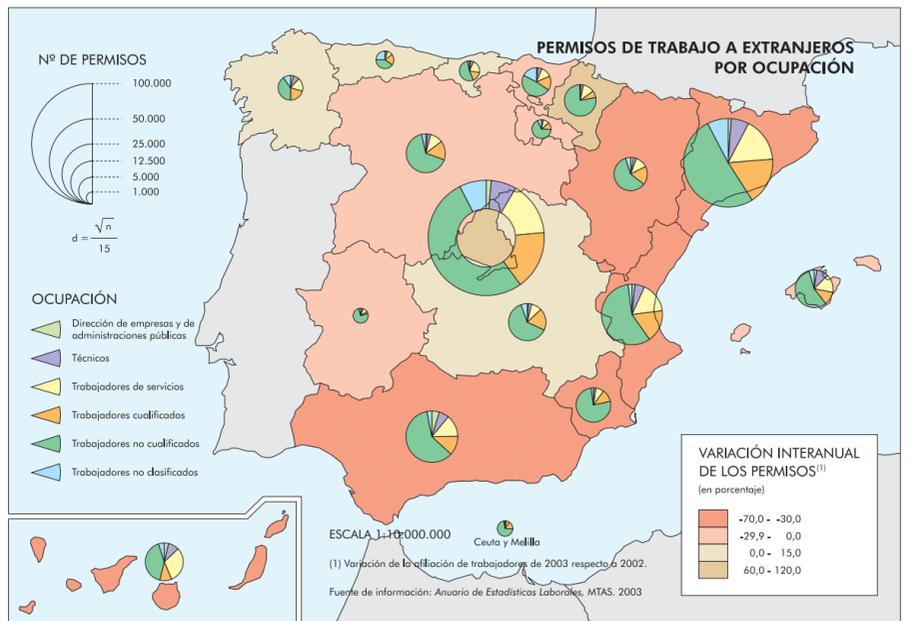
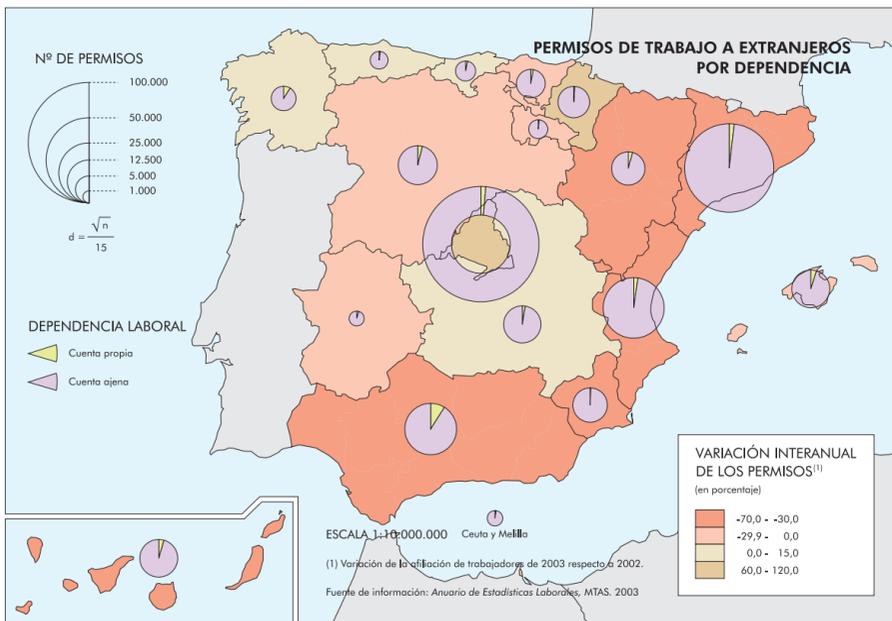
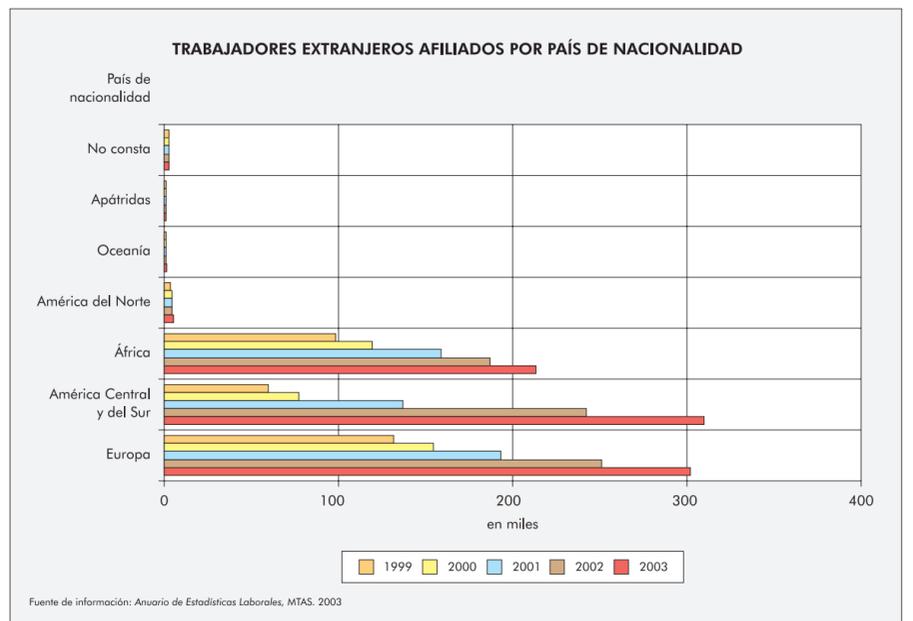
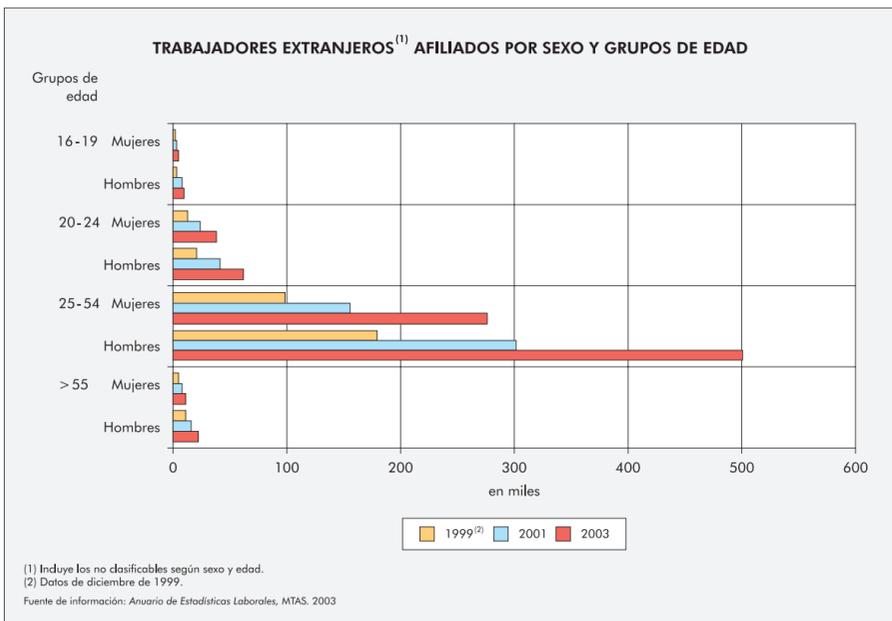
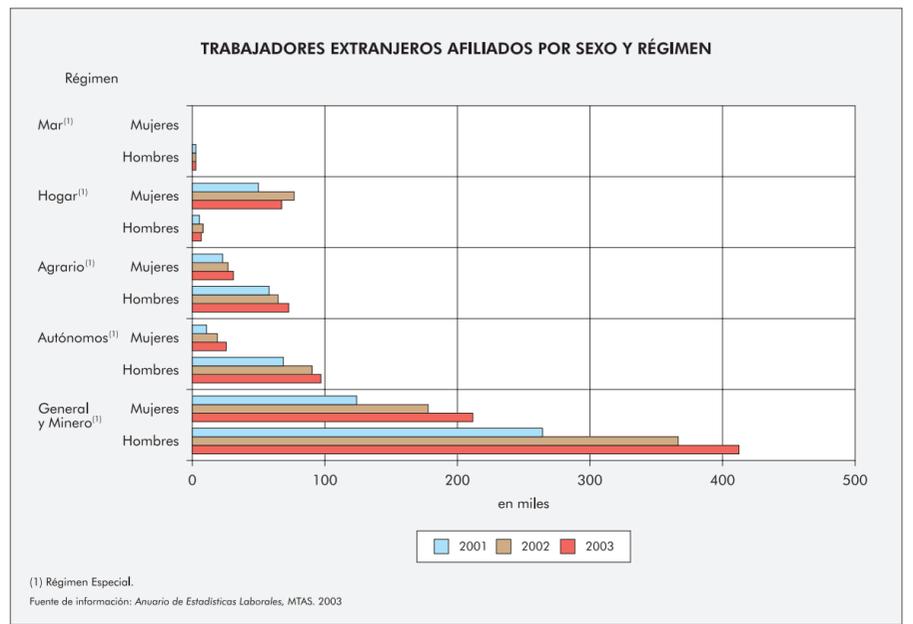
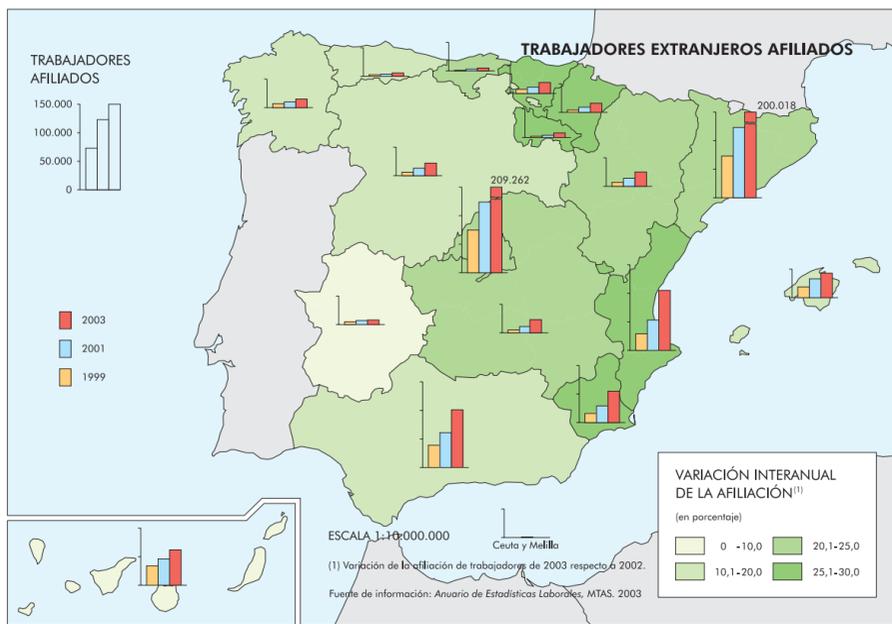


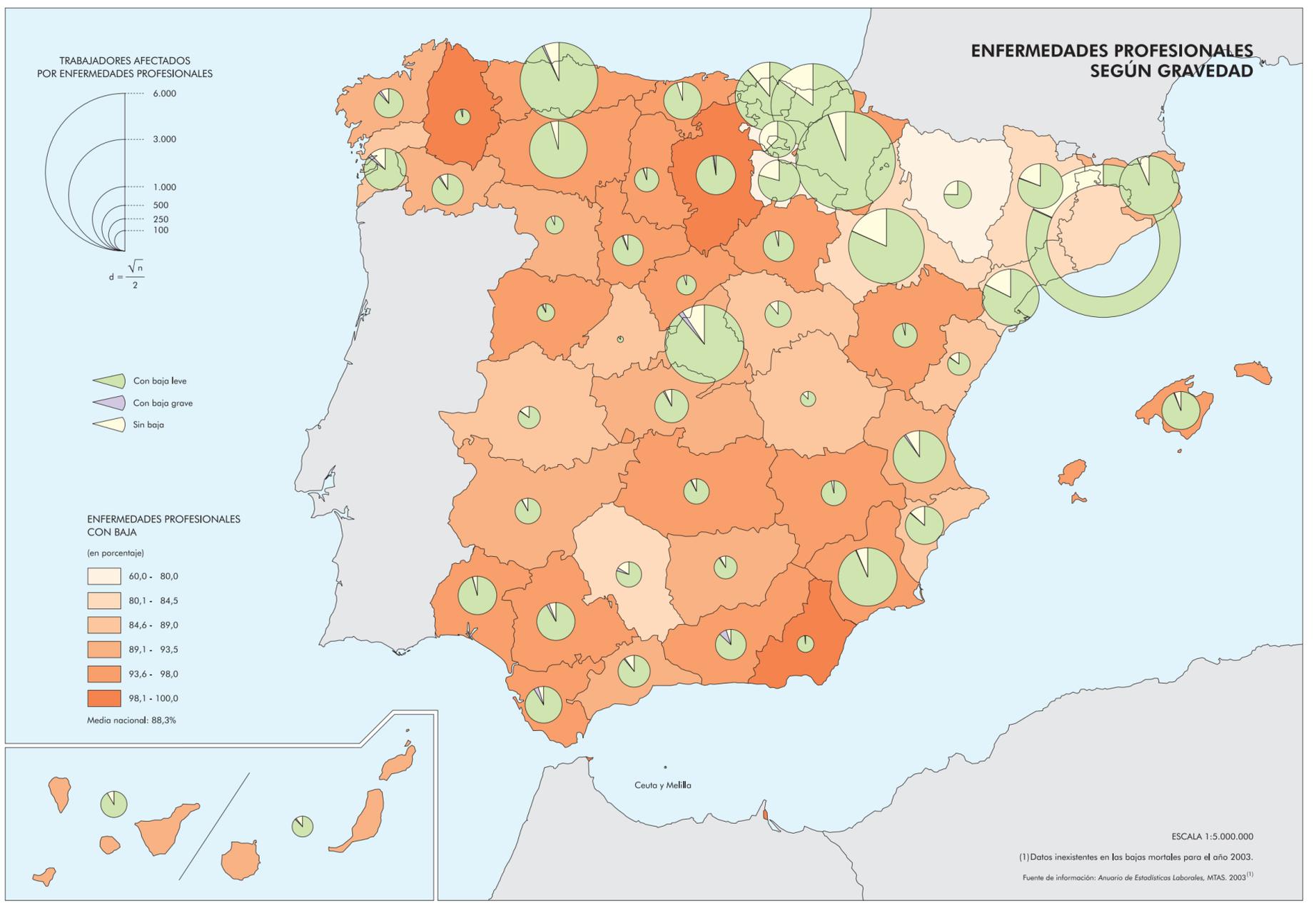
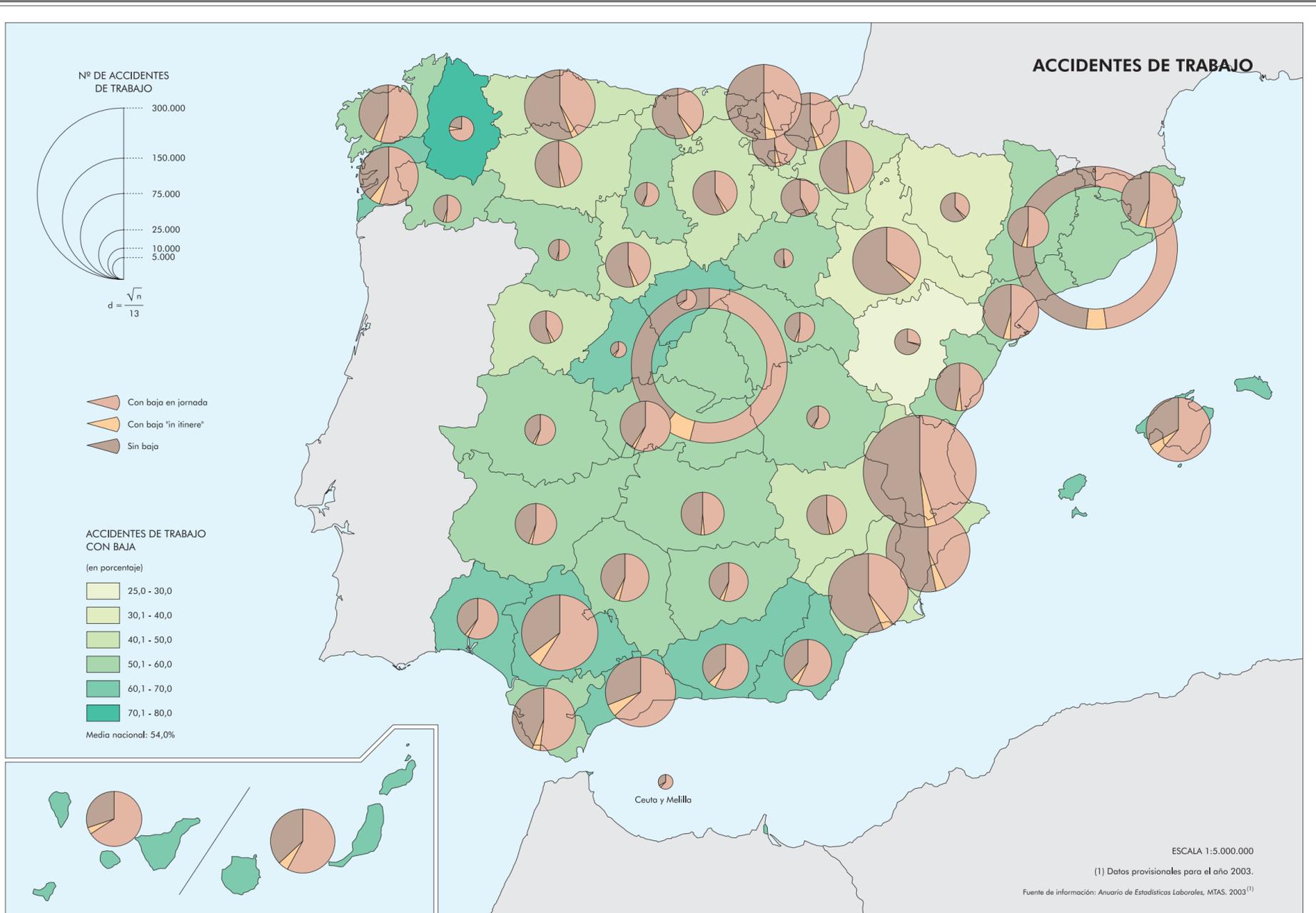


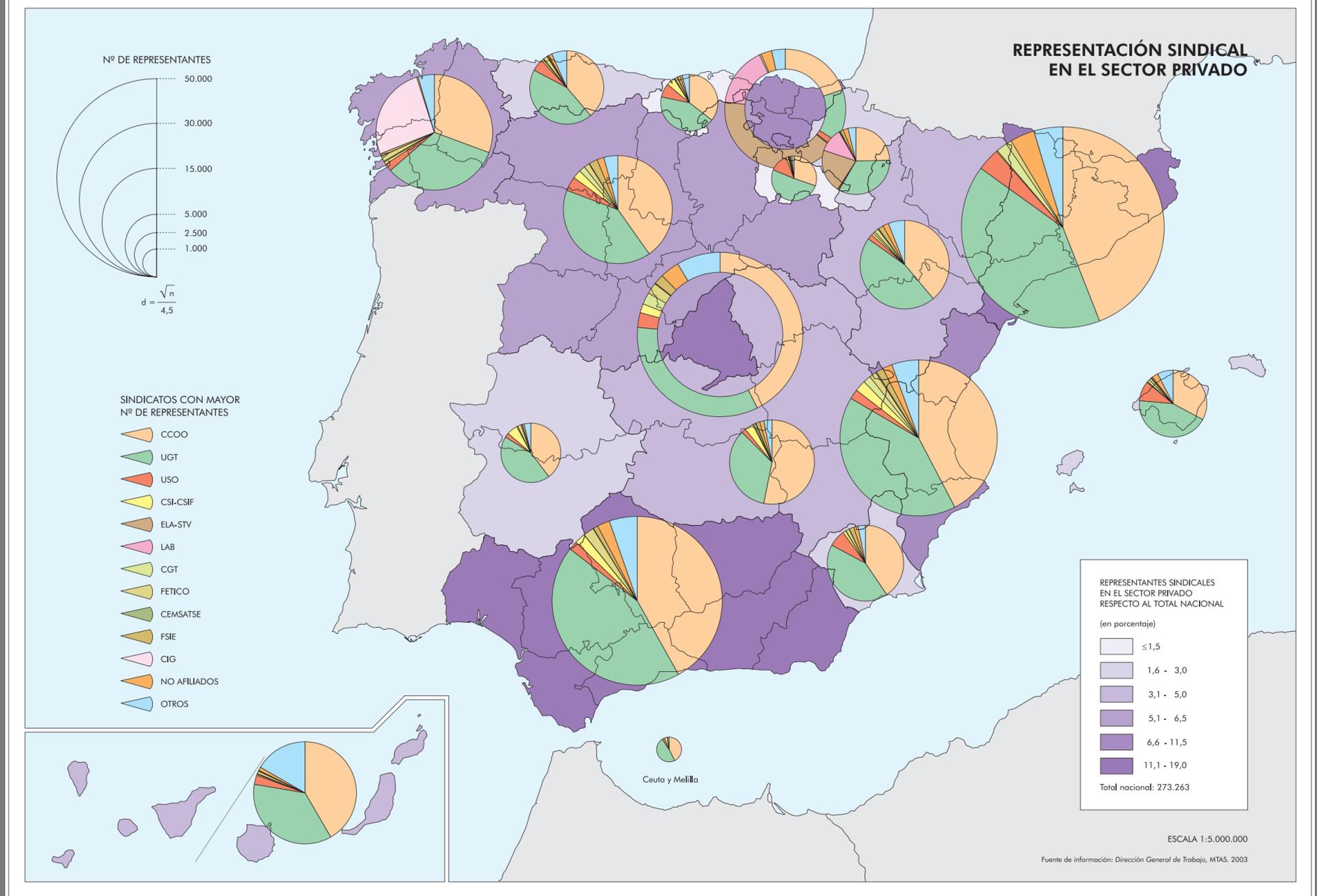
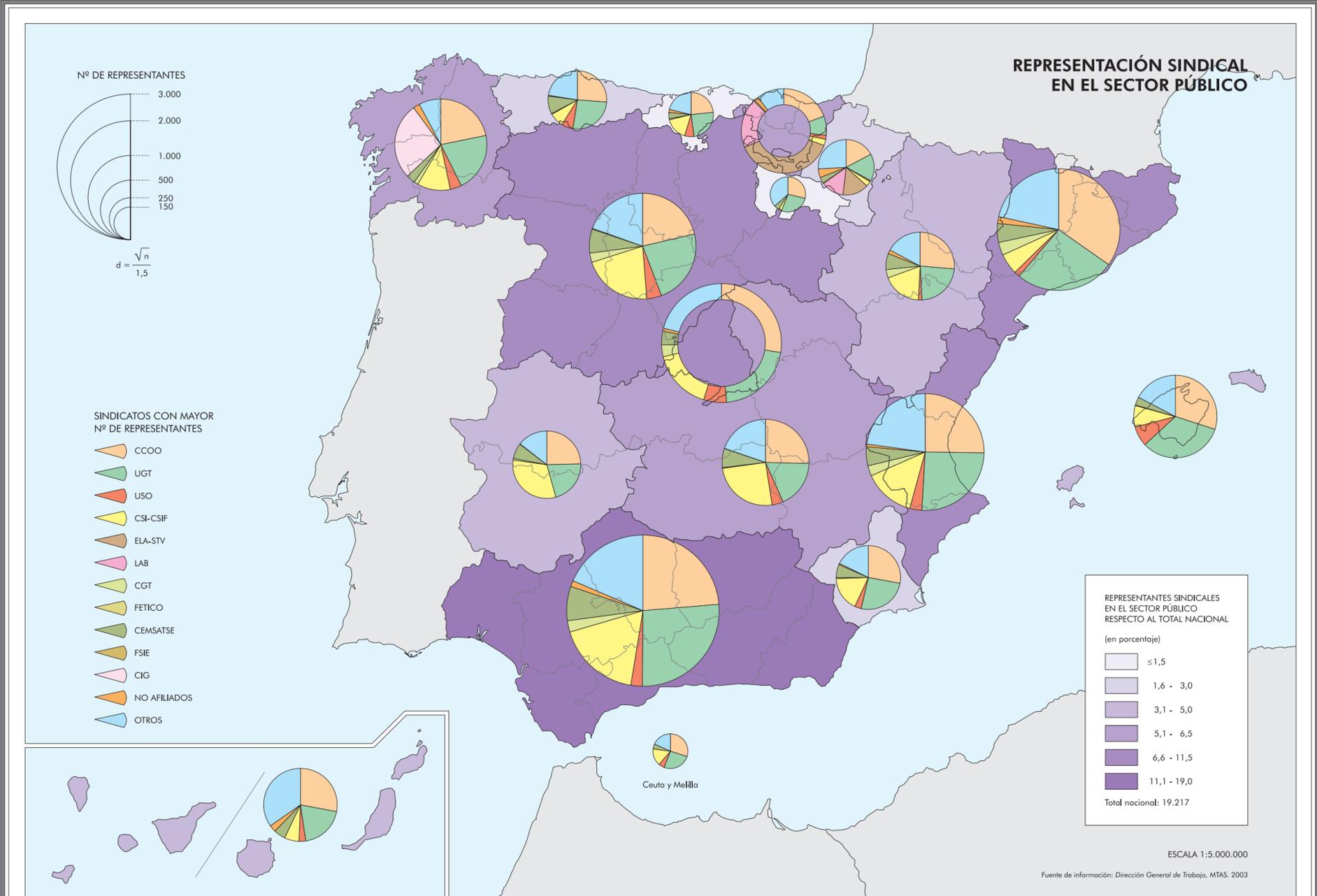


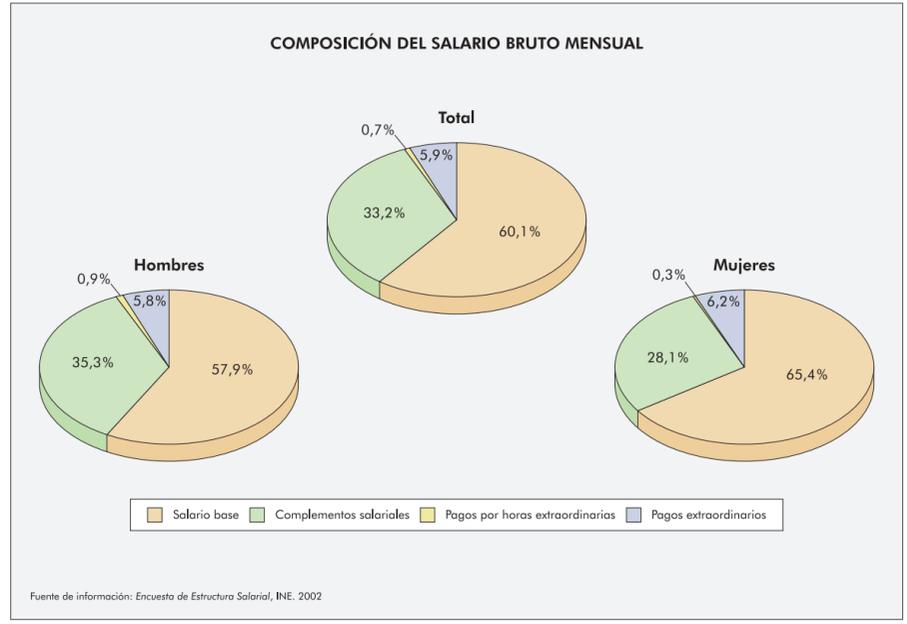
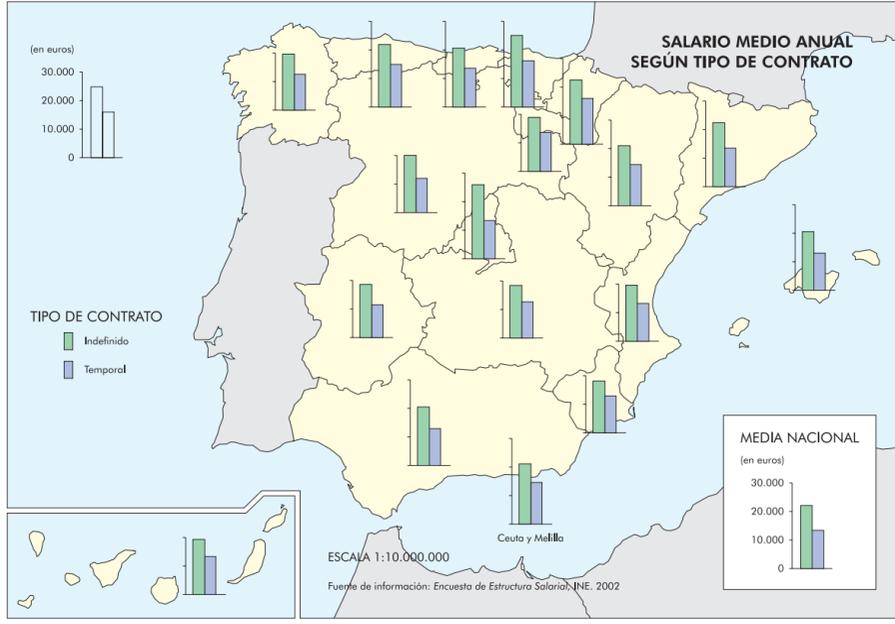
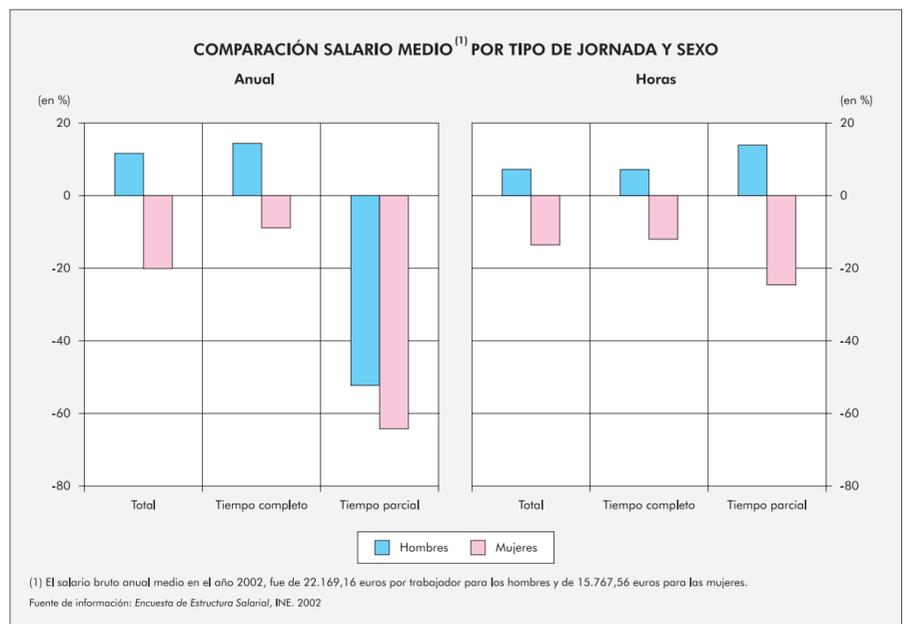
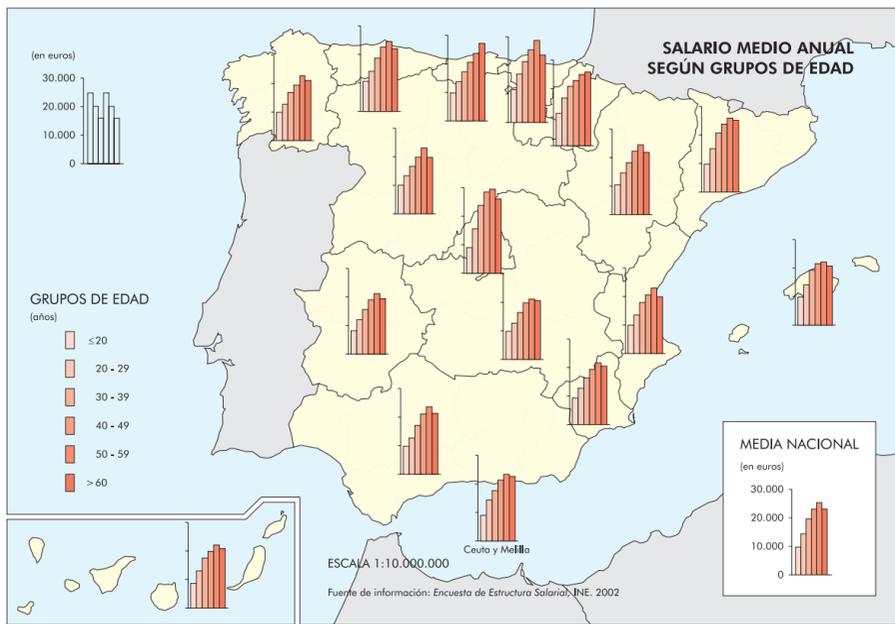
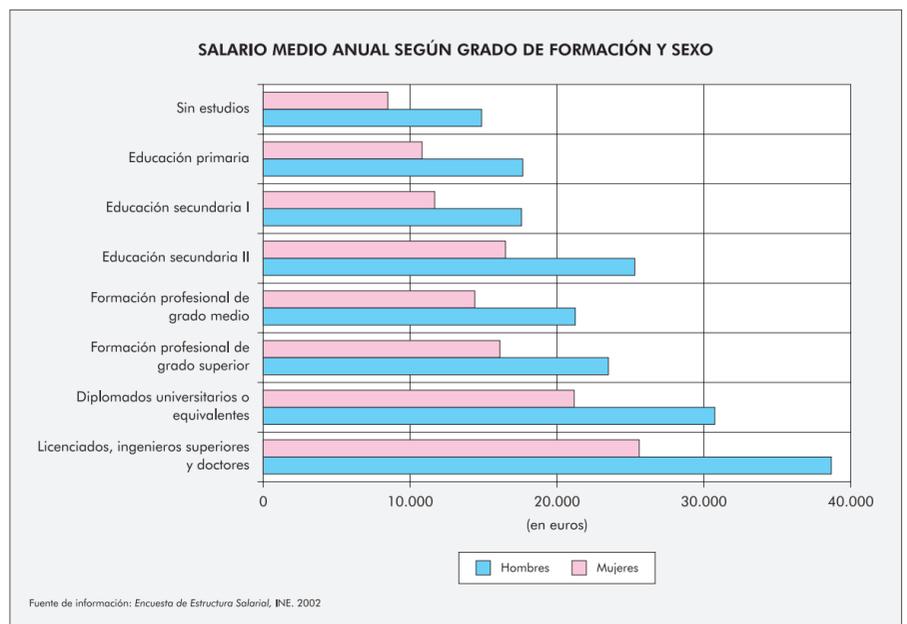
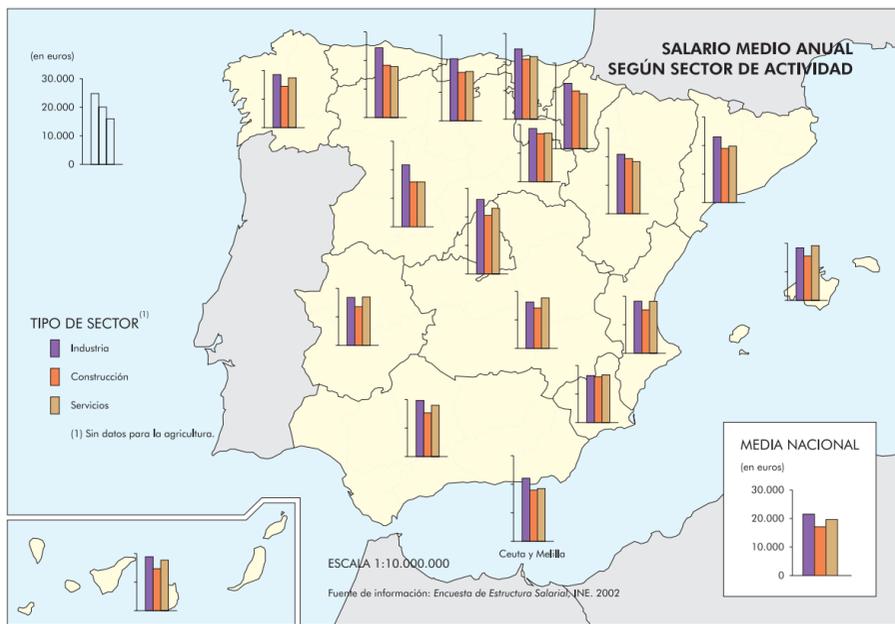
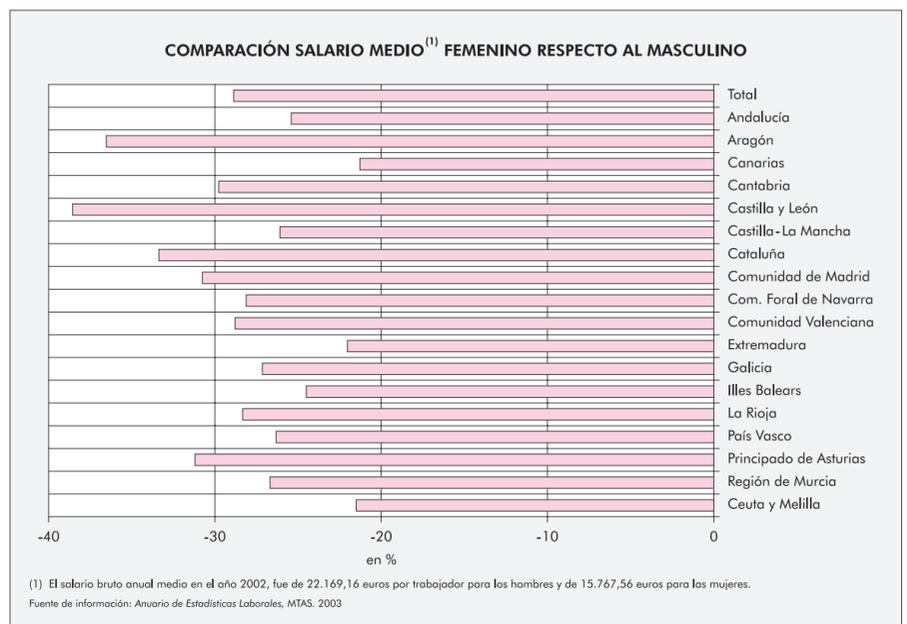
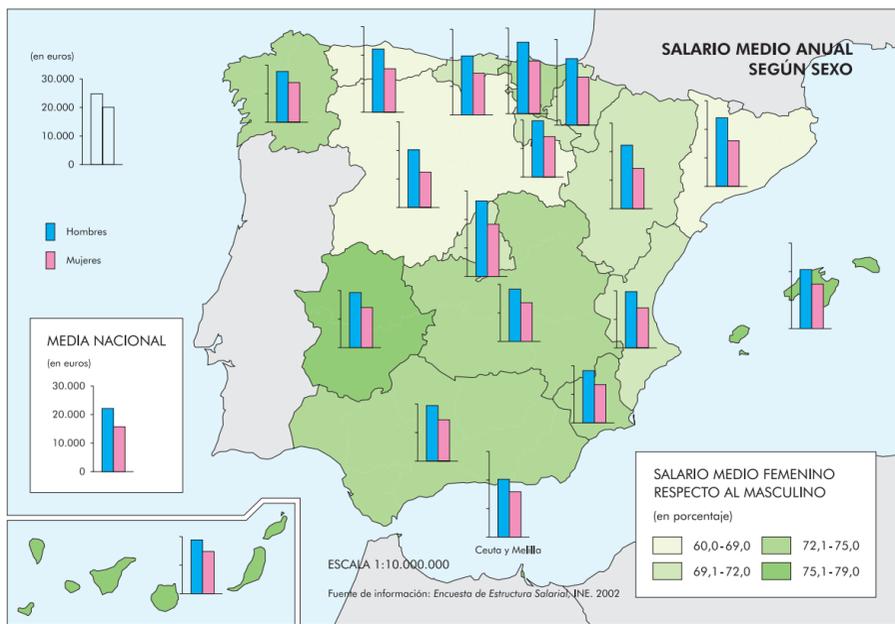


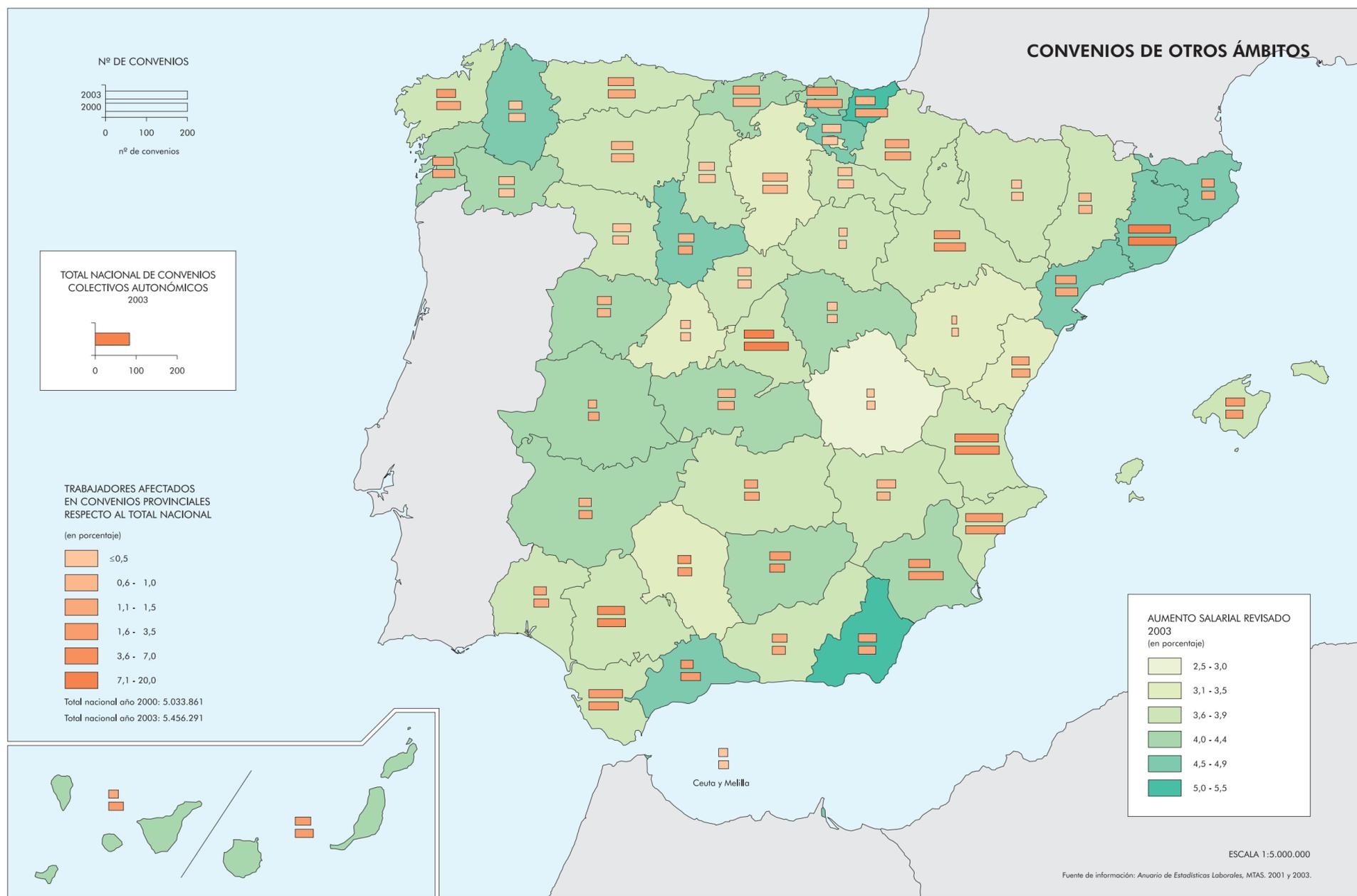




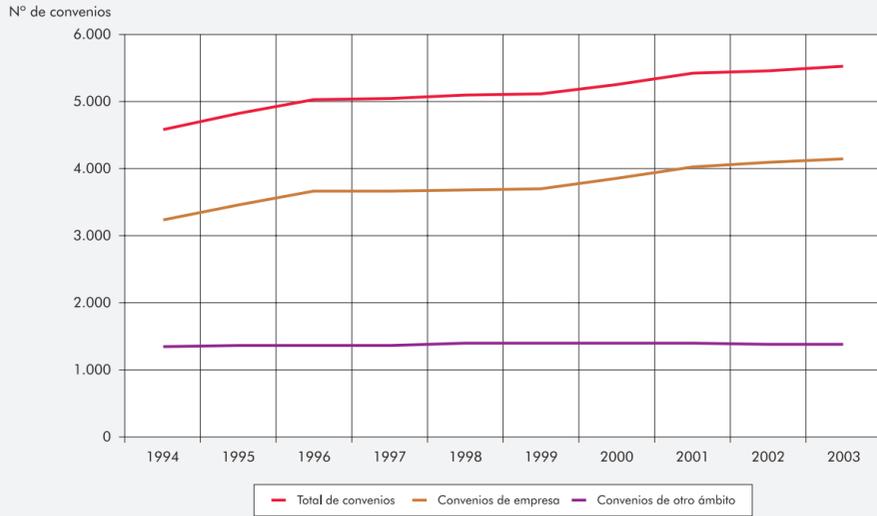






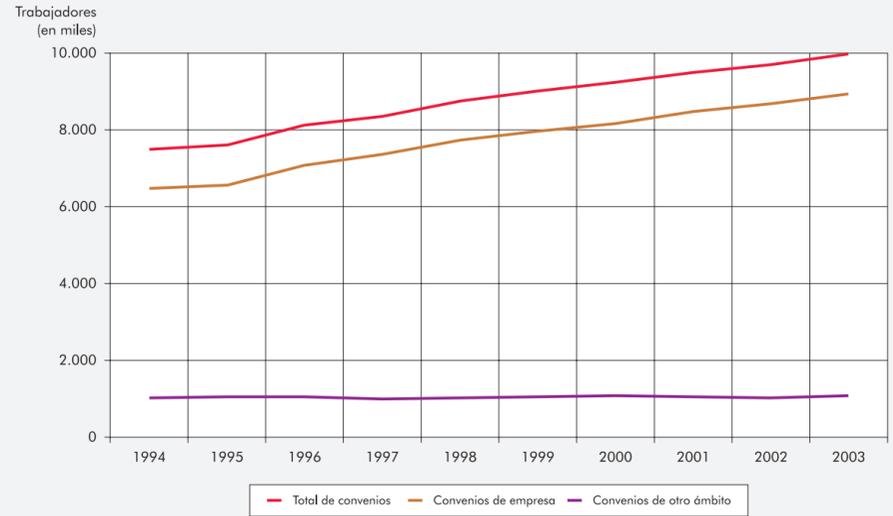


EVOLUCIÓN DE LOS CONVENIOS POR TIPO



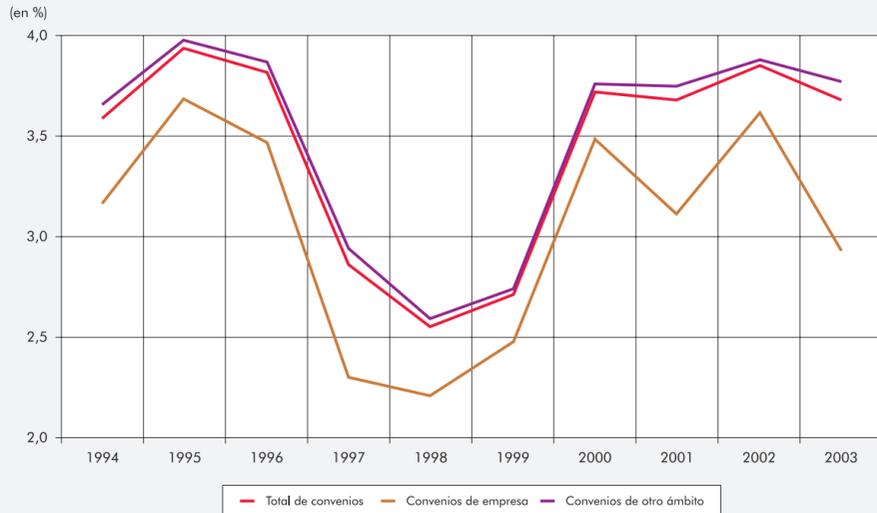
Fuente de información: Boletín de Estadísticas Laborales, MTAS, 2004

EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR TIPO DE CONVENIO



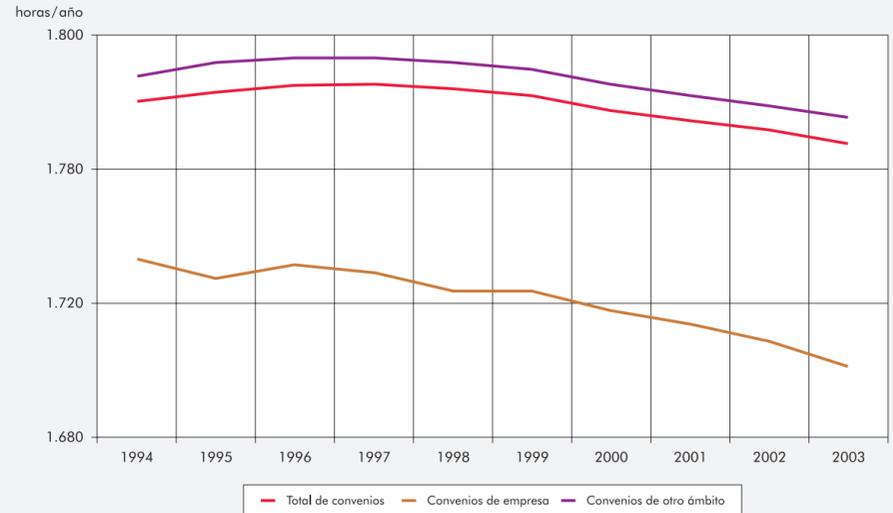
Fuente de información: Boletín de Estadísticas Laborales, MTAS, 2004

EVOLUCIÓN DEL AUMENTO SALARIAL POR TIPO DE CONVENIO



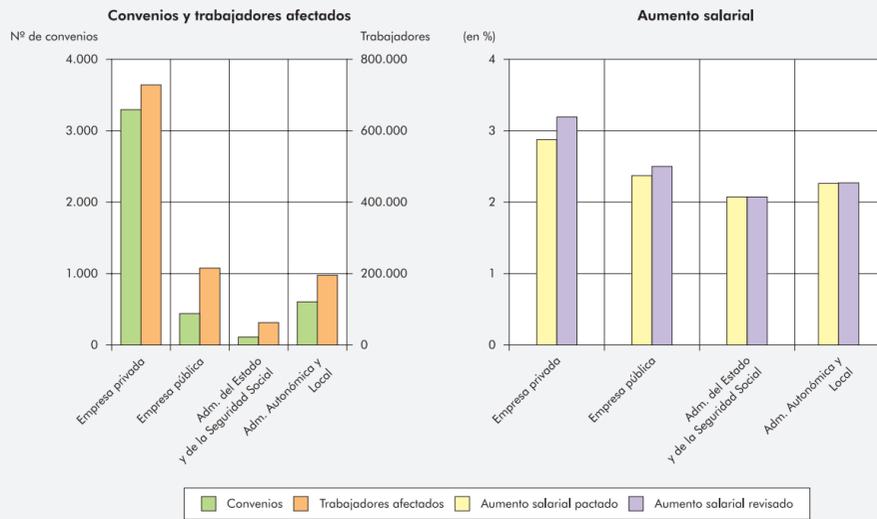
Fuente de información: Boletín de Estadísticas Laborales, MTAS, 2004

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA MEDIA POR TIPO DE CONVENIO



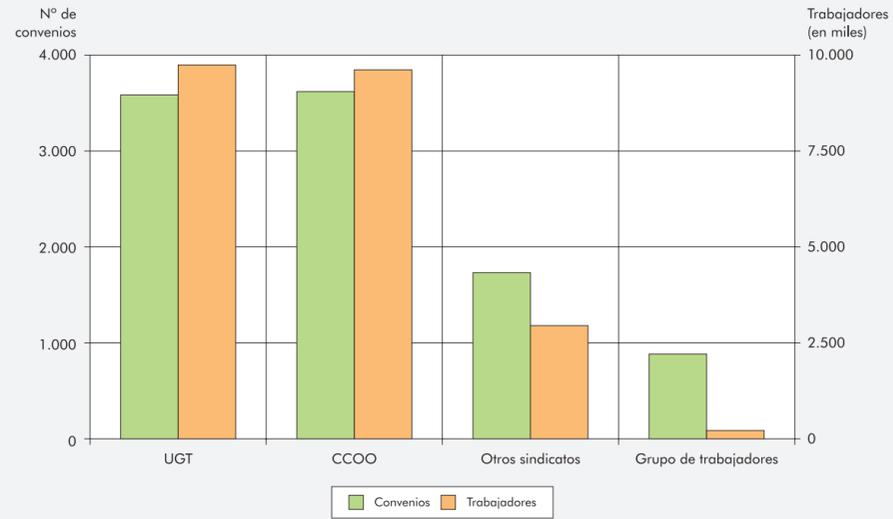
Fuente de información: Boletín de Estadísticas Laborales, MTAS, 2004

CONVENIOS POR ÁMBITO INSTITUCIONAL



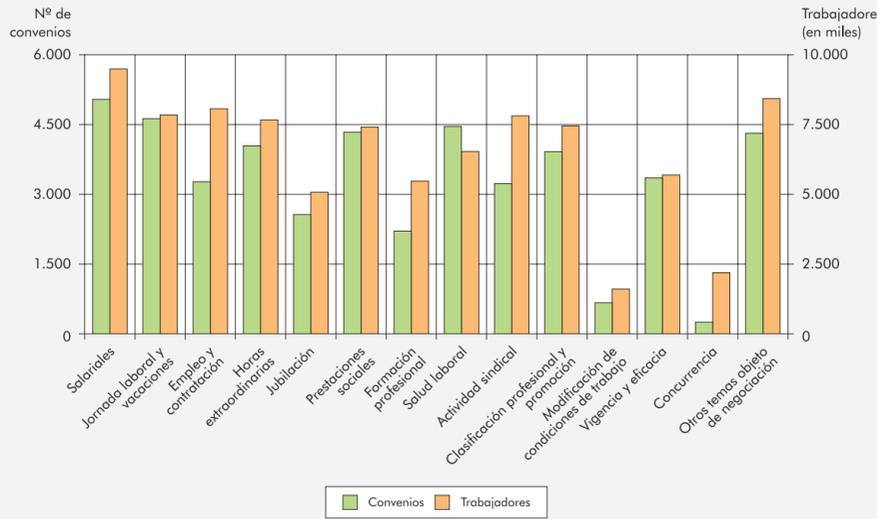
Fuente de información: Anuario de Estadísticas Laborales, MTAS, 2004

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR AFILIACIÓN



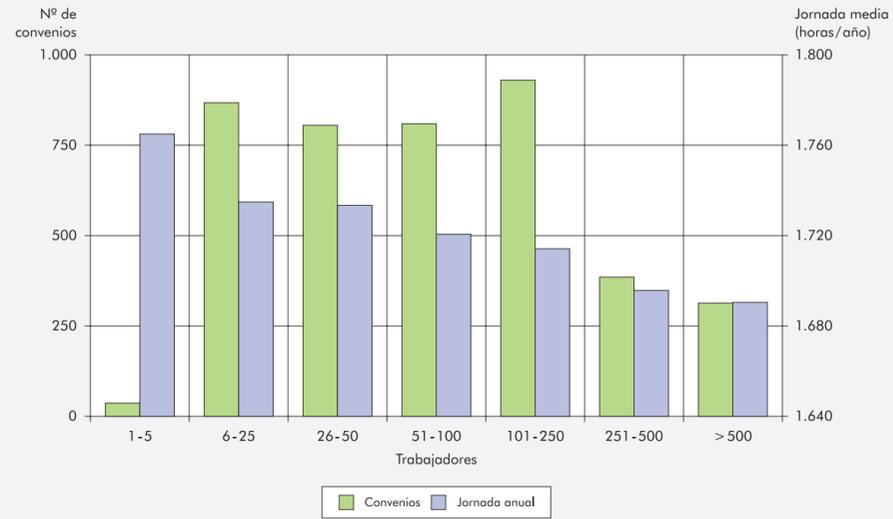
Fuente de información: Anuario de Estadísticas Laborales, MTAS, 2004

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR TIPOLOGÍA DE CLÁUSULAS PACTADAS

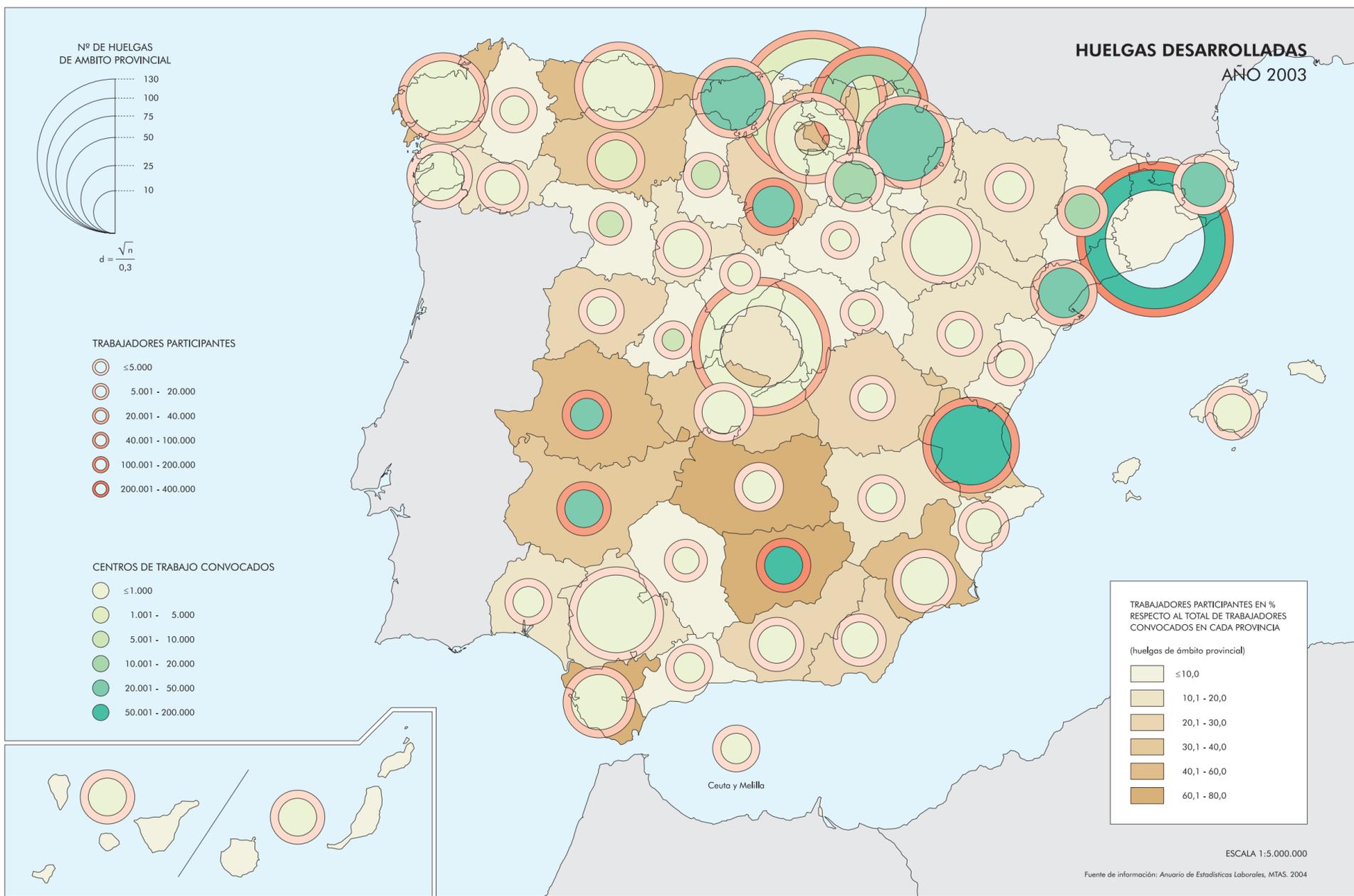
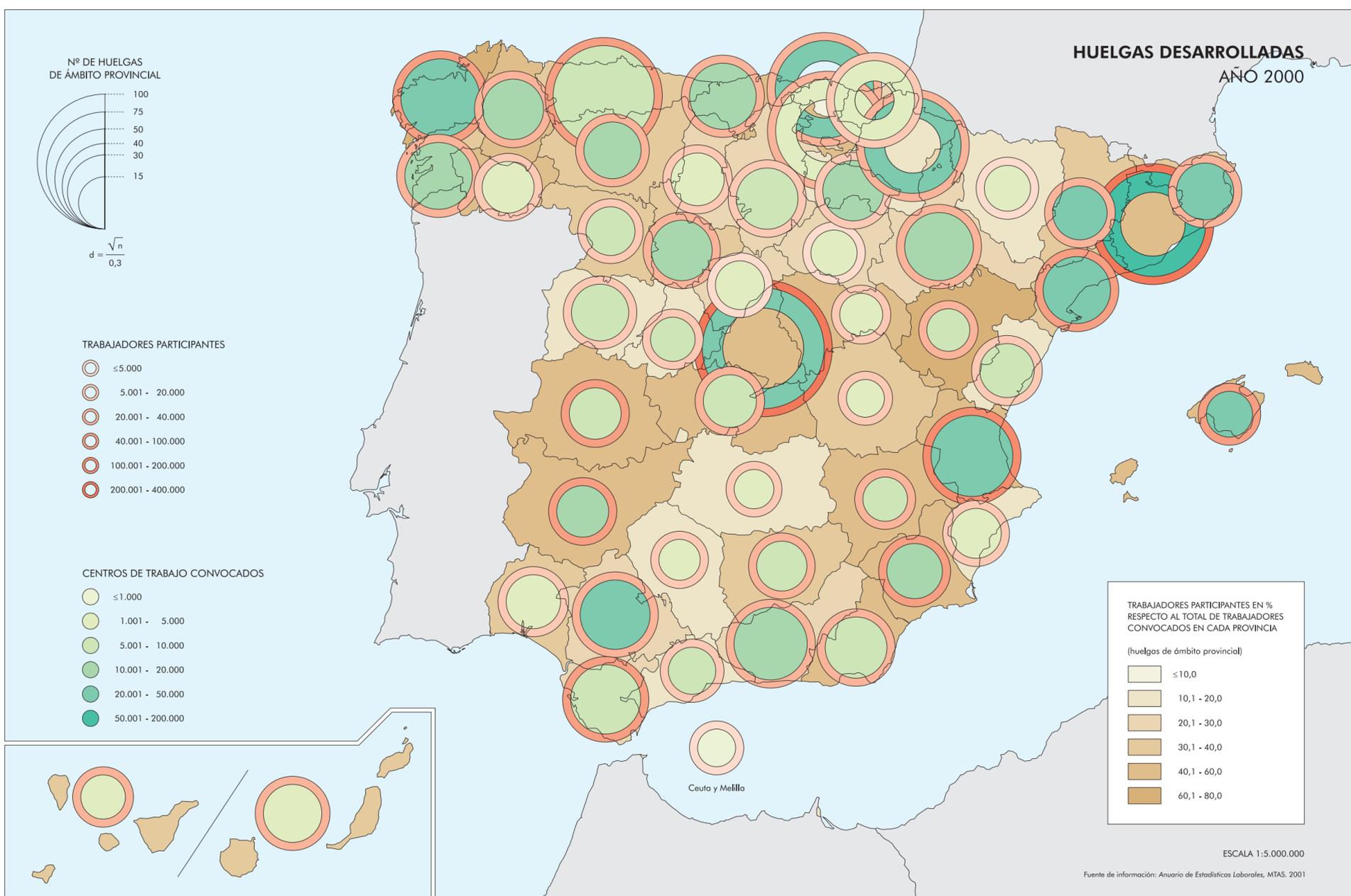


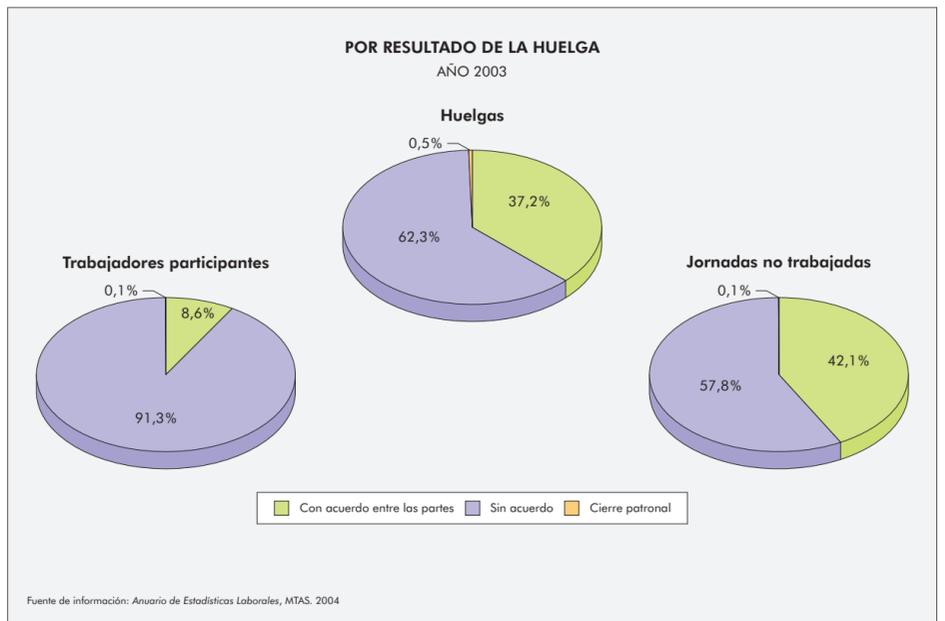
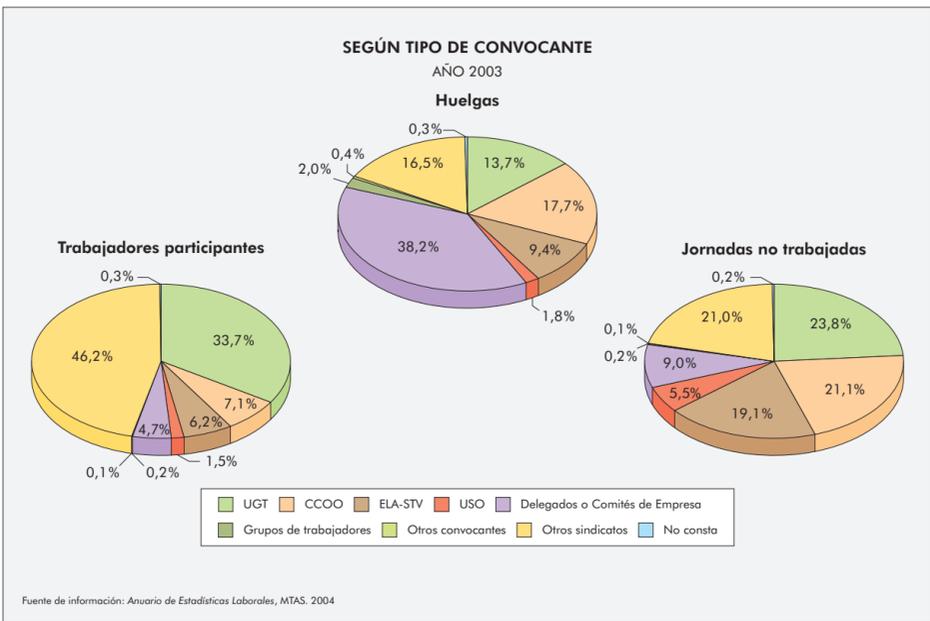
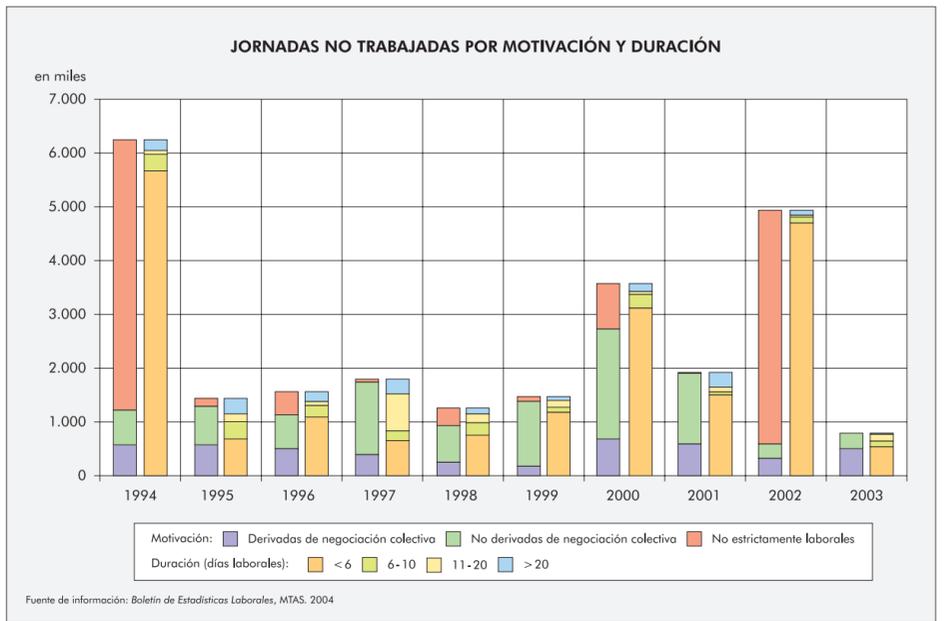
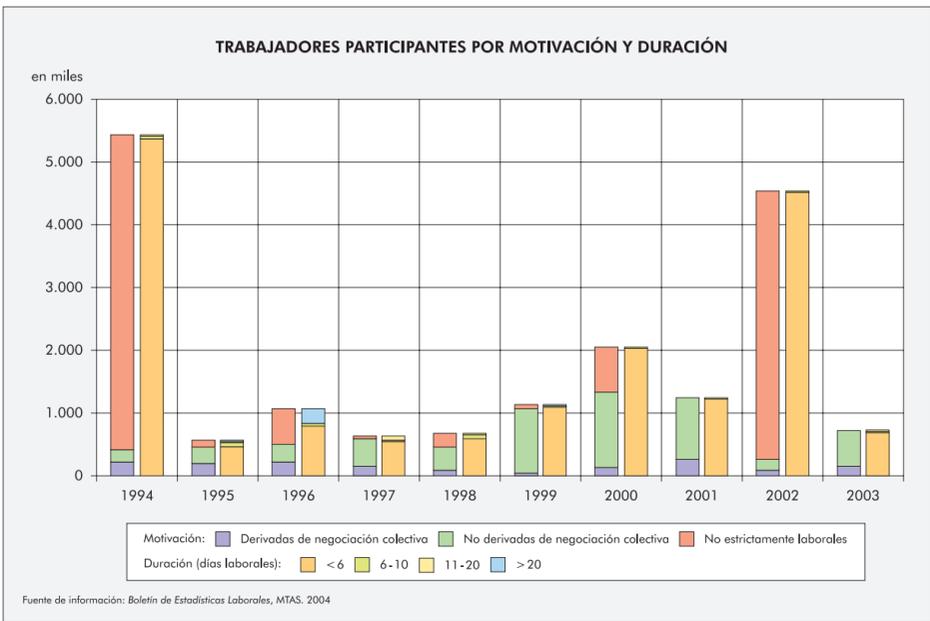
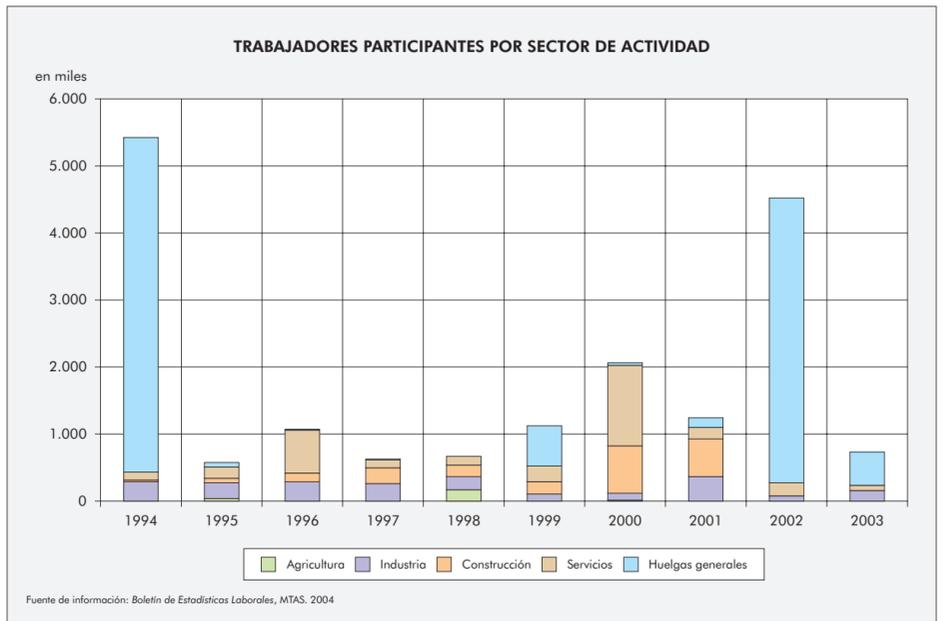
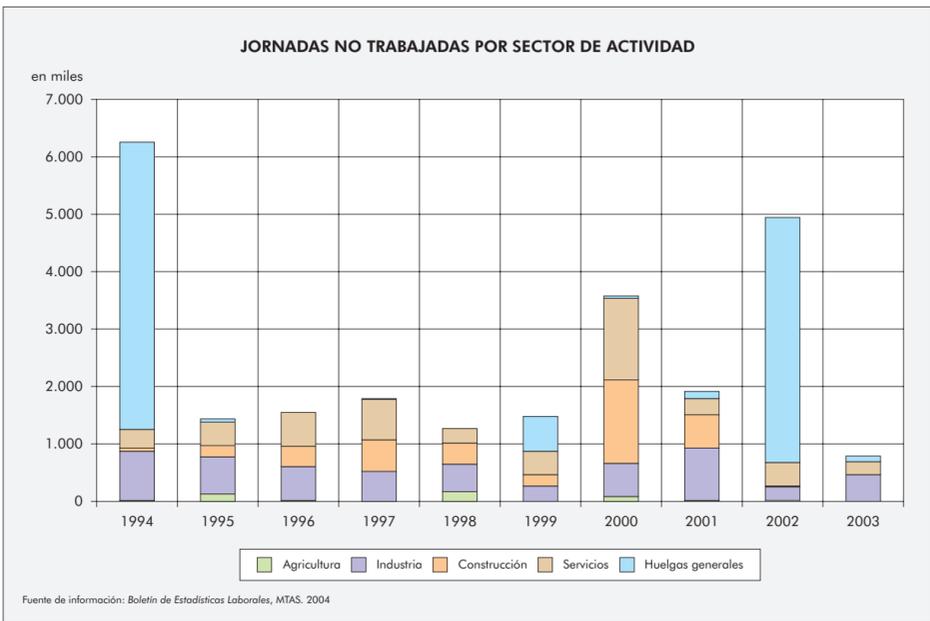
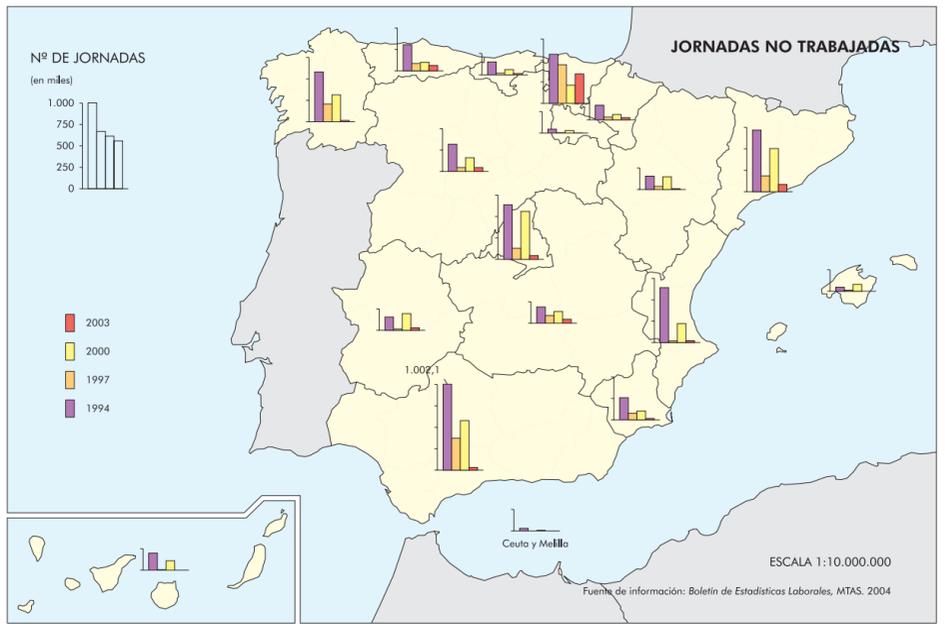
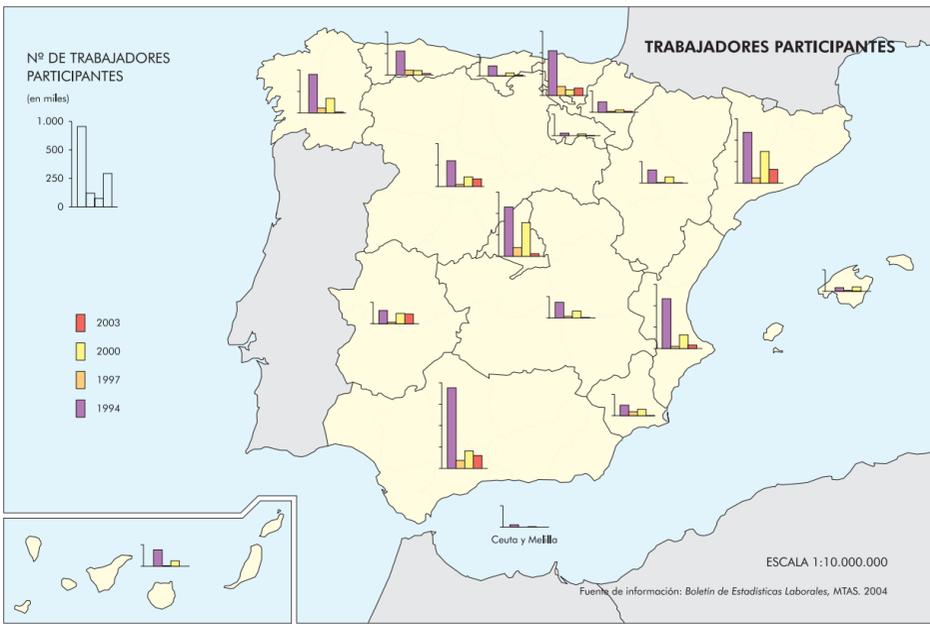
Fuente de información: Anuario de Estadísticas Laborales, MTAS, 2004

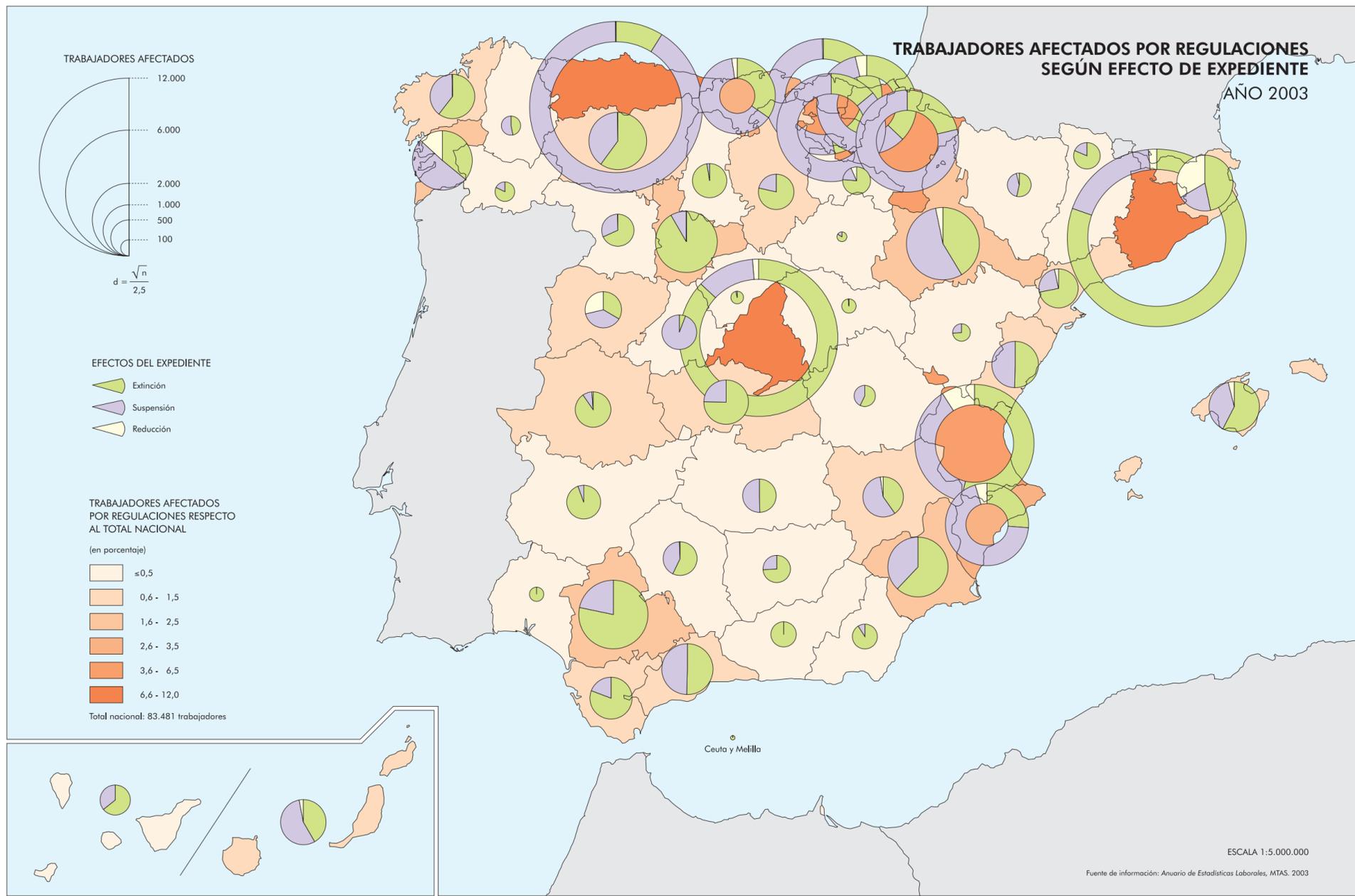
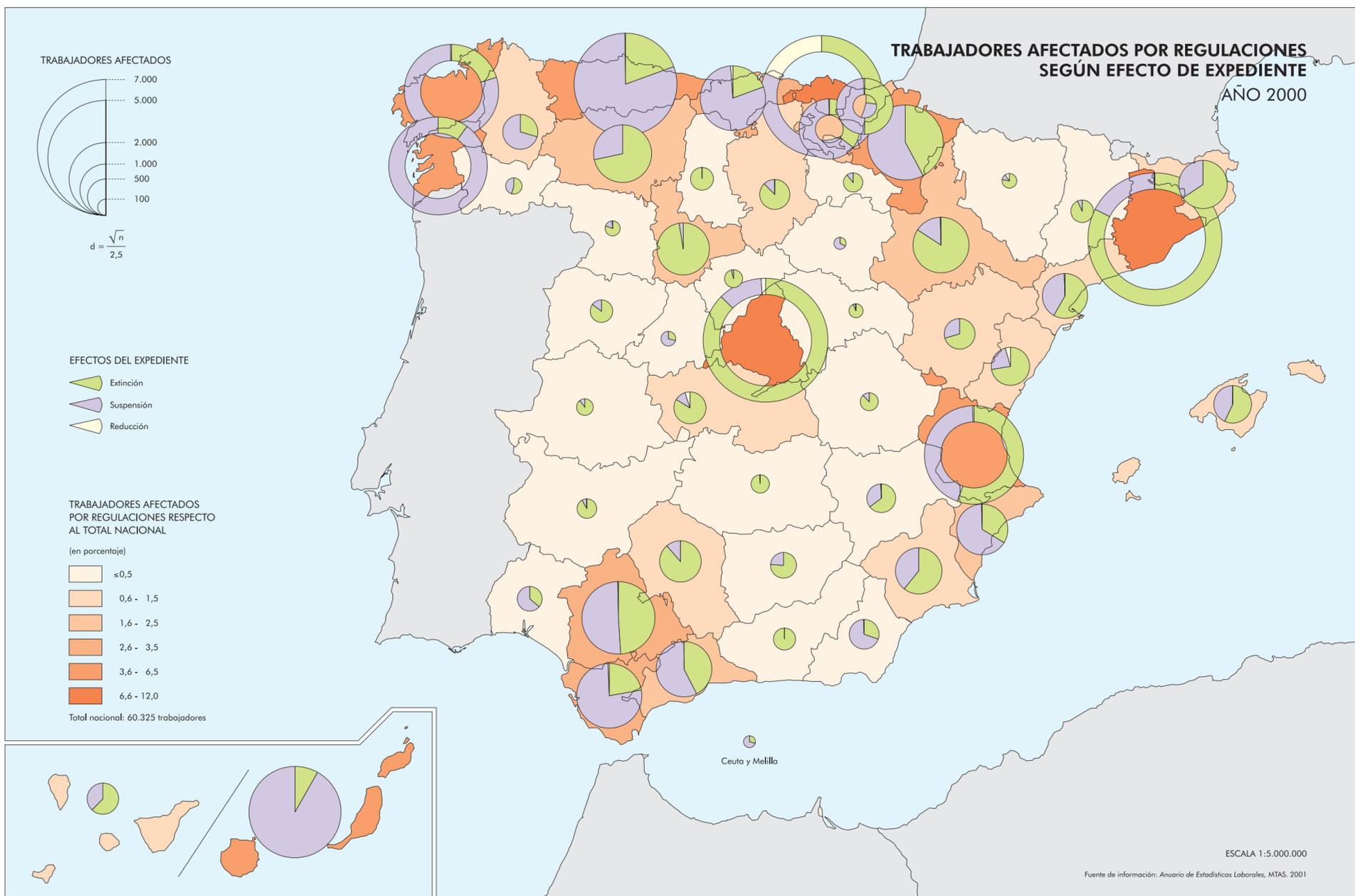
CONVENIOS Y JORNADA ANUAL POR TAMAÑO DE LA EMPRESA



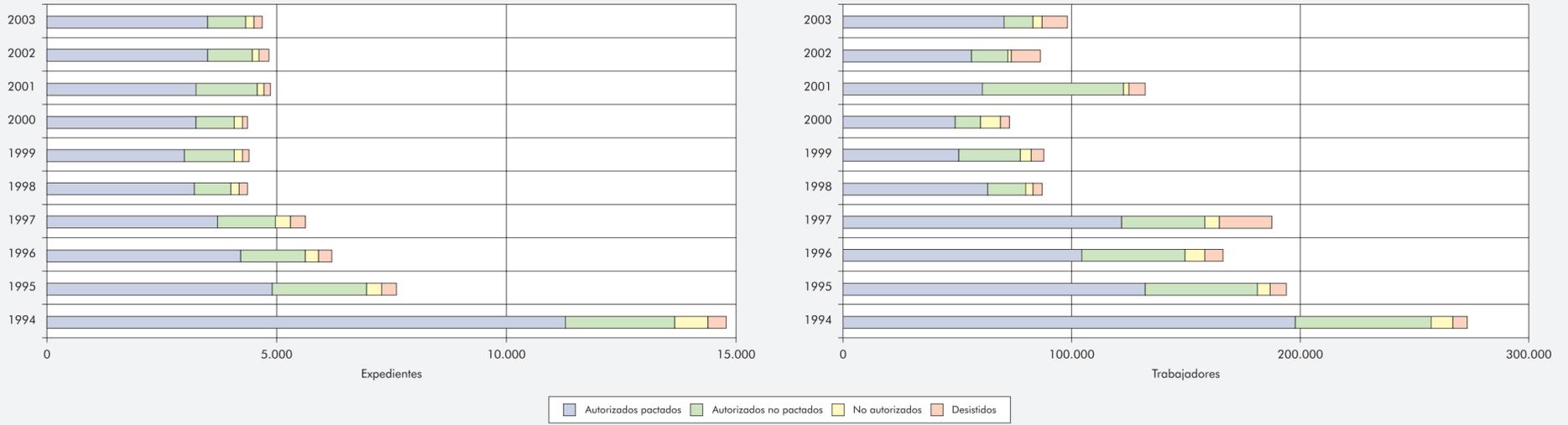
Fuente de información: Anuario de Estadísticas Laborales, MTAS, 2004





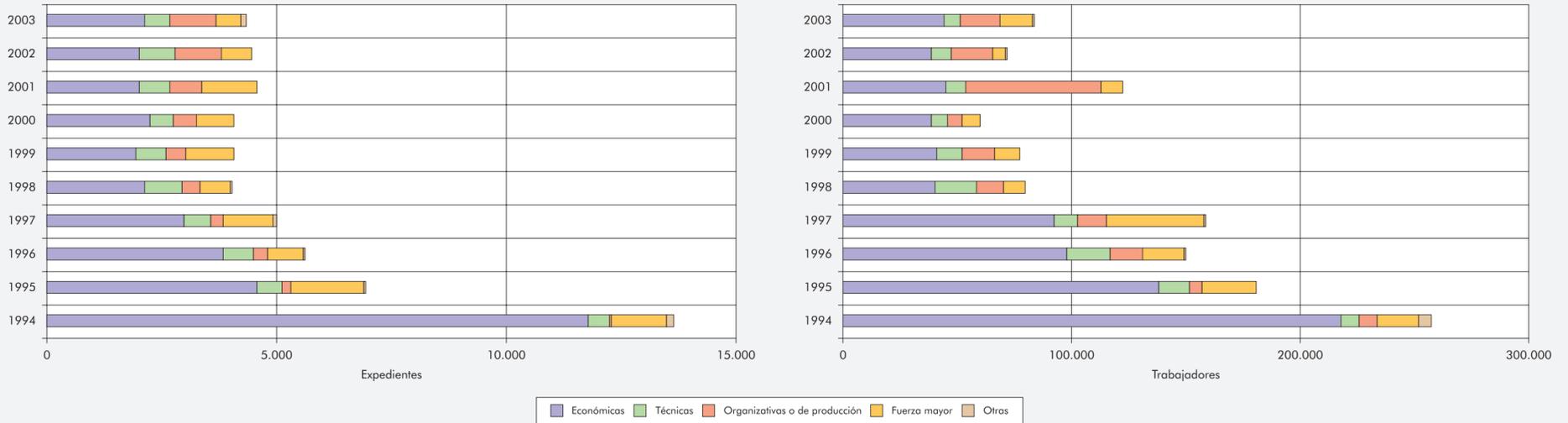


EXPEDIENTES TERMINADOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR TIPO DE RESOLUCIÓN



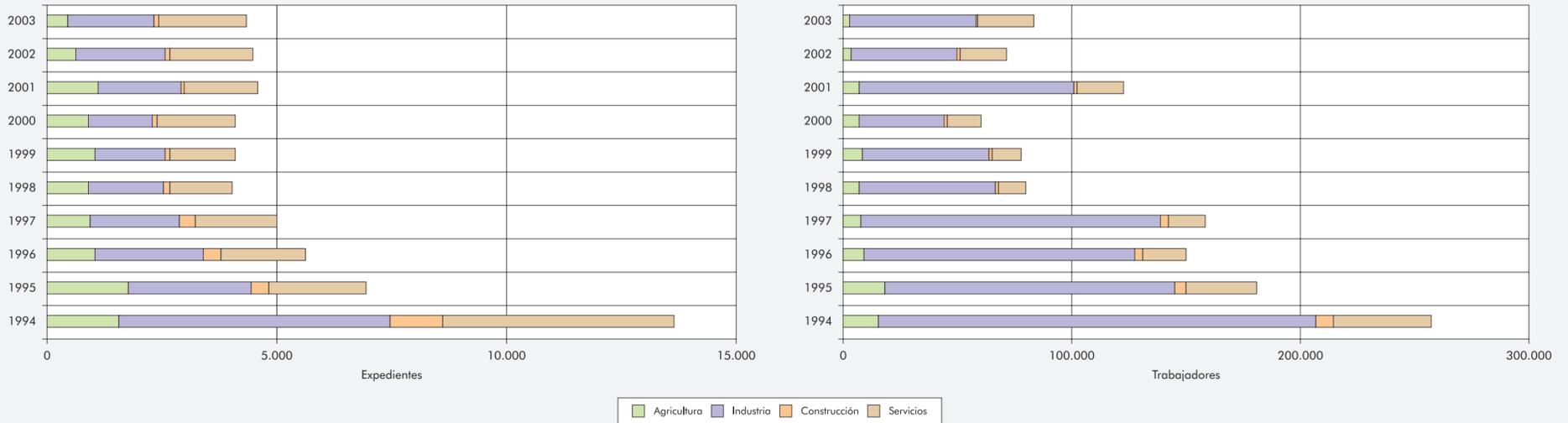
Fuente de información: Boletín de estadísticas Laborales, MTAS, 2004

EXPEDIENTES TERMINADOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR TIPO DE MEDIDA



Fuente de información: Boletín de estadísticas Laborales, MTAS, 2004

EXPEDIENTES TERMINADOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

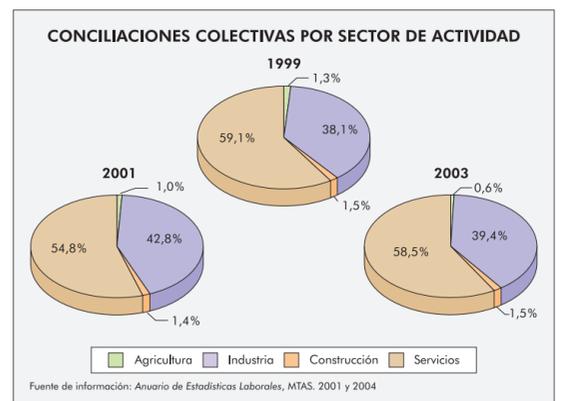
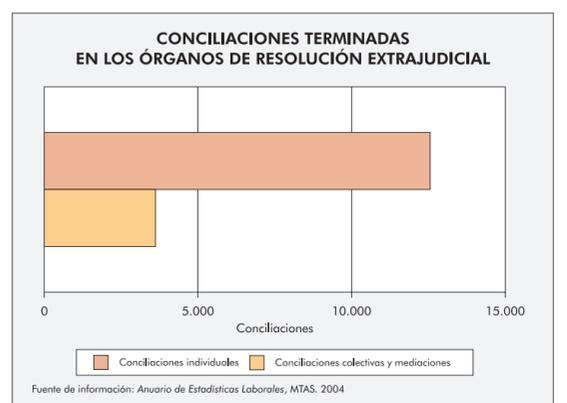
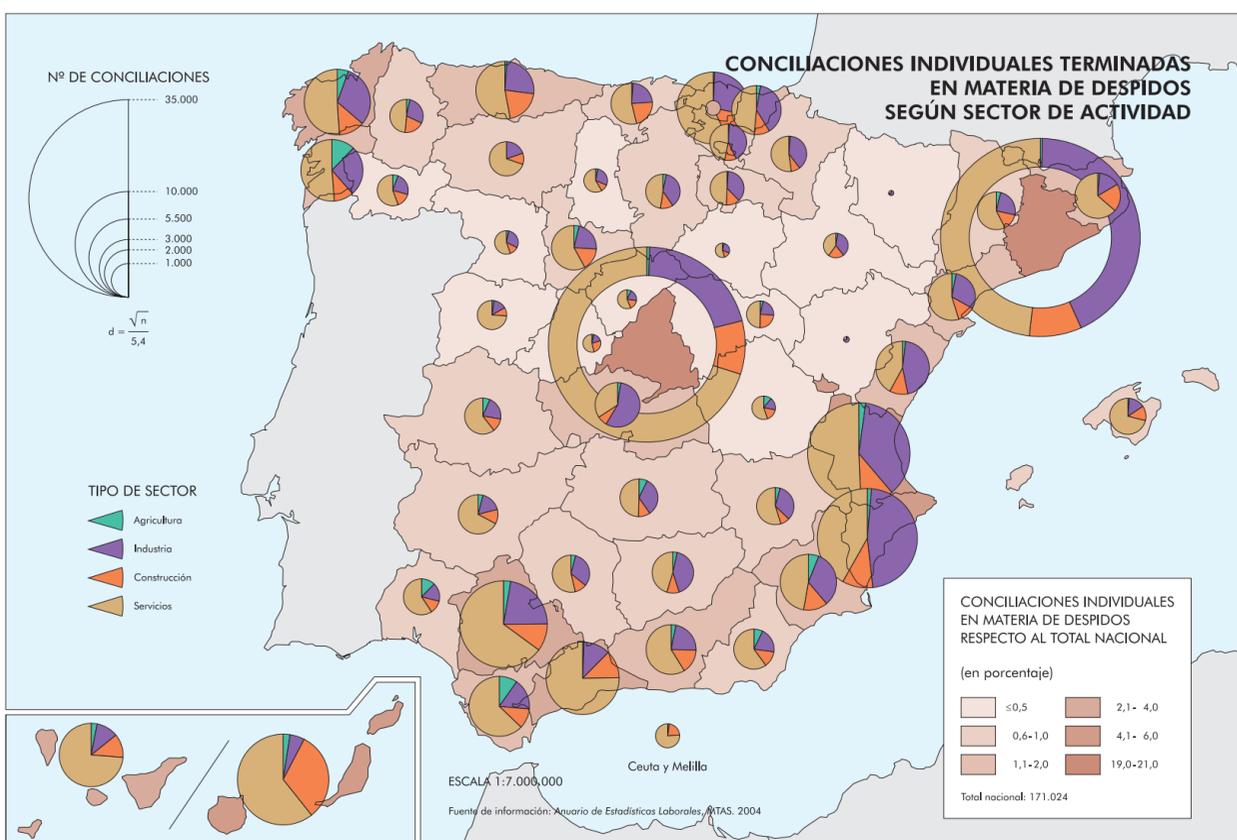
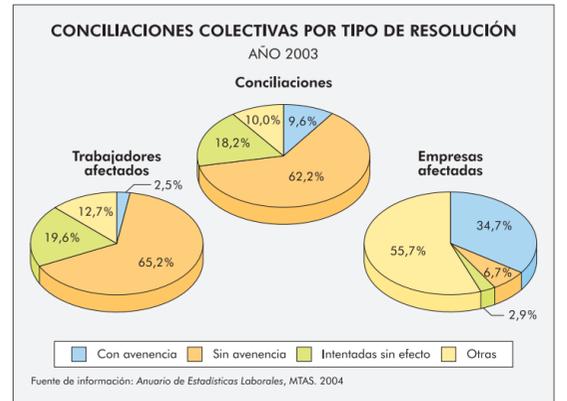
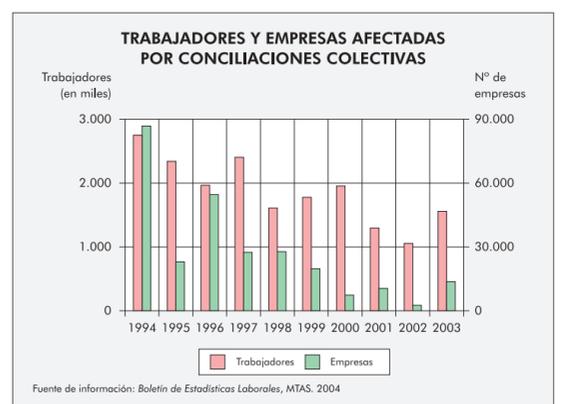
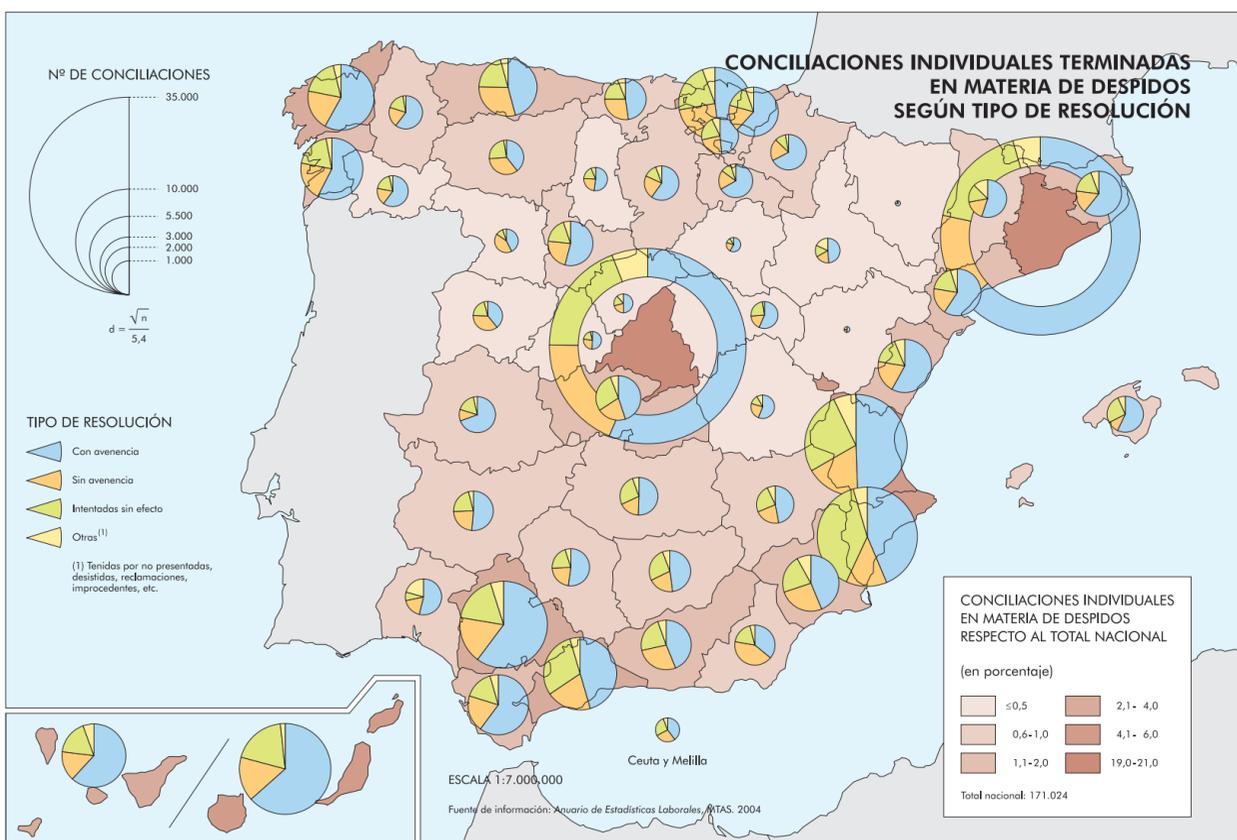
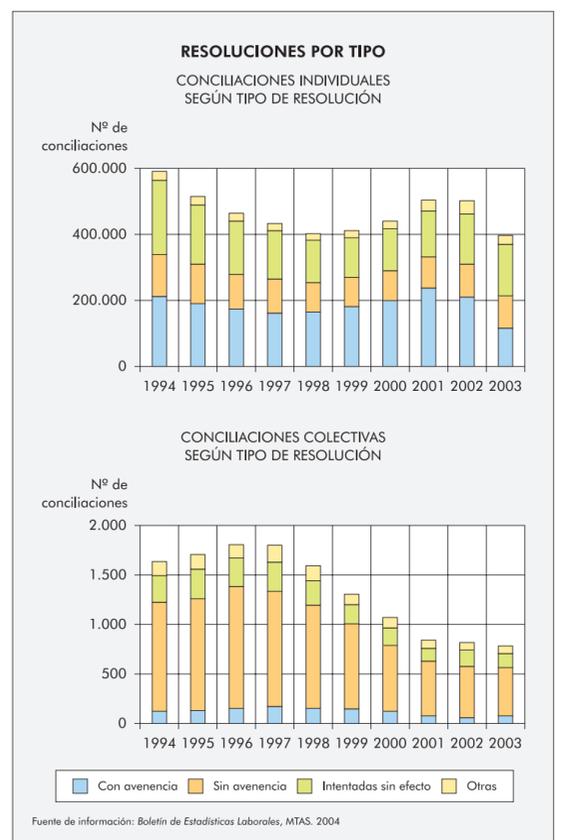
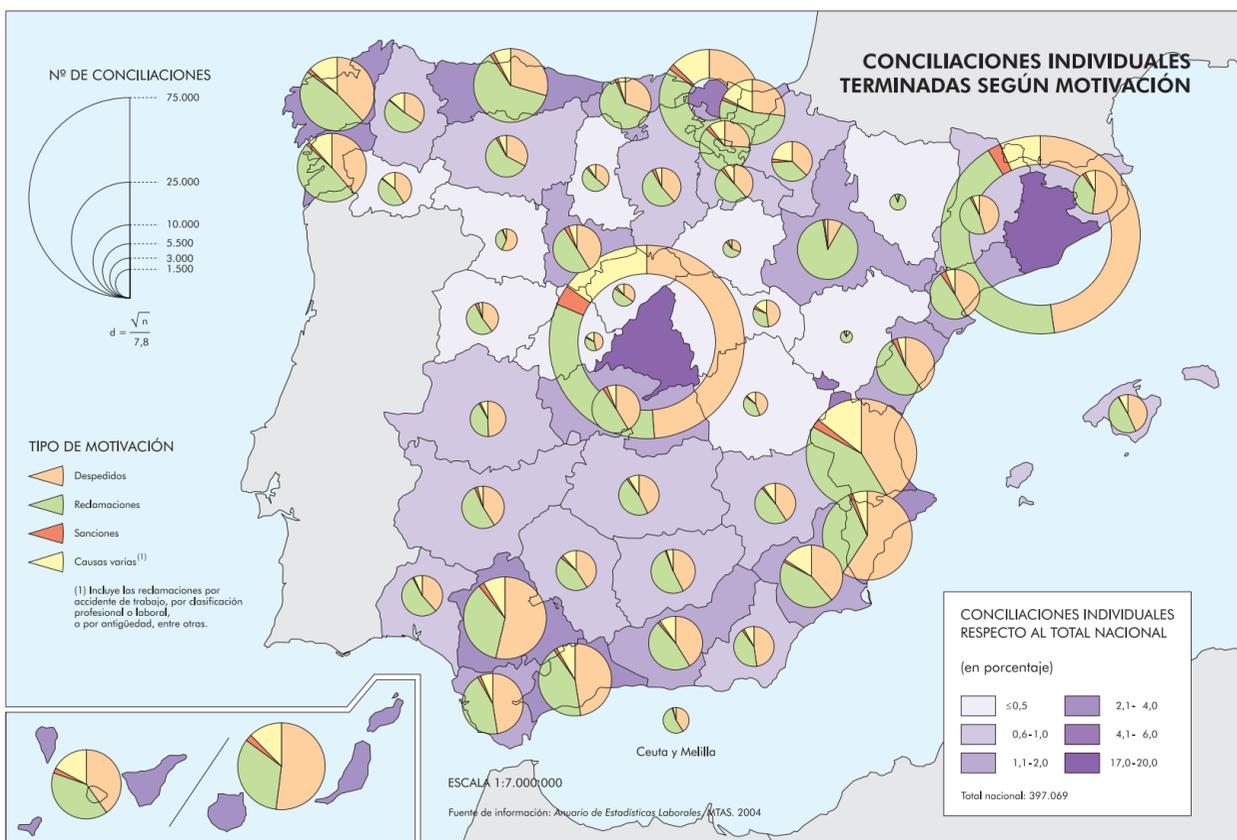


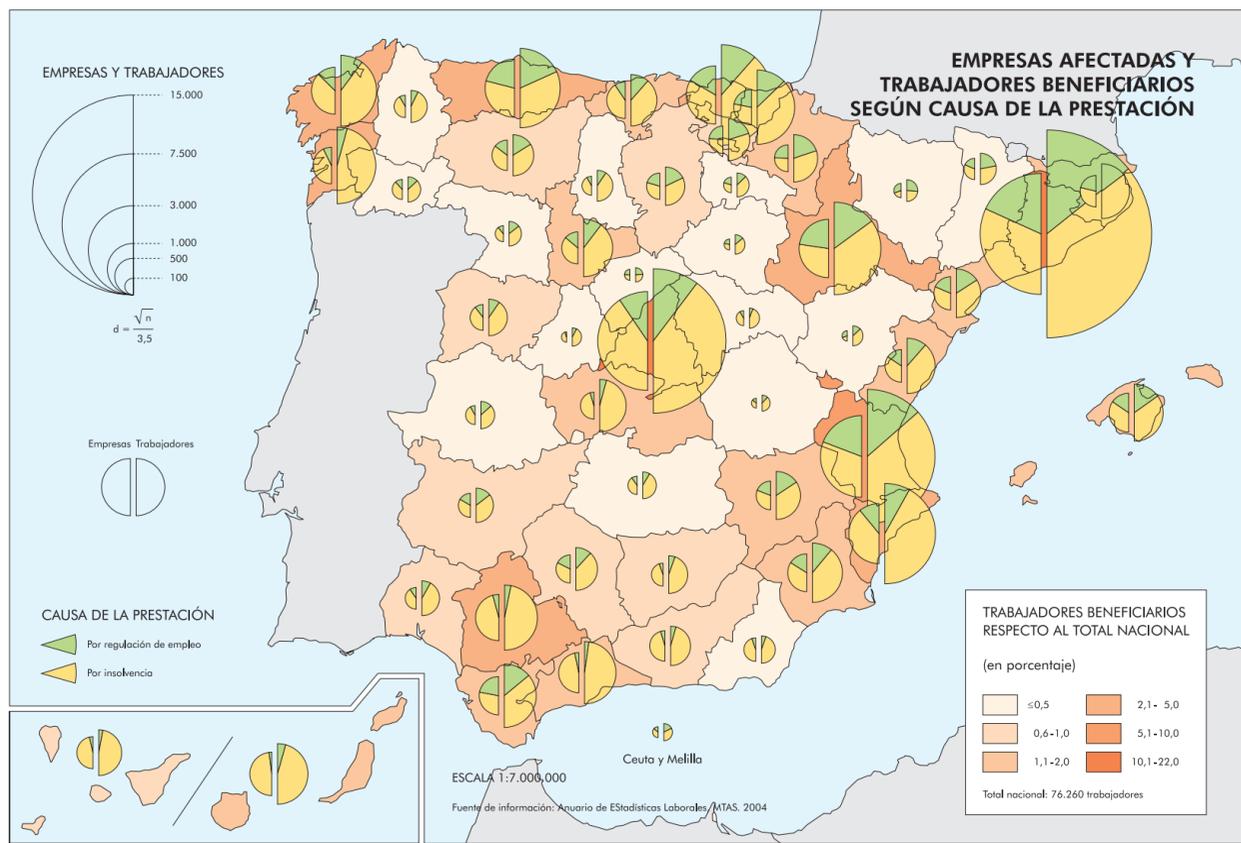
Fuente de información: Boletín de estadísticas Laborales, MTAS, 2004

DÍAS DE SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y HORAS DE REDUCCIÓN DE JORNADA



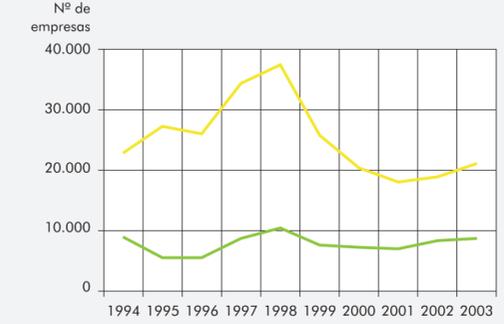
Fuente de información: Boletín de estadísticas Laborales, MTAS, 2004



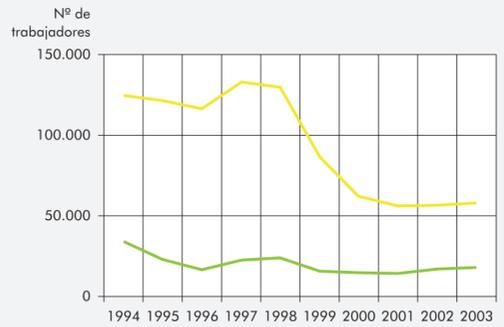


FONDO DE GARANTÍA SALARIAL POR TIPO DE PRESTACIÓN

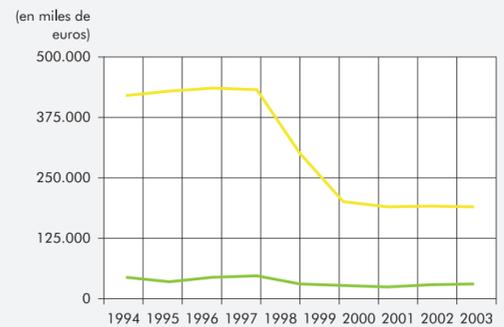
EMPRESAS AFECTADAS



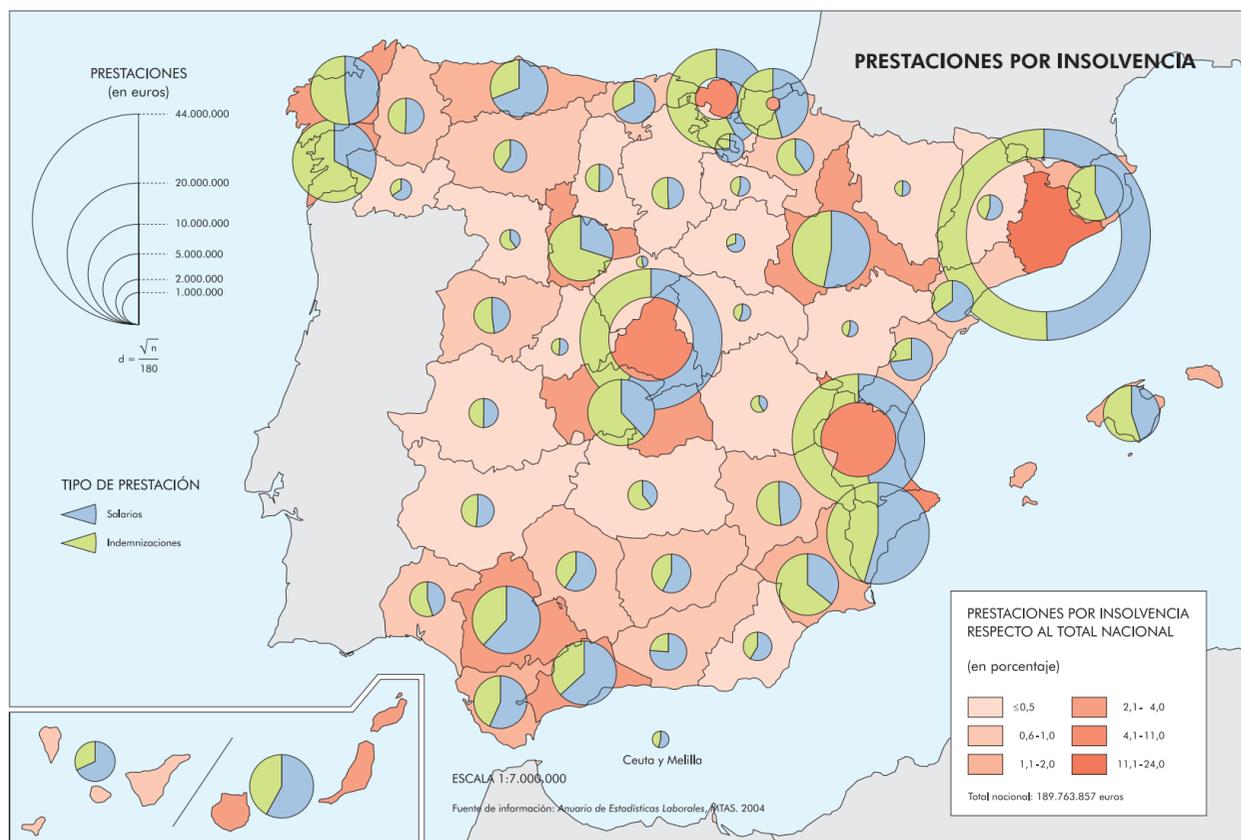
TRABAJADORES BENEFICIARIOS



PRESTACIONES ACORDADAS

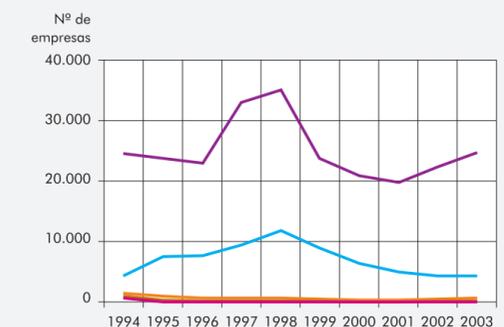


Fuente de información: Boletín de Estadísticas Laborales, MTAS, 2004

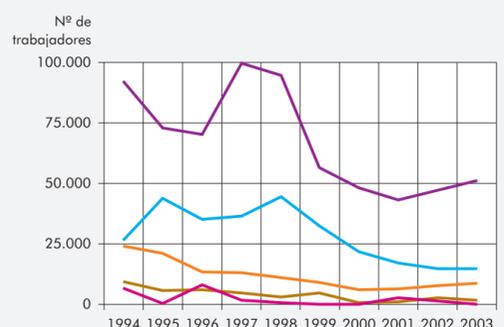


FONDO DE GARANTÍA SALARIAL POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

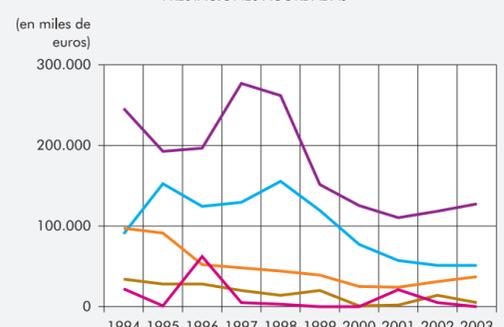
EMPRESAS AFECTADAS



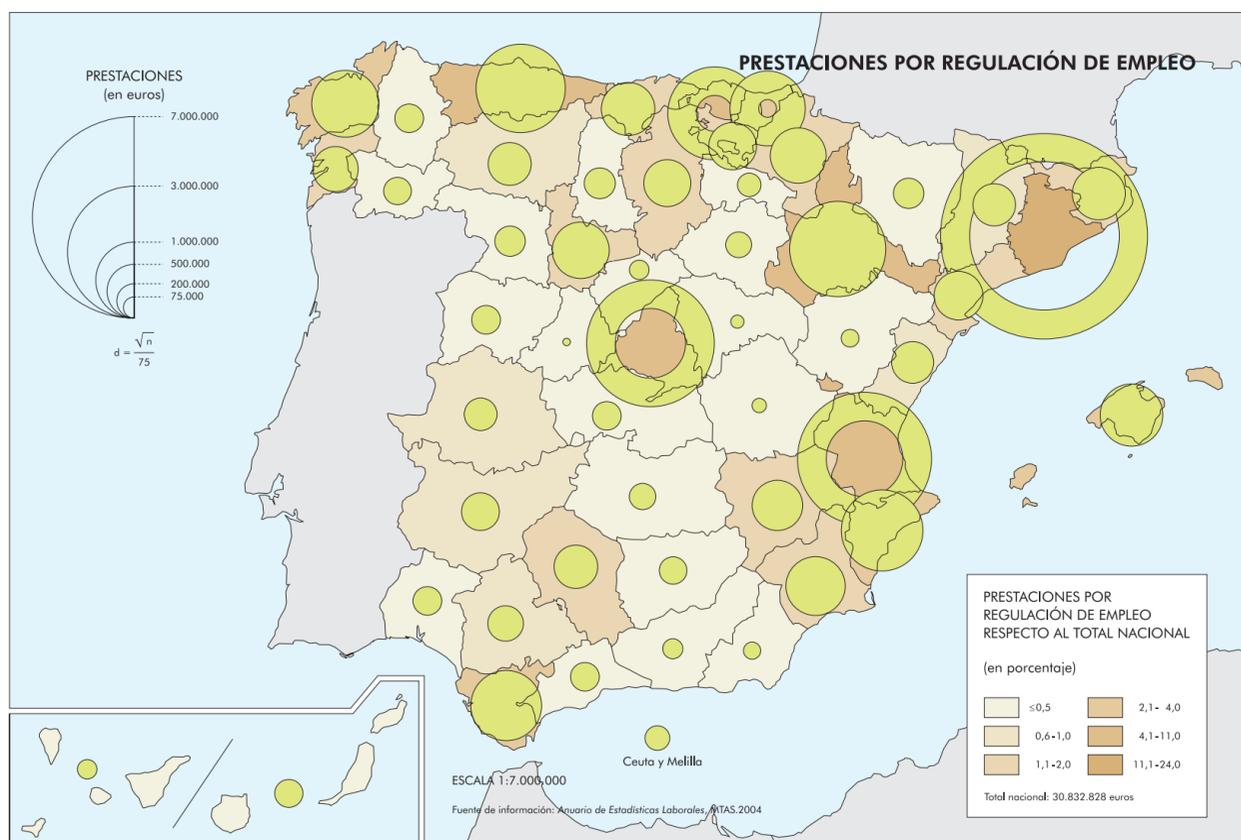
TRABAJADORES BENEFICIARIOS

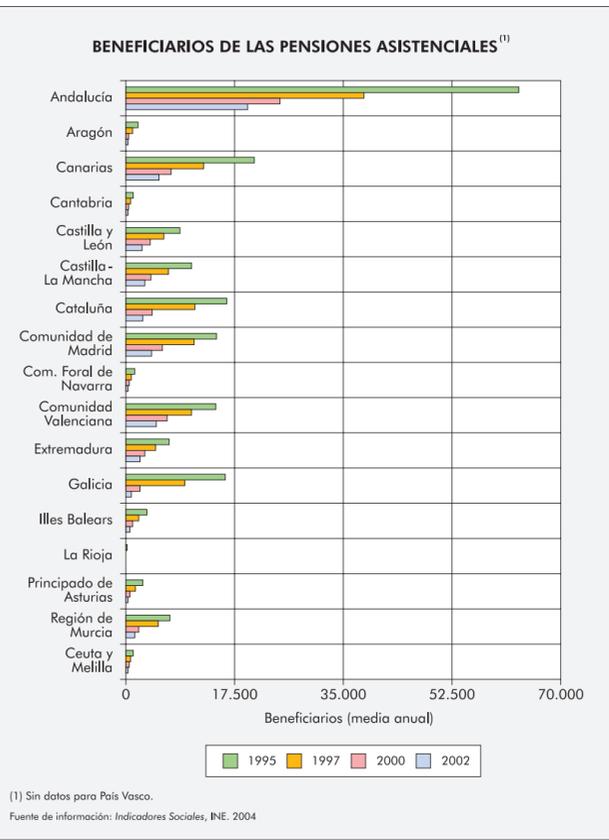
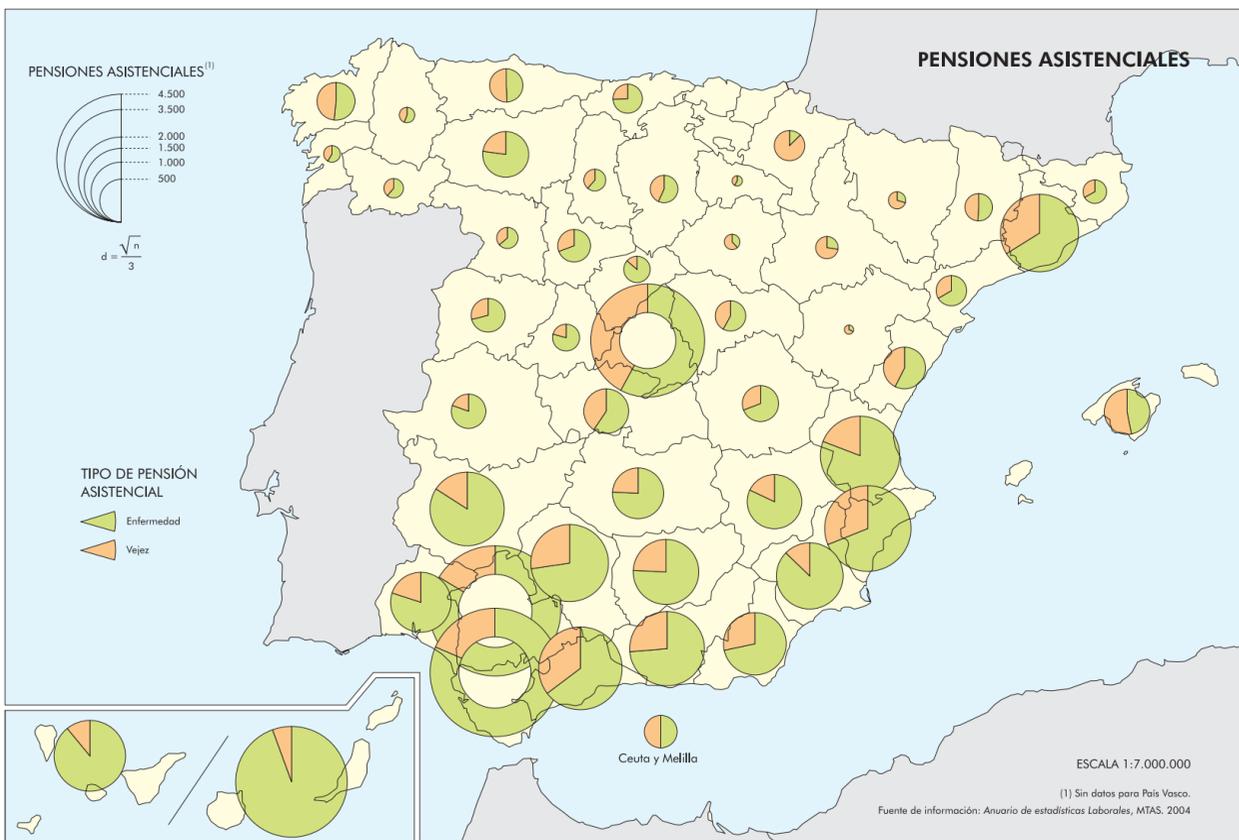
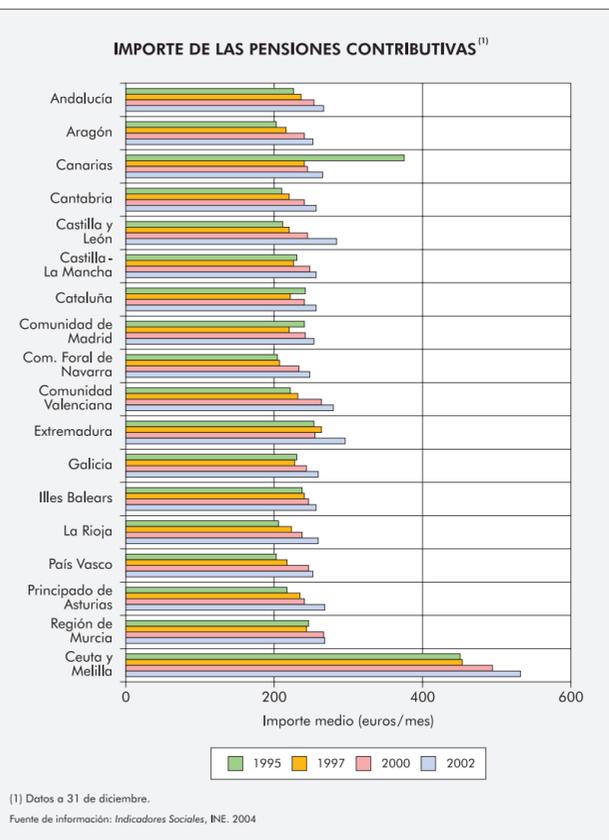
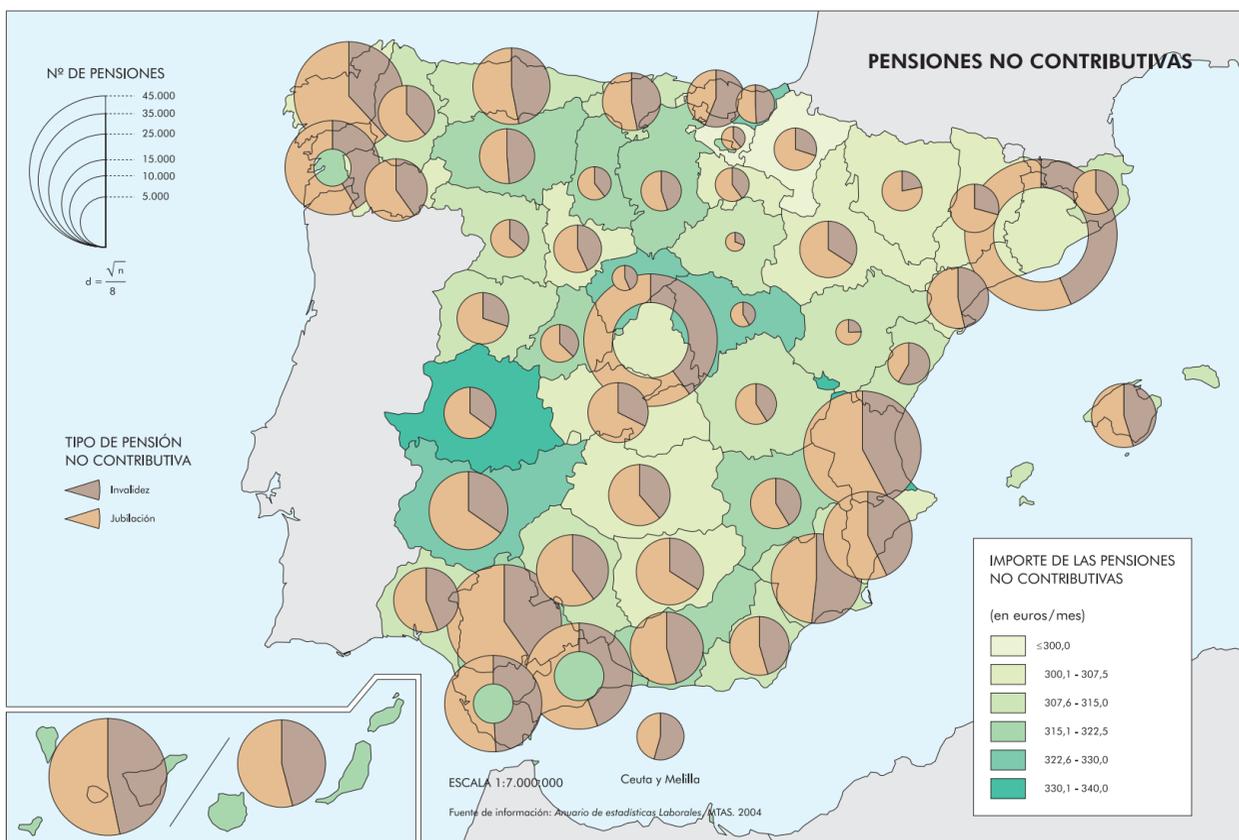
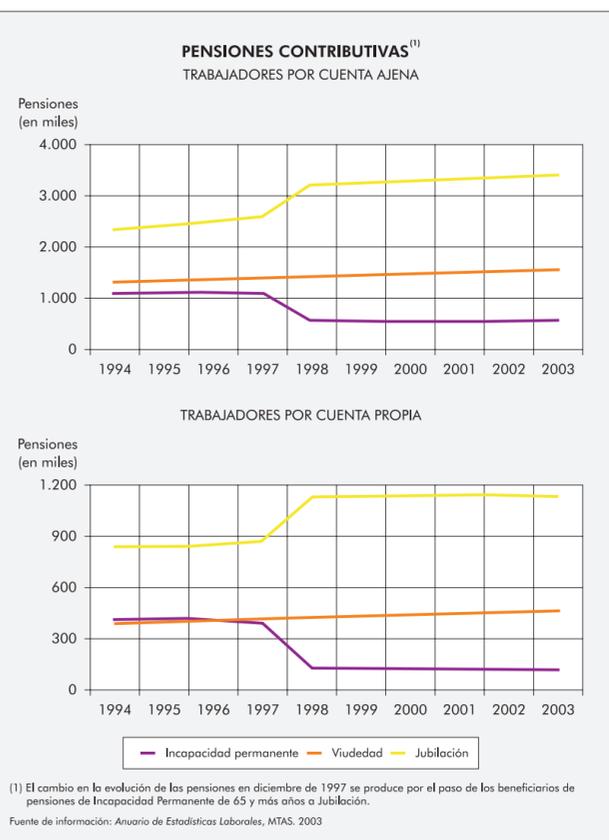
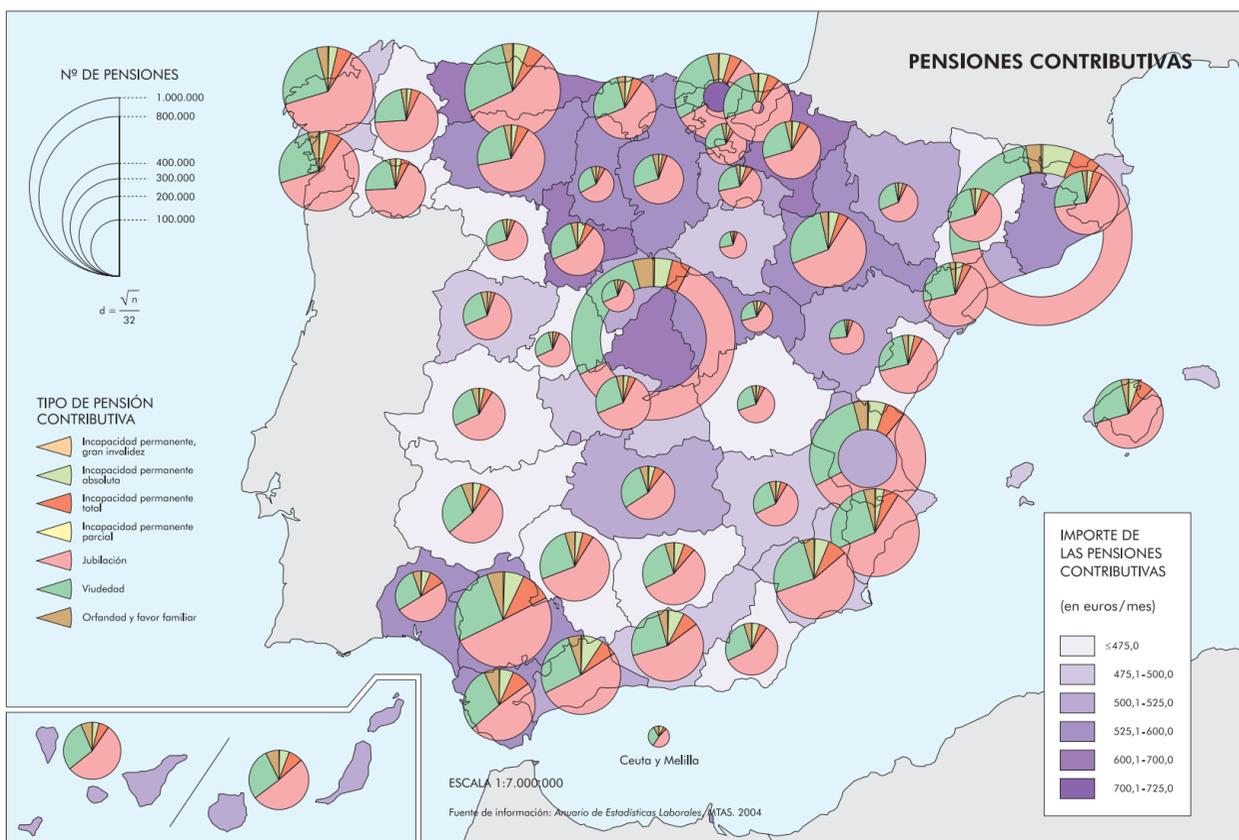


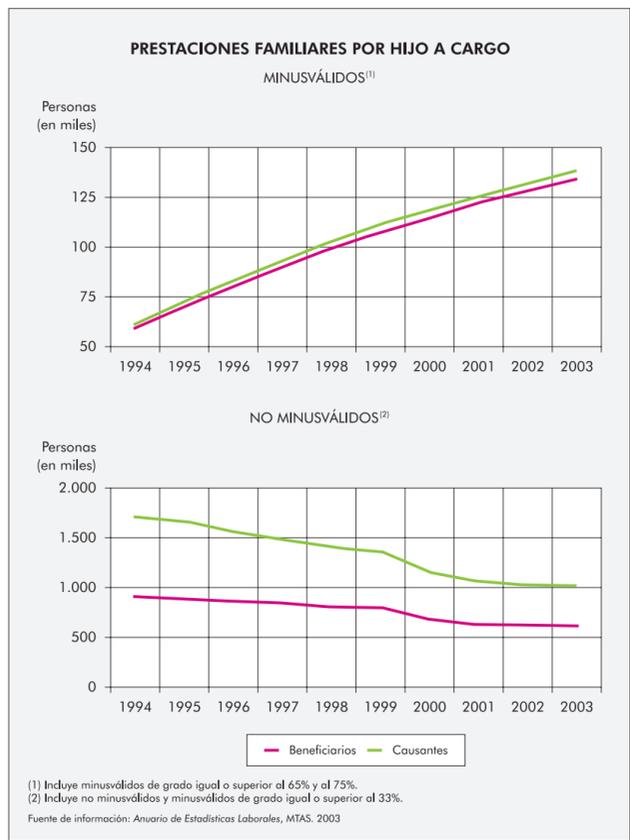
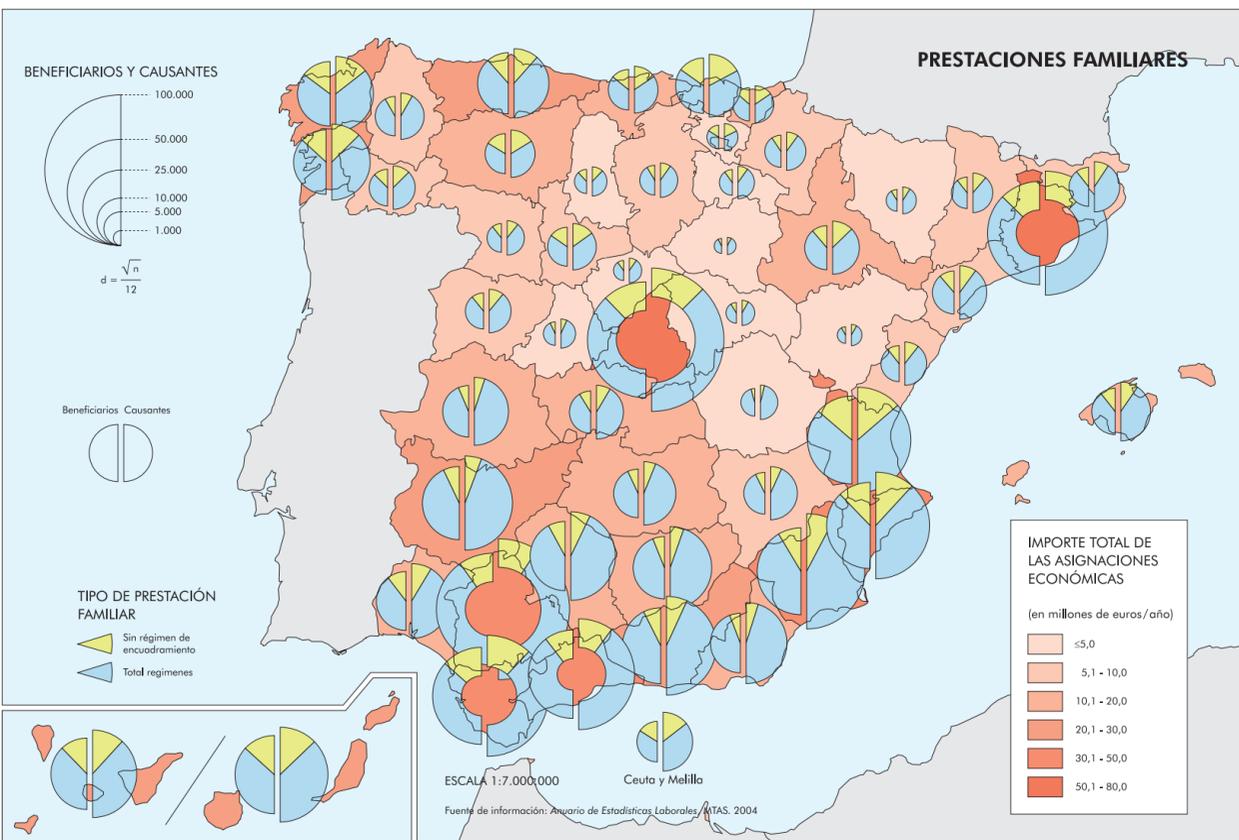
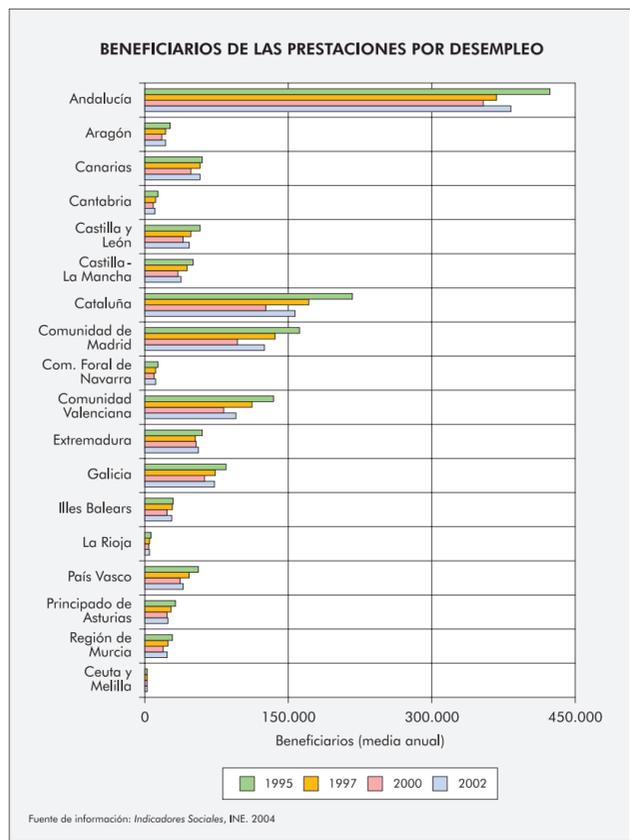
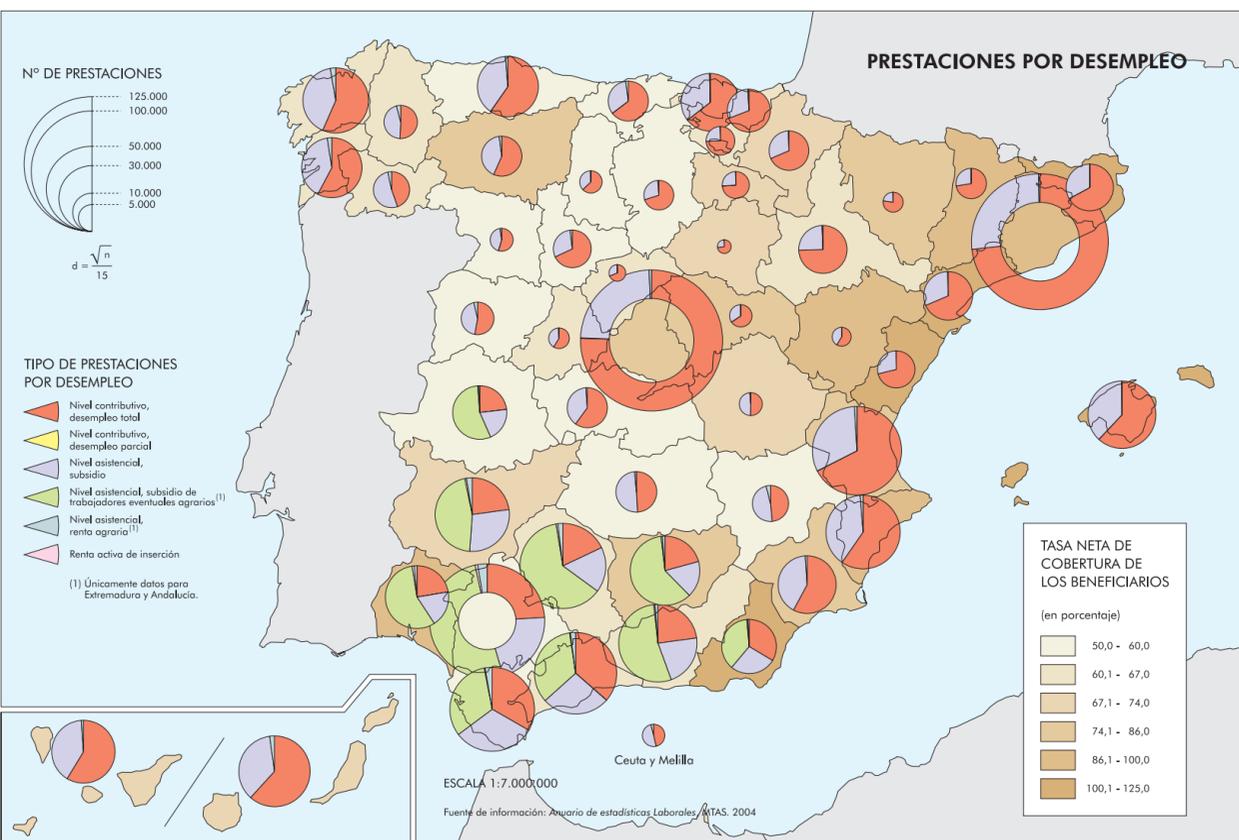
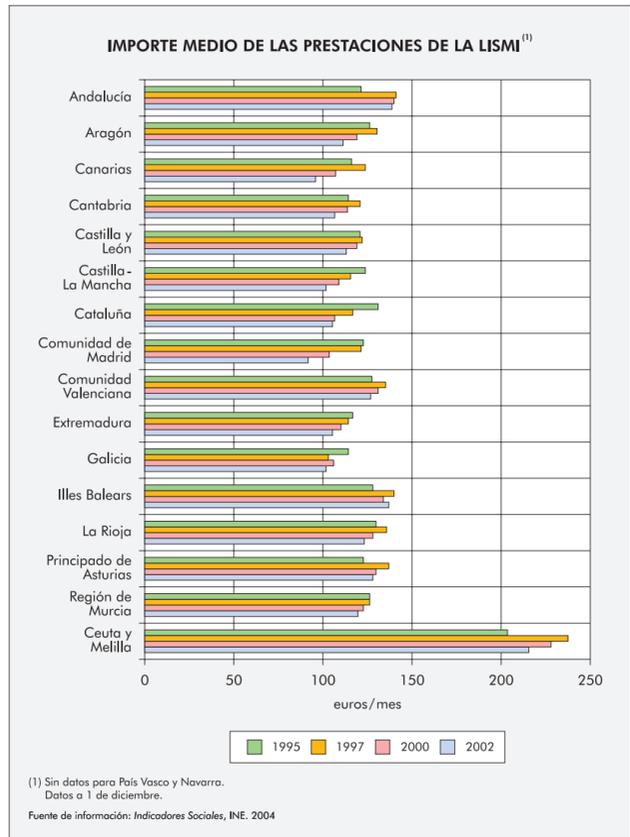
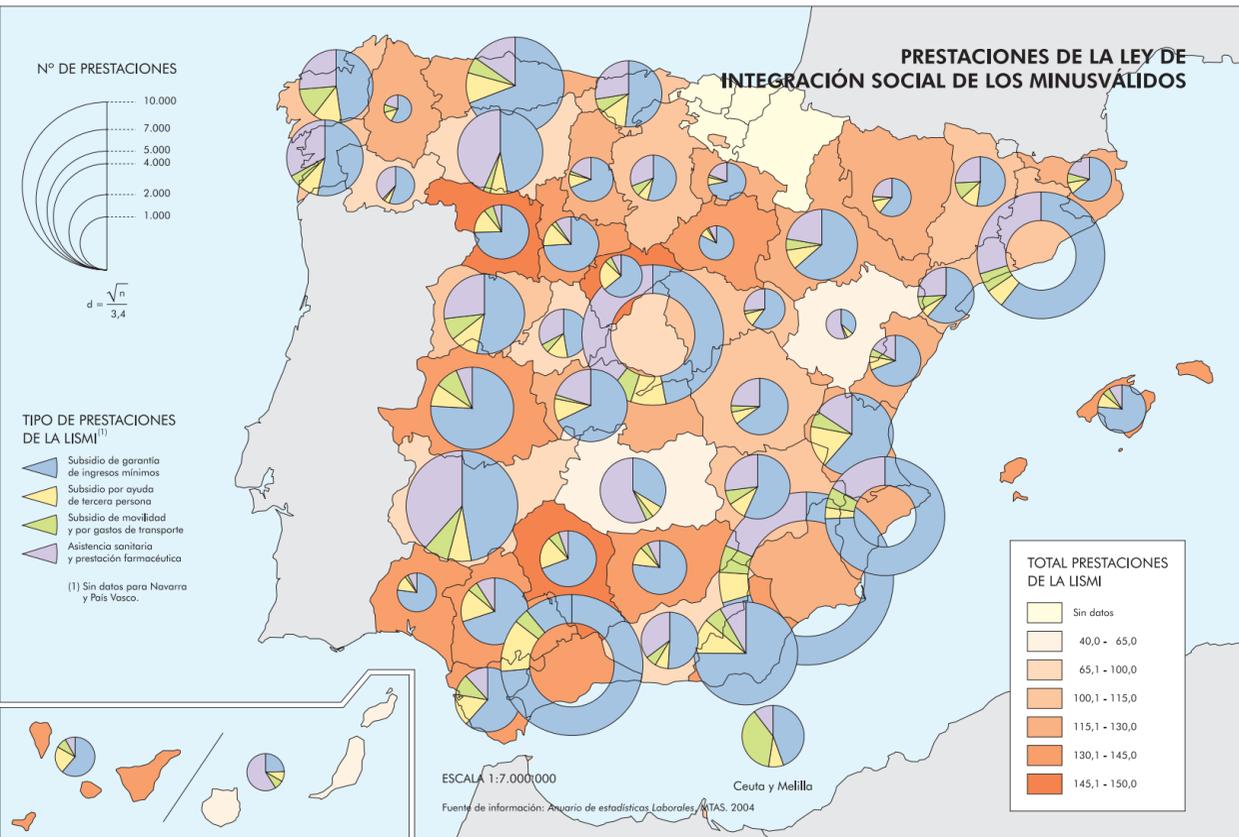
PRESTACIONES ACORDADAS

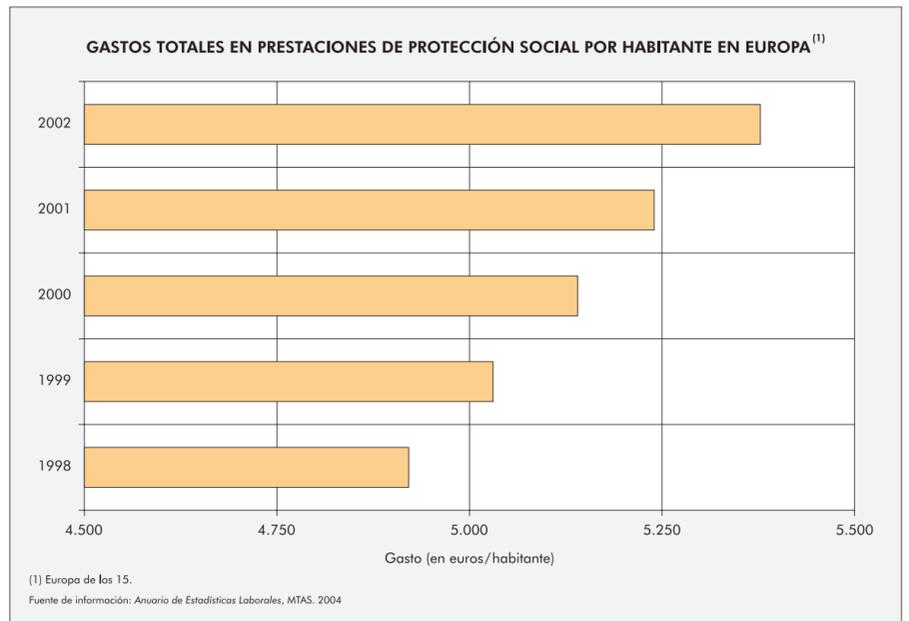
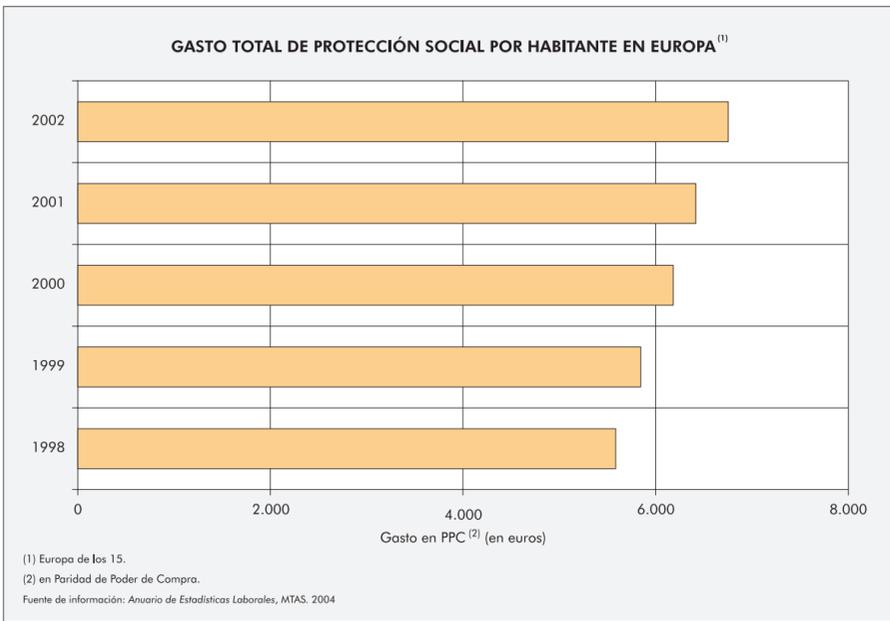
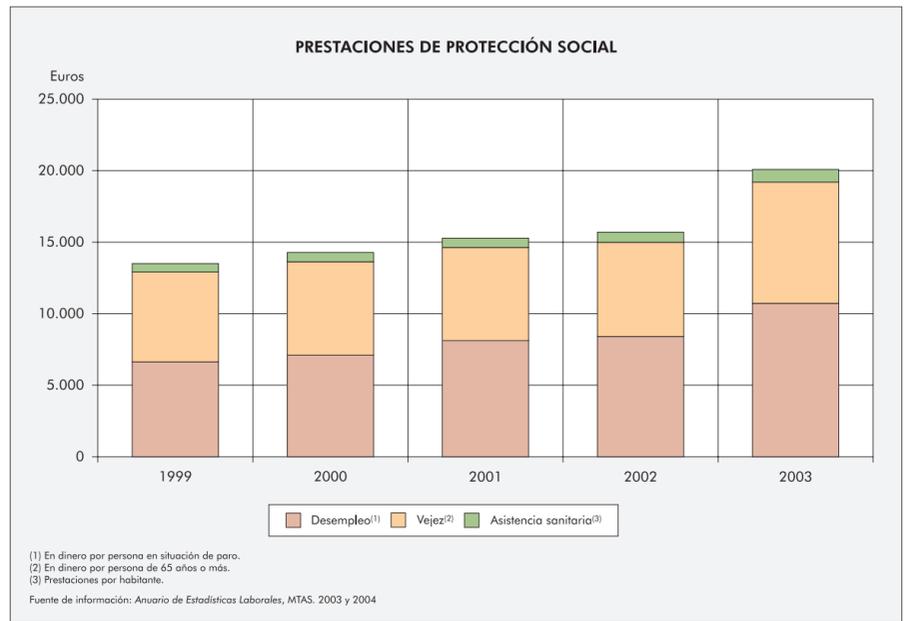
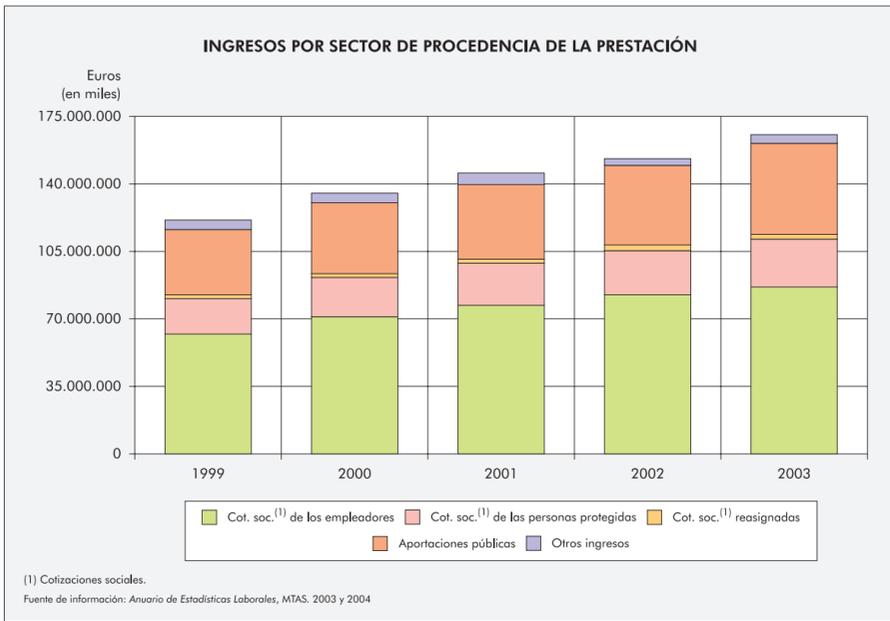
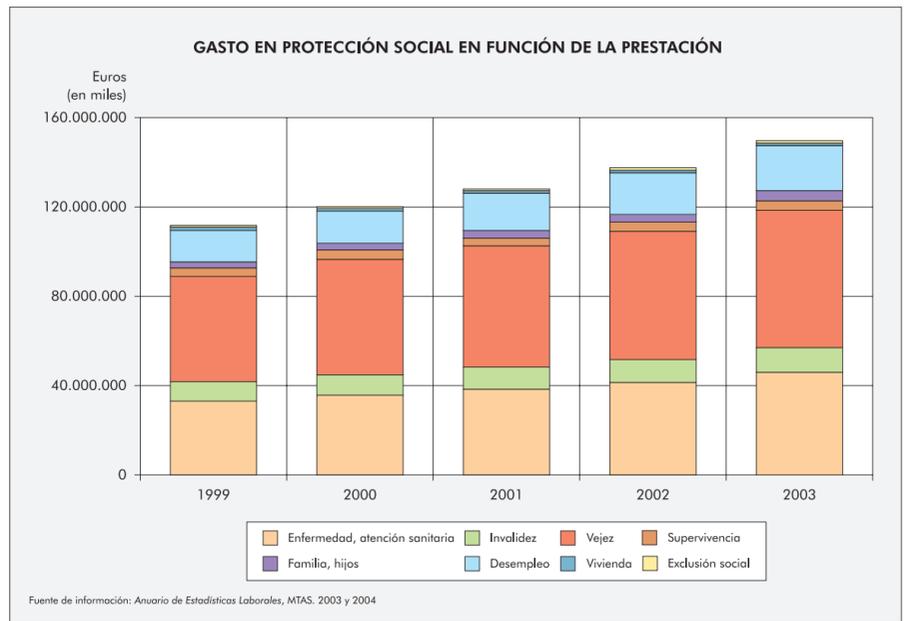
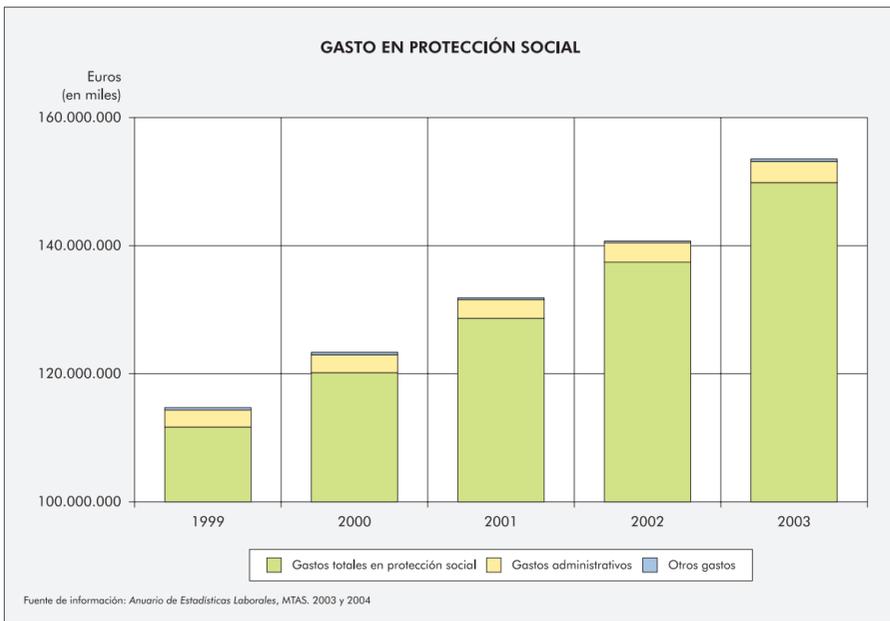
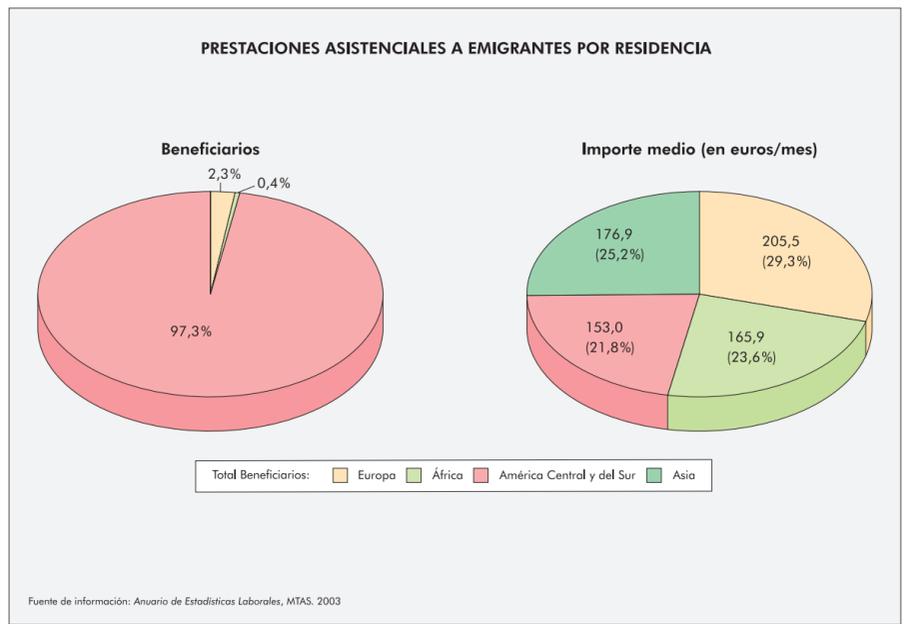
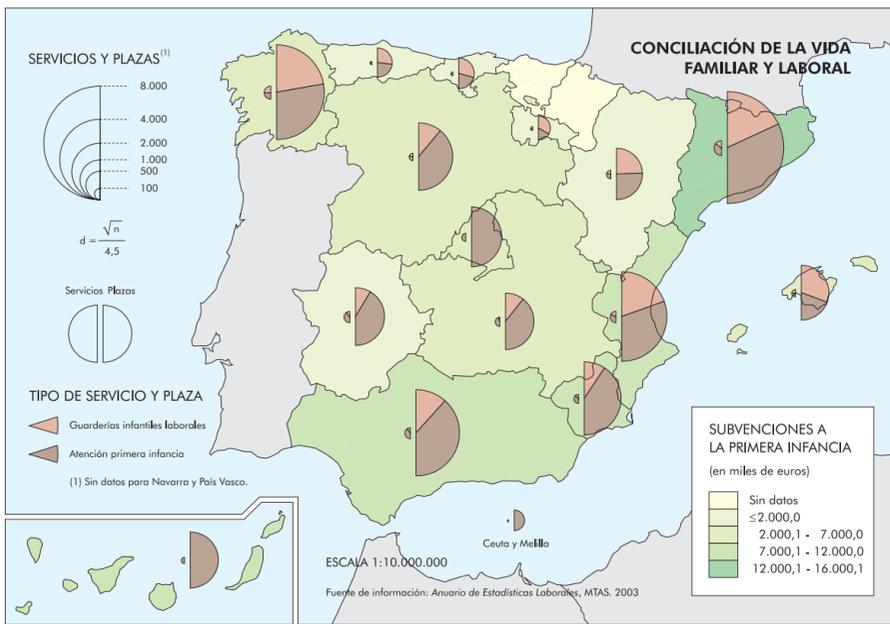


Fuente de información: Boletín de Estadísticas Laborales, MTAS, 2004









INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL ATLAS NACIONAL DE ESPAÑA

Director General
ALBERTO SERENO ÁLVAREZ

Subdirector General de Aplicaciones Geográficas
SEBASTIÁN MAS MAYORAL

Jefe del Área de Cartografía Temática y Atlas Nacional - Director del Proyecto
ALFREDO DEL CAMPO GARCÍA

Directores anteriores del Proyecto
FERNANDO ARANAZ DEL RÍO (desde 1986 hasta 2003)
JOSÉ MARÍA GARCÍA-COUREL Y DE MENDOZA (desde 2003 hasta 2005)

Coordinación Editorial
MARÍA PILAR SÁNCHEZ-ORTIZ RODRÍGUEZ

Coordinación del Grupo	Equipo de Redacción	Producción General	Revisión de textos y toponimia	
CONCEPCIÓN ROMERA SÁEZ MARÍA PILAR SÁNCHEZ-ORTIZ RODRÍGUEZ	CONCEPCIÓN ROMERA SÁEZ MARÍA PILAR SÁNCHEZ-ORTIZ RODRÍGUEZ EURECA MEDIA S.L.	LAURA CARRASCO PÉREZ DIEGO GÓMEZ SÁNCHEZ	TERESA ALBERT FERNÁNDEZ	
Diseño Gráfico	Presentación Multimedia	Operador Cartográfico	Edición y Trazado	Talleres Cartográficos
MANUEL AVENDAÑO LAYUNTA LAURA CARRASCO PÉREZ RAMÓN ORS IRIARTE DAVID TAPIADOR ESCOBAR	DAVID TAPIADOR ESCOBAR	ÍÑIGO RINCÓN JIMÉNEZ-MOMEDIANO EURECA MEDIA S.L.	ADOLFO PÉREZ HERAS	JOSÉ LUIS RUEDA CONDE

COORDINACIÓN CIENTÍFICA

MARÍA ESTHER DEL CAMPO GARCÍA
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM)

COLABORADORES CIENTÍFICOS

MARÍA DEL ROSARIO GARCÍA MAHAMUT
Dirección General de Política Interior (MIR)

JOSÉ MIGUEL PEÑARANDA SANTANA
Dirección General de Política Interior (MIR)

OSCAR GARCÍA LUENGO
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM)

ORIOLO SOLÉ GRANIER
Eureca Media S.L.

M. CRUZ CARDIEL HERRERA
Eureca Media S.L.

ELENA SÁNCHEZ MONFORTE
Eureca Media S.L.

ELSA COROMINA RODRÍGUEZ
Eureca Media S.L.

ORGANISMOS E INSTITUCIONES PARTICIPANTES

Ministerio del Interior (MIR)
Universidad Complutense de Madrid (UCM)

ATLAS NACIONAL DE ESPAÑA

- 1 Presentación, introducción e índice

SECCIÓN I

INFORMACIÓN GENERAL BÁSICA

- 2 Referencias generales
- 3a } Referencias cartográficas
- 3b } Tablas de datos geográficos
- 3c } Imagen y paisaje
- 4 Referencias históricas

SECCIÓN II

EL MEDIO TERRESTRE

- 5 } Geología
- 6 } Relieve
- 7 } Edafología
- 8 } Geofísica
- 9 } Climatología
- 10 } Hidrología
- 11 } Biogeografía, flora y fauna
- 12 } Espacios naturales protegidos

SECCIÓN III

EL MEDIO MARINO

- 13 El medio marino

SECCIÓN IV

INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

- 14a Información demográfica
- 14b Potenciales demográficos

SECCIÓN V

OCUPACIÓN DEL TERRITORIO Actividades económicas básicas

- 15 Ocupación del territorio y urbanismo
- 16 Minería
- 17 Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca

SECCIÓN VI

ACTIVIDADES INDUSTRIALES

- 18 Energía
- 19 } Sector Industria. Datos generales
- 20 } Sector Industria. Datos sectoriales
- 21 Construcción, obras públicas y edificación

SECCIÓN VII

TRANSPORTES Y COMUNICACIÓN

- 22 Transporte por carretera
- 23 Transporte por ferrocarril
- 24 Transporte aéreo
- 25 Transporte marítimo
- 26 I Transporte urbano
- 26 II y otros medios de transporte
- 27 Comunicaciones

SECCIÓN VIII

COMERCIO Y FINANZAS

- 28 Actividades empresariales
- 29 Comercio interior
- 30 Comercio exterior
- 31 Finanzas y hacienda

SECCIÓN IX

OTRAS ACTIVIDADES Y SERVICIOS

- 32 Organización del Estado
- 33 Turismo
- 34 Sanidad
- 35 Educación y Ciencia
- 36a Arte y Cultura
- 36b Deportes
- 37 Trabajo, Seguridad Social y Servicios Sociales
- 38 Defensa, Seguridad y Justicia

SECCIÓN X

PROBLEMAS MEDIOAMBIENTALES

- 39 Problemas medioambientales

SECCIÓN XI

EL CONOCIMIENTO DEL TERRITORIO

- 40 El conocimiento del territorio: El Instituto Geográfico Nacional
- 41 El conocimiento del territorio: Otros organismos oficiales

SECCIÓN XII

INFORMACIÓN SOCIOLÓGICA

- 42 Sociología familiar
- 43 Sociología laboral
- 44 Sociología cultural
- 45 Sociología electoral

SECCIÓN XIII

SÍNTESIS GENERAL

- 46 Índice toponímico
- 47 Índices generales



COMERCIALIZA:

Centro Nacional de Información Geográfica

General Ibáñez de Ibero, 3
28003 MADRID

Información General Tel. 91 597 95 14
Fax 91 553 29 13

Venta de Publicaciones Tel. 91 597 96 44
Fax 91 535 25 91
<http://www.cnig.es>

E-mail: webmaster@cnig.es - consulta@cnig.es

Servicios Regionales y Centros Provinciales