



Observatorio de Relaciones Industriales

Boletín elaborado por el Gabinete de Estudios del Consejo Económico y Social

Artículos

AVANCE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002

Los comentarios contenidos en el presente Observatorio tienen como finalidad ofrecer una panorámica general de la dinámica de la negociación colectiva, referenciada a los convenios colectivos que inician sus efectos económicos en 2002 y registrados hasta el 30 de septiembre de dicho año¹.

El balance se ha realizado sobre la base de los datos de mayor relevancia en materia de estructura convencional, incrementos salariales, jornada de trabajo y cláusulas relacionadas con estas materias.

1. Estructura convencional

A 30 de septiembre de 2002 (cuadro 1) en las oficinas de registro de convenios (Dirección General de Trabajo, Direcciones Provinciales y Oficinas de las Comunidades Autónomas) se habían ins-

Cuadro 1

Convenios, empresas, trabajadores afectados, aumento salarial pactado y jornada media pactada, según ámbito funcional, 2002

Total convenios 2002 (*)					
Año y mes	Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	Aumento salarial (porcentaje)	Jornada media (horas/año)
Enero	985	214,7	2.269,8	2,72	1.759,0
Febrero	1.204	229,7	2.484,2	2,71	1.757,2
Marzo	1.872	398,5	3.901,2	2,74	1.761,6
Abril	2.414	497,3	4.990,4	2,98	1.754,8
Mayo	2.634	523,3	5.154,0	2,97	1.755,3
Junio	2.909	569,9	5.561,8	2,95	1.753,9
Julio	3.168	634,4	5.852,4	2,96	1.755,4
Agosto	3.271	650,1	5.994,6	2,97	1.754,9
Septiembre	3.562	757,6	6.714,6	3,00	1.756,6

(*) Datos provisionales.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos, Avance Mensual*.

crito 3.562 convenios que afectaban a 6.714.641 trabajadores y a 757.570 empresas. Estas cifras representan un incremento apreciable en lo que respecta al número total de convenios registrados, en esa fecha, en relación a los dos últimos años, si bien ello es debido al fuerte crecimiento de los convenios de empresa. El ritmo de negociación en el presente año, permite augurar que la negociación colectiva abarcará a unos 5.200 convenios, con algo más de nueve millones de trabajadores.

En cuanto a la estructura de la negociación colectiva, la información a 30 de septiembre de 2002 sigue mostrando la preponderancia de los convenios supraempresariales que afectan al 89,2 por 100 del total de trabajadores cubiertos, frente al 10,8 por 100 de trabajadores con convenio de empresa. Interesa destacar que una importante parte de la negociación colectiva sectorial estatal anual (aproximadamente el 75 por 100) estaba ya registrada en la fecha de referencia, dando cobertura a más del 28 por 100 de los trabajadores amparados por convenio.

Procediendo a un desglose de los convenios supraempresariales por su ámbito geográfico, es significativa la ya tradicional importancia de los convenios provinciales, tanto en lo que se refiere al número de convenios como al número de empresas y trabajadores afectados, al suponer, respectivamente, el 20,3 por 100, el 69,5 por 100 y el 50,7 por 100 en el conjunto de los convenios y el 81,2 por 100, el 69,8 por 100 y el 56,8 por 100 de los convenios supraempresariales; ello a pesar de la tendencia decreciente de la negociación provincial que tiene lugar desde 1995 en las tres magnitudes consideradas, tendencia debida en parte al incremento de la negociación colectiva autonómica.

El tamaño medio del convenio de empresa asciende a 271 trabajadores, mientras que en los convenios de distinto ámbito, el número se eleva a 6.717. En este sentido se constata que, en los últimos años, el ratio de trabajadores por convenio aumenta constantemente en los convenios supraempresariales, decreciendo en los de empresa, lo que viene a significar una reducción del tamaño de las empresas con convenio propio.

Atendiendo a las características de la negociación colectiva por sectores de actividad (cuadro 2), los datos de convenios registrados muestran que el sector agrario y la construcción suponen únicamente el 3 por 100 del total de convenios registrados hasta dicha fecha, mientras que el sector industrial alcanza el 38,6 por 100 y el sector servicios el 58,4 por 100. En número de trabajadores afectados, el sector servicios acumula el mayor porcentaje con un 51 por 100.

Con respecto al ámbito de aplicación temporal (cuadro 3), un 73 por 100 de los convenios registrados, que afectan a 5.353.911 tra-

Cuadro 2

Convenios, empresas, trabajadores afectados y aumento salarial pactado, según ámbito funcional, por sector de actividad, 2002 (Resultados hasta el 30 de septiembre)

Sectores de actividad	Total convenios				Convenios de empresa			Convenios de otro ámbito		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Aumento salarial en %	Convenios	Trabajadores	Aumento salarial en %	Convenios	Trabajadores	Aumento salarial en %
Total	3.562	757.570	6.714.641	3,00	2.670	723.263	2,55	892	5.991.378	3,06
Agrario	74	61.910	503.811	3,43	41	2.489	3,13	33	501.322	3,43
No Agrario	3.488	695.660	6.210.830	2,97	2.629	720.774	2,55	859	5.490.056	3,02
Industria	1.374	170.385	2.361.817	2,83	1.046	322.127	2,61	328	2.039.690	2,86
Construcción	36	33.415	383.262	3,47	13	1.624	2,92	23	381.638	3,48
Servicios	2.078	491.860	3.465.751	3,01	1.570	397.023	2,50	508	3.068.728	3,07

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos, Avance Mensual*.

¹ Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, avance mensual de los convenios que inician sus efectos económicos en 2002, registrados hasta el 30 de sep-

tiembre de dicho año. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales.

Cuadro 3

Convenios, empresas, trabajadores, aumento salarial y jornada media pactada, por ámbito funcional y vigencia del Convenio, 2002
(Resultados hasta el 30 de septiembre)

Ámbito funcional	Total	Revisados ⁽¹⁾	Firmados ⁽²⁾		
			Total	Vigencia anual	Vigencia superior al año
Total					
Convenios	3.562	2.612	950	297	653
Empresas	757.570	581.119	176.451	35.261	141.190
Trabajadores	6.714.641	5.353.911	1.360.730	385.480	975.250
Jornada media (horas/año)	1.756,63	1.752,84	1.771,54	1.771,21	1.773,77
Aumento salarial en %	3,00	2,79	3,85	3,18	4,11
Convenios de empresa					
Convenios	2.670	1.970	700	223	477
Trabajadores	723.263	610.336	112.927	23.503	89.424
Jornada media (horas/año)	1.704,09	1.699,53	1.728,77	1.729,10	1.728,69
Aumento salarial en %	2,55	2,39	3,41	2,94	3,53
Convenios de otro ámbito					
Convenios	892	642	250	74	176
Trabajadores	5.991.378	4.743.575	1.247.803	361.977	885.826
Jornada media (horas/año)	1.762,97	1.759,70	1.775,41	1.768,29	1.778,32
Aumento salarial en %	3,06	2,84	3,89	3,19	4,17

⁽¹⁾ Los convenios revisados son aquéllos que se firmaron en años anteriores, con vigencia superior al año, y que son de aplicación durante este periodo de efectos económicos. Hasta la fecha se han incluido en la estadística las revisiones de los convenios que tienen pactado el incremento salarial desde el momento de la firma, aquéllos que lo tengan pactado en función de parámetros ya conocidos como: IPC previsto, IPC real año anterior, Salario mínimo interprofesional, etc., y los que, teniendo que negociar la cuantía del incremento salarial, ya lo han comunicado.

⁽²⁾ Los convenios firmados son los que se han firmado para este periodo de efectos económicos, siendo éste el primer o único año de vigencia.

Fuente: MTAS, *Estadística de Convenios Colectivos, Avance Mensual*.

bajadores, son revisiones de convenios firmados en otros años, con vigencia superior al año y que son de aplicación durante este periodo de efectos económicos. Los convenios firmados en 2002 fueron 950, afectando a 1.360.730 trabajadores; de estos convenios 297 tienen vigencia anual y 653 vigencia superior al año.

Por último, cabe significar que el 95 por 100 de convenios registrados inician sus efectos económicos en el mes de enero.

2. Incremento salarial

El aumento salarial medio pactado en los convenios registrados es del 3 por 100. Teniendo en cuenta que la tasa de variación del Índice de Precios de Consumo a la fecha de referencia se ha situado en el 3,5 por 100, se deduce que se ha producido una merma del poder adquisitivo de los salarios pactados de 0,5 puntos en ese periodo. No obstante, habrá que esperar a finales de año, cuando operen las cláusulas de revisión salarial por desviación del IPC real sobre el previsto, para evaluar definitivamente el comportamiento del crecimiento de los salarios en relación con la inflación. Al respecto, las llamadas cláusulas de salvaguarda por posible desviación del IPC se han pactado en el 53,5 por 100 de los convenios registrados a 30 de septiembre, afectando al 75 por 100 del colectivo laboral cubierto. Por otra parte, algo más del 12,3 por 100 de los trabajadores tienen firmados convenios con crecimientos salariales superiores al 3,5 por 100.

Cabe recordar que en el Acuerdo para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002) las organizaciones signatarias, CCOO y UGT por parte sindical y CEOE y CEPYME por parte empresarial, consideraron que la negociación salarial debería tomar como referencia la inflación prevista fijada por el Gobierno para el año 2002, además de prever incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad y de tener en cuenta los costes laborales unitarios, así como incorporar cláusulas de revisión salarial.

Como viene siendo habitual, son los convenios supraempresariales los que experimentan un mayor crecimiento de los salarios, un 3,06 por 100, frente al 2,55 por 100 de los de empresa. En este sentido debe tenerse en cuenta que en los convenios sectoriales, los salarios pactados suponen, en ocasiones, niveles de referencia. En todo caso es significativo que la presencia de cláusulas de salvaguarda sea menor en los convenios de empresa (49,5 por 100) que en los sectoriales (65,5 por 100).

Otra cuestión a destacar es el distinto incremento según el ámbito de vigencia de los convenios. Así, en los convenios que se han revisado en 2002 el incremento salarial ha sido de 2,79 por 100, mientras

que en los convenios firmados en este año se eleva al 3,85 por 100. Además, dentro de estos últimos, es singularmente relevante el diferente incremento salarial pactado según se trate de convenios firmados con vigencia de un año o con vigencia superior. En el primer caso se aquilata mucho más el aumento pactado, apreciándose, en cambio, que se premia el convenio plurianual. A estos efectos, en los convenios con vigencia anual el incremento se fija en un 3,18 por 100, creciendo al 4,11 por 100 en los convenios plurianuales.

En lo referente a aumentos salariales por sectores de actividad, como ya ocurrió en el pasado año, son el sector agrario y la construcción los que experimentan mayores porcentajes de crecimiento, el 3,43 por 100 y el 3,47 por 100², respectivamente, pactándose un 2,83 por 100 en la industria y un 3,01 por 100 en los servicios. Las diferencias son más acusadas si se desciende por ramas de actividad, oscilando desde el máximo del 4,75 por 100 para los convenios de «otras actividades empresariales», al mínimo del 2,01 por 100 de los convenios de «instituciones financieras y seguros».

Por lo que se refiere a las denominadas cláusulas de descuelgue, que posibilitan la inaplicación del régimen salarial fijado en convenio a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación, están previstas en algo más del 51 por 100 de los convenios supraempresariales, que acogen al 72 por 100 de los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación de los mismos, y ello pese a que la estipulación de este tipo de cláusulas se exige como contenido obligatorio en dichos convenios.

Por otra parte, el establecimiento a través de la negociación colectiva de un salario mínimo de convenio constituye una práctica cada vez con mayor presencia en los articulados de los convenios. En este sentido cerca del 18 por 100 de los convenios registrados recogen esta cláusula, afectando al 28 por 100 de los trabajadores con convenio a 30 de septiembre de 2002.

Finalmente, interesa apuntar el crecimiento de las cláusulas convencionales sobre estructura salarial, recogidas en el 74 por 100 de los convenios, y las referidas a complementos salariales y criterios de cálculo, contempladas en el 65 por 100 de la negociación en línea con las recomendaciones explicitadas en el ANC-2002.

3. Jornada pactada

La jornada media anual pactada en los convenios registrados es de 1.756,6 horas. Se observa una gran diferencia del tiempo de trabajo pactado según se trate de convenios de empresa o supraempresariales, al resultar 1.704,1 horas y 1.762,9 horas respectivamente en cada caso. En cómputo semanal³ la jornada media pactada asciende a 38 horas y 27 minutos para el total de convenios, 37 horas y 18 minutos en los convenios de empresa y 38 horas y 36 minutos en los convenios supraempresariales.

Respecto a la jornada de trabajo pactada en el año anterior (2001), en principio y con datos provisionales, la jornada convenida supondría una reducción de 2 horas y 42 minutos. No obstante, estos datos deben considerarse con cautela toda vez que todavía se han de incorporar a la estadística un buen número de convenios, sobre todo de empresa, en los que la jornada pactada suele ser, como se ha visto, notoriamente inferior. En la década de los años noventa la variación de la jornada pactada ha sido escasa, presentando una ligera tendencia a la baja entre 1990 y 1994 (pasó de 1.769,7 a 1.763,4 horas) una tendencia inversa desde 1994 a 1997, año en que quedó en 1.767,8 horas y nuevamente un descenso entre 1998 y 2001, año en que, con datos provisionales, se situó en 1.759,3 horas.

Interesa reseñar que en el 70 por 100 de los convenios registrados no se han pactado cláusulas que hayan implicado disminución de la jornada en términos anuales, y que los trabajadores afectados por convenios con menos de 1.712 horas al año representan el 13,5 por 100; entre 1.712-1.758 el 13,9 por 100; entre 1.759-1.803 el 57,8; entre 1.804-1.825 el 7,6 por 100, encontrándose finalmente en el tramo de jornada máximo legal de 1.826 horas el 7,2 por 100 de los trabajadores.

Asimismo, se comprueba una importante diferencia entre las jornadas pactadas en los convenios revisados en 2002 (1.752,8 horas) y los convenios firmados en dicho año (1.771,5 horas).

Por sectores de actividad, el agrario computa la mayor jornada media pactada (1.780,6 horas) decreciendo en el sector industrial (1.759,6 horas), construcción (1.758,4 horas) y servicios (1.750,9 horas).

Considerando cláusulas de carácter más cualitativo, se constata el crecimiento de pactos referido a la distribución irregular de la jornada durante el año, presentes ya en el 27,5 por 100 de los convenios, afectando a un 51,4 por 100 de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva del año, cifras ligeramente superiores a las registradas en la negociación colectiva de 2001, 24,9 por 100 y 45,5 por 100, respectivamente, en las dos variables consideradas.

² El citado porcentaje incluye las revisiones salariales del año anterior (2,8 por 100: Acuerdo Nacional de la Construcción y 0,75 por 100 revisión año 2001).

³ Se obtiene multiplicando la jornada anual por los días laborables de la semana (6) y dividiendo por los días laborables del año (274).

□ ESPAÑA

- Desarrollo reglamentario de la jubilación gradual y flexible

Derivados del Acuerdo de pensiones suscrito el 7 de abril de 2001 por Gobierno, CCOO y las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME, el Consejo de Ministros del pasado día 31 de octubre aprobó dos Reales Decretos que desarrollan reglamentariamente la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, así como la acción protectora de la Seguridad Social del trabajo a tiempo parcial.

Entre las novedades que se introducen en el desarrollo de la jubilación parcial, gradual y flexible, destaca la posibilidad de los trabajadores jubilados de regresar, voluntariamente a la vida laboral, compatibilizando un empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión. Desde la entrada en vigor de la referida Ley, se han producido algo más de cinco mil pensiones de jubilación a tiempo parcial, lo que ha permitido a los trabajadores continuar con la vida laboral más allá de la jubilación. Los Reales Decretos aprobados, dando un paso más allá, vienen a cubrir la expectativa de las personas jubiladas de poder reincorporarse al mercado de trabajo, a tiempo parcial y sin perder la totalidad de la pensión que vinieran percibiendo.

A este respecto, se establece que en la jubilación parcial, tanto en el supuesto de acceso a la jubilación y permanencia en el trabajo, como en el caso de reincorporación al empleo, se concertará un contrato de trabajo a tiempo parcial, sujeto al Estatuto de los Trabajadores, en el que la jornada laboral y el salario podrán reducirse entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100. La cuantía de la pensión, será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de la jornada al importe de pensión que correspondiese por los años cotizados. Además, se reconoce la condición de pensionista al jubilado parcial, a efectos del acceso a las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, y a las prestaciones de servicios sociales. Otro aspecto concreto es el efecto de las nuevas cotizaciones con relación a la jubilación anticipada, para las que se prevé que sirvan para disminuir o suprimir el coeficiente reductor que se hubiese aplicado a la base reguladora de dicha jubilación.

□ UNIÓN EUROPEA

- Insuficientes esfuerzos en la economía del conocimiento

El último Informe de la Comisión Europea sobre «Cifras claves sobre ciencia, tecnología e innovación» (2002) señala que los Estados miembros de la Unión Europea no han invertido suficientes recursos en investigación y en capital humano, pudiendo llegar a comprometer el objetivo estratégico definido en el Consejo Europeo de Lisboa, de marzo de 2000, esto es, convertir la Unión Europea en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo antes del año 2010. En este sentido, se apunta que la distancia entre la Unión Europea, en su conjunto, y los Estados Unidos es aún clara, tanto en términos de niveles de inversión como de su crecimiento. Así, según se desprende de los indicadores sintéticos de la investigación desarrollada por la Comisión, en la que se combinan datos relativos a investigación, formación, recursos humanos, bienes de equipamiento de alta tecnología e informatización de los servicios públicos, Dinamarca, Suecia y Finlandia se situarían a la cabeza, con niveles de incremento en la inversión superiores a los de Estados Unidos; otro grupo de países, compuesto por Grecia, Portugal e Irlanda, ha creado una dinámica que podría permitirles recuperar rápidamente el retraso observado; la mayor parte de los países miembros se encuentran en la media europea; y, por el contrario, Italia y España deben hacer urgentemente un esfuerzo suplementario a este respecto. Con todo, se considera que una mayor inversión es necesaria pero no suficiente, al ser igualmente crucial que estos esfuerzos den lugar a un aumento sustancial de las creaciones científicas y tecnológicas, una mejora de la innovación y una integración de las nuevas tecnologías en el tejido económico.

□ ALEMANIA

- Dudas sobre el éxito del Proyecto Hartz

Los seis Institutos de Investigación de la Economía alemanes han manifestado su escepticismo sobre la reforma del mercado de trabajo propuesta por la Comisión Hartz. Especialmente sus dudas se han centrado en el concepto de Agencias Temporales de Colocación (PSA), financiadas y organizadas por el Estado, que, a su juicio, supondrían la generación de un tercer mercado de trabajo, cuando en el segundo, relacionado con las medidas de formación profesional, sus participantes carecen de un empleo regular, pese a ser contabilizados estadísticamente como si lo tuvieran. Así, estos Institutos consideran que con dichas Agencias se crearía una nueva modalidad de trabajo «artificial» similar al anterior y que, en todo caso, aspectos como su duración o la cuantía del salario deben aún regularse. Además, a fin de que no se rompa el equilibrio de competitividad con las agencias privadas, recomiendan la integración de éstas en el concepto de PSA.

□ BÉLGICA

- Presentación de los Presupuestos Generales

El Primer Ministro, acompañado por la Ministra de Empleo y Trabajo, se ha reunido como los interlocutores sociales a fin de informarles de los rasgos generales de los Presupuestos Generales de 2003, aprobados a mediados del pasado mes de octubre. La cita de este año era especialmente importante, ya que los agentes sociales están a punto de entablar las negociaciones del acuerdo interprofesional 2003-2004, en las que deberán tener en consideración las medidas sociales y fiscales adoptadas por el Gobierno para 2003, así como el actual contexto económico. Así, uno de los puntos más sensibles a tratar por organizaciones empresariales y sindicales será la fijación de la norma salarial, en la que se marcarán los topes máximos de la subida de los salarios. A este respecto, si bien el Gobierno ha manifestado la conveniencia de evitar la intervención legal, lo cierto es que, si no se lograra un acuerdo, la Administración podría fijar la norma de forma unilateral. Otras materias que serán debatidas por los agentes sociales son las referidas a reparto del tiempo de trabajo y prejubilaciones.

□ FRANCIA

- Reforma de la Renta Mínima de Inserción

El gobierno francés va a emprender la reforma de la Renta Mínima de Inserción (RMI), que pretende revalorizar los ingresos provenientes del trabajo con respecto a los asistenciales. Para ello, según ha explicado el Ministro François Fillon, será preciso «crear una diferencia más importante entre los ingresos de la asistencia y los ingresos del trabajo», en particular «aumentando el Salario Mínimo Interprofesional —SMIC—». Desde este punto de vista, la reforma tendrá dos objetivos: descentralizar la gestión de la RMI, a fin de acercarla más a la realidad, y considerar la posibilidad de que los beneficiarios realicen alguna actividad a cambio de la prestación.

□ GRECIA

- Proyecto de Ley contra el Tráfico de Personas

Con el apoyo de todos los partidos políticos, el Parlamento griego ha aprobado un proyecto de Ley para luchar contra el tráfico de personas, la explotación sexual y la pornografía infantil. Para el Ministro de Justicia, esta norma pretende actualizar y modernizar la legislación existente y luchar contra estos fenómenos. En su articulado se recogen así previsiones contra el «comercio de seres humanos», la pornografía infantil, incluyendo su difusión en Internet, o la protección de las personas con discapacidad obligadas a mantener relaciones sexuales. Igualmente, la aprobación del proyecto significará, por primera vez, la consideración como delito de la aceptación del trabajo o de servicios sexuales. Respecto a la ayuda a las víctimas, la norma prevé proporcionarles alojamiento, curas médicas y psicológicas y la demora de la expulsión de los extranjeros afectados.

□ HOLANDA

- Proyecto de Ley de prolongación de la obligación de pago de salario en caso de enfermedad

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo ha remitido al Congreso un Proyecto de Ley para el pago de salarios durante dos años a los trabajadores enfermos. Con este proyecto se extiende de uno a dos años la obligación de los empresarios de abono del salario en estos supuestos, aplazando así el eventual acceso a las prestaciones de incapacidad laboral de larga duración.

□ ITALIA

- Introducción fáctica del «trabajo compartido»

En la complicada temporada de renovación de convenios, tanto públicos como privados, y ante la delicada coyuntura económica, los medios de comunicación han dedicado una especial atención a la empresa chocolatera Ferrero. A este respecto, no sólo se han fijado en que su nuevo convenio ha sido acordado en tan sólo un mes, y sin conflicto entre las partes, sino, además, en la introducción de la modalidad contractual conocida como «trabajo compartido», en el que dos trabajadores cubren un único puesto de trabajo, dividiendo entre ellos el trabajo y la retribución. La fórmula se aplicará inicialmente a 50 puestos de trabajo.

□ REINO UNIDO

- Petición sindical de subida del Salario Mínimo Interprofesional

La Confederación General de Sindicatos Británicos (TUC) ha intensificado su campaña de apoyo a una fuerte revisión al alza de SMI, fijado en 4,20 libras esterlinas (6,80 €) la hora. Para las organizaciones sindicales la situación económica actual dejaría margen suficiente para que el SMI se fijara entre las 5 y las 5,30 libras (8-8,50 €), sin que ello implicara efectos negativos para el empleo. Los empresarios, por el contrario, consideran esa petición desmesurada e inviable, en tanto que el salario mínimo por hora no debería superar las 4,50 libras (7,20 €). No obstante, el sistema legal establecido deja el proceso de revisión del SMI exclusivamente en manos del Gobierno, que, además, ni siquiera está obligado a actualizarlo anualmente. Con todo, la decisión final no se adoptará hasta el próximo mes de febrero, cuando la Comisión de Bajos Salarios emita una opinión al respecto, pues aunque las recomendaciones de esta comisión independiente no son vinculantes siempre han sido aceptadas por el Gobierno.

- Programa piloto de reforma del subsidio por alojamiento

El Ministro de Empleo y Pensiones ha presentado una programa, con carácter experimental, para reformar el subsidio por alojamiento previsto en el sistema de la Seguridad Social. Este subsidio subvenciona, actualmente, el cien por cien de los gastos de alquiler de los ciudadanos con bajos ingresos; ahora se pretende sustituirlo, en diversas zonas del país, por ayudas públicas no basadas en la renta a la que hace frente el beneficiario, sino en otras circunstancias como la situación económica, las necesidades concretas de alojamiento y los costes medios de los diversos tipos de alquileres en las diferentes regiones del Reino Unido. La práctica vigente consiste en pagar directamente el subsidio a los arrendadores, lo que ha dado lugar a un gran número de abusos; por ello, el

nuevo programa pretende que las ayudas sean abonadas directamente a sus beneficiarios, esto es, a los arrendatarios.

□ COMUNIDAD ANDINA

- Cuarta reunión conjunta de los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos

Los representantes sindicales y empresariales de la Comunidad Andina (CAN), integrados en el Consejo Consultivo Laboral y en el Consejo Consultivo Empresarial andinos, celebraron los pasados días 7 y 8 de octubre, en Cartagena de Indias (Colombia) su cuarta reunión conjunta para abordar una agenda con los principales temas del proceso de integración regional andina.

La reunión de Cartagena se ha celebrado en un momento que, por diversas razones, reviste una especial trascendencia para el proceso andino de integración. Esta especial coyuntura venía marcada, en primer lugar, por las avanzadas negociaciones para la aprobación de un nuevo Arancel Externo Común que sustituyera al hasta entonces vigente, allanando así el camino para lograr el gran objetivo de conformar el Mercado Común Andino a más tardar en el año 2005. Poco después de celebrarse la reunión conjunta de Cartagena, los Ministros de Relaciones Exteriores y demás departamentos competentes de los cinco países andinos han aprobado finalmente el nuevo AEC, que deberá entrar en vigor en enero de 2004 (Decisión 535).

Por otra parte, en lugar muy destacado en el orden de prioridades y preocupaciones de los gobiernos andinos y de los Consejos Consultivos se encuentra el avance de las negociaciones en el marco del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), proceso respecto del que se aprecian importantes discrepancias entre los representantes de los trabajadores y empresarios. Paralelamente, éstos han debatido el proceso de negociaciones comerciales con el Mercosur y las negociaciones con la Unión Europea, respecto de las que abogan por la necesidad de avanzar hacia un acuerdo de cuarta generación que incluya una zona de libre comercio.

También merecieron una atención destacada los aspectos sociales y laborales del proceso andino de integración, dimensión sociolaboral a la que los Presidentes andinos le están otorgando una relevancia política en paralelo con los aspectos económicos y comerciales de la integración. En este sentido, se han alcanzado acuerdos políticos para la adopción de normas comunitarias en tres ámbitos: migraciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, y Seguridad Social, mientras que se continúan realizando trabajos técnicos y contactos políticos para definir estrategias y políticas comunes en otros dos campos: formación y capacitación profesional y fomento del empleo.

Por último, un aspecto importante está siendo el acuerdo político alcanzado por los Ministros de Trabajo de la Región para crear un Observatorio Laboral Andino, como instrumento técnico capaz de proporcionar un conocimiento fiable de las principales variables sociales y laborales de los cinco países que permita el diseño de las políticas comunes en este ámbito y, respecto del cual, los dos Consejos Consultivos Andinos han solicitado formalmente al CES su apoyo para poner en marcha la iniciativa.

La situación de estos temas, y las posiciones y aproximaciones a los mismos de los Consejos Consultivos, dieron lugar a amplios debates que se complementaron con la aportación de la visión española y europea a cargo de Consejeros del CES, aprobándose una Declaración Final conjunta en la que recogen las posiciones consensuadas de los representantes sindicales y empresariales andinos (Declaración de Cartagena), dirigida al Consejo de Presidentes y a las autoridades del Sistema Andino de Integración.

Fecha de cierre: noviembre de 2002.