

informes y estudios

- Mercado laboral y titulados universitarios
- Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006
- El sector de la Construcción
- Jóvenes y empleo
- Nuevas tecnologías y relaciones laborales
- Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

informes y estudios

- Mercado laboral y titulados universitarios
- Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006
- El sector de la Construcción
- Jóvenes y empleo
- Nuevas tecnologías y relaciones laborales
- Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación



Este trabajo ha sido elaborado por los miembros de la Comisión Técnica del Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, compuesta por:

- *D. Rafael Morales Cazallas y D. Alberto Fernández González*
(CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha)
- *D.ª María Ángeles Castellanos Valverde*
(Comisiones Obreras-CCOO Castilla-La Mancha)
- *D.ª Cristina Medina Cano y D.ª Cristina Ribas Millanes*
(Unión General de Trabajadores- UGT Castilla-La Mancha)

Presentación

I



Presentación

El presente trabajo, es fruto de la apuesta del Consejo Regional de Relaciones Laborales de realizar distintos estudios que muestren una radiografía concreta de aspectos puntuales de las relaciones laborales en Castilla-La Mancha, con el fin de poder solventar posibles obstáculos, siempre dentro del marco del diálogo social y las relaciones laborales en nuestra Comunidad Autónoma.

El documento que se presenta en esta ocasión, en realidad son seis estudios bien diferenciados, llevado a cabo gracias al consenso de los miembros que forman parte del Consejo, y donde da muestra de distintas radiografías de asuntos laborales concretos, como son la inserción en el mercado laboral de titulados universitarios, el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, situación del sector de la Construcción, el empleo de jóvenes, las nuevas tecnologías en las relaciones laborales y la perspectiva de género en la negociación colectiva y la contratación.

El fruto del diálogo social entre las organizaciones empresariales y sindicales de Castilla-La Mancha, y con la estrecha colaboración de la propia Administración Regional, ha supuesto el desarrollo de esta línea de proyectos, que sin ninguna duda ayudará a alcanzar el objetivo de conseguir un avance social y económico.

El Consejo Regional de relaciones Laborales, como órgano de cooperación y debate entre CECAM, CC.OO., UGT y la Administración Regional, es uno de los instrumentos que facilita el diálogo social y pretende generar entendimiento y acuerdo, fomentando el diálogo social.

Índice

II



Índice

Mercado laboral y titulados universitarios	17
Introducción	19
Factores a tener en cuenta en la búsqueda de empleo	19
1. Matriculados y graduados universitarios	22
1.1 Matriculados universitarios a nivel nacional	22
1.2 Matriculados universitarios por titularidad de la universidad a nivel nacional	23
1.3 Matriculados universitarios por CC.AA.	24
1.4 Oferta, demanda y matrícula de nuevo ingreso en las universidades públicas, por CC.AA. y variación respecto al curso anterior (curso 2005-2006)	26
1.5 Matriculados universitarios en Castilla-La Mancha	27
1.6 Alumnos matriculados por estudio y sexo en Castilla-La Mancha (2004-2005)	28
1.7 Alumnos graduados en 2004 a nivel nacional	30
1.8 Alumnos graduados por 2004 por titularidad de la universidad a nivel nacional	30
1.9 Alumnos graduados en 2004 por CC.AA.	31
1.10 Graduados universitarios en Castilla-La Mancha en 2004	33
1.11 Alumnos graduados por estudio y sexo en Castilla-La Mancha en 2004	34
1.12 Evolución en los últimos cinco años de los matriculados universitarios españoles	36
1.13 Evolución hasta el año 2004 de los graduados universitarios españoles	37
1.14 Evolución en los últimos cinco años de los matriculados universitarios en Castilla-La Mancha	38
1.15 Evolución en los últimos cuatro años de los graduados universitarios en Castilla-La Mancha	39
2. Mercado laboral y graduados universitarios	40
2.1 Castilla-La Mancha (Graduados en la Universidad de Castilla-La Mancha en 2001 y 2002)	40
2.1.1 Acciones de búsqueda de empleo por los universitarios	40
2.1.1.1 Métodos de búsqueda de empleo.	40
2.1.1.2 Forma de encontrar el actual o último empleo significativo	41
2.1.1.3 Tiempo medio de inserción	42
2.1.2 Experiencia laboral anterior al primer empleo significativo en Castilla-La Mancha	43
2.1.2.1 Realización de un trabajo estable antes de la finalización de los estudios	44
2.1.2.2 Tiempo de desarrollo de un trabajo estable antes de finalizar los estudios	46
2.1.2.3 Vínculo laboral a una empresa o institución que ya se tenía con anterioridad a finalizar los estudios	46
2.1.2.4 Mejora significativa en la promoción laboral con la obtención del título	47
2.1.3 Características del primer empleo significativo	48
2.1.3.1 Tipo de contrato en el primer empleo	48
2.1.3.2 Jornada laboral	48
2.1.3.3 Retribución neta mensual	49
2.1.3.4 Retribuciones por estudios cursados	50
2.1.3.5 Carácter jurídico de las instituciones contratantes	53
2.1.3.6 Rama de actividad del empleo actual o último empleo significativo	54
2.1.4 Tasas medias anuales de actividad durante el año 2004	57
2.1.5 Proporción del número de meses de trabajo de los egresados en el año 2004	63

informes y estudios

2.1.6	Peso de la Administración Pública	67
2.1.7	Lugar de desempeño del puesto de trabajo (Castilla-La Mancha o fuera)	70
2.2	Castilla-La Mancha (Empleadores 2005)	73
2.2.1	Empresas con titulados universitarios	73
2.2.2	Localización de la empresas con titulados universitarios en sus plantillas	75
2.2.3	Porcentaje de empresas que tienen en plantilla una determinada titulación (por tamaño)	76
2.2.4	Porcentaje de empresas que tienen en plantilla una determinada titulación (por sector)	79
2.2.5	Valoración de competencias	81
2.2.5.1	Importancia asignada por el empresario	81
2.2.5.2	Nivel demostrado por los titulados	83
2.2.6	Valoración de aspectos en el proceso de selección	84
2.2.7	Valoración de la preparación de los titulados universitarios	85
2.2.8	Modalidd del primer contacto	87
2.2.9	Tiempo medio de permanencia de los titulados en la empresa	87
2.2.10	Categoría laboral de los titulados	88
2.2.11	Departamentos donde trabajan los titulados	88
2.3	Estadísticas de la bolsa de empleo de FEDA CEOE-CEPYME	89
2.3.1	Datos generales	89
2.3.2	Porcentaje de ofertas por categorías profesionales	90
2.3.3	Porcentaje de ofertas por la experiencia requerida	90
2.3.4	Porcentaje de ofertas por el salario asociado a éstas	91
2.3.5	Porcentaje de ofertas por tipo de contrato	92
2.3.6	Porcentaje de currículum porperfil profesional	93
2.3.7	Porcentaje de currículum por experiencia profesional	94
2.3.8	Porcentaje de currículum por salario deseado	95
2.3.9	Porcentaje de currículum por tipo de contrato deseado	96
2.4	Datos a nivel nacional	97
2.4.1	Reclutamiento de los titulados universitarios	97
2.4.1.1	Forma de reclutamiento	97
2.4.1.2	Aspectos más valorados en la selección	98
2.4.1.3	Valoración de la preparación de los titulados contratados	99
2.4.2	Características del primer empleo significativo	101
2.4.2.1	Tipo de contrato	101
2.4.2.2	Jornada laboral	102
2.4.2.3	Retribución bruta mensual	102
2.4.3	Transición hacia el empleo	104
2.4.3.1	Experiencia laboral previa	104
2.4.3.2	Transición de la universidad al mundo laboral	105
2.4.4	Itinerarios laborales hasta el trabajo actual	107
2.4.4.1	Trayectoria laboral una vez finalizados los estudios	107
2.4.4.2	Evolución laboral de los titulados universitarios en sus primeros años como profesionales	111

Índice

2.4.4.3 Cumplimiento de las expectativas a la entrada en el mercado laboral	112
2.4.4.4 Las expectativas de cambio	115
2.4.5 El mercado empresarial	116
2.4.5.1 Valoración del tejido empresarial	116
2.4.5.2 Competitividad y atractivo de los sectores	117
2.4.6 Desajuste entre demanda y oferta de empleo de alta cualificación por CC.AA. (Periodo mayo 2005-abril 2006)	119
2.4.7 Porcentaje de población parada con estudios superiores y tasa de paro de dicha población	120
2.5 COMPARATIVA DE LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA CON LA DE OTROS PAÍSES	122
2.5.1 Distribución de los estudiantes universitarios por ámbitos de estudio	122
2.5.2 Personas con formación universitaria en la OCDE, en relación al total de población (en %), según tramos de edad en 2003	124
2.5.3 Tasa de graduación en la OCDE en 2003 (en %)	125
2.6 La investigación en las universidades	127
2.6.1 Participación de los gastos en I+D del sector empresarial y de la enseñanza superior (% sobre el total de gastos en I+D en el año 2003)	127
2.6.2 Evolución del esfuerzo en en I+D del sector de enseñanza superior (Gastos en I+D en % del PIB)	128
2.6.3 Porcentaje del gasto universitario en I+D sobre el total del gasto en I+D por CC.AA. en los años 2003 y 2004	129
2.6.4 Publicaciones de investigación universitaria a nivel internacional (% respecto al total. Año 2003)	130
2.6.5 Media de documentos por mil habitantes y año (Periodo 2001-2003 por CC.AA)	131
2.6.6 Patentes OEPM de universidades españolas por CC.AA (Periodo 1999-2003)	132
2.7 El papel de la universidad en la sociedad española	133
2.7.1 Aspectos a valorar en la relación del sistema universitario español con la economía y la sociedad	133
2.7.1.1 Marco general	133
2.7.1.2 Marco general, diferenciación por colectivos	135
2.7.1.3 Formación e inserción laboral	137
2.7.1.4 Formación e inserción laboral, diferenciados por colectivos	138
2.7.1.5 Transferencia de tecnología	140
2.7.1.6 Transferencia de tecnología, diferenciación por colectivos	141
2.7.2 Tendencias detectadas en el sistema universitario español	143
2.7.2.1 Promedio del nivel de mejora relativa	143
2.7.2.2 Diferenciación por colectivos	145
3. Conclusiones	146
Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de conflictos 2006	149
Introducción	151

informes y estudios

1. Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos en Castilla-La Mancha (ASEC-CLM)	151
1.1. Normativa Reguladora	151
1.2. Composición y estructura	152
2. Estadísticas sobre mediaciones llevadas a cabo por el ASEC en Castilla-La Mancha (año 2006)	154
2.1. Mediaciones presentadas por provincias	154
2.2. Mediaciones y actos realizados	155
2.3. Evaluación mensual / regional de expedientes presentados	155
2.4. Mediaciones regionales según resultado (porcentuales)	156
2.5. Mediaciones regionales según resultado	157
2.6. Mediaciones según resultado en Albacete	158
2.7. Mediaciones según resultado en Ciudad Real	158
2.8. Mediaciones según resultado en Cuenca	159
2.9. Mediaciones según resultado en Guadalajara	160
2.10. Mediaciones según resultado en Toledo	160
2.11. Trabajadores y empresas afectadas por mediaciones	161
2.12. Trabajadores afectados según resultado	162
2.13. Trabajadores afectados por resultados a nivel regional	163
2.14. Empresas afectadas según resultados provinciales	163
2.15. Empresas afectadas según resultados totales	164
2.16. Sectores afectados por provincias	165
2.17. Mediaciones regionales según el tema	166
2.18. Conciliaciones individuales terminadas	167
2.19. Conciliaciones individuales terminadas en materia de despido	168
2.20. Conciliaciones individuales en materia de despido terminadas con avenencia	169
2.21. Cantidades acordadas en despidos con avenencia	170
2.22. Conciliaciones individuales terminadas en Castilla-La Mancha por provincia	171
2.23. Conciliaciones individuales terminadas en materia de despido en Castilla-La Mancha por provincia	172
2.24. Conciliaciones individuales terminadas en materia de despido con avenencia en Castilla-La Mancha por provincia	173
2.25. Cantidades acordadas en despidos con avenencia en Castilla-La Mancha por provincias	174
3. Estadísticas sobre mediación, arbitraje y conciliación llevadas a cabo por el ASEC a nivel nacional (año 2006)	176
3.1. Asuntos resueltos según tipo de resolución	176
3.1.1. Conciliaciones individuales	176
3.1.2. Conciliaciones colectivas	177
3.1.3. Mediaciones	178
3.2. Conciliaciones individuales terminadas según motivación y tipo de resolución	179
3.2.1. Despidos	179
3.2.2. Sanciones	180
3.2.3. Reclamaciones de cantidad	181
3.2.4. Causas varias	182

Índice

3.3. Conciliaciones individuales en materia de despido terminadas según sector de actividad	183
3.4. Conciliaciones individuales en materia de despido terminadas según rama de actividad	184
3.5. Conciliaciones individuales terminadas por CC.AA.	188
3.6. Conciliaciones individuales en materia de despido terminadas por CC.AA.	189
3.7. Conciliaciones individuales en materia de despido terminadas con avenencia por CC.AA.	190
3.8. Cantidades acordadas en despidos con avenencia por CC.AA.	191
3.9. Conciliaciones colectivas terminadas por CC.AA.	192
3.10. Trabajadores afectados por conciliaciones colectivas terminadas por CC.AA.	193
3.11. Empresas afectadas por conciliaciones colectivas terminadas por CC.AA.	194
3.12. Conciliaciones individuales terminadas por provincia	195
3.13. Conciliaciones individuales en materia de despido terminadas por provincia	196
3.14. Conciliaciones individuales en materia de despido terminadas con avenencia por provincia	197
3.15. Cantidades acordadas en despidos con avenencia por provincias	198
4. Conclusiones	199
5. Bibliografía	200
El Sector de la Construcción	201
1. Introducción	203
2. Contabilidad Regional	203
3. Licencias	206
4. Licitación oficial	210
5. Transacciones inmobiliarias de viviendas	211
6. Hipotecas	215
7. Empresas de la construcción	216
8. Ocupados por sectores económicos	221
Jóvenes y empleo	227
1. Población en edad de trabajar por edad, sexo y provincia	230
2. Ocupados por edad, sexo y provincia	235
3. Parados por edad, sexo y provincia	239
4. Asalariados por sexo y edad	243
5. Contratos por sexo y edad	247
6. Afiliados a la Seguridad Social por sexo y edad	254
7. Salarios por sexo y edad y comunidad autónoma.	256
Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales	261
I. Relaciones laborales e innovación tecnológica	263
- Conceptos y definiciones	263

informes y estudios

- La innovación y las relaciones laborales	264
- La innovación y Europa	265
- Entorno de la innovación y la investigación	269
1. Europa	272
1.1. VII Programa Marco	272
1.2. Otros Programas Europeos	273
1.3. Plataformas Tecnológicas	275
2. España	276
2.1. Plan Nacional de Reformas	276
2.2. Otras medidas de apoyo	279
2.3. Plataformas Tecnológicas españolas	281
3. Castilla-La Mancha	282
3.1. Pacto por el Desarrollo y la competitividad	282
3.2. Plan Regional de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación (PRINCET)	284
3.3. Plan Regional de la Sociedad de la Información y las Telecomunicaciones	285
II. Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales	286
1. Correo Electrónico e Internet	287
1.1 Sentencias	289
2. Representantes de los trabajadores	300
3. Negociación colectiva	305
3.1 Convenios colectivos	305
4. Vigilancia a través de sistemas de cámaras, videocámaras y micrófonos en los lugares de trabajo	308
4.1 Sentencias	309
5. Teletrabajo	315
5.1 Negociación Colectiva	317
6. Protección de Datos	320
7. Estadísticas	322
Bibliografía	330
Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación	333
I. Introducción	335
II. Igualdad de género	335
1. Acceso al empleo, promoción y formación en el trabajo	335
1.1 Estadísticas	338
1.1.1 Mercado de trabajo en Castilla La Mancha	338
2. Discriminación salarial	352
2.1 Estadísticas	354
3. Acoso sexual en el trabajo	362
III. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal	364
1. Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral	364

Índice

2. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público	365
3. Plan regional para la Conciliación de la vida familiar, laboral y personal 2007-2010. Castilla-La Mancha	368
4. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres	370
IV. Negociación colectiva	375
V. Ayudas laborales en Castilla-La Mancha	380
VI. Jurisprudencia y doctrina	382
Bibliografía	389

Mercado laboral y titulados universitarios

1

INTRODUCCIÓN

Dentro del tejido socio económico de nuestra región es relevante observar el lugar que ocupan los universitarios dentro del mercado laboral. Con éste objetivo se ha desarrollado el presente trabajo, que trata de dar muestra del estado en el que se encuentra el mercado laboral frente a sus pretensiones una vez terminados los estudios.

Dentro de éstos términos el Acuerdo por el Empleo de Castilla-La Mancha se preocupa especialmente de combatir el desempleo juvenil y el acceso al primer empleo, para facilitar el tránsito entre las etapas formativas y el primer empleo y de esta manera ayudar a combatir el desempleo de los más jóvenes y al mismo tiempo, facilitar la incorporación de personas jóvenes cualificadas a puestos técnicos o directivos.

Dentro de este marco, el papel de la Administración Regional y de los Agentes sociales es fundamental, para desarrollar una política activa y generadora de empleo, dentro de lo que es la oferta y demanda de empleo universitario.

Es importante señalar que el número de alumnos en la universidad ha disminuido, ocupando las mujeres en la rama social y de la salud más de la mitad de las matrículas, ya que los hombres se decantan más por la opción científico-técnica.

FACTORES A TENER EN CUENTA EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Los jóvenes universitarios una vez que terminan sus estudios se enfrentan a un nuevo reto, el de la búsqueda de su primer empleo cualificado, en éste sentido comienzan una verdadera lucha sin cuartel, en la que además de los conocimientos aprendidos, deben aprender a saber venderse, donde algo muy importante será la mentalización, ya que la búsqueda de empleo es algo compleja y dura.

En este periodo el individuo ha de estar alerta para evitar decepciones y programar un itinerario de trabajo que conduzca al éxito de encontrar un empleo que le satisfaga. En el transcurso de éste periodo ha de limar distintas facetas personales, e ir superando barreras que el mercado laboral impone en la sociedad que hoy conocemos, o lo que no desanimarse es fundamental.

Pasos a seguir en la búsqueda de empleo

1. Antes de comenzar la búsqueda activa de empleo es necesario reflexionar sobre los objetivos profesionales. Se aconseja realizar los siguientes pasos:
 - 1.1. Realizar un balance de sí mismo: evaluar los aspectos sobre personalidad y currículum. Describe tus puntos fuertes y débiles.
 - 1.2. Áreas de trabajo: analiza las salidas profesionales en las que puedes desarrollar tu función, las tendencias del mercado laboral y los nuevos yacimientos de empleo.
 - 1.3. Características del trabajo: analiza en que consiste cada trabajo desterrando estereotipos.
 - 1.4. Identificar el puesto en el que se quiere trabajar: elegir entre las posibilidades que más gustan (localización geográfica, empresas, sector y tareas a desempeñar).

informes y estudios

- 1.5. Investigar el mercado de trabajo para ver cuales son las demandas de las salidas profesionales elegidas.
- 1.6. Exigencias del puesto: analizar que se nos va a pedir, funciones y tareas, conocimientos, capacidades y habilidades, experiencias y condiciones. Después hay que reflexionar: ¿puedes hacerlo?.
2. Búsqueda activa de empleo. Buscar trabajo requiere tiempo, por tanto considera esa búsqueda como un empleo con un horario fijo y exclusivo de dedicación a esa labor. Consejos de ayuda:
 - Tomar la iniciativa. Según los expertos, más del 70% del empleo no figura en ninguna bolsa de trabajo ni en anuncios de prensa e Internet, sino en el mercado oculto, ya que no se publican demandas de candidatos.
 - Utilizar tu red de contactos (que todo el mundo sepa que estás buscando empleo).
 - Anotaciones de lo que se va haciendo cada día.
 - Fijar un programa de búsqueda diario y semanal.
 - Enviar currículum de forma selectiva.
 - Buscar empleo con confianza.
 - Estar preparado para los rechazos, es parte de la búsqueda.
 - No ser muy exigente respecto al primer empleo.
 - Buscar información permanente sobre el mercado de trabajo y sus sectores de interés.
 - Aprender a realizar las pruebas y entrevistas de selección y prepararlas a priori.
 - Actuar en función del perfil pedido por cada empresa.
 - Realización de balances regularmente.
 - Afrontar de forma positiva la situación de desempleo.
3. Que buscan los expertos en el currículum vital. En muchos casos, los expertos utilizan el currículum para eliminar candidatos, más que para cogerlos. Consejos a tener en cuenta:
 - Los seleccionadores buscan originalidad en los planteamientos.
 - El currículum debe mostrar de un vistazo lo importante (fácil de leer y que entre por los ojos).
 - El seleccionador debe percibir inquietud por el desarrollo personal y profesional y actitudes positivas hacia el trabajo.
 - Las organizaciones buscan candidatos que reflejen interés por la empresa o el sector.
 - El seleccionador desea honestidad en la información.
4. Contenidos del currículum. El currículum debe tener una estructura (es conveniente utilizar encabezamientos bien destacados), no debe ser demasiado denso (más de dos páginas redactadas por un recién titulado puede ser mal considerado). Apartados del currículum:
 - Datos personales o encabezamiento.
 - Formación académica (indicar el lugar y la fecha de obtención del título).
 - Formación complementaria: concentrarse en lo realmente importante.
 - Experiencia: es aconsejable empezar por el empleo más reciente.
 - Conocimientos de informática.
 - Idiomas: niveles de conocimiento, títulos obtenidos y estancias en el extranjero.
 - Otros datos de interés: aspectos más interesantes y que te diferencian del resto de candidatos.
 - Apartados complementarios (Ej. Objetivos personales).

Mercado laboral y titulados universitarios

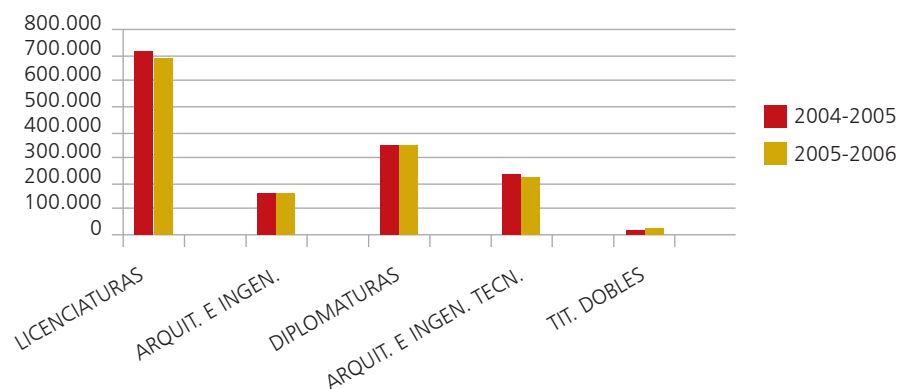
5. Un currículum efectivo. Consejos a seguir:
 - Estructurado en bloques lógicos.
 - Breve y resaltando lo importante.
 - Orientado al puesto de trabajo.
 - Positivo (que demuestre inquietud, ganas de aprender y trabajar en equipo).
 - Cuidar la calidad del papel y la impresión.
 - Máximo de dos páginas.
 - Pulcro y limpio.
 - Sin decoraciones.
 - Añadir una fotografía.
6. Redactar una carta de presentación. Es una solicitud de empleo y puede ser respuesta a la oferta que ha hecho una empresa por medio de un anuncio o puede ser un ofrecimiento espontáneo. Una buena estructura para la carta es la siguiente:
 - Encabezamiento: datos personales y de la empresa.
 - Presentación: manifestar el interés en el puesto de trabajo y mencionar el motivo por el que se envía el currículum.
 - Exposición: describir las razones que inducen a elegir esa empresa.
 - Párrafo de cierre: indicar que se esperan noticias con vistas a una posible entrevista.
 - Firma: que conste el nombre y los dos apellidos.
7. Conocer como funcionan los procesos de selección. Puede ser que haya que pasar por varias pruebas y entrevistas de selección:
 - Pruebas psicotécnicas.
 - Pruebas de aptitudes intelectuales.
 - Pruebas de personalidad.
 - Pruebas psicoprofesionales.
 - Dinámicas de grupo.
8. Realizar buenas entrevistas de trabajo. Se debe mostrar que la formación y experiencia coinciden con el perfil de la persona. Además, se debe mostrar interés por el puesto y la empresa. No se debe dejar nunca la entrevista a la improvisación, es conveniente prepararla con antelación.1- MATRICULADOS Y GRADUADOS UNIVERSITARIOS

1. MATRICULADOS Y GRADUADOS UNIVERSITARIOS

1.1 MATRICULADOS UNIVERSITARIOS A NIVEL NACIONAL

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA	TITULACIÓN DOBLES
2004-2005	1449136	713030	158448	342465	223832	11361
2005-2006	1422561	691552	156611	344052	215166	15180
VARIACIÓN	-1,83%	-3,01%	-1,16%	0,46%	-3,87%	33,61%

(Fuente: INE)



Como se puede observar en los gráficos y cuadros anteriores, el número de universitarios matriculados descendió un 1,8% en el año 2005/2006 con respecto al año 2004/2005.

Las matriculaciones en licenciaturas continúan descendiendo, con más de un 3% de alumnos menos que en el curso anterior. Se han matriculado El 48,6% de los alumnos se ha matriculado en estudios de Licenciatura, pero, sin embargo, el número de matriculaciones en esta modalidad sigue bajando, manteniendo así la orientación a la baja que comenzó en el curso 1998/1999.

Las carreras más solicitadas han sido Derecho (101.029), Administración y Dirección de Empresas (88.107) y Psicología (55.472).

Mercado laboral y titulados universitarios

En los estudios de arquitectura e ingeniería se han matriculado 156.611 alumnos, el 11% del total. Las carreras más demandadas han sido Ingeniería Industrial (33.879), Ingeniería Informática (29.203) y Arquitectura (29.437).

En los estudios de diplomatura se han matriculado 344.052 alumnos, el 24,2% del total. Las carreras más solicitadas han sido Maestro (93.438), Ciencias Empresariales (77.863) y Enfermería (32.640)

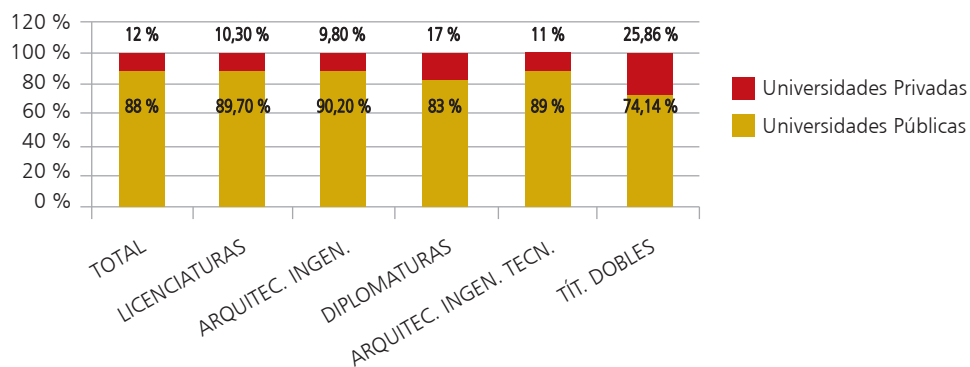
En arquitectura e ingeniería técnica se han matriculado 215.166 alumnos, el 15,1% del total y un 37% más que en las carreras técnicas de Primer y Segundo Ciclo (arquitectura e ingeniería). Destacan la Ingeniería Técnica Industrial (59.956), la Ingeniería Técnica de Informática de Sistemas (30.423) y la Ingeniería Técnica de Gestión (30.076).

Los matriculados en estudios conducentes a dos títulos oficiales han alcanzado los 15.180, lo que supone un 1,1% del total y un aumento de un 33,8% respecto al curso anterior. Los estudios más demandados han sido Administración y Dirección de Empresas y Derecho (8.052), Ciencias Políticas y de la Administración y Derecho (961) y Derecho y Economía (462).

1.2 MATRICULADOS UNIVERSITARIOS POR TITULARIDAD DE LA UNIVERSIDAD A NIVEL NACIONAL

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA	TÍTULOS DOBLES	2004-2005	T. VARIAC.
TOTAL	1422561	691552	156611	344052	215166	15180	1449136	-1,83
UNIVERSIDADES PÚBLICAS	1291542	628052	141363	313407	197465	11255	1317684	-1,98
UNIVERSIDADES PRIVADAS	131019	63500	15248	30645	17701	3925	131434	-0,32

(Fuente: INE)



informes y estudios

El 88% de los alumnos se ha matriculado en centros de titularidad pública y el 12% en centros de titularidad privada (universidades privadas y centros privados adscritos a universidades públicas).

El reparto es desigual según el estudio cursado. Así, mientras que para las diplomaturas los matriculados en centros privados suponen un 17% del total, para los estudios de Arquitectura e Ingeniería Técnica representan el 11%, para las licenciaturas un 10,30% y para estudios de Arquitectura e Ingeniería un 9,80%.

El alumnado desciende un 2% respecto al curso 2004-2005 en universidades públicas y un 0,3% en universidades privadas.

Las tres universidades públicas con mayor número de alumnado matriculado son la Complutense de Madrid (75.955), la de Sevilla (59.852) y la de Granada (56.792).

Las tres universidades privadas con mayor número de alumnos son la Ramón Llull (11.857), Alfonso X el Sabio (9.507) y la de Navarra (9.347).

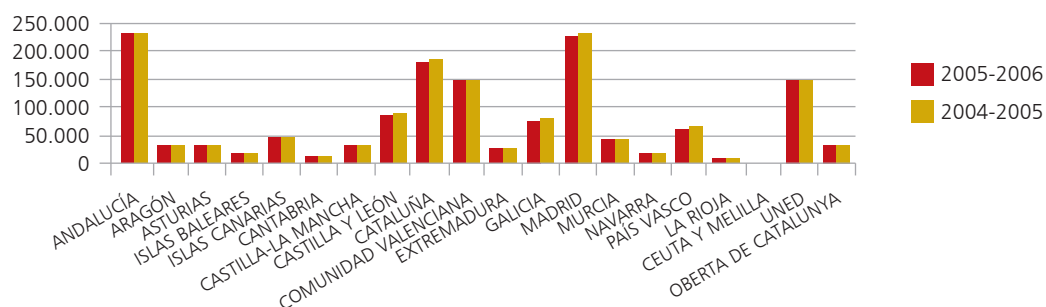
1.3 MATRICULADOS UNIVERSITARIOS POR CC.AA

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA	TÍTULOS DOBLES	2004-2005	T. VARIAC.
ANDALUCÍA	230916	107692	22343	66830	30854	3197	233868	-1,26
ARAGÓN	32499	12403	3466	9454	6866	310	33525	-3,06
ASTURIAS	29473	12114	2941	7745	6673	0	31000	-4,93
ISLAS BALEARES	13322	4997	131	6718	1476	0	13620	-2,19
ISLAS CANARIAS	44711	21767	3493	11258	8193	0	45120	-0,91
CANTABRIA	11034	3505	2151	3074	2304	0	11471	-3,81
CASTILLA -LA MANCHA	30632	10604	2369	12287	5372	0	30944	-1,01
CASTILLA Y LEÓN	83845	36082	8249	21941	16937	636	86899	-3,51
CATALUÑA	179271	87509	21732	43961	25209	860	180880	-0,89
C. VALENCIANA	143449	64134	21048	32790	24273	1204	145338	-1,3
EXTREMADURA	23980	7941	1472	9301	5266	0	24936	-3,83
GALICIA	75501	36188	9844	17726	11600	143	78842	-4,24
MADRID	225555	115151	36823	37750	28161	7670	229698	-1,8

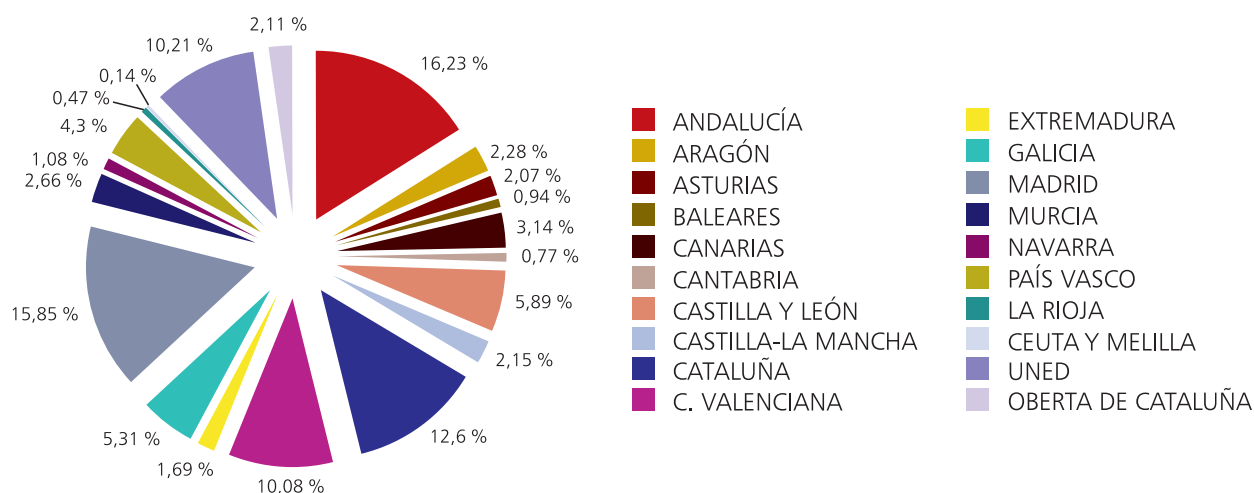
Mercado laboral y titulados universitarios

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA	TÍTULOS DOBLES	2004-2005	T. VARIAC.
MURCIA	37863	16546	2317	12787	5851	362	38229	-0,96
NAVARRA	15330	6853	2282	3061	2458	676	15771	-2,8
PAÍS VASCO	61182	25751	9281	14060	11968	122	64178	-4,67
LA RIOJA	6640	3147	155	1846	1492	0	6740	-1,48
CEUTA Y MELILLA	1987	149	0	1799	39	0	1812	9,66
UNED	145274	102708	5693	21812	15061	0	144917	0,25
OBERTA DE CATALUÑA	30097	16311	821	7852	5113	0	31330	-3,94

(Fuente: INE)



PORCENTAJES MATRICULADOS CC.AA.



Comparando el alumnado entre comunidades autónomas (aplicando el criterio de ubicación geográfica del centro), las que cuentan con mayor número de alumnos matriculados son Andalucía (230.916), Madrid (225.555) y Cataluña (179.271). Castilla-La Mancha es la décimo-segunda comunidad en número de alumnos matriculados.

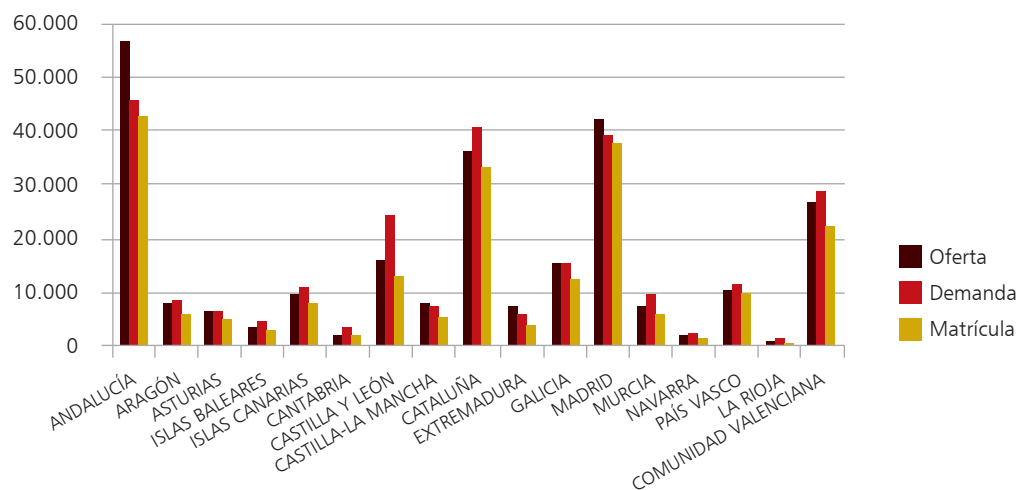
El alumnado matriculado disminuye en todas las comunidades autónomas respecto al curso 2004-2005. En este contexto, destacan los descensos que registran Asturias (-4,9%), País Vasco (-4,7%) y Galicia (-4,2%).

1.4 OFERTA, DEMANDA Y MATRÍCULA DE NUEVO INGRESO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS, POR CC.AA Y VARIACIÓN RESPECTO AL CURSO ANTERIOR (CURSO 2005-2006)

CC.AA	OFERTA	VAR. (%)	DAMANDA	VAR. (%)	MATRÍCULA	VAR. (%)	D/O	M/O
ANDALUCÍA	56353	-0,7	45441	0,6	42672	3,2	80,6	75,7
ARAGÓN	7700	2,0	8566	2,5	5918	-1,2	111,2	76,9
ASTURIAS	6120	0,6	6134	-2,1	4985	0,3	100,2	81,5
BALEARES	3861	-2,1	4341	-8,0	3123	-10,6	112,4	80,9
CANARIAS	9277	-12,7	11226	-5,8	8141	-5,5	121,0	87,8
CANTABRIA	2355	-0,2	3786	12,1	2055	-3,6	160,8	87,3
C. Y LEÓN	16052	0,4	24091	0,0	12899	-2,7	150,1	80,4
C. LA MANCHA	7646	-9,4	7337	-2,4	5699	-3,7	96,0	74,5
CATALUÑA	35798	1,5	40557	6,1	33164	2,1	113,3	92,6
EXTREMADURA	7230	7,2	6074	0,1	4078	-17,8	84,0	56,4
GALICIA	15051	-3,3	15464	1,2	12410	-3,7	102,7	82,5
MADRID	42268	0,8	38845	-3,3	37736	-1,4	91,9	89,3
MURCIA	7234	-18,8	9719	8,4	5984	-0,3	134,4	82,7
NAVARRA	1735	0,6	2483	-7,4	1631	-0,6	143,1	94,0
PAÍS VASCO	10535	-2,5	11514	-2,7	10044	-4,0	109,3	95,3
LA RIOJA	1178	-2,6	1358	3,8	923	-2,0	115,3	78,4
C. VALENCIANA	26547	1,0	28368	-0,2	22370	-2,2	106,9	84,3
ESPAÑA	256940	-1,3	265304	0,3	213832	-1,1	103,3	83,2

(Fuente: Consejo de Coordinación Universitaria)

Mercado laboral y titulados universitarios



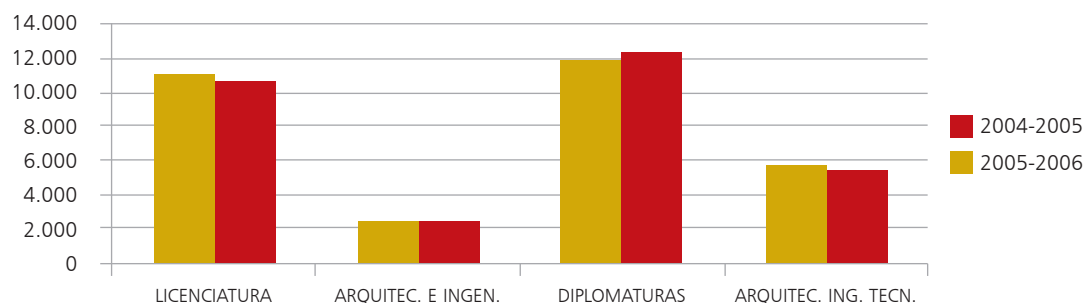
La que ofrece un mayor porcentaje de plazas es Andalucía, con el 21,9% del total entre sus nueve universidades públicas, aunque en el curso 2005-2006 el número de plazas ofertadas se ha reducido un 0,7%. A continuación viene Madrid, que ofrece el 16,5% del total de plazas entre sus seis universidades públicas, y Cataluña (13,9% entre siete universidades). Madrid y Cataluña incrementaron sus plazas en el curso 2005-2006 en un 0,8% y un 1,5% respectivamente. En cuanto al ratio demanda-oferta, se observa que está por debajo del 100% en cuatro regiones (Andalucía, Extremadura, Castilla-La Mancha y Madrid) y que en las restantes 13 la demanda supera a la oferta, con mención especial a Cantabria, Castilla y León y Navarra (con ratios superiores al 140%). Si se analiza el ratio entre la matrícula y la oferta, se observa que Extremadura ha sido la que ha tenido más dificultades para cubrir sus plazas (han quedado vacantes el 44%), seguida de Castilla-La Mancha, Andalucía, Aragón y La Rioja, a las que les han sobrado más del 20% de las plazas.

1.5 MATRICULADOS UNIVERSITARIOS EN CASTILLA-LA MANCHA

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA	TÍTULOS DOBLES	T. VARIAC.
2004-2005	30944	11064	2429	11781	5670	0	
2005-2006	30632	10604	2369	12287	5372	0	

(Fuente: INE)

informes y estudios



1.6 ALUMNOS MATRICULADOS POR ESTUDIO Y SEXO EN CASTILLA-LA MANCHA (2004-2005)

	TOTAL	MUJERES		TOTAL	MUJERES
TOTAL	30944	17405	ING DE CAM, CAN Y PUER	280	106
ADMON Y DIREC DE EMP	3357	1840	ARQUITECTURA TÉCNICA	808	290
BELLAS ARTES	265	174	ING TEC AGRÍCOLA	1073	438
ANTROP SOC Y CULT	544	360	ING TEC FORESTAL	396	145
CC ACT FÍSICA Y DEPOR	398	128	ING TEC INDUSTRIAL	1451	251
CC AMBIENTALES	488	313	ING TEC INFOR GESTIÓN	652	211
CC QUÍMICAS	495	346	ING TEC INFOR SISTEMAS	901	131
CC Y TEC ALIMENTOS	69	42	ING TEC MINERA	84	17
DERECHO	2145	1269	ING TEC TELECOMUNIC	247	81
ECONOMÍA	622	334	CC EMPRESARIALES	808	481
FILOLOGÍA	697	574	EDUCACIÓN SOCIAL	216	179
GEOGRAFÍA	101	41	ENFERMERÍA	1464	1235
HISTORIA	319	122	FISIOTERAPIA	228	165
HISTORIA DEL ARTE	330	231	GESTIÓN Y ADMON PUB	668	395
HUMANIDADES	775	462	LOGOPEDIA	171	158
MEDICINA	459	320	MAESTRO	6198	4409

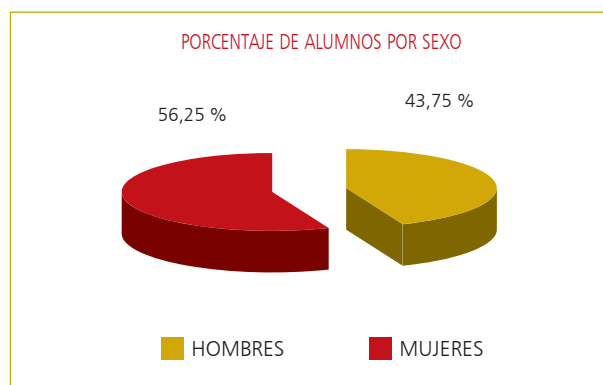
Mercado laboral y titulados universitarios

	TOTAL	MUJERES		TOTAL	MUJERES
PSICOPEDAGOGÍA	129	95	RELACIONES LABORALES	892	573
ING AGRÓNOMA	264	90	TERAPIA OCUPACIONAL	228	203
ING INDUSTRIAL	674	151	TRABAJO SOCIAL	529	452
ING INFORMÁTICA	904	169	TURISMO	273	233
ING QUÍMICA	342	191			

(Fuente: INE)

	TOTAL	MUJERES
TOTAL	13539	17405
%	43,75	56,25

(Fuente: INE)



El dato más destacable, como se puede observar en el último gráfico, es que más del 56% de los alumnos matriculados en Castilla-La Mancha son mujeres.

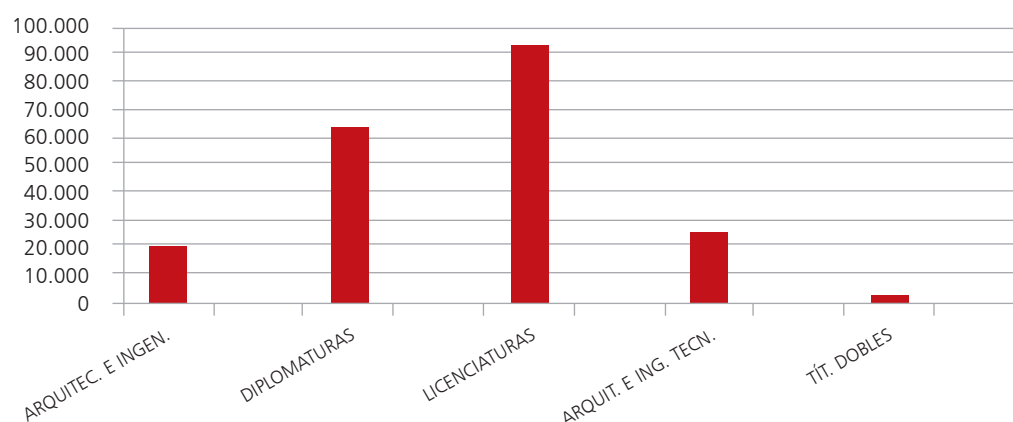
El número de mujeres es superable al de hombres en la mayoría de las carreras. El sexo masculino sólo supera al femenino en Geografía, Historia Ciencias de la Actividad Física y el Deporte y en las Arquitecturas e Ingenierías salvo en Ingeniería Química.

Destacar también que donde más alumnos se matriculan es en magisterio (6.198), seguido por Administración y Dirección de Empresas (3.357) y Derecho (2.145).

1.7 ALUMNOS GRADUADOS EN 2004 A NIVEL NACIONAL

TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA	TÍTULOS DOBLES
199401	92689	19041	62897	24260	514

(Fuente: INE)



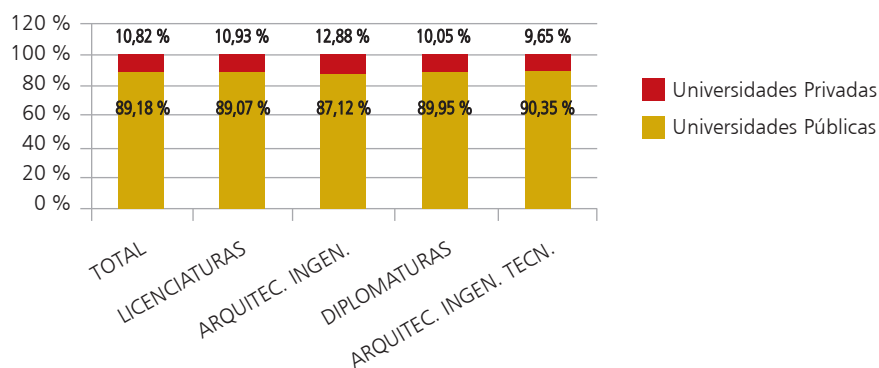
La mayoría de las graduaciones son en licenciaturas (46,48%), seguida por las diplomaturas (31,54%). Donde menos graduados hay es en las arquitecturas e ingenierías superiores (9,55%).

1.8 ALUMNOS GRADUADOS EN 2004 POR TITULARIDAD DE LA UNIVERSIDAD A NIVEL NACIONAL

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA
TOTAL	199401	92689	19041	62897	24260
UNIVERSIDADES PUBLICAS	177826	82562	16589	56578	21918
UNIVERIDADES PRIVADAS	21575	10127	2452	6319	2342

(Fuente: INE)

Mercado laboral y titulados universitarios



Como se observa, más del 89% de los graduados son de universidad pública. Donde más graduados de universidad privada se dan, es en el caso de las arquitecturas y las ingenierías (12,88%).

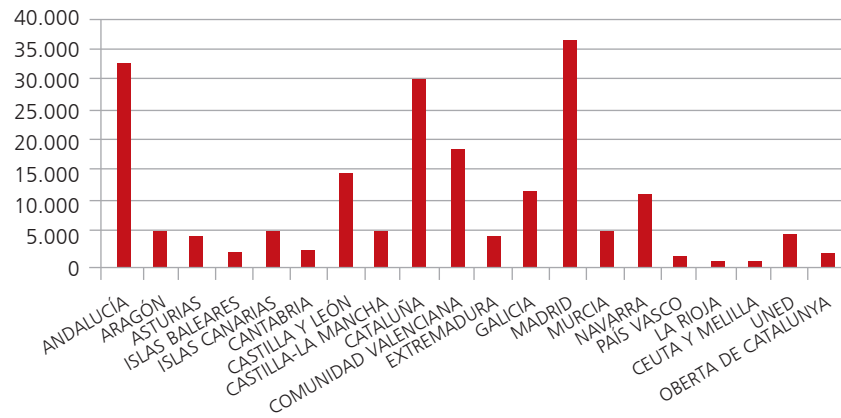
1.9 ALUMNOS GRADUADOS EN 2004 POR CC.AA

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA	TÍTULOS DOBLES
ANDALUCÍA	32903	15542	2415	3233	11713	0
ARAGÓN	5211	1988	524	813	1886	0
ASTURIAS	4537	1881	427	689	1540	0
BALEARES	1886	652	20	116	1098	0
CANARIAS	4968	2239	316	788	1625	0
CANTABRIA	2060	639	471	292	658	0
CASTILLA Y LEÓN	14588	5895	1135	2385	5173	0
CASTILLA-LA MANCHA	5031	1283	251	842	2655	0
CATALUÑA	30116	13738	2936	3978	9464	0
C. VALENCIANA	18815	8331	2130	2830	5524	0
EXTREMADURA	4157	1592	212	570	1783	0
GALICIA	11604	5337	1089	1513	3665	0

informes y estudios

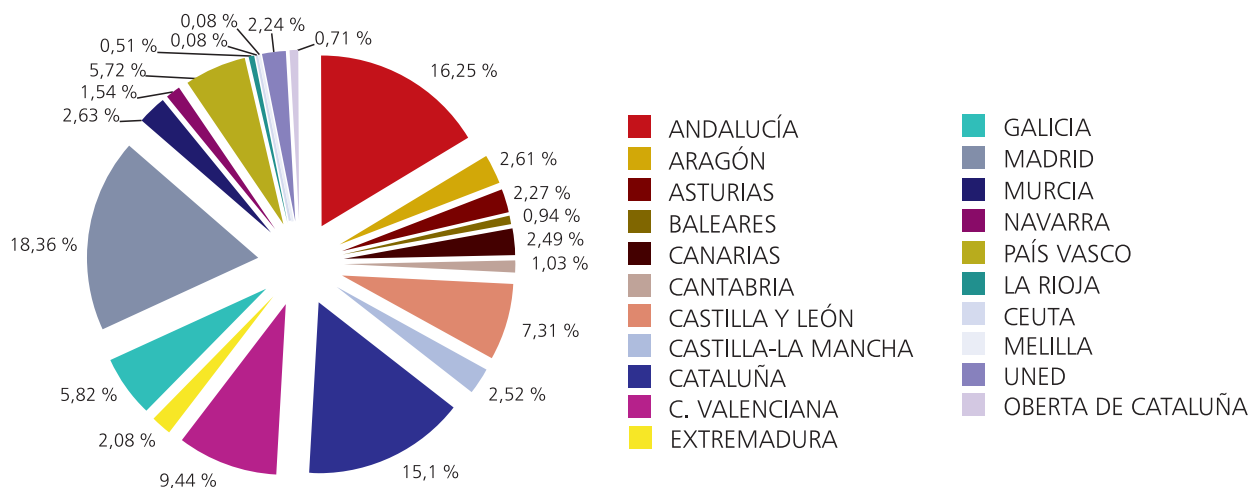
	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA	TÍTULOS DOBLES
MADRID	36606	19265	4725	3172	8934	510
MURCIA	5238	2356	236	570	2072	4
NAVARRA	3066	1543	354	337	832	0
PAÍS VASCO	11406	5221	1680	1529	2976	0
LA RIOJA	1012	357	47	177	431	0
CEUTA	167	9	0	0	158	0
MELILLA	158	17	0	0	141	0
UNED	4460	3914	49	252	245	0
OBERTA DE CATALUÑA	1412	890	24	174	324	0

(Fuente: INE)



Mercado laboral y titulados universitarios

PORCENTAJES GRADUADOS CC.AA.



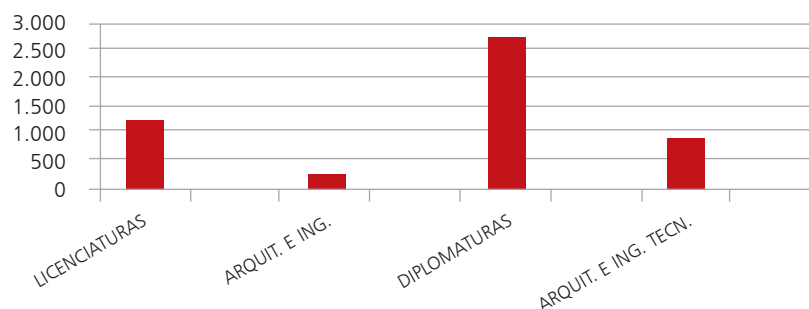
La Comunidad Autónoma que más graduados tuvo en el año 2004 fue Madrid (36.606), seguida por Andalucía (32.903) y Cataluña (30.116). Entre las tres suman el 49,96% de los graduados en 2004. Castilla-La Mancha es la décimo-primer comunidad en número de alumnos graduados (2,52%).

1.10 GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN CASTILLA-LA MANCHA EN 2004

TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA
5031	1283	251	2655	842

(Fuente: INE)

informes y estudios



1.11 ALUMNOS GRADUADOS POR ESTUDIO Y SEXO EN CASTILLA-LA MANCHA EN 2004

	TOTAL	MUJERES		TOTAL	MUJERES
TOTAL	5031	3092	ING QUÍMICA	56	27
ADMON Y DIREC DE EMP	317	187	ARQUITECTURA TÉCNICA	97	31
BELLAS ARTES	31	22	ING TEC AGRÍCOLA	123	52
ANTROP SOC Y CULT	9	8	ING TEC FORESTAL	45	17
CC ACT FÍSICA Y DEPOR	86	26	ING TEC INDUSTRIAL	348	67
CC AMBIENTALES	65	42	ING TEC INFOR GESTIÓN	62	23
CC QUÍMICAS	36	23	ING TEC INFOR SISTEMAS	113	7
CC Y TEC ALIMENTOS	24	15	ING TEC MINERA	34	6
DERECHO	241	149	ING TEC TELECOMUNIC	20	6
ECONOMÍA	63	32	CC EMPRESARIALES	128	72
FILOGÍA	105	90	EDUCACIÓN SOCIAL	44	39
GEOGRAFÍA	15	11	ENFERMERÍA	424	361
HISTORIA	18	10	FISIOTERAPIA	68	51
HISTORIA DEL ARTE	50	38	GESTIÓN Y ADMON PUB	146	87
HUMANIDADES	120	71	LOGOPEDIA	56	51
MEDICINA	72	44	MAESTRO	1396	1053

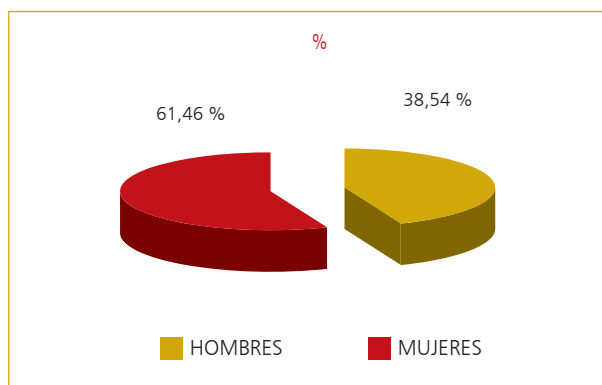
Mercado laboral y titulados universitarios

	TOTAL	MUJERES		TOTAL	MUJERES
PSICOPEDAGOGÍA	31	25	RELACIONES LABORALES	150	96
ING AGRÓNOMA	44	18	TERAPIA OCUPACIONAL	48	43
ING INDUSTRIAL	88	16	TRABAJO SOCIAL	130	108
ING INFORMÁTICA	47	8	TURISMO	65	55

(Fuente: INE)

	TOTAL	MUJERES
TOTAL	1939	3092
%	38,54	61,46

(Fuente: INE)



El total de mujeres en Castilla-La Mancha asciende a un 61,46% del total, lo que supera el 56,25% de media a nivel nacional.

El número de hombres graduados sólo supera al de mujeres en las ingenierías técnicas y superiores y en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.

Las carreras con más graduados son maestro (1.396), enfermería (424) e ingeniero técnico industrial (348).

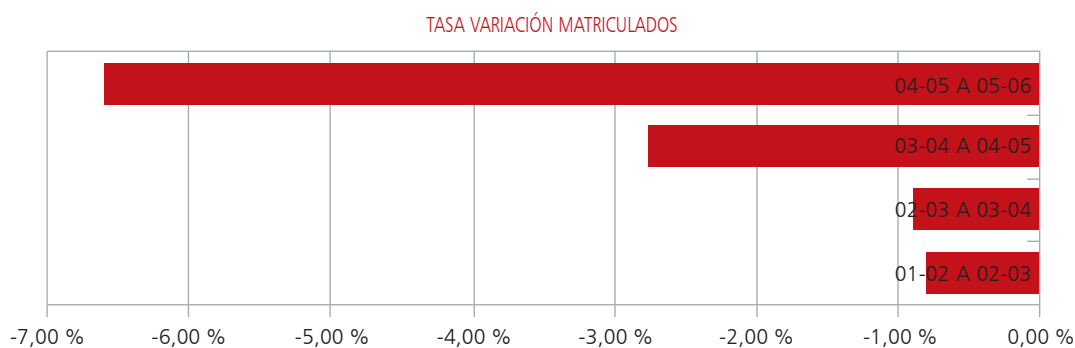
1.12 EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS DE LOS MATRICULADOS UNIVERSITARIOS ESPAÑOLES

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA
2001-2002	1592597	788397	161790	345671	231049
2002-2003	1580120	758881	167713	343265	233808
2003-2004	1566013	742431	166441	342059	229118
2004-2005	1523130	709441	161130	341767	223027
2005-2006	1422561	691552	215166	344052	156611

(Fuente: INE)

TASA VARIACIÓN			
01-02 A 02-03	-0,79%	03-04 A 04-05	-2,74%
02-03 A 03-04	-0,89%	04-05 A 05-06	-6,60%

(Fuente: INE)



Como se observa en las tablas, el número de matriculados va disminuyendo año tras año, destacando las bajadas de los dos últimos años: un 2,74% y un 6,60% respectivamente.

Mercado laboral y titulados universitarios

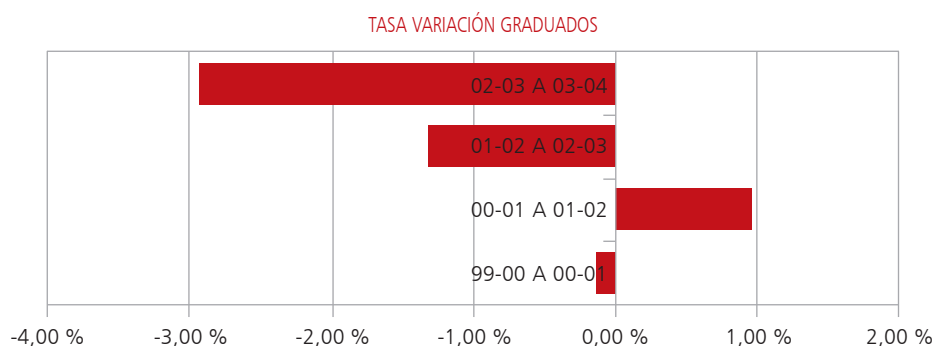
1.13 EVOLUCIÓN HASTA EL AÑO 2004 DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS ESPAÑOLES

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA
1999-2000	214746	104545	16458	64412	22923
2000-2001	214596	99673	17694	66387	24462
2001-2002	216657	100389	18962	65797	24421
2002-2003	213708	96408	18728	65797	24867
2003-2004	207577	92689	19041	62897	24260

(Fuente: INE)

TASA VARIACIÓN			
2000 A 2001	-0,07%	2002 A 2003	-1,36%
2001 A 2002	0,96%	2003 A 2004	-2,87%

(Fuente: INE)



Destacar el curso 2001/2002, en el cual hubo una ligera subida en el número de graduados. En el resto de periodos la tendencia fue a disminuir, acrecentándose esa disminución en los dos últimos periodos.

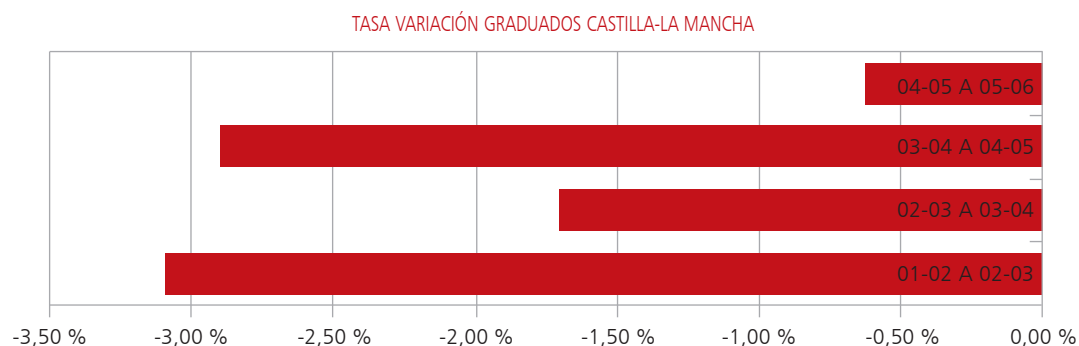
1.14 EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS DE LOS MATRICULADOS UNIVERSITARIOS EN CASTILLA-LA MANCHA

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA
2001-2002	33308	5372	16458	64412	22923
2002-2003	32274	99673	17694	66387	24462
2003-2004	31734	100389	18962	65797	24421
2004-2005	30830	96408	18728	65797	24867
2005-2006	30632	5372	19041	62897	24260

(Fuente: INE)

TASA VARIACIÓN			
01-02 A 02-03	-3,11%	03-04 A 04-05	-2,85%
02-03 A 03-04	-1,68%	04-05 A 05-06	-0,64%

(Fuente: INE)



El número de matriculados en Castilla-La Mancha ha ido bajando año tras año desde el curso 01/02. La bajada ha sido superior a la media nacional durante los tres primeros periodos, pero en el último periodo, mientras que la media nacional descendió un 6,60%, en Castilla-La Mancha descendió un 0,64% solamente.

Mercado laboral y titulados universitarios

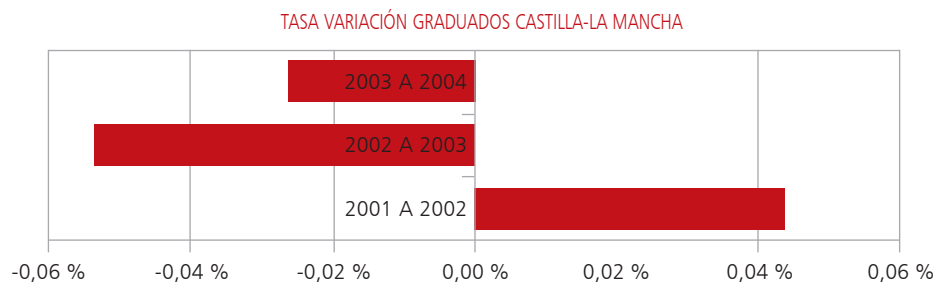
1.15 EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS CUATRO AÑOS DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN CASTILLA-LA MANCHA

	TOTAL	LICENCIATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA	DIPLOMATURAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA
2001	5234	1635	182	2693	724
2002	5470	1653	159	2799	859
2003	5175	1589	188	2598	800
2004	5031	1283	251	2655	842

(Fuente: INE)

TASA VARIACIÓN			
2001 A 2002	4,51%	2003 A 2004	-2,78%
2002 A 2003	-5,39%		

(Fuente: INE)



Destacar la subida del 2001 al 2002, año cual, se graduaron un 4,51% más que el año anterior. Sin embargo, los dos periodos siguientes hubo una bajada importante, con lo que en el 2004 hubo un 8,17% menos de graduados que en el año 2002.

Comparando los datos autonómicos con los nacionales, la subida de graduados fue mucho más pronunciada en Castilla-La Mancha (4,51%, siendo de media en el territorio nacional de 0,96%). Del 2002 al 2003, la bajada a nivel nacional fue del 1,36% y en Castilla-La Mancha del 5,39% (mucho mayor a nivel autonómico que a nivel nacional). Del 2003 al 2004 la bajada fue mayor a nivel nacional (2,87% a nivel nacional y 2,78% a nivel autonómico).

2. MERCADO LABORAL Y GRADUADOS UNIVERSITARIOS

2.1 CASTILLA-LA MANCHA (GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA EN 2001 Y 2002)

2.1.1 ACCIONES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO POR LOS UNIVERSITARIOS

En este punto se van a analizar los métodos a través de los que nuestros egresados han encontrado su empleo actual o su último empleo significativo, así como su importancia relativa observando que no existen diferencias especialmente relevantes entre varones y mujeres.

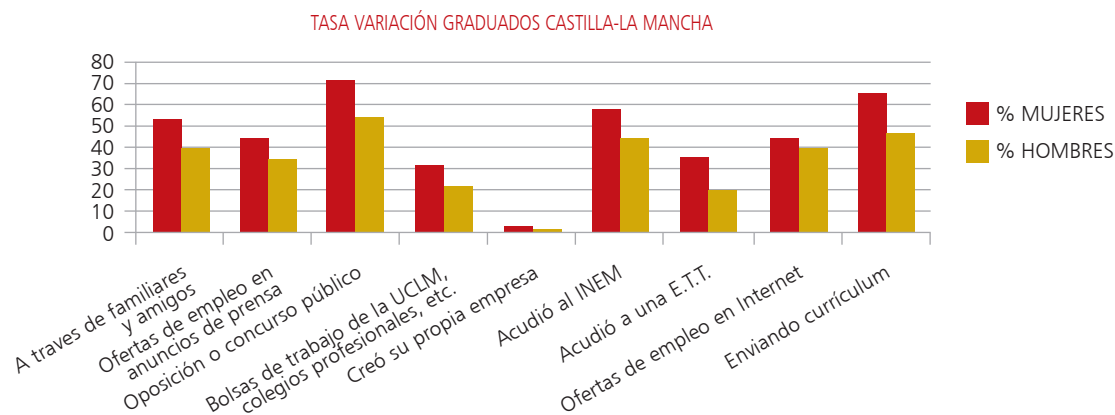
Los datos que aparecen se refieren a egresados durante los cursos académicos 2000-2001 y 2001-2002.

2.1.1.1 Métodos de búsqueda de empleo

	% MUJERES	% VARONES
A través de familiares y amigos	52,55	38,46
Ofertas de empleo en anuncios de prensa	43,83	33,76
Oposición o concurso público	71,7	53,42
Bolsas de trabajo de la UCLM, colegios profesionales, etc.	31,06	21,79
Creó su propia empresa	2,55	0,85
Acudió al INEM	57,66	44,02
Acudió a una E.T.T.	35,74	18,38
Ofertas de empleo en Internet	44,04	38,46
Enviando currículum	65,53	46,58

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios



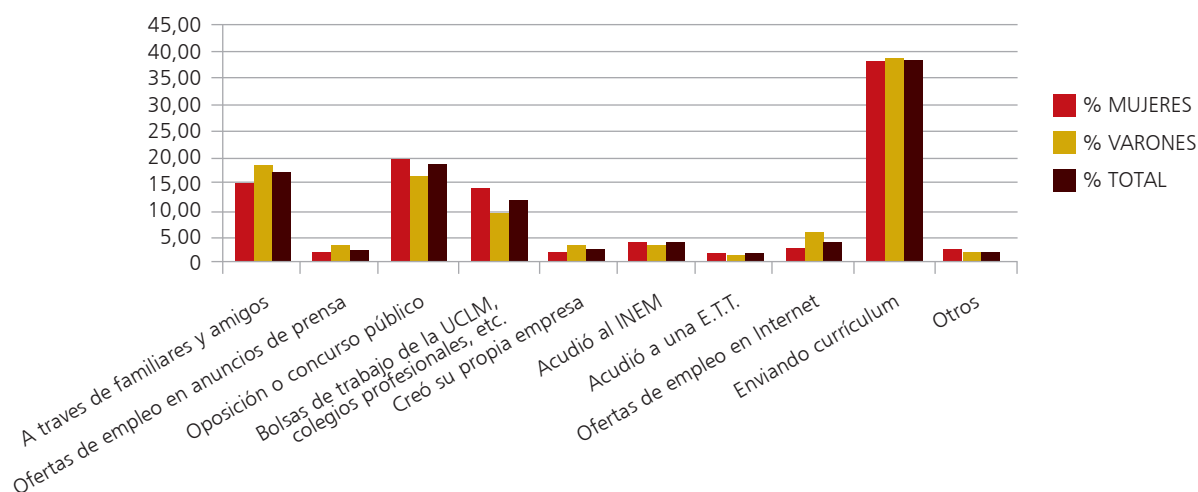
Destacar que se otorga una notable importancia a familiares y amigos, oposición y concurso público y a las bolsas de trabajo de la UCLM, de los colegios profesionales y de otras instituciones, como medios de obtención de empleo significativo. Hemos de señalar en este sentido, que las instituciones universitarias en general, y la UCLA en particular, cada vez se muestran más preocupadas por la inserción laboral de los egresados habiendo adquirido en nuestro caso una gran eficacia como medio de obtener empleos significativos para sus egresados.

2.1.1.2 Forma de encontrar el actual o último empleo significativo

	% MUJERES	% VARONES	% TOTAL
A través de familiares y amigos	15,39	18,47	16,60
Ofertas de empleo en anuncios de prensa	1,89	3,07	2,35
Oposición o concurso público	19,63	16,10	18,25
Bolsas de trabajo de la UCLM, colegios profesionales, etc.	13,43	9,01	11,69
Creó su propia empresa	1,85	3,24	2,41
Acudió al INEM	3,95	3,26	3,68
Acudió a una E.T.T.	1,52	1,09	1,35
Ofertas de empleo en Internet	2,55	5,50	3,70
Enviando currículum	37,70	38,53	38,02
Otras	2,09	1,73	1,95

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios



Destaca sobre el resto el envío de currículum como método más habitual para encontrar un empleo.

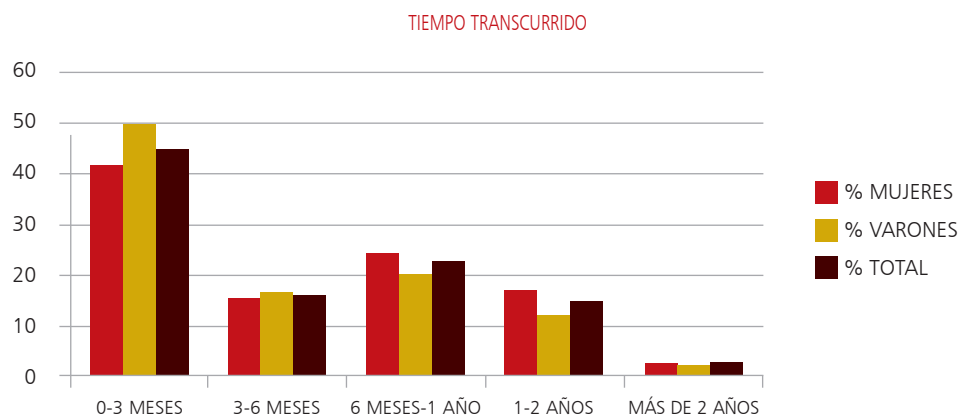
El segundo aspecto a destacar es la importancia que representa para el tejido de la actividad económica y laboral de una sociedad la creación de nuevas empresas. En este sentido, casi un 2% de las tituladas de la UCLM, crearon su propia empresa, y un 3,24% de los titulados varones se decidieron por la misma opción.

2.1.1.3 Tiempo medio de inserción

	% MUJERES	% VARONES	% TOTAL
0-3 meses	41,6	49,27	44,61
3-6 meses	15,23	16,23	15,62
6 meses-1 año	24,03	20,32	22,58
1-2 años	16,46	12,07	14,74
Más de 2 años	2,68	2,11	2,45

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios



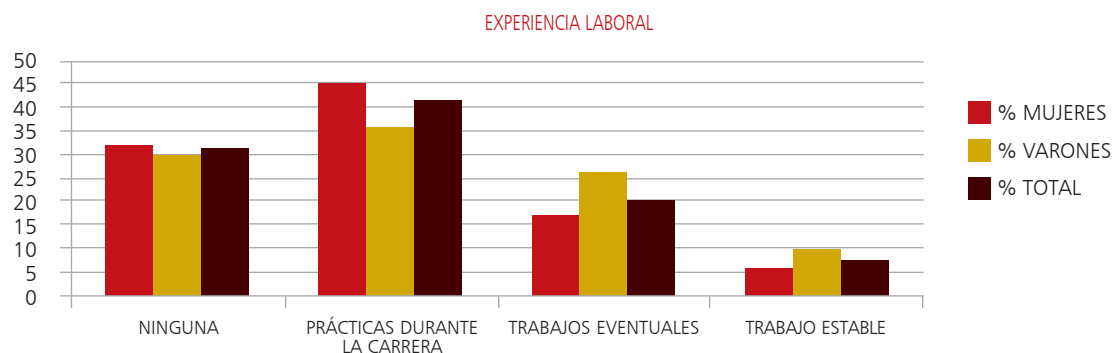
Un buen indicador de la eficacia con la que se produce la inserción laboral de egresados universitarios es el tiempo que transcurre desde que obtienen su graduación hasta que encuentran su primer empleo significativo. El 56,83% de las mujeres que han encontrado un empleo significativo desde su graduación, lo obtuvieron dentro de los primeros seis meses después de titularse. Este porcentaje se eleva al 65,50% para el caso de los varones. Si consideramos los primeros doce meses desde la graduación, estos porcentajes ascienden hasta el 80,86 y 85,82% para mujeres y varones respectivamente. Estos datos muestran que la mayor parte del proceso de inserción laboral se realiza a corto plazo.

2.1.2 EXPERIENCIA LABORAL ANTERIOR AL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO EN CASTILLA LA MANCHA

	% MUJERES	% VARONES	% TOTAL
Ninguna	31,65	29,39	30,76
Prácticas durante la carrera	45,51	35,46	41,58
Trabajos eventuales	17,04	25,69	20,43
Trabajo estable	5,8	9,46	7,23

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios



Todo lo visto hasta ahora es más destacable si tenemos en cuenta que en torno al 30% de los egresados no tienen ninguna experiencia laboral antes de obtener el primer empleo. Esto nos permite afirmar que, aún sin ninguna experiencia, no resulta excesivamente complicado encontrar un empleo significativo.

No obstante, no cabe duda de que la experiencia laboral anterior al primer empleo significativo proporciona un buen aval para alcanzarlo. En este sentido, el 45,51% de las tituladas de la UCLA y el 35,46% de los graduados varones realizaron prácticas laborales durante la carrera.

El resto de los egresados que han conseguido un empleo significativo, desde que se graduaron, habían realizado un trabajo eventual o estable antes de finalizar su carrera. En el caso de mujeres esto representa un 22,84% y en el de los varones un 35,15%.

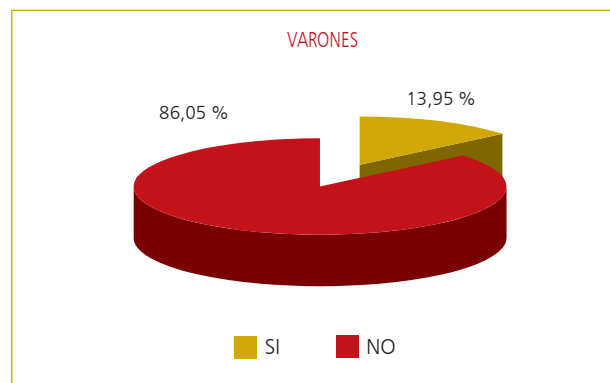
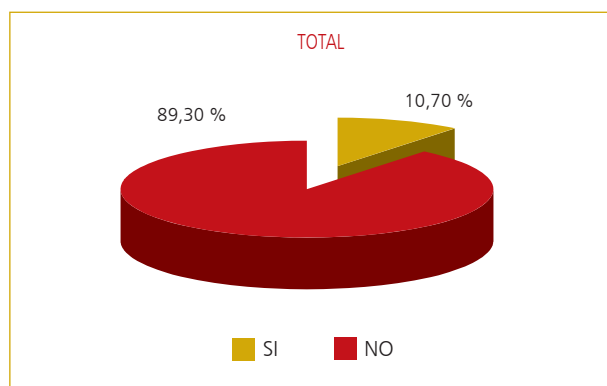
44

2.1.2.1 Realización de un trabajo estable antes de la finalización de los estudios

	MUJERES	VARONES	TOTAL
SÍ	8,69	13,95	10,7
NO	91,31	86,05	89,3

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios

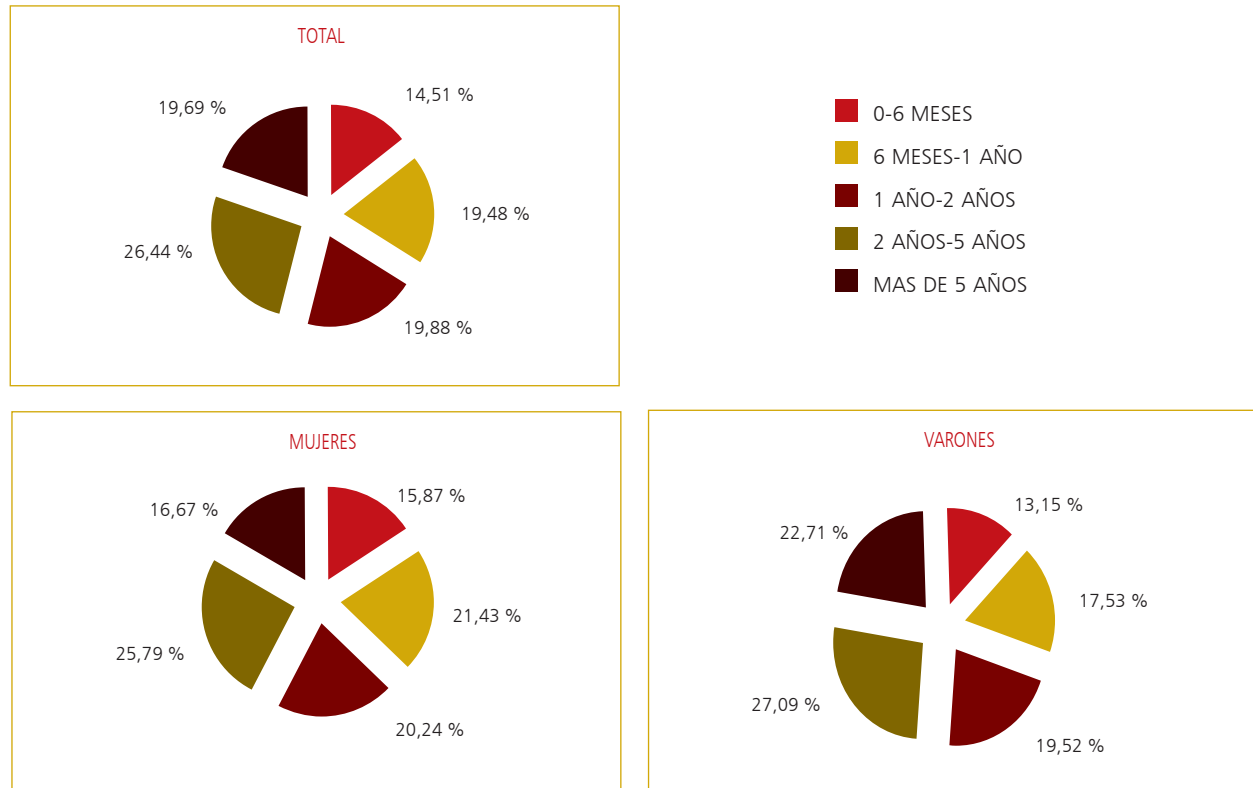


Como se puede observar, el 10,70% de los graduados tenía un trabajo estable antes de finalizar la carrera.

Por sexos existe una ligera diferencia, pues del total de las mujeres el 8,69% tenía un trabajo estable, mientras que en el caso de los varones la proporción es del 13,95%.

informes y estudios

2.1.2.2 Tiempo de desarrollo de un trabajo estable antes de finalizar los estudios



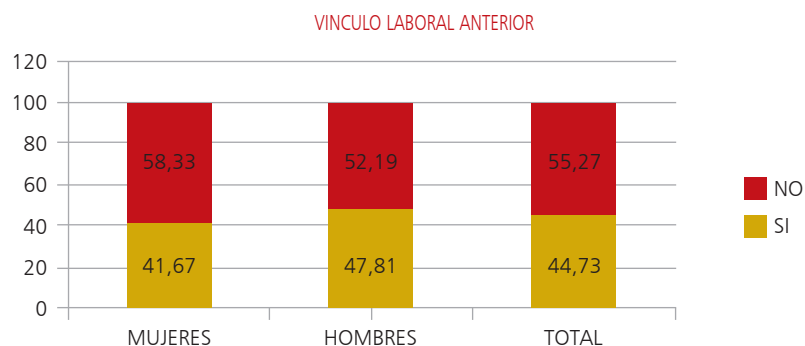
Más de la mitad del total, llevaban ejerciendo un trabajo estable menos de dos años. Esto significa, que si bien es importante la proporción de graduados que realizan un trabajo estable de larga duración (superior a 2 años) en los años anteriores a finalizar los estudios, se produce una incorporación casi tan importante al mundo laboral de aquellos que dos años o menos antes de su graduación han obtenido un empleo estables.

2.1.2.3 Vínculo laboral a una empresa o institución que ya se tenía con anterioridad a finalizar los estudios

	MUJERES	VARONES	TOTAL
SÍ	41,67	47,81	44,73
NO	58,33	52,19	55,27

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios

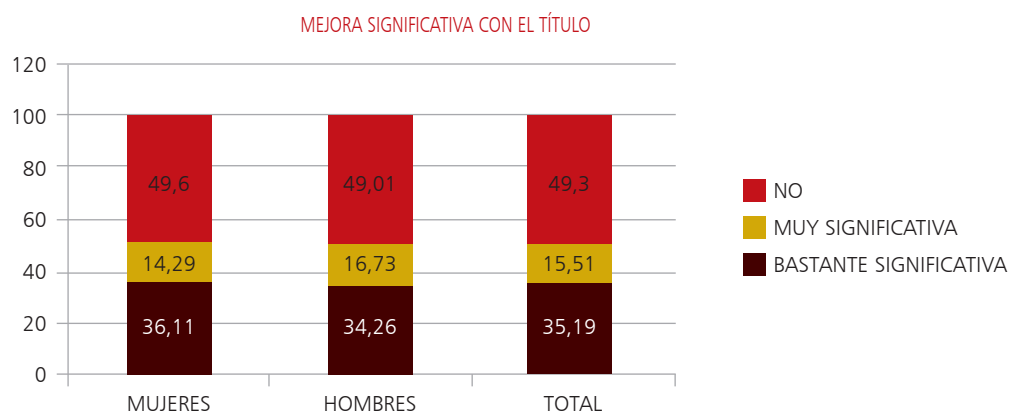


Es reseñable que casi la mitad de los que tenían trabajo estable al finalizar la carrera lo mantienen dos o tres años después. En este punto existe una diferencia de más de 6 puntos porcentuales a favor de los varones respecto de las mujeres en mantener aquel empleo.

2.1.2.4 Mejora significativa en la promoción laboral con la obtención del título

	MUJERES	VARONES	TOTAL
Bastante significativa	36,11	34,26	35,19
Muy significativa	14,29	16,73	15,51
No	49,6	49,01	49,3

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)



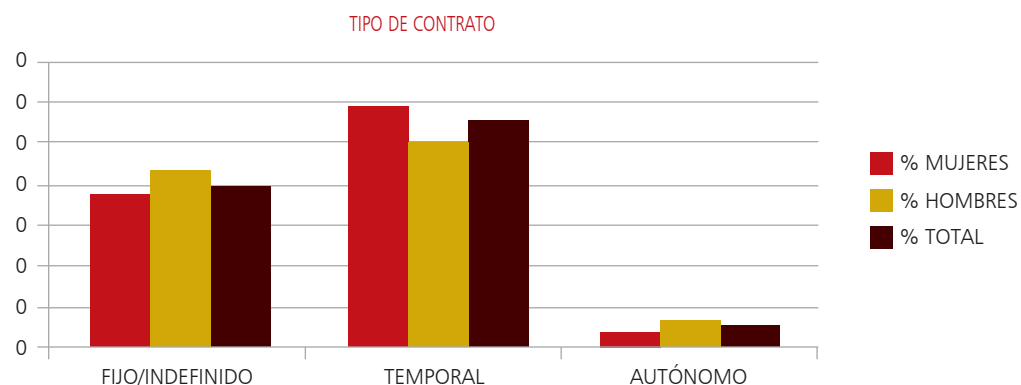
Para más de la mitad de los que tenían trabajo estable antes de la finalización de sus estudios, la obtención del título ha supuesto una mejora bastante o muy significativa en su promoción laboral.

2.1.3 CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO

2.1.3.1 Tipo de contrato en el primer empleo

	% MUJERES	% VARONES	% TOTAL
Fijo / Indefinido	37,41	43,32	39,72
Temporal	58,85	49,78	55,29
Autónomo	3,74	6,9	4,99

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)



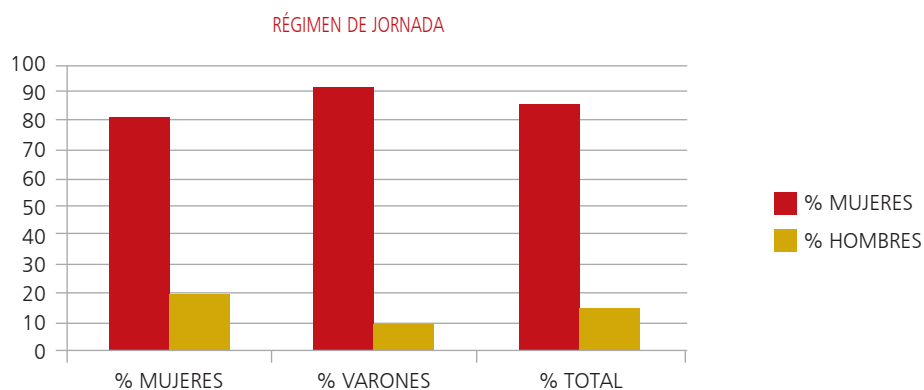
Existe un ligero predominio de los contratos temporales sobre todo entre mujeres, aunque el contrato fijo o indefinido tiene un peso notable, con una ligera mayor importancia en varones que en mujeres, como se puede observar en el gráfico anterior.

2.1.3.2 Jornada laboral

	% MUJERES	% VARONES	% TOTAL
Tiempo completo	81,28	90,86	85,03
Tiempo parcial	18,72	9,14	14,97

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios



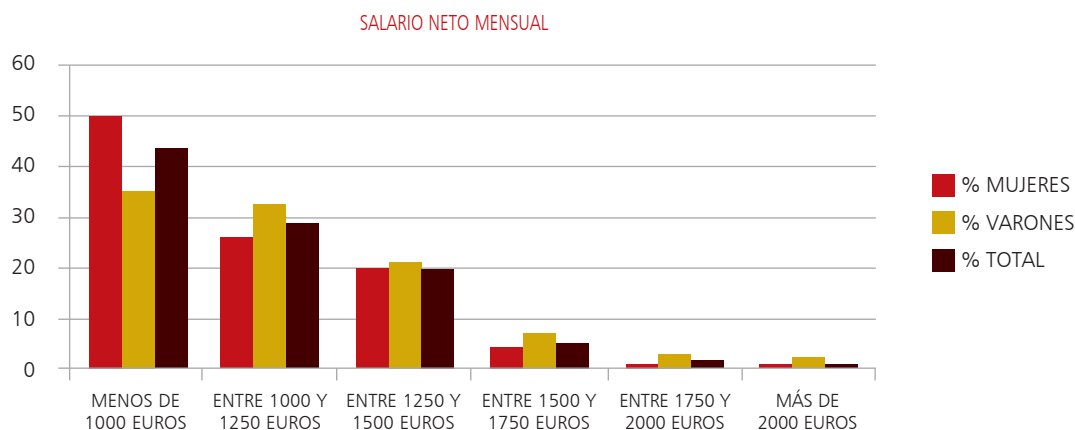
Existen diferencias notables en ambos sexos en el tipo de jornada laboral. El 90,86% de los varones mantienen una jornada a tiempo completo mientras que esta proporción baja hasta el 81,28% para las mujeres, tal como puede observarse en la tabla anterior.

2.1.3.3 Retribución neta mensual

	% MUJERES	% VARONES	% TOTAL
Menos de 1000 €	48,89	35,34	43,58
Entre 1000 y 1250 €	26,17	32,59	28,69
Entre 1250 y 1500 €	19,42	21,02	20,05
Entre 1500 y 1750 €	3,99	6,77	5,08
Entre 1750 y 2000 €	0,99	2,43	1,55
Más de 2000 €	0,54	1,85	1,05

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios



Se debe prestar una atención especial a la retribución salarial percibida, pero debe acompañarse también de otro conjunto de aspectos relevantes que se deben tener en cuenta. Para los egresados de la Universidad de Castilla-La Mancha se debe señalar un diferencial entre ambos sexos en cada uno de los segmentos de renta mensual neta percibida. En la franja inferior de renta, la proporción de mujeres supera en más de 13 puntos porcentuales a los varones, mientras que esa diferencia se reparte en el resto de franjas de rentas superiores, como se puede comprobar en la tabla anterior.

Para ambos sexos las franjas que acumulan prácticamente la totalidad de los egresados son "menos de 1000 €", "entre 1000 y 1250 €" y "entre 1250 y 1500 €". La primera de ellas representa algo más del 40% y las otras dos acumulan casi un 50%.

50

2.1.3.4 Retribuciones por estudios cursados

CIENCIAS DE LA SALUD

VARONES		MUJERES	
TITULACIONES	SALARIO MEDIO	TITULACIONES	SALARIO MEDIO
ENFERMERÍA	1361,11	ENFERMERÍA	1272,06
FISIOTERAPIA	992,65	FISIOTERAPIA	1013,89
LOGOPEDIA	1000	LOGOPEDIA	969,44
TERAPIA OCUPACIONAL	958,33	TERAPIA OCUPACIONAL	1000

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios

CIENCIAS EXPERIMENTALES

VARONES		MUJERES	
TITULACIONES	SALARIO MEDIO	TITULACIONES	SALARIO MEDIO
CC ALIMENTARIAS	1104,17	CC ALIMENTARIAS	1031,25
MEDIO AMBIENTE	1041,67	MEDIO AMBIENTE	932,69
QUÍMICAS	1125	QUÍMICAS	1032,14

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

VARONES		MUJERES	
TITULACIONES	SALARIO MEDIO	TITULACIONES	SALARIO MEDIO
ADE	1147,92	ADE	1048,73
CC. DEPORTE	1075	CC. DEPORTE	1013,89
CC. EMPRESARIALES	1067,31	CC. EMPRESARIALES	966,46
DERECHO	1156,75	DERECHO	1121,27
ECONÓMICAS	1177,63	ECONÓMICAS	1071,97
EDUCACIÓN SOCIAL	1125	EDUCACIÓN SOCIAL	1010,14
GESTIÓN ADMON PÚB.	1047,73	GESTIÓN ADMON PÚB.	956,52
MAESTRO AL.	1225	MAESTRO AL.	1206,63
MAESTRO EE.	1075	MAESTRO EE.	1096,70
MAESTRO EF.	1117,92	MAESTRO EF.	1090,38
MAESTRO EI.	1156,25	MAESTRO EI.	1071,34
MAESTRO EM.	1037,92	MAESTRO EM.	1037,92
MAESTRO EP.	1117,86	MAESTRO EP.	1024,59
MAESTRO LE.	1262,93	MAESTRO LE.	1224,14
PSICOPEDAGOGÍA	1336,54	PSICOPEDAGOGÍA	1202,38
RELACIONES LABORALES	1068,55	RELACIONES LABORALES	971,15
TRABAJO SOCIAL	1045,45	TRABAJO SOCIAL	979,37

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

ENSEÑANZAS TÉCNICAS

VARONES		MUJERES	
TITULACIONES	SALARIO MEDIO	TITULACIONES	SALARIO MEDIO
ARQ. TEC.	1430,56	ARQ. TEC.	1339,29
INF. GEST.	1170	INF. GEST.	1109,38
INF. SIST.	1081,40	INF. SIST.	1085,53
ING. AGRO	1335,53	ING. AGRO	1343,75
ING. IND.	1335,94	ING. IND.	1347,22
ING. INF.	1247,09	ING. INF.	1125
ING. QUI.	1267,86	ING. QUI.	1070,65
ITA. AGROP.	1156,75	ITA. AGROP.	1018,94
ITA. INDUS.	1068,18	ITA. INDUS.	1062,50
ITF. EXPL.	1155,49	ITF. EXPL.	1028,85
ITI	1225,78	ITI	1222,22
MINAS	1375	MINAS	1056,82

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

HUMANIDADES

VARONES		MUJERES	
TITULACIONES	SALARIO MEDIO	TITULACIONES	SALARIO MEDIO
BELLAS ARTES	1103,26	BELLAS ARTES	1096,43
F. HISPÁNICA	1291,67	F. HISPÁNICA	1111,84
F. INGLESA/FRANCESA	1085,53	F. INGLESA/FRANCESA	1140,63
GEOGRAFÍA	900	GEOGRAFÍA	975
HISTORIA DEL ARTE	975	HISTORIA DEL ARTE	973,21
HISTORIA	1041,67	HISTORIA	1058,33
HUMANIDADES	1145,83	HUMANIDADES	1037,65

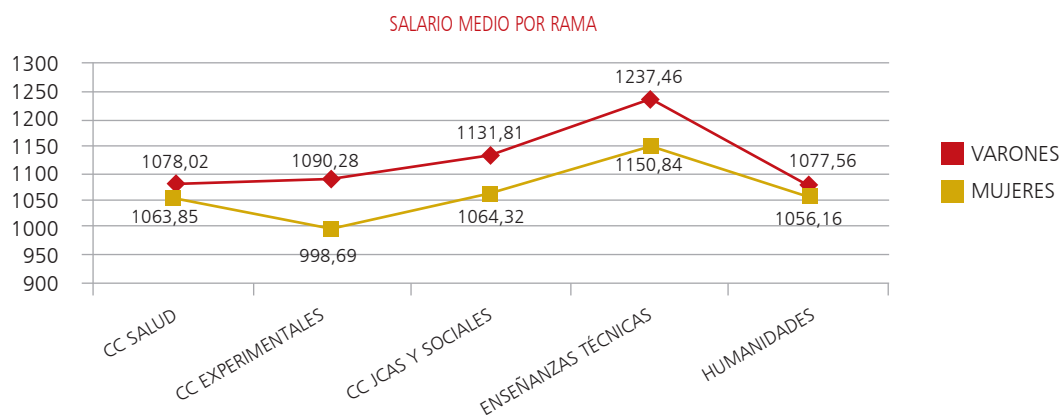
(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios

Los salarios medios más altos entre los varones corresponden a las carreras de arquitectura técnica (1.430,56 €), minas (1.375 €) y enfermería (1.361,11 €). Por el contrario, los salarios medios más bajos son para las carreras de historia del arte (975 €), terapia ocupacional (958,33 €) y geografía (900 €).

En el caso de las mujeres, los salarios más altos son para las carreras de ingeniería industrial (1.347,22 €), ingeniero agrónomo (1.343,75 €) y arquitectura técnica (1.339,29 €). Los salarios más bajos corresponden a medio ambiente (932,69 €), ciencias empresariales (966,46 €) y logopedia (969,44 €).



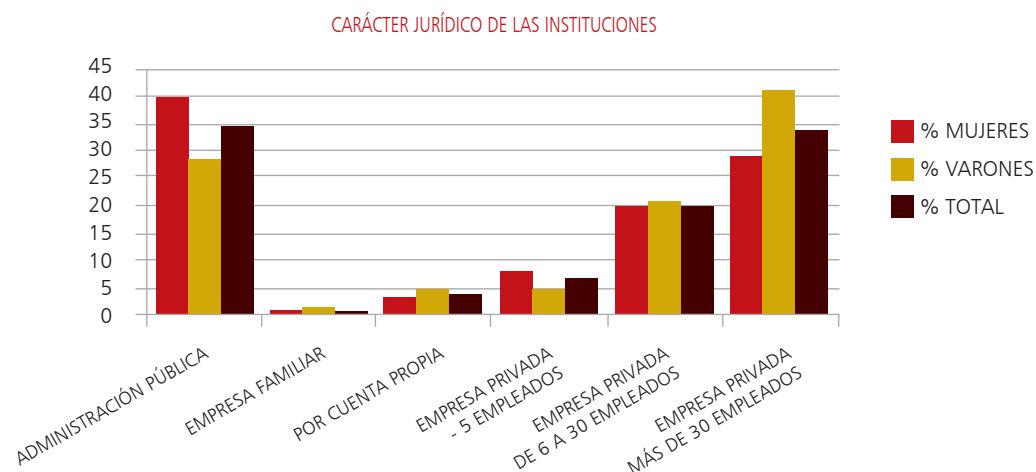
Como se observa en el gráfico, los varones están por encima de las mujeres en cuanto a salario. En la rama de ciencias de la salud y humanidades la diferencia es mínima, sin embargo, en las otras tres ramas, la diferencia es mayor, llegando casi a los 100 € en ciencias experimentales.

2.1.3.5 Carácter jurídico de las instituciones contratantes

	% MUJERES	% VARONES	% TOTAL
Administración Pública	39,05	28,24	34,82
Empresa familiar	1,07	1,15	1,1
Por cuenta propia	3,05	4,6	3,65
Emp. privada de - 5 empleados	7,53	5,05	6,56
Emp. privada de 6 a 30 empleados	20,12	20,58	20,3
Emp. privada de más de 30 empleados	29,18	40,38	33,57

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios



Existen también diferencias por sexo de los egresados según el carácter jurídico de las instituciones que contratan a los egresados. Existe un claro predominio del empleo en la Administración Pública de las mujeres, cuya participación asciende a un 39,05% frente a un 28,24% de los varones. Su contrapartida es la mayor presencia de varones en la empresa privada con un 66,01% respecto de las mujeres con un 56,83%.

Merece ser mencionado el hecho de que aproximadamente un poco más del 1% de nuestros egresados trabajan en empresas familiares y que el 3,05% de las mujeres se han establecido por cuenta propia, porcentaje que se eleva al 4,60% para el caso de los varones.

2.1.3.6 Rama de actividad del empleo actual o último empleo significativo

	CÓD CNAE	% MUJERES	% HOMBRES	% TOTAL
Agricultura, ganadería, caza y relacionadas	01	1,23	4,47	2,50
Selvicultura, explotación forestal y relacionadas	02	0,33	2,43	1,15
Pesca, agricultura y relacionadas	05	0,00	0,19	0,08
Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	10	0,00	0,13	0,05
Extracción de crudos de petróleo y gas natural; actividades de los servicios relacionados con las explotaciones petrolíferas y de gas, excepto actividades de prospección	11	0,21	0,26	0,23
Extracción de minerales de uranio y torio	12	0,04	0,06	0,05
Extracción de minerales metálicos	13	0,00	0,19	0,08
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	14	0,21	0,32	0,25

Mercado laboral y titulados universitarios

	CÓD CNAE	% MUJERES	% HOMBRES	% TOTAL
Industria de productos alimenticios y bebidas	15	1,07	1,73	1,33
Industria del tabaco	16	0,00	0,00	0,00
Industria textil	17	0,21	0,19	0,20
Industria de la confección y la pastelería	18	0,08	0,13	0,10
Preparación, curtido y acabado del cuero; fabricación de artículos de marroquinería y viaje; artículos de guarnicionería, talabartería	19	0,00	0,00	0,00
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	20	0,00	0,06	0,03
Industria del papel	21	0,08	0,00	0,05
Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	22	0,78	0,70	0,75
Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	23	0,00	0,19	0,08
Industria química	24	0,95	1,73	1,25
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	25	0,29	0,26	0,28
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	26	0,08	0,13	0,10
Metalurgia	27	0,04	0,13	0,08
Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo	28	0,37	0,32	0,35
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	29	0,21	0,83	0,45
Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	30	0,08	0,00	0,05
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	31	0,25	0,83	0,48
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones	32	0,08	0,26	0,15
Fabricación de equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería	33	0,04	0,00	0,03
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	34	0,16	0,19	0,18
Fabricación de otro material de transporte	35	0,04	0,06	0,05
Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	36	0,45	0,77	0,58
Reciclaje	37	0,08	0,19	0,13
Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	40	0,41	1,60	0,88

informes y estudios

	CÓD CNAE	% MUJERES	% HOMBRES	% TOTAL
ACaptación, depuración y distribución de agua	41	0,04	0,06	0,05
Construcción	45	1,98	6,33	3,68
Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; venta al por menor de combustible para vehículos de motor	50	0,62	0,32	0,50
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	51	0,74	1,28	0,95
Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos	52	3,62	1,66	2,85
Hostelería	55	1,65	1,34	1,53
Transporte terrestre; transporte por tuberías	60	0,41	0,51	0,45
Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación inferiores	61	0,00	0,00	0,00
Transporte aéreo y espacial	62	0,12	0,26	0,18
Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	63	0,37	0,19	0,30
Correos y telecomunicaciones	64	2,39	1,66	2,10
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	65	4,86	5,05	4,93
Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	66	0,95	1,41	1,13
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	67	2,55	3,00	2,73
Actividades inmobiliarias	70	0,49	0,32	0,43
Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos	71	0,00	0,00	0,00
Actividades informáticas	72	1,77	8,31	4,33
Investigación y desarrollo	73	0,91	1,28	1,05
Otras actividades empresariales	74	0,70	1,79	1,13
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	75	18,40	14,57	16,90
Educación	80	19,67	12,52	16,87

Mercado laboral y titulados universitarios

	CÓD CNAE	% MUJERES	% HOMBRES	% TOTAL
AActividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	85	16,17	5,05	11,81
Actividades de saneamiento público	90	0,29	0,06	0,20
Actividades asociativas	91	0,78	0,45	0,65
Actividades recreativas, culturales y deportivas	92	3,62	3,45	3,55
Actividades diversas de servicios personales	93	8,97	10,73	9,66
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	95	0,12	0,00	0,08
Organismos extraterritoriales	99	0,04	0,06	0,05

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Como se puede ver, la mayor parte se concentra en "Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria" (16,90%), "Educación" (16,87%) y "Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales" (11,81%).

También hay que decir que se da un mayor número de egresadas que de titulados varones en actividades relacionadas con la Administración Pública, Sanidad y Educación. Se aprecian también diferencias importantes en ramas como "Construcción" y "Actividades Informáticas", que van de 4,4 puntos a 6,5 en cada caso respectivamente.

2.1.4 TASAS MEDIAS ANUALES DE ACTIVIDAD DURANTE EL AÑO 2004

CIENCIAS DE LA SALUD

TITULACIONES	VARONES				
	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
ENFERMERÍA	76,62	23,38	0	0	0
FISIOTERAPIA	99,51	0,49	0	0	0
LOGOPEDIA	44,44	22,22	33,33	0	0
TERAPIA OCUPACIONAL	88,89	11,11	0	0	0

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

MUJERES					
TITULACIONES	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
ENFERMERÍA	83,46	13,95	2,16	0,39	0,03
FISIOTERAPIA	91,67	3,99	2,17	2,17	0
LOGOPEDIA	81,05	15,03	1,96	1,96	0
TERAPIA OCUPACIONAL	88,6	7,02	2,63	1,75	0

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

CIENCIAS EXPERIMENTALES

VARONES					
TITULACIONES	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
CC ALIMENTARIAS	59,8	4,9	35,29	0	0
MEDIO AMBIENTE	25	50	25	0	0
QUÍMICAS	57,02	3,07	39,91	0	0

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

MUJERES					
TITULACIONES	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
CC ALIMENTARIAS	63,44	26,61	9,68	0	0,27
MEDIO AMBIENTE	61,76	26,47	11,76	0	0
QUÍMICAS	51,87	26,19	17,52	2,04	2,38

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

TITULACIONES	VARONES				
	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
ADE	87,6	6,27	5,36	0	0,78
CC. DEPORTE	40,18	11,61	41,07	7,14	0
CC. EMPRESARIALES	81,55	4,17	10,71	3,57	0
DERECHO	74,54	12,36	11,72	1,38	0
ECONÓMICAS	83,93	5,56	5,75	2,38	2,38
EDUCACIÓN SOCIAL	90,48	9,52	0	0	0
GESTIÓN ADMON PÚBL.	72,58	12,37	15,05	0	0
MAESTRO AL.	91,67	8,33	0	0	0
MAESTRO EE.	91,67	8,33	0	0	0
MAESTRO EF.	63,62	11,59	20,22	4,35	0,22
MAESTRO EI.	57,02	16,67	15,79	10,53	0
MAESTRO EM.	59,39	21,24	15,14	4,23	0
MAESTRO EP.	54,79	22,71	17,5	2,5	2,5
MAESTRO LE.	60,78	27,45	11,76	0	0
PSICOPEDAGOGÍA	87,82	4,49	7,69	0	0
RELACIONES LABORALES	77,74	11,55	10	0	0,71
TRABAJO SOCIAL	79,35	14,13	6,52	0	0

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

MUJERES					
TITULACIONES	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
ADE	84,17	9,61	5,69	0	0,53
CC. DEPORTE	50	19,23	23,08	7,69	0
CC. EMPRESARIALES	87,69	3,22	4,55	4,55	0
DERECHO	57,57	17,3	22,61	1,98	0,54
ECONÓMICAS	74,1	9,23	13,96	2,7	0
EDUCACIÓN SOCIAL	68,44	20,74	8,69	2,13	0
GESTIÓN ADMON PÚBL.	70,68	16,12	7,55	4,72	0,94
MAESTRO AL.	57,91	14,97	25,42	1,69	0
MAESTRO EE.	65,44	13,25	19,67	1,64	0
MAESTRO EF.	50,58	19,56	24,31	4,17	1,39
MAESTRO EI.	53,87	19,36	20,57	6,19	0
MAESTRO EM.	50,55	25,62	17,22	6,61	0
MAESTRO EP.	43,47	26,71	22,95	6,43	0,44
MAESTRO LE.	61,22	19,3	17,23	2,26	0
PSICOPEDAGOGÍA	83,7	7,61	4,35	4,35	0
RELACIONES LABORALES	77,78	17,82	3,3	0,47	0,63
TRABAJO SOCIAL	69,71	25,07	4,35	0,87	0

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

ENSEÑANZAS TÉCNICAS

VARONES					
TITULACIONES	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
ARQ. TEC.	96,53	0,69	2,78	0	0
INF. GEST.	84,23	6,55	9,23	0	0
INF. SIST.	73,23	8,92	11,78	5,05	1,01
ING. AGRO	93,38	4,06	2,56	0	0

Mercado laboral y titulados universitarios

VARONES					
TITULACIONES	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
ING. IND.	86,27	1,96	5,88	2,94	2,94
ING. INF.	86,23	9,78	3,8	0	0,18
ING. QUI.	72,83	9,78	13,04	4,35	0
ITA. AGROP.	73,93	8,12	17,95	0	0
ITA. INDUS.	85,23	5,68	9,09	0	0
ITF. EXPL.	69,63	14,81	13,33	2,22	0
ITI	85,55	5,1	7,19	2,16	0
MINAS	97,92	0,3	1,79	0	0

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

MUJERES					
TITULACIONES	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
ARQ. TEC.	75	0	12,5	12,5	0
INF. GEST.	77,41	12,06	10,53	0	0
INF. SIST.	67,39	2,17	21,74	4,35	4,35
ING. AGRO	88,89	0	11,11	0	0
ING. IND.	85	5	10	0	0
ING. INF.	71,43	14,29	14,29	0	0
ING. QUI.	66,96	19,94	10,71	2,38	0
ITA. AGROP.	54,55	13,26	25,19	6,82	0,19
ITA. INDUS.	60	15	25	0	0
ITF. EXPL.	56,94	22,22	15,28	5,56	0
ITI	82,46	8,33	9,21	0	0
MINAS	87,18	12,82	0	0	0

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

HUMANIDADES

TITULACIONES	VARONES				
	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
BELLAS ARTES	65,56	13,33	14,44	6,67	0
F. HISPÁNICA	14,29	57,14	28,57	0	0
F. INGLESA/FRANCESA	75	5,83	19,17	0	0
GEOGRAFÍA	38,73	20,1	29,41	11,76	0
HISTORIA DEL ARTE	42,39	39,13	6,88	11,59	0
HISTORIA	51,92	14,1	33,76	0	0,21
HUMANIDADES	48,09	22,97	20,61	6,42	1,91

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

TITULACIONES	MUJERES				
	TRBAJANDO	PARADO	ESTUDIANDO	ESTUDIANDO Y TRBAJANDO	OTROS
BELLAS ARTES	68,96	7,29	18,75	5	0
F. HISPÁNICA	35,35	9,85	48,74	6,06	0
F. INGLESA/FRANCESA	72,53	13,58	13,89	0	0
GEOGRAFÍA	47,22	11,11	41,67	0	0
HISTORIA DEL ARTE	35,29	40,36	20,26	3,92	0,16
HISTORIA	53,13	10,42	27,43	5,9	3,13
HUMANIDADES	53,01	18,17	24,73	4,1	0

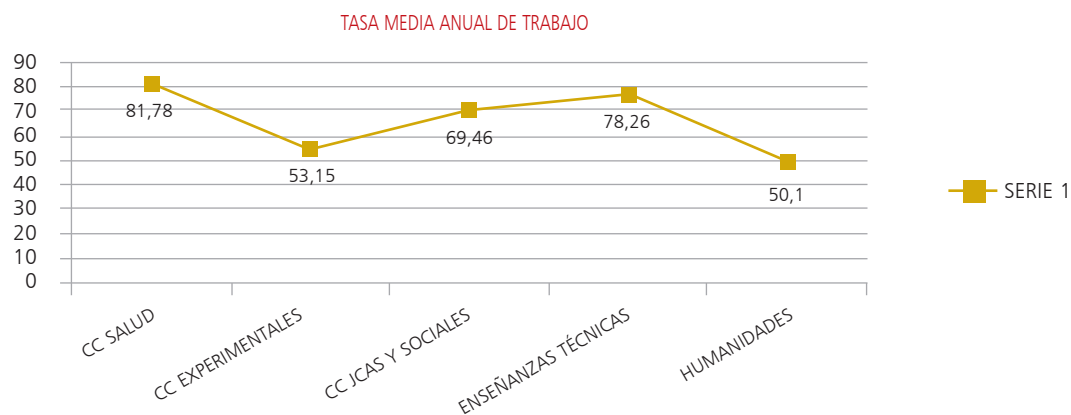
(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Como se ve en las tablas anteriores, las carreras universitarias que más egresados varones tienen en el mundo laboral son fisioterapia (99,51%), arquitectura técnica (96,53%) y minas (97,2%). Por el contrario, las que más graduados desempleados tienen son filología hispánica (57,14%), medio ambiente (50%) y Historia del Arte (39,13%).

Por lo que se refiere a mujeres, las carreras con más integradas en el mundo laboral son fisioterapia (93,84%), terapia ocupacional (90,35%) e ingeniero agrónomo (88,89%). Los estudios con más graduadas desempleadas son historia del arte (40,36%), maestro educación primaria (26,71%) y ciencias alimentarias (26,61%).

Mercado laboral y titulados universitarios

Destacar el alto nivel de desempleo entre las mujeres en la rama de ciencias experimentales (26,42% de media).



2.1.5 PROPORCIÓN DEL NÚMERO DE MESES DE TRABAJO DE LOS EGRESADOS EN EL AÑO 2004

CIENCIAS DE LA SALUD

TITULACIONES	VARONES		MUJERES	
	< 12 MESES	12 MESES	< 12 MESES	12 MESES
ENFERMERÍA	27,49	72,51	12,69	87,31
FISIOTERAPIA	5,42	94,58	0,40	99,60
LOGOPEDIA	25	75	10,48	89,52
TERAPIA OCUPACIONAL	25	75	6,93	93,07

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

CIENCIAS EXPERIMENTALES

TITULACIONES	VARONES		MUJERES	
	< 12 MESES	12 MESES	< 12 MESES	12 MESES
CC ALIMENTARIAS	21,31	78,69	23,73	76,27
MEDIO AMBIENTE	0	100	14,29	85,71
QUÍMICAS	7,69	92,31	17,38	82,62

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

TITULACIONES	VARONES		TITULACIONES	MUJERES	
	< 12 MESES	12 MESES		< 12 MESES	12 MESES
ADE	7,08	92,92	ADE	7,60	92,40
CC. DEPORTE	11,11	88,89	CC. DEPORTE	7,69	92,31
CC. EMPRESARIALES	8,03	91,97	CC. EMPRESARIALES	9,29	90,71
DERECHO	8,40	91,60	DERECHO	11,74	88,26
ECONÓMICAS	6,38	93,62	ECONÓMICAS	8,81	91,19
EDUCACIÓN SOCIAL	5,26	94,74	EDUCACIÓN SOCIAL	12,95	87,05
GESTIÓN ADMON PÚBL.	6,67	93,33	GESTIÓN ADMON PÚBL.	10,57	89,43
MAESTRO AL.	9,09	90,91	MAESTRO AL.	12,20	87,80
MAESTRO EE.	12,73	87,27	MAESTRO EE.	17,33	82,67
MAESTRO EF.	12,53	87,47	MAESTRO EF.	25,86	74,14
MAESTRO EI.	7,69	92,31	MAESTRO EI.	21,44	78,56
MAESTRO EM.	24,11	75,89	MAESTRO EM.	19,89	80,11
MAESTRO EP.	17,87	82,13	MAESTRO EP.	27,35	72,65
MAESTRO LE.	32,26	67,74	MAESTRO LE.	14,02	85,98
PSICOPEDAGOGÍA	3,65	96,35	PSICOPEDAGOGÍA	6,49	93,51
RELACIONES LABORALES	9,95	90,05	RELACIONES LABORALES	8,63	91,37
TRABAJO SOCIAL	6,85	93,15	TRABAJO SOCIAL	12,68	87,32

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios

ENSEÑANZAS TÉCNICAS

VARONES			MUJERES		
TITULACIONES	< 12 MESES	12 MESES	TITULACIONES	< 12 MESES	12 MESES
ARQ. TEC.	2,16	97,84	ARQ. TEC.	0	100
INF. GEST.	6,71	93,29	INF. GEST.	8,22	91,78
INF. SIST.	11,72	88,28	INF. SIST.	3,23	96,77
ING. AGRO	6,64	93,36	ING. AGRO	0	100
ING. IND.	4,55	95,45	ING. IND.	17,65	82,35
ING. INF.	4,20	95,80	ING. INF.	0	100
ING. QUI.	10,45	89,55	ING. QUI.	30,67	69,33
ITA. AGROP.	9,83	90,17	ITA. AGROP.	16,67	83,33
ITA. INDUS.	9,33	90,67	ITA. INDUS.	25	75
ITF. EXPL.	10,64	89,36	ITF. EXPL.	21,95	78,05
ITI	4,98	95,02	ITI	4,26	95,74
MINAS	5,17	94,83	MINAS	11,76	88,24

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

HUMANIDADES

VARONES			MUJERES		
TITULACIONES	< 12 MESES	12 MESES	TITULACIONES	< 12 MESES	12 MESES
BELLAS ARTES	3,39	96,61	BELLAS ARTES	5,74	94,26
F. HISPÁNICA	0	100	F. HISPÁNICA	14,29	85,71
F. INGLESA/FRANCESA	6,67	93,33	F. INGLESA/FRANCESA	8,09	91,91
GEOGRAFÍA	8,86	91,14	GEOGRAFÍA	29,41	70,59
HISTORIA DEL ARTE	28,21	71,79	HISTORIA DEL ARTE	16,67	83,33
HISTORIA	25,93	74,07	HISTORIA	5,88	94,12
HUMANIDADES	18,50	81,50	HUMANIDADES	14,95	85,05

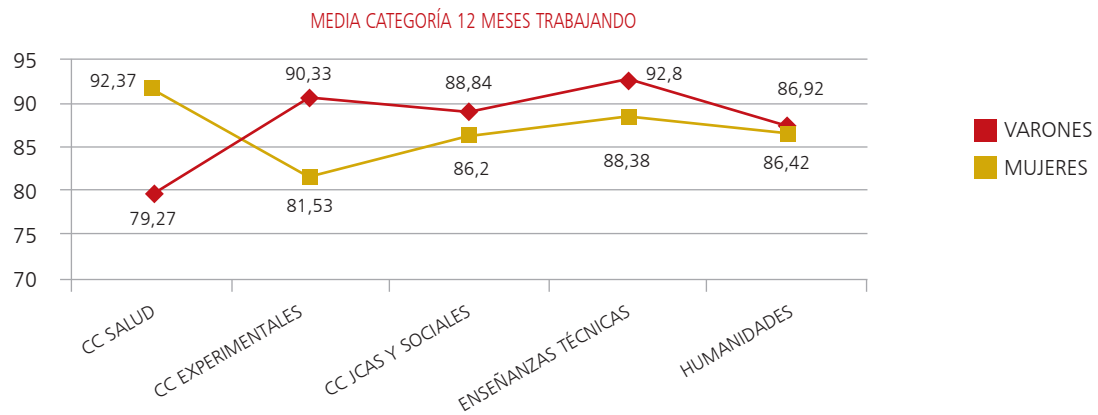
(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

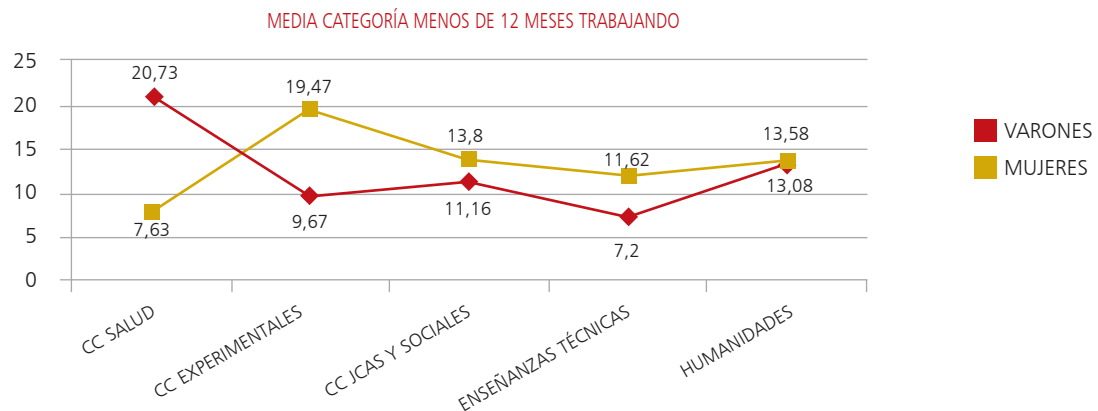
informes y estudios

El porcentaje más alto de varones que trabajan menos de 12 meses al año se da en las carreras de magisterio de lenguas extranjeras (32,26%), historia del arte (28,21%) y enfermería (27,29%). En la carrera de filología hispánica y en la de medio ambiente no se da ningún caso de periodo inferior a 12 meses trabajando.

En cuanto a las mujeres, el porcentaje más alto se da en las carreras de ingeniería química (30,67%), geografía (29,41%) y magisterio de educación primaria (27,35%). En las carreras de arquitectura técnica, ingeniero agrónomo y ingeniero informática no se da ningún caso de periodo inferior a 12 meses trabajando.



Como se observa en el gráfico anterior, los hombres están por encima de las mujeres en cuanto a trabajar los doce meses del año, salvo en ciencias de la salud, donde las mujeres están más de 13 puntos por encima, además de ser la categoría con más porcentaje. Destacar también la diferencia en ciencias experimentales, donde los hombres están más de ocho puntos por encima de las mujeres.



Mercado laboral y titulados universitarios

2.1.6 PESO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CIENCIAS DE LA SALUD

VARONES		MUJERES	
TITULACIONES	PORCENTAJE AAPP	TITULACIONES	PORCENTAJE AAPP
ENFERMERÍA	88,89	ENFERMERÍA	76,08
FISIOTERAPIA	17,65	FISIOTERAPIA	11,11
LOGOPEDIA	50	LOGOPEDIA	20
TERAPIA OCUPACIONAL	16,67	TERAPIA OCUPACIONAL	28,57

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

CIENCIAS EXPERIMENTALES

VARONES		MUJERES	
TITULACIONES	PORCENTAJE AAPP	TITULACIONES	PORCENTAJE AAPP
CC ALIMENTARIAS	0	CC ALIMENTARIAS	33,33
MEDIO AMBIENTE	33,33	MEDIO AMBIENTE	38,46
QUÍMICAS	35,71	QUÍMICAS	28,57

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

VARONES		MUJERES	
TITULACIONES	PORCENTAJE AAPP	TITULACIONES	PORCENTAJE AAPP
ADE	9,17	ADE	6,78
CC. DEPORTE	26,67	CC. DEPORTE	44,44
CC. EMPRESARIALES	7,69	CC. EMPRESARIALES	7,32
DERECHO	16,67	DERECHO	16,42
ECONÓMICAS	7,89	ECONÓMICAS	9,09
EDUCACIÓN SOCIAL	57,14	EDUCACIÓN SOCIAL	48,65
GESTIÓN ADMON PÚBL.	41,82	GESTIÓN ADMON PÚBL.	21,74
MAESTRO AL.	40	MAESTRO AL.	61,22
MAESTRO EE.	40	MAESTRO EE.	56,60
MAESTRO EF.	58,49	MAESTRO EF.	63,08
MAESTRO EI.	37,50	MAESTRO EI.	54,15
MAESTRO EM.	61,40	MAESTRO EM.	48,31
MAESTRO EP.	51,43	MAESTRO EP.	45,90
MAESTRO LE.	72,41	MAESTRO LE.	68,10
PSICOPEDAGOGÍA	69,23	PSICOPEDAGOGÍA	61,90
RELACIONES LABORALES	20,97	RELACIONES LABORALES	19,58
TRABAJO SOCIAL	27,27	TRABAJO SOCIAL	26,21

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios

ENSEÑANZAS TÉCNICAS

VARONES		MUJERES	
TITULACIONES	PORCENTAJE AAPP	TITULACIONES	PORCENTAJE AAPP
ARQ. TEC.	0	ARQ. TEC.	0
INF. GEST.	14	INF. GEST.	21,88
INF. SIST.	17,44	INF. SIST.	26,32
ING. AGRO	47,37	ING. AGRO	37,50
ING. IND.	21,88	ING. IND.	11,11
ING. INF.	51,16	ING. INF.	57,14
ING. QUI.	14,29	ING. QUI.	43,48
ITA. AGROP.	17,46	ITA. AGROP.	33,33
ITA. INDUS.	9,09	ITA. INDUS.	6,25
ITF. EXPL.	24,39	ITF. EXPL.	23,08
ITI	4,65	ITI	8,33
MINAS	11,11	MINAS	18,18

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

HUMANIDADES

VARONES		MUJERES	
TITULACIONES	PORCENTAJE AAPP	TITULACIONES	PORCENTAJE AAPP
BELLAS ARTES	34,78	BELLAS ARTES	28,57
F. HISPÁNICA	0	F. HISPÁNICA	42,11
F. INGLESA/FRANCESA	26,32	F. INGLESA/FRANCESA	43,75
GEOGRAFÍA	30	GEOGRAFÍA	0
HISTORIA DEL ARTE	40	HISTORIA DEL ARTE	57,14
HISTORIA	40,74	HISTORIA	46,67
HUMANIDADES	37,50	HUMANIDADES	44,58

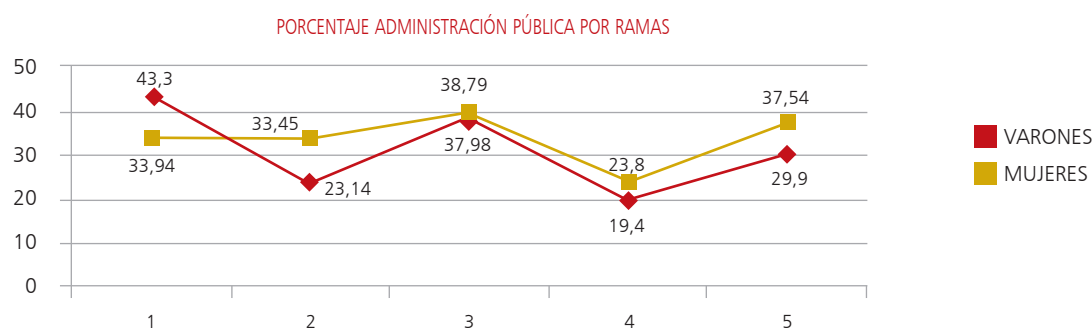
(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

En el caso de los varones, el porcentaje más alto de graduados que han acabado en la administración pública, corresponde a las carreras de enfermería (88,89%), magisterio de lenguas extranjeras (72,41%) y psicopedagogía (69,23%). Por el contrario, en ciencias de la alimentación, arquitectura técnica y filología hispánica, el porcentaje de egresados que pasan a la administración es de 0.

Por lo que respecta a las mujeres, el porcentaje más alto de graduadas corresponde a las carreras de enfermería (76,08%), magisterio en lenguas extranjeras (68,10%) y magisterio en educación física (63,08%). Por el contrario, el porcentaje en arquitectura técnica y geografías es de 0.



2.1.7 LUGAR DE DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO (CASTILLA-LA MANCHA O FUERA)

CIENCIAS DE LA SALUD

TITULACIONES	VARONES		MUJERES	
	C-LA MANCHA	FUERA	C-LA MANCHA	FUERA
ENFERMERÍA	88,89	11,11	87,45	12,55
FISIOTERAPIA	58,82	41,18	77,78	22,22
LOGOPEDIA	100	0	82,22	17,78
TERAPIA OCUPACIONAL	83,33	16,67	60,71	39,29

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios

CIENCIAS EXPERIMENTALES

TITULACIONES	VARONES		MUJERES	
	C-LA MANCHA	FUERA	C-LA MANCHA	FUERA
CC. ALIMENTACIÓN	41,67	58,33	91,67	8,33
MEDIO AMBIENTE	100	0	76,92	23,08
QUÍMICAS	64,29	35,71	80	20

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

TITULACIONES	VARONES		MUJERES	
	C-LA MANCHA	FUERA	C-LA MANCHA	FUERA
ADE	75	25	72,32	27,68
CC. DEPOR	66,67	33,33	77,78	22,22
CC. EMPRESARIALES	73,08	26,92	85,37	14,63
DERECHO	74,6	25,4	69,4	30,6
ECONÓMICAS	55,26	44,74	81,82	18,18
EDUCACIÓN SOCIAL	85,71	14,29	81,08	18,92
GEST Y ADMON PÚBLICA	87,27	12,73	88,04	11,96
MAES.AL.	80	20	89,8	10,2
MAES. EE.	100	0	94,34	5,66
MAES. EF.	91,51	8,49	90,77	9,23
MAES. EI.	100	0	90,73	9,27
MAES. EM.	84,21	15,79	89,89	10,11
MAES. EP.	94,29	5,71	95,9	4,1
MAES. LE.	75,86	24,14	85,34	14,66
PSICOPEDAGOGÍA	100	0	92,86	7,14
RELACIONES LABORALES	85,48	14,52	87,41	12,59
TRABAJO SOCIAL	86,36	13,64	85,44	14,56

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

ENSEÑANZAS TÉCNICAS

TITULACIONES	VARONES		MUJERES	
	C-LA MANCHA	FUERA	C-LA MANCHA	FUERA
ARQ. TEC.	77,78	22,22	42,86	57,14
INF. GEST.	52	48	59,38	40,63
INF. SIST.	63,95	36,05	57,89	42,11
ING. AGRO	55,26	44,74	62,5	37,5
ING. IND.	62,5	37,5	66,67	33,33
ING. INF.	81,4	18,6	71,43	28,57
ING. QUI.	61,9	38,1	69,57	30,43
ITA. AGROP.	76,19	23,81	84,85	15,15
ITA INDUS.	95,45	4,55	81,25	18,75
ITF. EXPL.	65,85	34,15	76,92	23,08
ITI	64,34	35,66	58,33	41,67
MINAS	59,26	40,74	63,64	36,36

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

HUMANIDADES

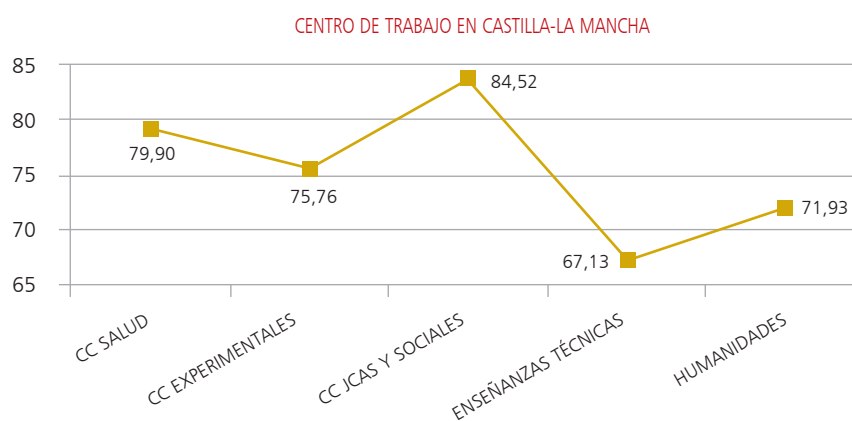
TITULACIONES	VARONES		MUJERES	
	C-LA MANCHA	FUERA	C-LA MANCHA	FUERA
BELLAS ARTES	39,13	60,87	45,71	54,29
F. HISPÁNICA	66,67	33,33	68,42	31,58
F. INGLESA/FRANCESA	73,68	26,32	54,17	45,83
GEOGRAFÍA	90	10	60	40
HISTORIA DEL ARTE	93,33	6,67	89,29	10,71
HISTORIA	77,78	22,22	73,33	26,67
HUMANIDADES	87,5	12,5	87,95	12,05

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios

La carrera universitaria que más porcentaje de graduados universitarios tiene, tanto de varones como de mujeres, trabajando fuera de Castilla-La Mancha es Bellas Artes (60,87 y 54,29% respectivamente).

En el caso de varones, las carreras de logopedia, medio ambiente, magisterio de educación especial, magisterio de educación infantil y psicopedagogía, el porcentaje de graduados que trabajan fuera de Castilla-La Mancha es 0.



La rama de estudios en la que de media trabajan una proporción más alta de egresados fuera de Castilla-La Mancha es en Enseñanzas Técnicas, siendo la que alcanza un porcentaje más alto la de Ciencias Sociales y Jurídicas.

2.2 CASTILLA-LA MANCHA (EMPLEADORES 2005)

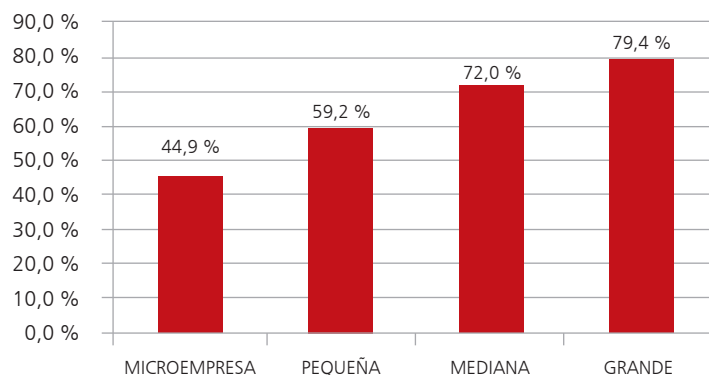
2.2.1 EMPRESAS CON TITULADOS UNIVERSITARIOS

POR TAMAÑO	SI	NO
Microempresa	44,9%	55,1%
Pequeña	59,2%	40,8%
Mediana	72,0%	28,0%
Grande	79,4%	20,6%
Total	61,4%	38,6%

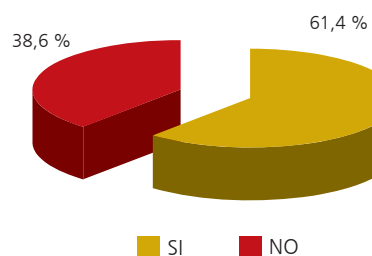
(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

EMPRESAS CON TITULADOS UNIVERSITARIOS



TOTAL

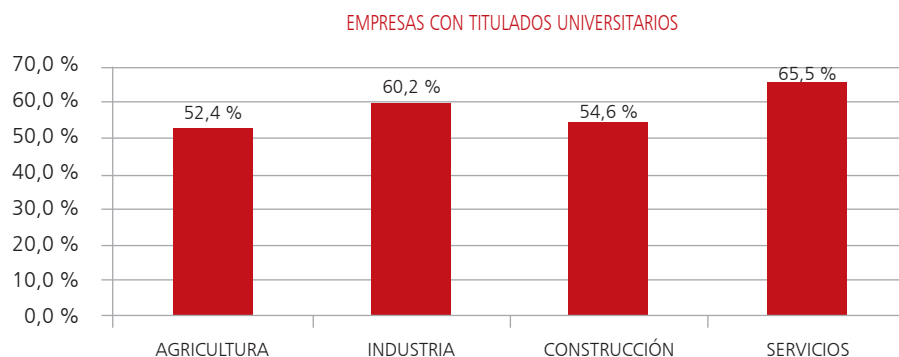


Como se puede observar, seis de cada diez empresas cuentan con titulados universitarios de la Universidad de Castilla-La Mancha. La mayor presencia se da en las empresas medianas y grandes, con valores que van del 70 al 80%. El menor porcentaje se da en las microempresas, y aún así la presencia de titulados de la Universidad de Castilla-La Mancha ronda el 45%. Así, se puede concluir que está muy implantada la presencia de titulados de la universidad regional en las empresas encuestadas.

POR SECTOR.	SI	NO
Agricultura	52,4%	47,6%
Industria	60,2%	39,8%
Construcción	54,6%	45,4%
Servicios	65,5%	34,5%

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios



Como es de esperar, el sector servicios cuenta con más empresas que emplean a titulados universitarios que otros sectores, quedando en último lugar el sector agrícola.

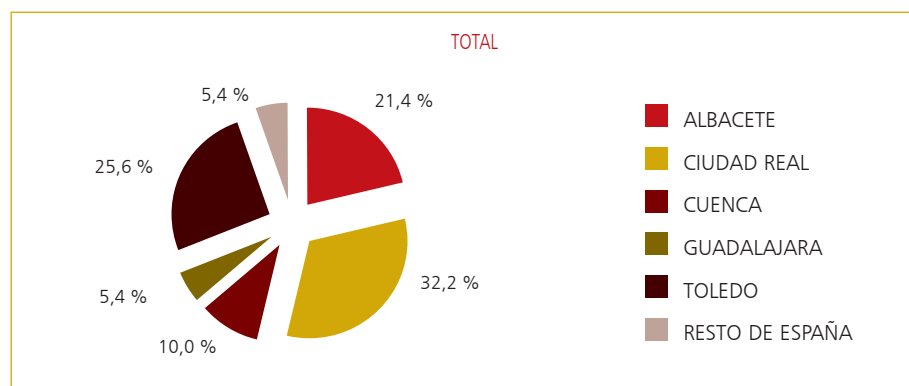
Sólo el 54,6% de las empresas contrata titulados universitarios de la UCLA, quizá se pueda deber a la incorporación en el sector de titulaciones que no se imparten en nuestra universidad, además de que el número de graduados de Arquitectura Técnica e Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos no resulta suficiente para satisfacer la demanda del mercado de trabajo.

2.2.2 LOCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS CON TITULADOS UNIVERSITARIOS EN SUS PLANTILLAS

	%
Albacete	21,4%
Ciudad Real	32,2%
Cuenca	10,0%
Guadalajara	5,4%
Toledo	25,6%
Resto de España	5,4%

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios



Como se puede observar, las empresas de Guadalajara son las que tienen un menor peso en el estudio.

2.2.3 PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE TIENEN EN PLANTILLA UNA DETERMINADA TITULACIÓN (POR TAMAÑO)

	MICROEMPRESA	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
ADE	29,5%	37,0%	47,3%	70,0%	42,2%
Arq. Téc.	4,9%	4,7%	14,5%	23,3%	9,1%
Bellas Artes	3,3%	1,4%	1,8%	0,0%	1,6%
CC. Deporte	1,6%	1,1%	0,9%	1,7%	1,2%
CC. Alimentos	1,6%	1,4%	2,7%	8,3%	2,6%
CC. Ambientales	3,3%	2,5%	3,6%	16,7%	4,5%
CC. Químicas	1,6%	9,1%	14,5%	21,7%	10,8%
Derecho	9,8%	13,8%	20,9%	61,7%	20,5%
CC. Empresariales	11,5%	18,8%	30,9%	45,0%	23,7%
Económicas	8,2%	10,9%	21,8%	41,7%	16,6%
Educación Social	0,0%	1,8%	3,6%	10,0%	3,0%
Enfermería	0,0%	1,1%	7,3%	10,0%	3,4%
Filología (ingl, frac, hisp)	1,6%	5,4%	2,7%	13,3%	5,3%
Fisioterapia	0,0%	0,7%	6,4%	3,3%	2,2%
Geografía	0,0%	1,4%	1,8%	5,0%	1,8%

Mercado laboral y titulados universitarios

	MICROEMPRESA	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
Gestión y Admón. Pública	3,3%	5,4%	3,6%	20,0%	6,5%
Historia	0,0%	2,5%	1,8%	5,0%	2,4%
Historia del Arte	1,6%	1,4%	1,8%	1,7%	1,6%
Humanidades	1,6%	4,3%	0,9%	6,7%	3,6%
Ing. Caminos, Can. Y Ptos	1,6%	2,9%	3,6%	8,3%	3,6%
Ing. Superior Agrónomo	4,9%	4,7%	5,5%	10,0%	5,5%
Ing. Superior Industrial	3,3%	6,9%	14,5%	40,0%	12,0%
Ing. Superior Informática	4,9%	4,0%	10,0%	23,3%	7,7%
Ing. Téc. Telecom.	3,3%	3,3%	6,4%	13,3%	5,1%
Ing. Téc. Agrícola	18,0%	9,8%	11,8%	15,0%	11,8%
Ing. Téc. En Informática	13,1%	9,4%	11,8%	28,3%	12,6%
Ing. Téc. Forestal	6,6%	1,1%	4,5%	3,3%	2,8%
Ing. Téc. Industrial	13,1%	21,0%	32,7%	33,3%	24,1%
Ing. Téc. Minas	3,3%	2,2%	2,7%	6,7%	3,0%
Ingeniería Química	1,6%	3,3%	6,4%	10,0%	4,5%
Logopedia	0,0%	1,4%	2,7%	1,7%	1,6%
Magisterio	6,6%	10,1%	12,7%	15,0%	10,8%
Medicina	0,0%	1,4%	4,5%	6,7%	2,6%
Psicopedagogía	1,6%	2,2%	3,6%	5,0%	2,8%
Relaciones Laborales	13,1%	14,9%	30,0%	45,0%	21,5%
Terapia Ocupacional	1,6%	0,7%	5,5%	1,7%	2,0%
Trabajo Social	1,6%	1,8%	10,0%	6,7%	4,1%
Otra titulación	4,9%	3,6%	3,6%	5,0%	3,9%

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

Si observamos las titulaciones con más presencia en las empresas encuestadas, hay un estudio con destacada ventaja sobre el resto y el de Administración y Dirección de Empresas. En más de 4 de cada diez empresas con titulados universitarios nos encontramos con estos licenciados.

A más distancia, con cifras que rondan el 20% de estas empresas, se encuentran otras titulaciones del área jurídico social como Derecho, Ciencias Empresariales y Relaciones Laborales, además de Ingeniería Técnica Industrial.

Si analizamos por tramos según el tamaño de la empresa, la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas es la que tiene mayor presencia en todos ellos, en porcentajes que varían desde el 29,5% de las microempresas hasta la masiva presencia, con un 70% en las grandes empresas. Pero a partir de aquí se observan múltiples divergencias en la presencia de distintos titulados. En los cinco primeros puestos dentro de cada uno de los cuatro tramos, la diplomatura en ciencias empresariales aparece en todas ellas; Derecho, Relaciones Laborales, e Ingeniería Técnica Industrial aparecen en tres de los cuatro tramos; y Ciencias Económicas, Ingeniería Superior Industrial e Ingeniería Técnica Agrícola aparecen en un solo tramo en los primeros puestos.

En el tramo de las microempresas, o lo que es lo mismo, el tramo que tiene el menor porcentaje de empresas que cuenten con universitarios, emplea a licenciados en Administración y Dirección de Empresas en 3 de cada 10 casos. Muy por debajo se encuentra la Ingeniería Técnica Agrícola con el 18%, las Ingenierías Técnicas Industrial e Informática y Relaciones Laborales con el 13%, y con algo menos la Diplomatura en Ciencias Empresariales. En este tramo, la mayoría de las titulaciones no alcanza el 5%, y hay varias cuya presencia es inexistente como es el caso de Geografía, Historia, Enfermería o Medicina. El motivo principal en unas es que suelen encontrar trabajo en empresas medianas/grandes o el tradicional empleo del sector público, en otras.

En el tramo de pequeñas empresas, además de contar en casi 4 de cada 10 casos con titulados en Administración y Dirección de Empresas, es destacable la presencia en un 20% de los casos de Ingenieros Técnicos Industriales y Diplomados en Ciencias Empresariales, seguidos, con aproximadamente el 15%, por Derecho y Relaciones Laborales. Fuera de estas titulaciones todas las demás están por debajo del 10%, a excepción de Ciencias Económicas y Magisterio.

En el tramo de medianas empresas, sigue siendo muy importante la presencia de titulados en Administración y Dirección de Empresas, en casi la mitad de los casos. Además, también es muy significativa la presencia de titulados en Relaciones Laborales, Ingeniería Técnica Industrial y Ciencias Empresariales, en el entorno del 30%. Por detrás quedan, con presencia en la quinta parte de los casos, las titulaciones de Derecho y Ciencias Económicas.

En el tramo de grandes empresas, nos encontramos con Administración y Dirección de Empresas en 7 de cada 10 casos y Derecho en 6 de cada 10. Por debajo, entre el 40 y 45 por ciento de los casos, se encuentran Ciencias Empresariales y Ciencias Económicas, Ingeniería Superior Industrial, Ingenierías Técnicas en Industriales y Relaciones Laborales.

A nivel general se observa que en la mayoría de las ocasiones, el porcentaje de empresas que cuentan con universitarios aumenta en relación con el tamaño de la empresa. Esta tendencia está mucho más marcada en unas carreras que en otras. Así, observamos que en la Ingeniería Superior Industrial y Ciencias Químicas hay 12 veces más grandes empresas que cuentan con estos titulados que en el caso de las microempresas. En el caso de los titulados en Filología las posibilidades de encontrarlos en grandes empresas se multiplican por 8, respecto a las microempresas. Y en el caso de Ingeniería Química, Derecho y Gestión y Administración Pública las posibilidades aumentan 6 veces. En el lado contrario nos encontramos con titulaciones que rompen la tendencia general, como son la Ingeniería Técnica Forestal y la Ingeniería Técnica Agrícola, en las cuales las posibilidades de encontrarlos en grandes empresas es menor que en las microempresas.

Mercado laboral y titulados universitarios

2.2.4 PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE TIENEN EN PLANTILLA UNA DETERMINADA TITULACIÓN (POR SECTOR)

	AGROALIMENTARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
ADE	18,8%	44,3%	33,8%	45,2%
Arq. Téc.	0,0%	3,8%	31,3%	5,9%
Bellas Artes	0,0%	1,6%	0,0%	2,3%
CC. Deporte	0,0%	5,0%	0,0%	1,8%
CC. Alimentos	0,0%	5,5%	1,3%	9,0%
CC. Ambientales	6,3%	6,6%	2,5%	3,2%
CC. Químicas	6,3%	19,1%	2,5%	7,3%
Derecho	6,3%	19,7%	15,0%	24,2%
CC. Empresariales	6,3%	19,1%	33,8%	25,6%
Económicas	12,5%	15,8%	10,0%	20,1%
Educación Social	0,0%	2,2%	1,3%	4,6%
Enfermería	0,0%	1,1%	0,0%	6,8%
Filología (ingl, franc, hisp)	0,0%	7,1%	1,3%	5,9%
Fisioterapia	0,0%	0,0%	0,0%	4,6%
Geografía	0,0%	2,2%	0,0%	2,3%
Gestión y Admon Pública	0,0%	6,0%	6,3%	7,8%
Historia	0,0%	3,8%	0,0%	2,3%
Historia del Arte	0,0%	1,6%	0,0%	2,3%
Humanidades	0,0%	1,6%	5,0%	4,6%
Ing. Caminos, Can. Y Ptos	0,0%	1,6%	12,5%	2,3%
Ing. Superior Agrónomo	6,3%	7,1%	5,0%	4,1%
Ing. Superior Industrial	0,0%	19,1%	12,5%	6,8%
Ing. Superior Informática	0,0%	4,9%	5,0%	11,0%
Ing. Téc. Telecom.	0,0%	3,3%	5,0%	7,3%
Ing. Téc. Forestal	12,5%	1,6%	3,8%	2,7%
Ing. Téc. Industrial	12,5%	33,9%	30,0%	15,5%
Ing. Téc. Minas	6,3%	2,2%	7,5%	1,8%

informes y estudios

	AGROALIMENTARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Ing. Téc. Agrícola	68,8%	11,5%	6,3%	10,0%
Ing. Téc. En Informática	6,3%	9,8%	7,5%	17,4%
Ingeniería Química	0,0%	5,5%	1,3%	5,5%
Logopedia	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%
Magisterio	0,0%	6,0%	10,0%	15,1%
Medicina	0,0%	1,1%	0,0%	5,0%
Psicopedagogía	0,0%	1,1%	0,0%	5,5%
Relaciones Laborales	6,3%	19,7%	18,8%	24,7%
Terapia Ocupacional	0,0%	0,5%	1,3%	3,7%
Trabajo Social	0,0%	1,6%	0,0%	8,2%
Otra titulación	6,3%	5,5%	2,5%	3,2%

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

La presencia de titulados por sectores de actividad vemos que no es homogénea en la clasificación realizada. La presencia más variada la encontramos en el sector servicios, el cual absorbe titulados de las 37 titulaciones, más la categoría residual de "otras titulaciones". Por el contrario, el sector agrícola es el que absorbe una población universitaria menos variada, ya que solo encontramos 14 tipos distintos de titulación, lo que supone un escaso 44% de categorías. Los otros dos sectores tampoco se encuentran igualados, ya que mientras en industria encontramos 36 titulaciones distintas, en construcción el número se reduce a 27 en total.

A nivel individual de sectores vemos que Administración y Dirección de Empresas es la titulación predominante en todos ellos, a excepción del sector agroalimentario, donde se encuentra en segundo lugar. Los porcentajes de esta titulación están entre el 33% y 45%, menos en el sector agrícola donde se reduce a menos de la mitad, con casi un 19%.

El sector agrícola tiene en los titulados en Ingeniería Técnica Agrícola su mayor fuente de recursos humanos universitarios. De hecho, con la presencia de estos titulados en casi 7 de cada 10 casos, es el sector que mayor diferencia tiene entre la presencia de la primera titulación y la siguiente, que como ya hemos comentado es la de Administración y Dirección de Empresas con menos del 20%. A más distancia encontramos en este sector las titulaciones de Económicas y dos Ingenierías Técnicas (Industrial y Forestal). Tampoco podemos pasar por alto el hecho de que por cada diez Ingenieros Técnicos Agrícolas, encontraremos en este sector a solo un Ingeniero Agrónomo.

En el sector industrial, tras la titulación de Administración y Dirección de Empresas, es predominante la Ingeniería Técnica Industrial con el 33%, seguida de Relaciones Laborales y Derecho, con algo menos del 20%. Algo más de cinco puntos por debajo de la media encontramos, en primer lugar, a Arquitectura Técnica, seguida por Ciencias Empresariales y Magisterio. Como divergencias positivas encontramos a dos de las titulaciones más enfocadas a la industria, como son las Ingenierías Industriales (técnica y superior), junto con la titulación de Ciencias Químicas.

Mercado laboral y titulados universitarios

En el sector de la construcción encontramos cuatro titulaciones al frente de la clasificación y con exiguas diferencias entre ellas, con porcentajes que rondan la tercera parte del total de empresas del sector. Estas son Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Empresariales, Arquitectura Técnica e Ingeniería Técnica Industrial. Destacable es el caso de la Arquitectura Técnica, ya que la inmensa mayoría de la oferta para estos titulados se concentra en este sector, a excepción de un pequeño porcentaje, que ronda el 5%, en los sectores de industria y servicios. Por debajo de la media general, en este sector se encuentran las titulaciones de Administración y Dirección de Empresas, seguida de Ciencias Químicas y Económicas. Mas de 20 puntos por encima está Arquitectura Técnica, seguida de Ciencias Empresariales e Ingeniería de Caminos.

En el sector servicios, de entre todos los sectores, es en el que observamos mayor porcentaje de titulados en Administración y Dirección de Empresas, superando el 45%, así como Derecho y Ciencias Empresariales en el entorno del 25%. Muy por debajo de la media, unos 10 puntos, está la Ingeniería Técnica Industrial, seguida de Ciencias Químicas. Y por encima, aunque con unos escasos 4,70 puntos, está Magisterio, seguida de Ingeniería Técnica Informática y Trabajo Social.

Como resumen a todo decir que la situación y presencia de titulaciones en las empresas de Castilla-La Mancha es muy variada, observándose divergencias positivas y negativas dependiendo del sector de que se trate.

2.2.5 VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

2.2.5.1 Importancia asignada por el empresario

Puntuación de 1 (nivel muy bajo) a 5 (nivel muy alto)	MEDIA
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Conocimientos prácticos de su campo	4,17
Conocimientos teóricos de su campo	3,89
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	
COGNITIVAS Y DE RAZONAMIENTO	
Capacidad de aprendizaje	4,55
Capacidad organizativa	4,24
Capacidad de análisis	4,16
Conocimientos de informática	4,1
Cultura básica empresarial	3,9
Cultura general	3,6
Conocimiento de idiomas	3,14
Capacidad de resolver problemas concretos	4,3

informes y estudios

Puntuación de 1 (nivel muy bajo) a 5 (nivel muy alto)	MEDIA
GESTIÓN DE RELACIONES	
Capacidad de trabajo en equipo	4,36
Capacidad de comunicación	4,28
CONOCIMIENTO Y DOMINIO PERSONAL	
Honestidad	4,57
Capacidad de asumir responsabilidades	4,55
Motivación	4,47
Iniciativa	4,39
Capacidad para adaptarse a los cambios	4,33
Capacidad de trabajo bajo presión	4,01
Capacidad de trabajar independientemente	3,85
Creatividad	3,82

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Las tres competencias más valoradas por nuestros empresarios a la hora de incorporar candidatos a su empresa pertenecen al grupo de las competencias transversales, es decir, aquellas que son transferibles a un amplio grupo de tareas o funciones dentro de las organizaciones y son la honestidad, la capacidad para asumir responsabilidades y la capacidad de aprendizaje. Se buscan personas en las que se pueda confiar, que se impliquen en los objetivos de la empresa y que sean capaces de aprender tanto aspectos teóricos, técnicos o procedimientos de actuación.

En general se observa que el empleador asigna más importancia a las competencias personales y a las relaciones que a las cognitivas, exceptuando el caso de la capacidad de aprendizaje, una capacidad cognitiva valorada por el total de los empresarios por encima de la media.

Mercado laboral y titulados universitarios

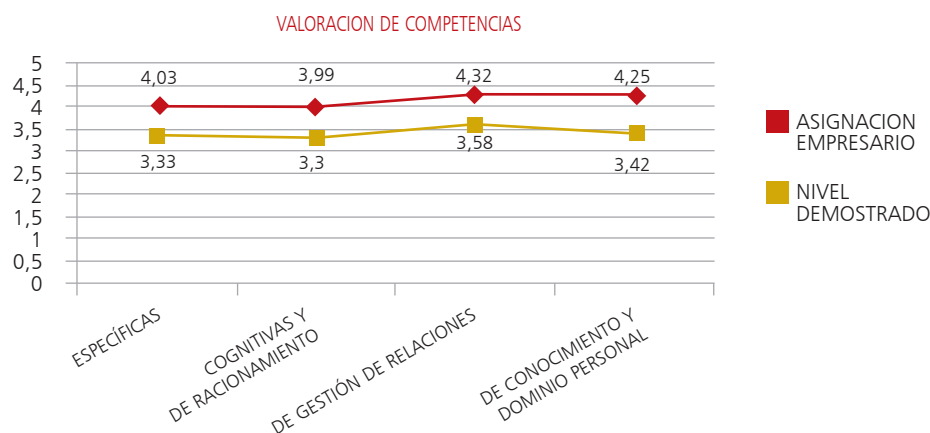
2.2.5.2 Nivel demostrado por los titulados

Puntuación de 1 (nivel muy bajo) a 5 (nivel muy alto)		MEDIA
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS		
Conocimientos prácticos de su campo	3,12	
Conocimientos teóricos de su campo	3,54	
COMPETENCIAS TRANSVERSALES		
COGNITIVAS Y DE RAZONAMIENTO		
Capacidad de aprendizaje		3,95
Capacidad organizativa		3,38
Capacidad de análisis		3,33
Conocimientos de informática		3,47
Cultura básica empresarial		2,88
Cultura general		3,41
Conocimiento de idiomas		2,59
Capacidad de resolver problemas concretos		3,32
GESTIÓN DE RELACIONES		
Capacidad de trabajo en equipo		3,68
Capacidad de comunicación		3,48
CONOCIMIENTO Y DOMINIO PERSONAL		
Honestidad		3,97
Capacidad de asumir responsabilidades		3,31
Motivación		3,58
Iniciativa		3,26
Capacidad para adaptarse a los cambios		3,51
Capacidad de trabajo bajo presión		3,11
Capacidad de trabajar independientemente		3,51
Creatividad		3,11

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

informes y estudios

Los empleadores valoran con una media de 3,38 puntos las habilidades y aptitudes demostradas por los titulados. Los niveles más altos de las competencias demostradas por estos se observan en la honestidad (3,97), capacidad de aprendizaje (3,95), la capacidad de trabajo en equipo (3,68) y la motivación (3,58). Quedando en el nivel más bajo competencias como los conocimientos de idiomas (2,59) y la cultura básica empresarial (2,88).



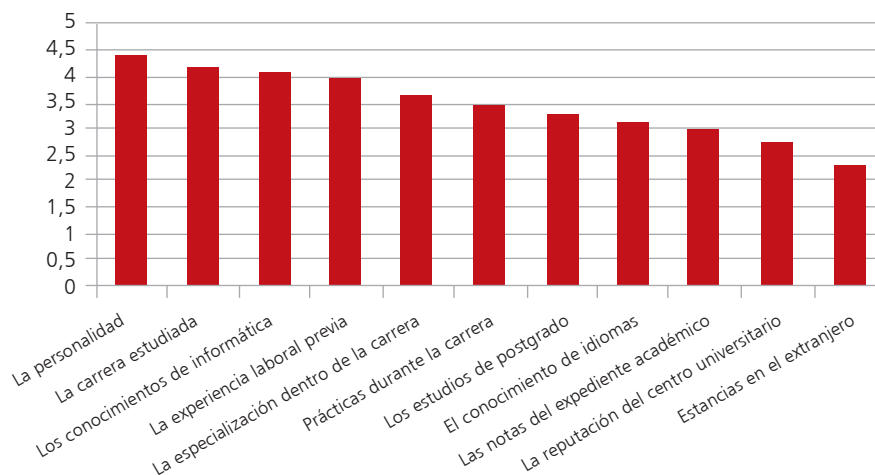
Como se observa en el gráfico el nivel demostrado está por debajo de la asignación del empresario en todos los puntos. Es lógico pensar que el empleador siempre quiere más y que la importancia que este asigna a las competencias esté siempre por encima del nivel demostrado por el titulado.

2.2.6 VALORACIÓN DE ASPECTOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

Puntuación de 1 (nada importante) a 5 (muy importante)	SI
La personalidad	4,34
La carrera estudiada	4,1
Los conocimientos de informática	4,02
La experiencia laboral previa	3,91
La especialización dentro de la carrera	3,59
Prácticas durante la carrera	3,44
Los estudios de postgrado	3,24
El conocimiento de idiomas	3,11
Las notas del expediente académico	2,94
La reputación del centro universitario	2,71
Estancias en el extranjero	2,27

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios



La experiencia laboral previa, los estudios de postgrado y los idiomas van ganando importancia como aspecto a tener en cuenta a la hora de contratar a un titulado universitario según aumenta el tamaño de la empresa.

Los empresarios sitúan en último lugar de importancia a la hora de valorar un candidato la reputación del centro universitario donde ha estudiado (2,71) y a las estancias en el extranjero (2,27), aunque quien más valora este último aspecto son las grandes empresas.

La importancia que el empleador asigna a las notas del expediente académico no es elevada, si bien es cierto que se produce un ligero descenso de la importancia de este aspecto según aumenta el tamaño de la empresa.

2.2.7 VALORACIÓN DE LA PREPARACIÓN DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

Puntuación de 1 (muy mal preparados) a 10 (muy bien preparados)	TOTAL	EMPRESAS CON TITULADOS SOLO DE LA UCLM	EMPRESAS CON TITULADOS PERO NO DE LA UCLM
Preparación de los jóvenes al acabar los estudios	5,48	5,61	5,44
Preparación de los jóvenes de la UCLM al acabar los estudios	5,54	5,67	5,57

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

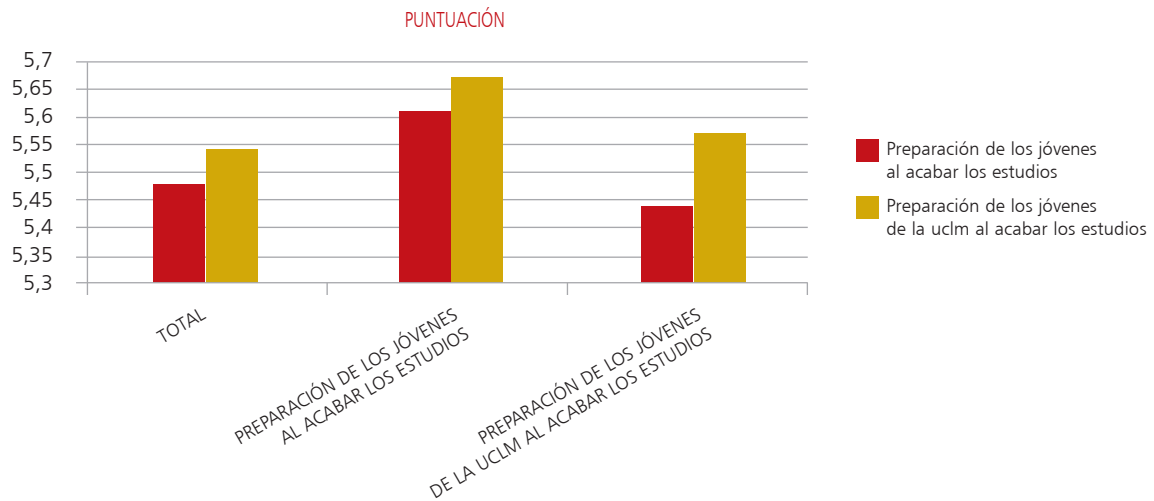
informes y estudios

A nivel general, la preparación de los titulados de la UCLM está ligeramente mejor valorada que la del resto de titulados, siendo 0,6 décimas superior y alcanzando los 5,54 puntos.

Si se le pregunta a empresas que solo tienen en plantilla titulados de la UCLM, no de otras universidades, la valoración de estos titulados sigue siendo superior a los de otras universidades por 0,6 décimas, alcanzando los 5,67 puntos. En cambio, si se le pregunta a empresas que tienen en plantilla titulados universitarios, pero no de la UCLM, la valoración de los titulados de la UCLM también es superior, por 1,3 décimas, y la nota alcanzada por estos últimos es de 5,57 puntos.

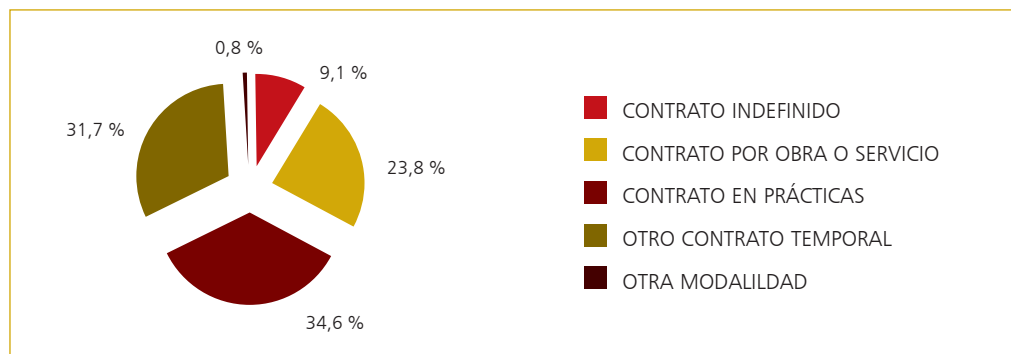
Se puede afirmar que, si bien la valoración general de los universitarios recién titulados en la empresa no alcanza grandes cotas, sí que hay que tener en cuenta que:

- " Lo que se valora no es al universitario en general, sino al universitario recién titulado que se incorpora por primera vez al mundo del trabajo, con poca o ninguna experiencia. En este sentido son aprobados por los empresarios
- " Los titulados de la UCLM en todos los casos están mejor valorados que los de otras universidades por los empresarios.



Mercado laboral y titulados universitarios

2.2.8 MODALIDAD DEL PRIMER CONTRATO



(Fuente: Oficina de Evaluación de la Calidad de la UCLM)

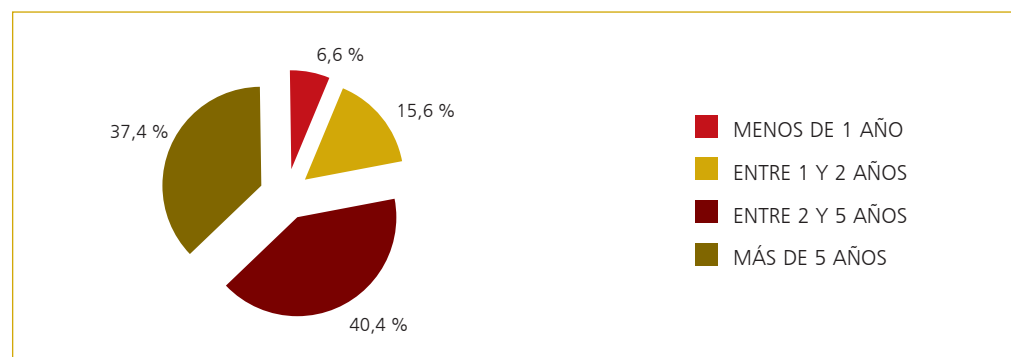
Normalmente, a la hora de contratar por primera vez a un universitario los empresarios optan por el contrato en prácticas o el contrato temporal. Aproximadamente, dos de cada tres contratos son de estos tipos.

Otro grupo destacable de contratos son los realizados por obra o servicio determinado, que suponen casi la cuarta parte del total.

Los contratos indefinidos sólo suponen algo más del 9% del total.

87

2.2.9 TIEMPO MEDIO DE PERMANENCIA DE LOS TITULADOS EN LA EMPRESA



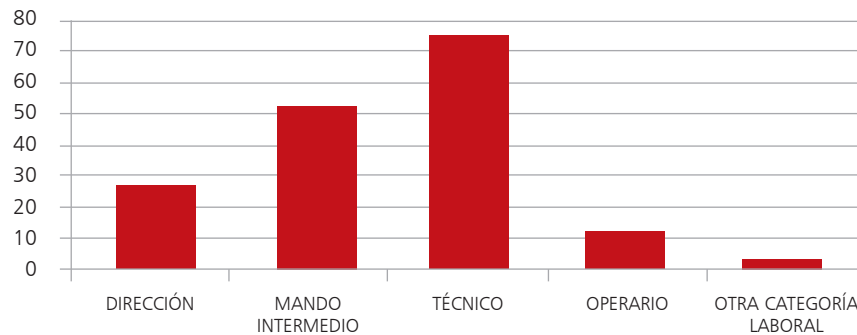
(Fuente: Oficina de Evaluación de la Calidad de la UCLM)

Vemos que más de la mitad de los graduados universitarios de Castilla-La Mancha permanecen en la empresa entre 1 y 5 años. Sólo un 6,6% aguantan en la empresa menos de 1 año.

2.2.10 CATEGORÍA LABORAL DE LOS TITULADOS

Dirección	26,3
Mando intermedio	52,7
Técnico	74,9
Operario	12
Otra categoría laboral	2,6

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)



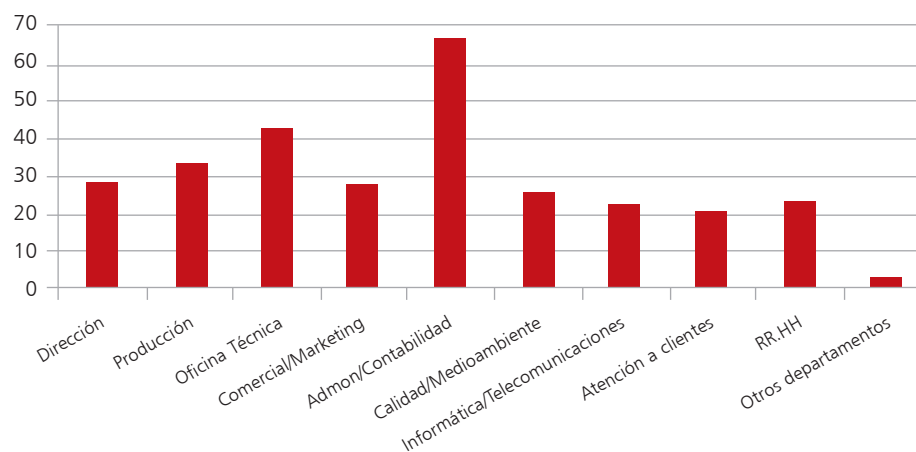
Como se observa, casi el 75% de las empresas tienen universitarios en el puesto de técnico. Le siguen los mandos intermedios (52,7%) y los puestos de dirección (26,3%).

2.2.11 DEPARTAMENTOS DONDE TRABAJAN LOS TITULADOS

Dirección	28,5
Producción	33,8
Oficina Técnica	42,8
Comercial/Marketing	27,1
Admon/Contabilidad	66,6
Calidad/Medioambiente	26,2
Informática/Telecomunicaciones	22,3
Atención a clientes	20,5
RR.HH	22,9
Otros departamentos	2,9

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios



La mayor presencia de los universitarios se concentra en Administración/Contabilidad (66,6%), Oficina Técnica (42,8%) y Producción (33,8%).

2.3 ESTADÍSTICAS DE LA BOLSA DE EMPLEO DE FEDA CEOE-CEPYME

89

A continuación se ofrece una estadística sobre los datos de la bolsa de trabajo gestionada por FEDA CEOE-CEPYME (Albacete).

Los datos enumerados van desde el 1 de enero de 2006 al 9 de marzo de 2007, día en que se sacó la estadística.

2.3.1 DATOS GENERALES

- " Ofertas publicadas: 189.
- " Candidatos dados de alta: 1086.
- " Currículums completados: 695.
- " Currículums inscritos a ofertas: 3021.
- " Currículums preseleccionados: 458.
- " Media currículums inscritos por oferta: 16,0.
- " Media currículums preseleccionados por oferta: 2,4.
- " Media de ofertas por día: 0,6.
- " Media altas currículum por día: 2,1

2.3.2 PORCENTAJE DE OFERTAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CATEGORÍA	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN	16,4	FORMACIÓN	0,5
ARQUITECTURA	0,5	INFORMÁTICA	2,6
BIOLOGÍA	0,5	INGENIERO INDUSTRIAL	1,1
CALIDAD	0,5	INGENIERO TÉCNICO	3,2
COMERCIAL/VENTAS	18	MECÁNICA	3,2
COMUNICACIÓN AUDIOV.	0,5	NO REQUERIDA	10,1
CONSTRUCCIÓN	1,1	OTRAS	14,3
CONSULTORÍA	1,1	PERIODISMO	0,5
DISEÑO	1,6	PSICOLOGÍA	0,5
ECONÓMICAS	1,1	PUBLICIDAD/MARKETING	1,1
EDUCACIÓN FÍSICA	1,1	RECURSOS HUMANOS	1,1
ELECTRÓNICA	3,7	SIN ESPECIFICAR	13,2
ESTADÍSTICA	0,5	TURISMO/HOSTELERÍA	2,1

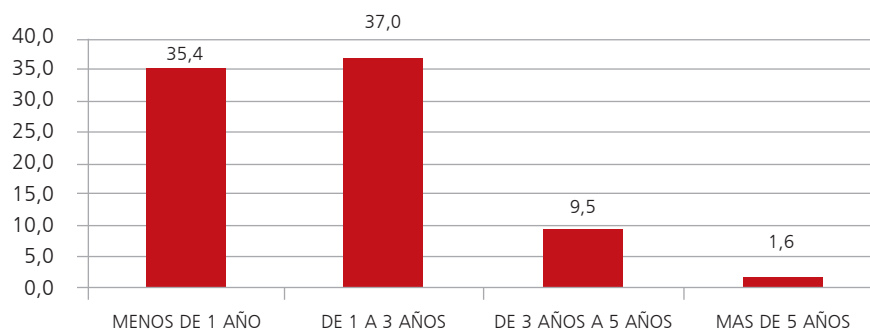
(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

2.3.3 PORCENTAJE DE OFERTAS POR LA EXPERIENCIA REQUERIDA

EXPERIENCIA	PORCENTAJE
EXPERIENCIA	PORCENTAJE
MENOS DE 1 AÑO	35,4
DE 1 A 3 AÑOS	37,0
DE 3 A 5 AÑOS	9,5
DE 5 A 10 AÑOS	1,6

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios

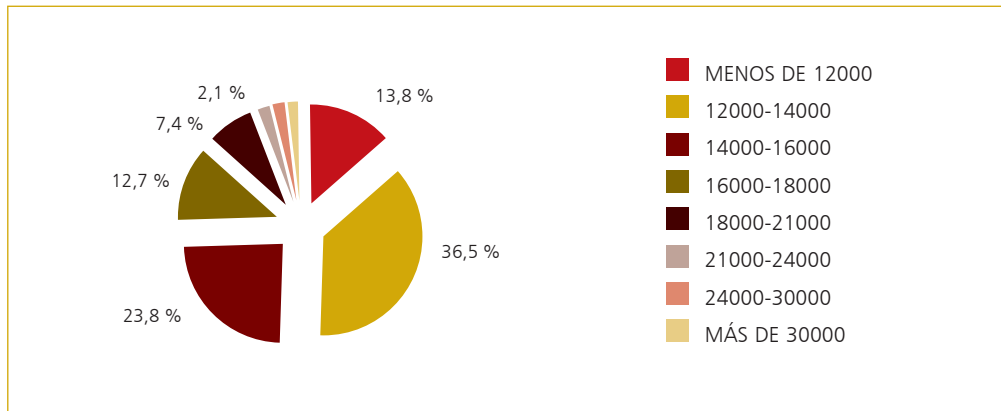


Como se observa en este punto, casi las tres cuartas partes de las ofertas requeridas requieren una experiencia inferior a 3 años.

2.3.4 PORCENTAJE DE OFERTAS POR EL SALARIO ASOCIADO A ÉSTAS

SALARIO ANUAL (EUROS)	PORCENTAJE
MENOS DE 12000	13,8
12000-14000	36,5
14000-16000	23,8
16000-18000	12,7
18000-21000	7,4
21000-24000	2,1
24000-30000	2,1
MÁS DE 30000	1,6

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)



Casi el 75% de los salarios anuales al puesto de trabajo ofertado, estaban por debajo de los 16.000 euros.

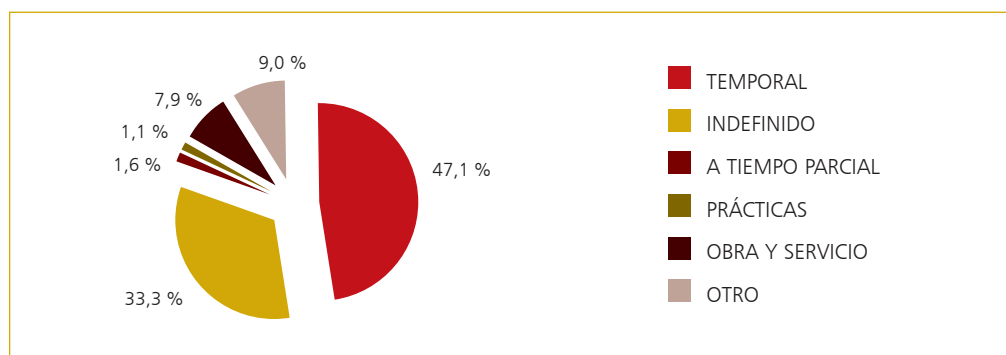
El 1,6% de las ofertas, llevaban asociado un salario anual superior a los 30.000 euros.

2.3.5 PORCENTAJE DE OFERTAS POR TIPO DE CONTRATO

TIPO DE CONTRATO	PORCENTAJE
TEMPORAL	47,1
INDEFINIDO	33,3
A TIEMPO PARCIAL	1,6
PRÁCTICAS	1,1
OBRA Y SERVICIO	7,9
OTRO	9,0

(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Mercado laboral y titulados universitarios



Más de la mitad de los contratos asociados a las ofertas son temporales. Destacar que un tercio del total son contratos indefinidos.

2.3.6 PORCENTAJE DE CURRÍCULUM POR PERFIL PROFESIONAL

PERFIL PROFESIONAL	PORCENTAJE	PERFIL PROFESIONAL	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN	38,7	FILOSOFÍA	0,1
ANTROPOLOGÍA	0,3	FORMACIÓN	1,2
ARQUITECTURA	0,6	GEOGRAFÍA	0,4
BELLAS ARTES	0,3	HISTORIA DEL ARTE	0,1
BIOLOGÍA	1,7	HUMANIDADES	0,6
BIOQUÍMICA	0,6	INFORMÁTICA	3,3
CALIDAD	3,6	INGENIERO AGRÓNOMO	0,3
CC AMBIENTALES	1,3	INGENIERO INDUSTRIAL	1,6
COMERCIAL/VENTAS	8,8	INGENIERO TELECOM	0,1
COMUNIC. AUDIOVISUAL	0,4	INGENIERO TÉCNICO	4,3
CONSTRUCCIÓN	1,7	MAGISTERIO	0,1
CONSULTORÍA	1,2	MECÁNICA	1,2
DERECHO	1,4	NO REQUERIDA	1,4
DIETÉTICA Y NUTRICIÓN	0,3	OTRAS	2,7

informes y estudios

PERFIL PROFESIONAL	PORCENTAJE	PERFIL PROFESIONAL	PORCENTAJE
DISEÑO	1,0	PEDAGOGÍA	0,1
DOCUMENTACIÓN	0,4	PERIODISMO	1,2
ECONÓMICAS	2,4	PSICOLOGÍA	1,2
EDUCACIÓN ESPECIAL	0,6	PUBLICIDAD/MARKETING	0,9
EDUCACIÓN FÍSICA	0,3	SECRETARÍA	2
EDUCACIÓN INFANTIL	0,3	QUÍMICAS	0,7
EDUCADOR SOCIAL	0,6	RECURSOS HUMANOS	1,3
ELECTRÓNICA	1,7	SIN ESPECIFICAR	3,9
ENFERMERÍA	0,1	TRABAJO SOCIAL	0,4
FARMACIA	0,1	TRADUCCIÓN/INTERPRET	0,1
FILOLOGÍA	0,3	TURISMO HOSTELERÍA	1,6

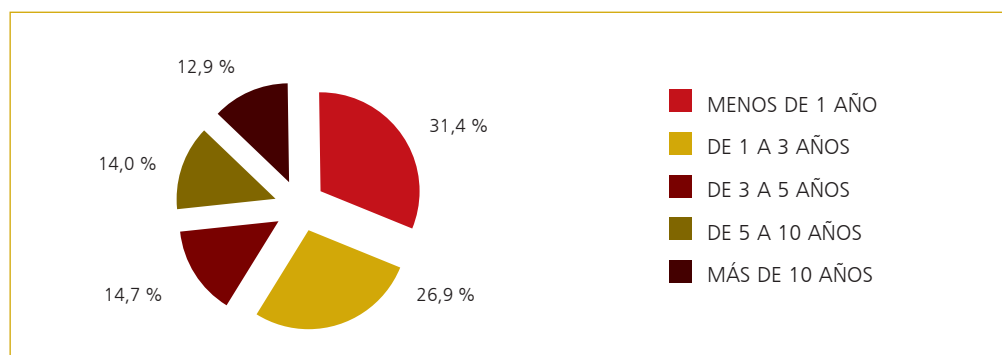
(Fuente: Oficina de evaluación de la calidad de la UCLM)

Como vemos, más de un 38% de los currículum tienen el perfil profesional de administración, que es el más numeroso, seguido del perfil de comercial/ventas (8,8%).

2.3.7 PORCENTAJE DE CURRÍCULUM POR EXPERIENCIA PROFESIONAL

EXP. PROFESIONAL	PORCENTAJE
MENOS DE 1 AÑO	31,4
DE 1 A 3 AÑOS	26,9
DE 3 A 5 AÑOS	14,7
DE 5 A 10 AÑOS	14,0
MÁS DE 10 AÑOS	12,9

Mercado laboral y titulados universitarios

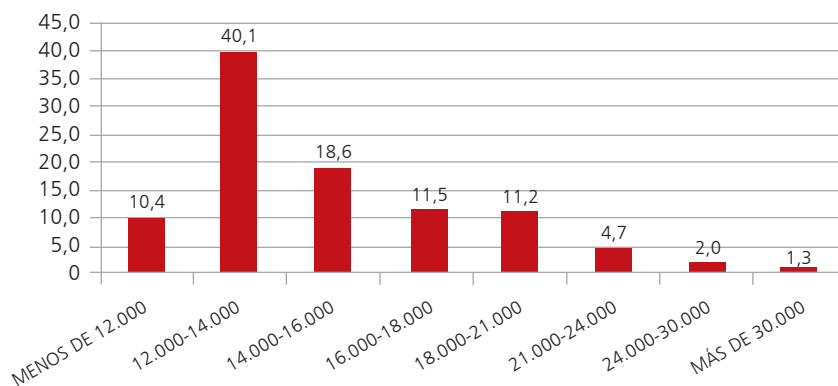


Más de la mitad de los currículum presentados tienen una experiencia laboral inferior a tres años. Destacar que casi el 13% de los currículum presentados, tienen una experiencia laboral superior a 10 años.

2.3.8 PORCENTAJE DE CURRÍCULUM POR SALARIO DESEADO

SALARIO DESEADO (EUROS)	PORCENTAJE
MENOS DE 12000	10,4
12000-14000	40,1
14000-16000	18,6
16000-18000	11,5
18000-21000	11,2
21000-24000	4,7
24000-30000	2,0
MÁS DE 30000	1,3

informes y estudios

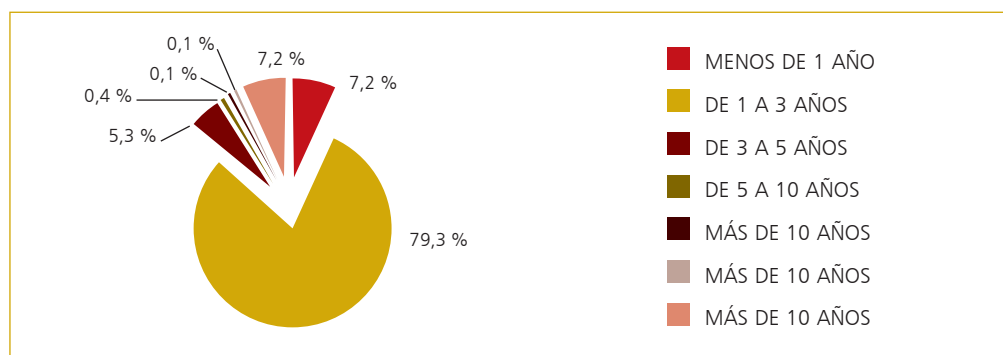


Destaca la categoría entre 12.000 y 14.000 euros, con más del 40% de los currículum. Sólo un 8% de las personas que presentan currículum desean un salario superior a los 21.000 euros.

2.3.9 PORCENTAJE DE CURRÍCULUM POR TIPO DE CONTRATO DESEADO

CONTRATO DESEADO	PORCENTAJE
TEMPORAL	7,2
INDEFINIDO	79,1
A TIEMPO PARCIAL	5,3
FREELANCE	0,1
PRÁCTICAS	0,4
MERCANTIL	0,1
OBRA Y SERVICIO	0,3
OTRO	7,2

Mercado laboral y titulados universitarios



Como es lógico, en el 79,3% de los casos, el contrato deseado es el indefinido.

2.4 DATOS A NIVEL NACIONAL

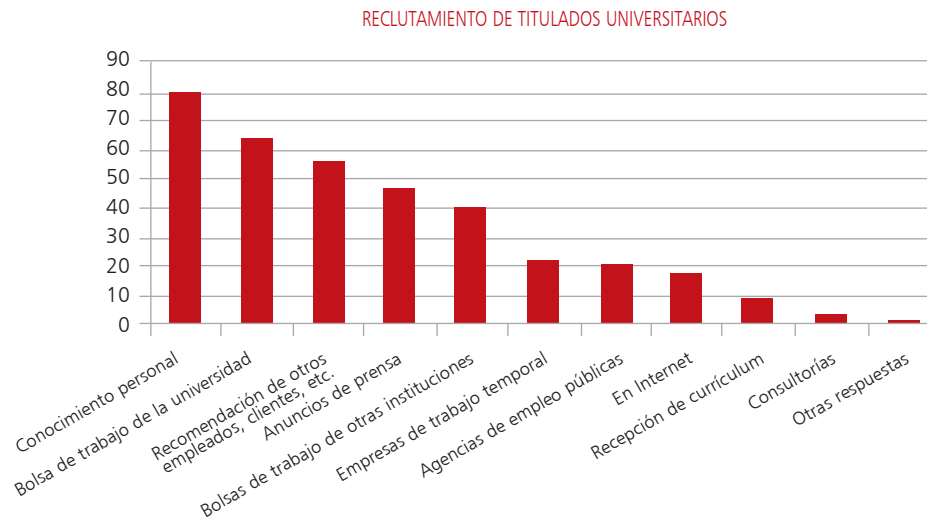
2.4.1 RECLUTAMIENTO DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

2.4.1.1 Forma de reclutamiento

	%
Conocimiento personal	79,2
Bolsa de trabajo de la universidad	63,2
Recomendación de otros empleados, clientes, etc.	55,7
Anuncios de prensa	47,2
Bolsas de trabajo de otras instituciones	39,6
Empresas de trabajo temporal	21,7
Agencias de empleo públicas	19,8
En Internet	17,9
Recepción de currículum	8,5
Consultorías	3,8
Otras respuestas	0,9

(Fuente: Agencia Nacional de evaluación de la calidad y acreditación)

informes y estudios



Los aspectos más valorados por las empresas en el proceso de selección de titulados universitarios son "la carrera estudiada", "la personalidad", "el conocimiento de informática", "el comportamiento durante la entrevista", "el tener experiencia laboral", "haber realizado prácticas en su misma empresa durante la carrera", "conocimiento de idiomas", "haber realizado prácticas en otra empresa durante la carrera", "los resultados de los tests de selección" y "la posesión de estudios de postgrado". En cambio, en el otro extremo, "la nota de expediente académico", "las recomendaciones de terceras personas" y "la reputación del centro universitario donde estudió" son los aspectos menos valorados.

2.4.1.2 Aspectos más valorados en la selección

ASPECTOS VALORADOS EN LA SELECCIÓN (*)	
Carrera estudiada	4,4
Personalidad	4,25
Conocimientos de informática	4,18
Comportamiento en la entrevista	4,11
Experiencia laboral	4,11
Prácticas anteriores en la empresa	3,89
Especialización en la carrera	3,88
Conocimiento de idiomas	3,7
Prácticas anteriores en otras empresas	3,55
Resultados de los tests de selección	3,5

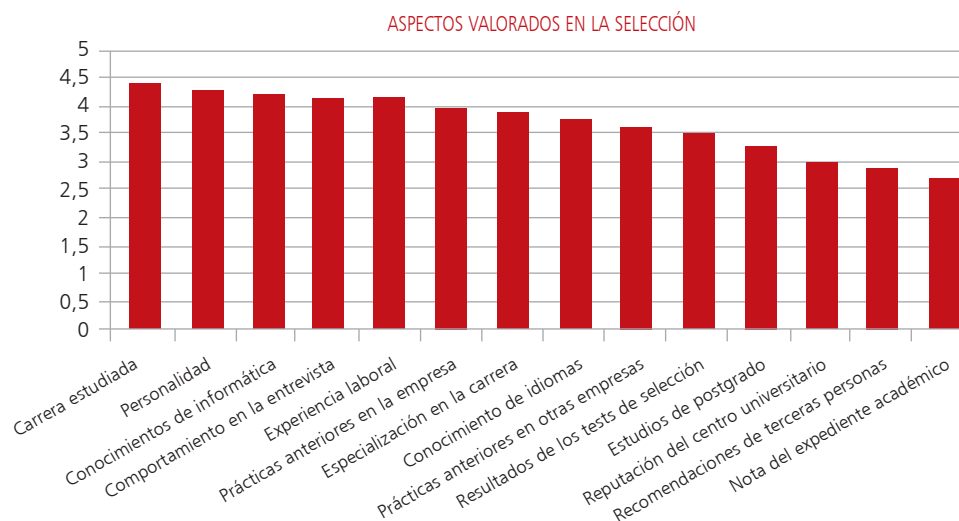
Mercado laboral y titulados universitarios

ASPECTOS VALORADOS EN LA SELECCIÓN (*)

Estudios de postgrado	3,29
Reputación del centro universitario	2,96
Recomendaciones de terceras personas	2,89
Nota del expediente académico	2,68

(Fuente: Agencia Nacional de evaluación de la calidad y acreditación)

(*) (Escala de valoración: 1 = nada / 5 = mucho)



2.4.1.3 Valoración de la preparación de los titulados contratados

Capacidad de aprendizaje	4,31
Honestidad	4,20
Motivación	4,07
Conocimientos teóricos de su campo	4,00
Capacidad de trabajar en equipo	3,95
Capacidad de adaptarse a los cambios	3,92
Capacidad de análisis	3,86
Capacidad de comunicación (oral o escrita)	3,77
Capacidad de resolver problemas concretos	3,76

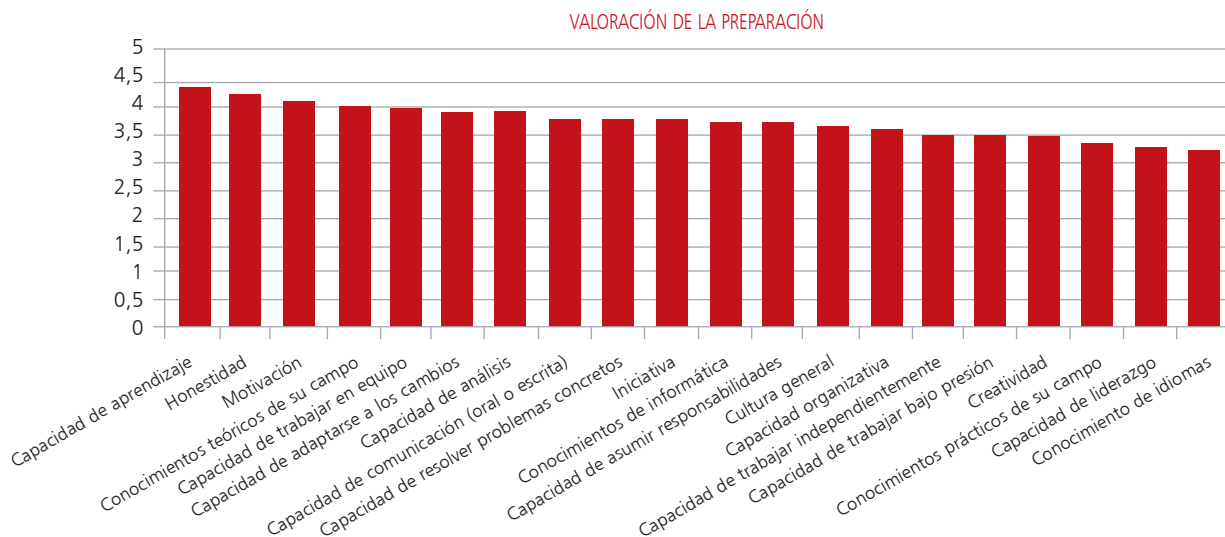
informes y estudios

Iniciativa	3,74
Conocimientos de informática	3,69
Capacidad de asumir responsabilidades	3,69
Cultura general	3,61
Capacidad organizativa	3,59
Capacidad de trabajar independientemente	3,52
Capacidad de trabajar bajo presión	3,52
Creatividad	3,51
Conocimientos prácticos de su campo	3,33
Capacidad de liderazgo	3,22
Conocimiento de idiomas	3,21

(Fuente: Agencia Nacional de evaluación de la calidad y acreditación)

(*) (Escala de valoración: 1 = nada / 5 = mucho)

100



Si atendemos a la valoración global que hacen las empresas sobre la preparación de los jóvenes universitarios al acabar sus estudios, en una escala en la que 1 es "muy mal preparados" y 10 "muy bien preparados", la puntuación media que les atribuyen en su preparación es de 5,52.

Mercado laboral y titulados universitarios

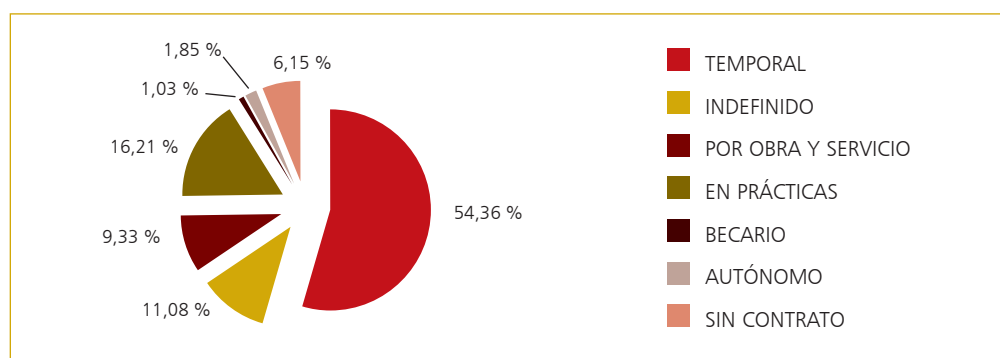
A la hora de valorar los conocimientos y las competencias de los titulados universitarios contratados, aquellos en lo que consideran las empresas que están mejor preparados son, por este orden, la capacidad de aprendizaje, la honestidad y la motivación.

2.4.2 CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO

2.4.2.1 Tipo de contrato

	%
Temporal	54,36
Indefinido	11,08
Por obra o servicio	9,33
En prácticas	16,21
Becario	1,03
Autónomo	1,85
Sin contrato	6,15

(Fuente: estudio ACCENTURE)



Más de la mitad de los contratos se hacen de forma temporal (54,36%), a los que cabe añadir otro 9,33% de contratos por obra o servicio.

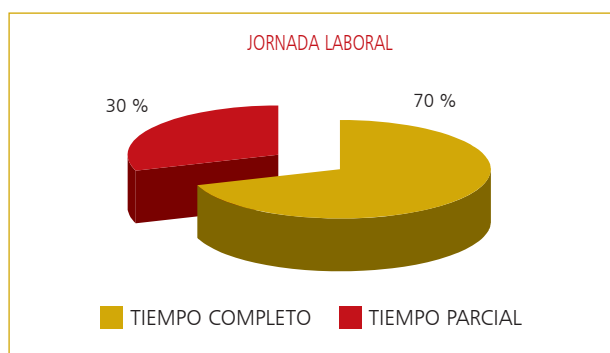
Añadir como factor negativo el alto porcentaje de personas sin contrato (6,15%).

La contratación indefinida es escasamente utilizada: sólo uno de cada nueve nuevos titulados consiguen un contrato indefinido en su primer empleo.

2.4.2.2 Jornada laboral

	%
Tiempo completo	69,6
Tiempo parcial	30,4

(Fuente: estudio ACCENTURE)



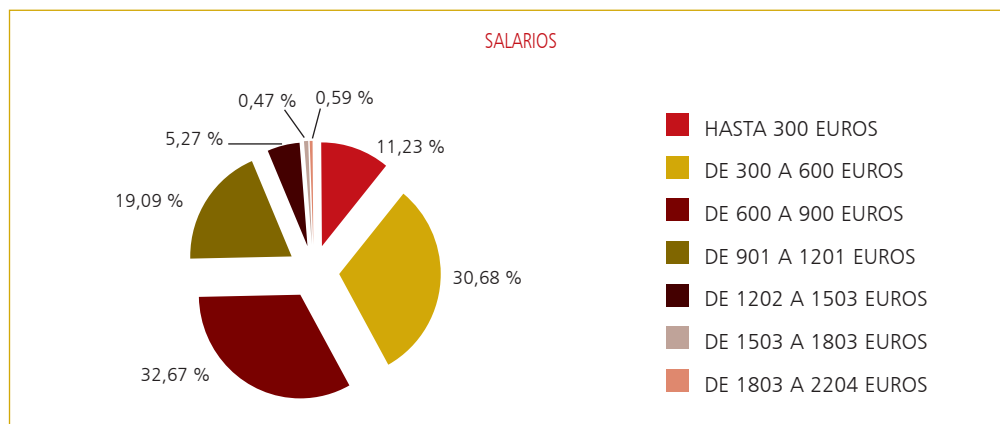
La mayor parte de los contratos se realizan a tiempo completo.

2.4.2.3 Retribución bruta mensual

	%
Hasta 300 euros	11,23
De 300 a 600 euros	30,68
De 601 a 900 euros	32,67
De 901 a 1201 euros	19,09
De 1202 a 1503 euros	5,27
De 1503 a 1803 euros	0,47
De 1803 a 2204 euros	0,59

(Fuente: estudio ACCENTURE)

Mercado laboral y titulados universitarios



La retribución bruta mensual del primer empleo se sitúa como promedio en 690,12 euros (unas 115.000 de las antiguas pesetas), situándose el tramo de retribución más representativo (el 54,10% de los titulados se encuadran en el mismo) entre los 300 y 900 euros.

En este sentido:

- Los varones están mejor retribuidos que las mujeres (un 21,4% más).
- A mayor edad, la retribución es mayor.
- Los titulados por universidades privadas están mejor retribuidos que los que hicieron su carrera en Universidades Públicas.
- Los titulados en carreras técnicas y de ciencias experimentales tienen la mayor retribución.
- A mayor cualificación (ciclo largo), mayores ingresos.

En función de las características de las empresas:

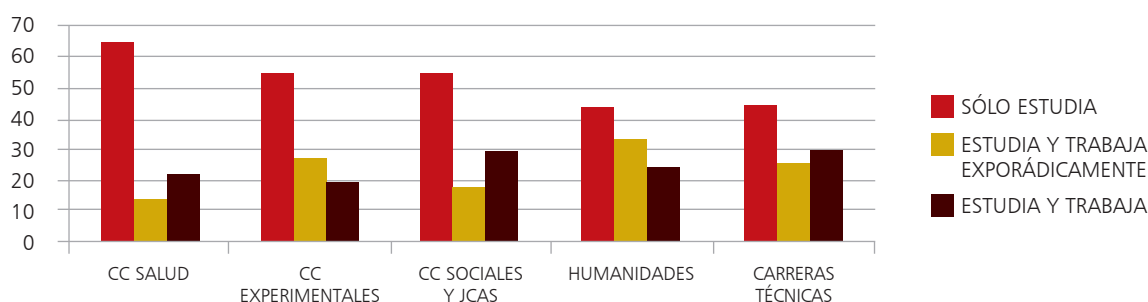
- Los sectores de la construcción e industrial son los que mejor retribuyen a los titulados en su primer empleo. Igualmente se sitúan en la banda alta los sectores Sanitario y Financiero.
- Las multinacionales retribuyen a los titulados en su primer empleo un 40% más que las empresas privadas nacionales, situándose entre ambas las empresas públicas.

2.4.3 TRANSICIÓN HACIA EL EMPLEO

2.4.3.1 Experiencia laboral previa

	SOLO ESTUDIA	ESTUDIA Y TRABAJA ESPORÁDICAMENTE	ESTUDIA Y TRABAJA
CC SALUD	65,1	13,3	21,6
CC EXPERIMENTALES	54,7	26,6	18,7
CC SOCIALES Y JCAS	53,7	16,4	29,9
HUMANIDADES	43	33,3	23,7
CARRERAS TÉCNICAS	44,5	25,5	30

(Fuente: estudio ACCENTURE)



Casi la mitad de los universitarios (47,8%) tuvieron alguna relación, más o menos intensa, con la vida laboral durante su etapa de estudiantes. Un 27,6% lo hacía de forma habitual -bien a tiempo completo (13%) o a tiempo parcial (14,6%)- y otro 20% solo trabajaba de forma esporádica. El 52,2% se dedicó sólo y exclusivamente a sus estudios.

La experiencia laboral guarda una estrecha relación con la edad. Así, mientras que hasta los 22 años es algo más habitual la dedicación exclusiva a la carrera (el 63,3% de los estudiantes con esas edades), a medida que aumenta esa edad empieza a hacerse más frecuente la participación en trabajos estables. Entre los mayores de 28 años el porcentaje de personas que estudiaron y trabajaron es superior a la mitad (54,7%).

A su vez hay que destacar que más de una tercera parte (37,4%) de los titulados que compaginaron estudios y trabajo, siguen trabajando en la misma empresa tras acabar sus estudios y sólo una cuarta parte (25,9%) de los que no lo compaginaban intentó buscar en este periodo un trabajo relacionado con su titulación.

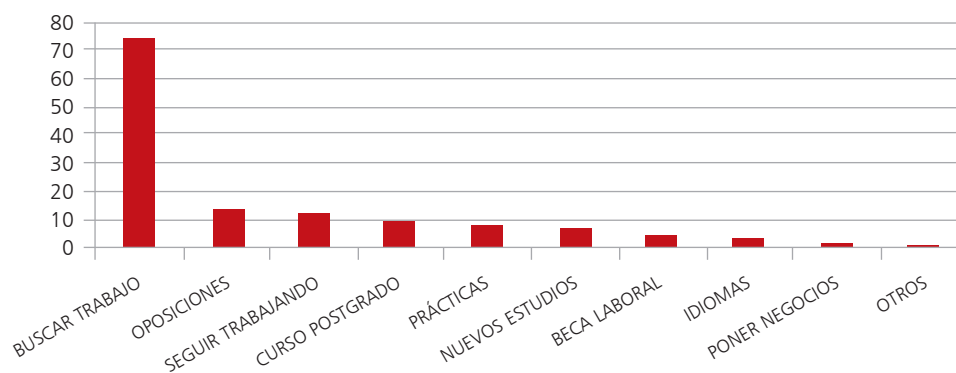
Debe señalarse que la experiencia laboral previa parece garantizar un menor nivel de paro entre los recién titulados. De hecho, mientras que el desempleo alcanza al 7,9% de los que compaginaron sus estudios con un trabajo habitual, se incrementa hasta el 14,5% entre los que sólo se dedicaron a estudiar o, en el mejor de los casos, realizaron trabajos esporádicos.

Mercado laboral y titulados universitarios

2.4.3.2 Transición de la universidad al mundo laboral

BUSCAR TRABAJO	73,7
OPOSICIONES	12,9
SEGUIR TRABAJANDO	11,9
CURSO POSTGRADO	10,1
PRÁCTICAS	7
NUEVOS ESTUDIOS	5,7
BECA LABORAL	3
IDIOMAS	2,2
PONER NEGOCIOS	0,6
OTROS	0,3

(Fuente: estudio ACCENTURE)



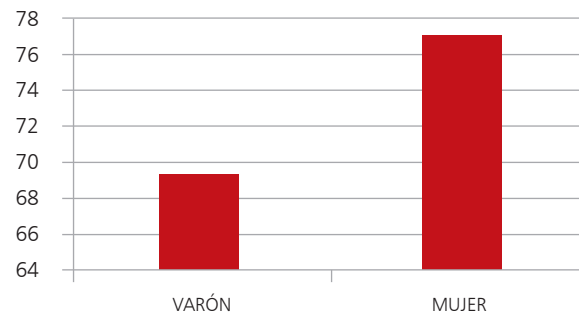
informes y estudios

BUSCAR TRABAJO

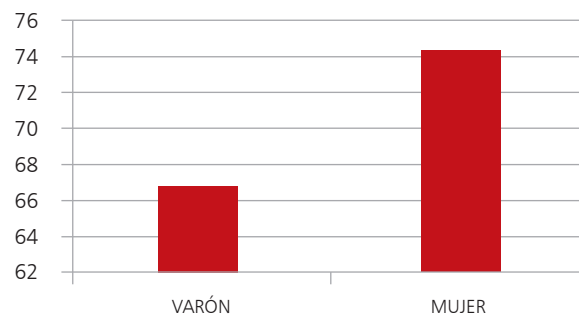
SEXO	
Varón	69,3
Mujer	77
UNIVERSIDAD	
Privada	67
Pública	74,3
ESTUDIOS	
CC de la salud	64,5
CC experimentales	71,8
CC sociales y jcas	77,6
Humanidades	67,7
Técnicas	70,8
CICLO	
Corto	80,5
Largo	68,7

(Fuente: estudio ACCENTURE)

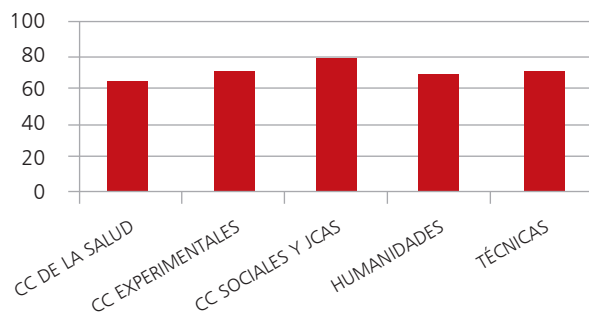
BUSCAR TRABAJO POR SEXO



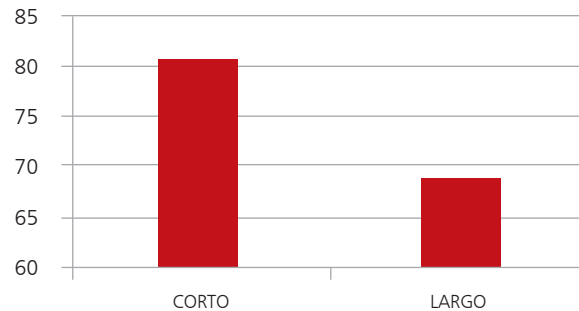
BUSCAR TRABAJO POR TIT. DE LA UNIVERSIDAD



BUSCAR TRABAJO POR ESTUDIOS CURSADOS



BUSCAR TRABAJO POR CICLO



Mercado laboral y titulados universitarios

Se puede decir que la transición de la universidad al mundo laboral se produce de forma prácticamente inmediata, sin que exista un tiempo diferenciado de ambos periodos. En concreto, tres de cada cuatro jóvenes profesionales (73,7%) iniciaron la búsqueda de trabajo nada más finalizar los estudios, centrándose fundamentalmente en actividades relacionadas con su titulación (87,9%) y con una categoría laboral acorde a sus estudios.

La rama de actividad influye de manera importante en las estrategias de actuación de los universitarios que finalizan sus estudios:

- " Los titulados de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas son los más activos en el inicio de búsqueda de empleo.
- " El 21,2% de los graduados en titulaciones de humanidades realizan cursos de postgrado, en tanto que el 18,4% se dedica a hacer oposiciones.
- " Los graduados en la rama de Ciencias Experimentales se encuadran con el comportamiento general, mostrando, no obstante, una mayor propensión a buscar trabajo.
- " Los titulados en carreras de la rama de Ciencias de la Salud son los que en menor medida se lanzan a buscar un puesto de trabajo (sólo el 64,5% lo hacen), siendo sin embargo los más emprendedores: un 3,6% de los que finalizaron sus estudios en los años 1999 a 2001 montaron un negocio.
- " Los titulados en carreras técnicas son los que, con diferencia, más utilizan la realización de prácticas en empresa como primer paso para su desarrollo profesional.

2.4.4 ITINERARIOS LABORALES HASTA EL TRABAJO ACTUAL

2.4.4.1 Trayectoria laboral una vez finalizados los estudios

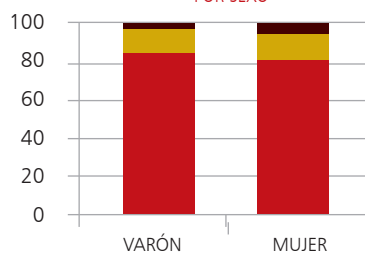
	TRABAJANDO	EN PARO	ESTUDIOS/BECAS
TOTAL	81,3	13,2	5,5
SEXO			
Varón	79,2	13,7	7,1
Mujer	82,8	12,8	4,4
UNIVERSIDAD			
Privada	86	12,5	1,5
Pública	80,8	13,3	5,9
ESTUDIOS			
CC de la salud	91,6	7	1,4
CC experimentales	73,9	22,9	3,2
CC sociales y jcas	83,7	9	7,3
Humanidades	74,5	18,7	6,8
Técnicas	75,2	21,6	3,2

informes y estudios

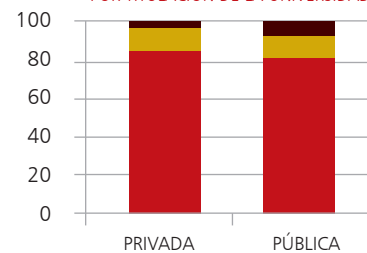
	TRABAJANDO	EN PARO	ESTUDIOS/BECAS
CICLO			
Corto	80,9	15,7	3,4
Largo	81,5	11,3	7,2
CURSO ACADEM. FINALIZA			
1999-2000	86,2	9,7	4,2
2000-2001	81,6	9,6	8,8
2001-2002	77,1	18,6	4,4
ZONA DE RESIDENCIA			
Este	92,7	4,4	2,9
Interior	86,1	4,6	9,3
Madrid	76,3	17,7	6
Norte	76,7	17,1	6,2
Sur	68,8	26,1	5,1

(Fuente: estudio ACCENTURE)

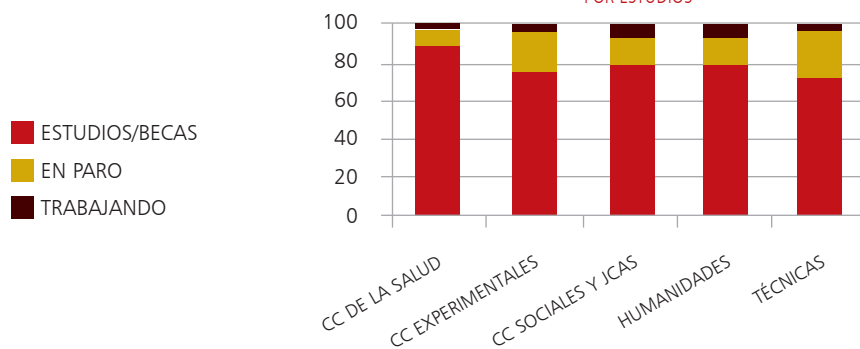
POR SEXO



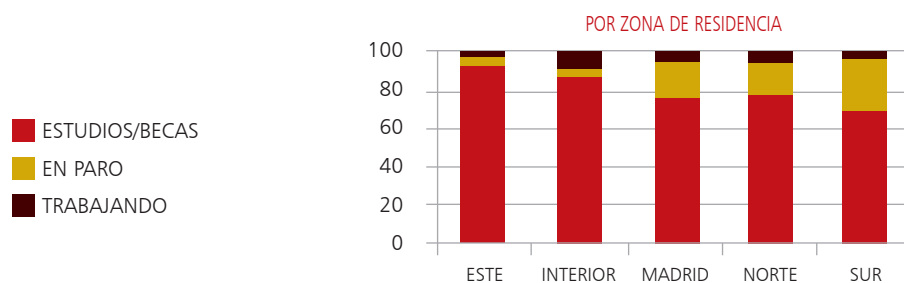
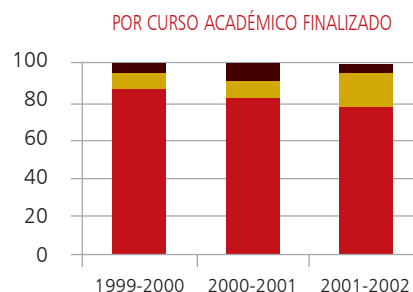
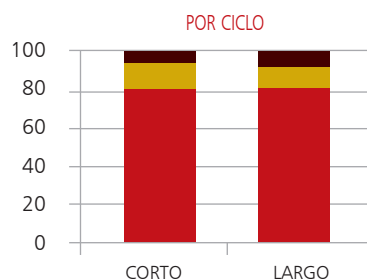
POR TITULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD



POR ESTUDIOS



Mercado laboral y titulados universitarios



Entre los titulados que han iniciado su andadura profesional una vez finalizados los estudios (incluyendo aquellos que, aún trabajando anteriormente, han cambiado de trabajo tras finalizar su formación universitaria), el 81,2% dispone en la actualidad de un puesto de trabajo, porcentaje que se va incrementando a medida que transcurre más tiempo desde la finalización de los estudios.

A pesar de estos datos, el paro entre los jóvenes profesionales supera los niveles medios de la población española. En concreto, el 13,2% de los que han tenido relación con el mercado laboral se encuentran en paro, obteniéndose una tasa de paro del 14%, superior a la media nacional correspondiente al tercer trimestre de 2003 (11,2%).

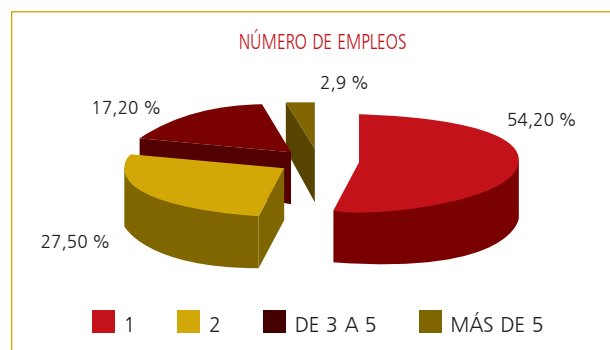
El paro entre los titulados azota fundamentalmente a las ramas de humanidades, ciencias experimentales y carreras técnicas, en tanto que se sitúa por debajo de la media global en ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud.

informes y estudios

PROMEDIO DEL NÚMERO DE EMPLEOS DESDE LA TITULACIÓN			
TOTAL	1,9	CICLO	
SEXO		Corto	1,86
Varón	1,75	Largo	1,95
Mujer	2,01	CURSO ACADEM. FINALIZA	
UNIVERSIDAD		1999-2000	2,02
Privada	1,62	2000-2001	2,02
Pública	1,92	2001-2002	1,72
ESTUDIOS		ZONA DE RESIDENCIA	
CC de la salud	1,59	Este	1,66
CC experimentales	1,69	Interior	2,43
CC sociales y jcas	2,13	Madrid	1,65
Humanidades	1,86	Norte	1,8
Técnicas	1,55	Sur	1,97

(Fuente: estudio ACCENTURE)

Las mujeres (2,01 empleos), y los titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas (2,13 empleos) son los segmentos que mayor movilidad han tenido desde el comienzo de su carrera profesional. Igualmente se puede destacar que la estabilidad en el empleo es mayor entre los centros privados.

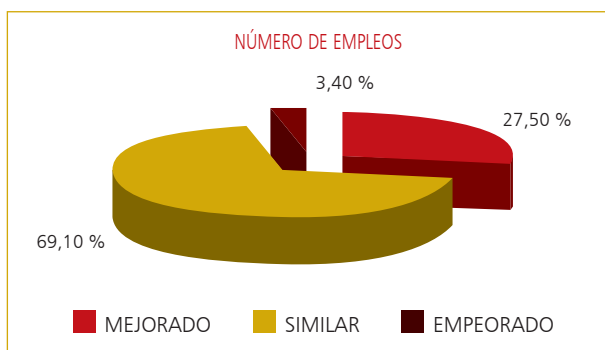


Mercado laboral y titulados universitarios

2.4.4.2 Evolución laboral de los titulados universitarios en sus primeros años como profesionales

EVOLUCIÓN DE LA CATEGORÍA LABORAL	
Han mejorado la categoría:	
TOTAL	27,2
SEXO	
Varón	29
Mujer	25,8
UNIVERSIDAD	
Privada	26,7
Pública	32,4
ESTUDIOS	
CC de la salud	23,6
CC experimentales	18,9
CC sociales y jcas	32,1
Humanidades	14,6
Técnicas	23,4
CICLO	
Corto	22,3
Largo	30,7

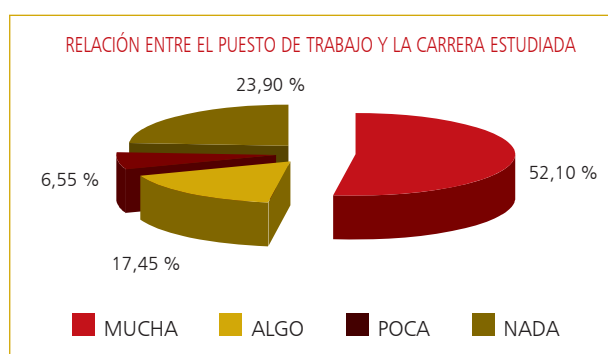
(Fuente: estudio ACCENTURE)



informes y estudios

La evolución de la categoría laboral de los jóvenes profesionales es positiva: aunque una gran mayoría se mantiene en puestos similares, uno de cada cuatro han mejorado en este periodo aumentando su posición laboral, frente a sólo un 3,5% que indica que se ha reducido.

En función de la situación laboral actual, se puede decir que la movilidad de los jóvenes profesionales ha conducido a una mejora en el puesto y condiciones del empleo. De hecho, aproximadamente la mitad de los que han cambiado varias veces de empleo han mejorado su categoría profesional, porcentaje que se reduce hasta sólo el 3,3% entre los que siguen trabajando en el primer empleo que consiguieron después de finalizar sus estudios.



(Fuente: estudio ACCENTURE)

Todavía, casi una tercera parte de los jóvenes profesionales no desempeña labores relacionadas con los estudios cursados, circunstancia que cabe achacársela a la dificultad de la salida profesional en algunas ramas de enseñanza, fundamentalmente en ciencias experimentales.

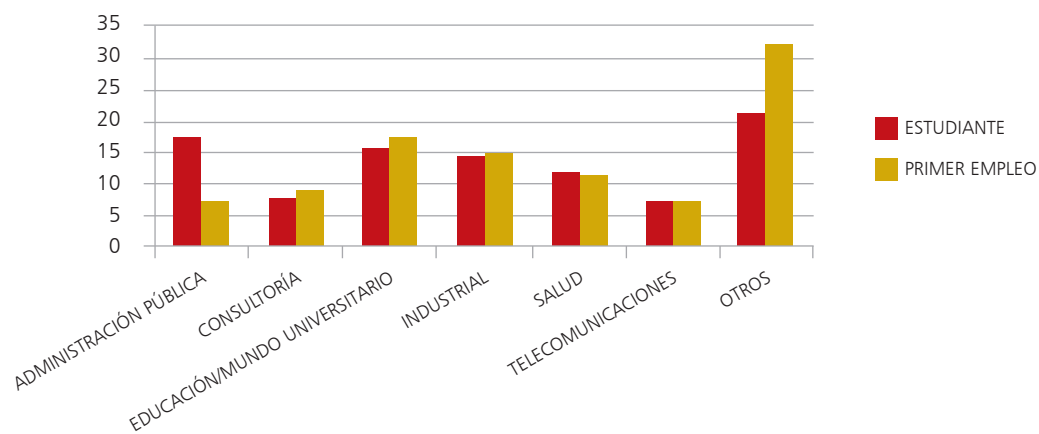
2.4.4.3 Cumplimiento de las expectativas a la entrada en el mercado laboral

DIFERENCIA ENTRE LAS EXPECTATIVAS SECTORIALES DE LOS ESTUDIANTES Y SU PRIMER EMPLEO UNA VEZ TITULADOS

	ESTUDIANTE	PRIMER EMPLEO	DIFERENCIA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	17,2	7,3	-9,9
CONSULTORÍA	7,6	8,9	1,3
EDUCACIÓN/MUNDO UNIVERSITARIO	15,3	17,4	2,1
INDUSTRIAL	14,4	14,8	0,4
SALUD	12	11,5	-0,5
TELECOMUNICACIONES	7,4	7,4	0
OTROS	21	32,3	11,3

(Fuente: estudio ACCENTURE)

Mercado laboral y titulados universitarios



Se puede decir que los titulados universitarios en su entrada al mercado laboral mantienen una línea coherente con las expectativas sectoriales que tenían en su etapa universitaria. De hecho, la búsqueda del primer empleo parece dirigirse hacia aquellos sectores en los que los universitarios señalaban que les gustaría trabajar una vez terminados sus estudios.

Como se puede comprobar en este gráfico, las diferencias existentes entre los deseos manifestados en su etapa estudiantil y la realidad de su primer empleo son escasamente significativas, con la única excepción de la Administración Pública, donde el 17,2% de los estudiantes quería trabajar, y sólo el 7,3% pueden hacerlo una vez que se titulan.

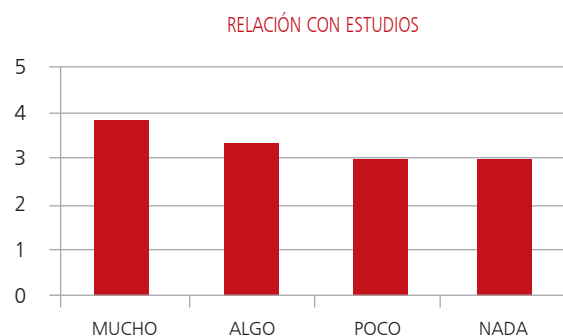
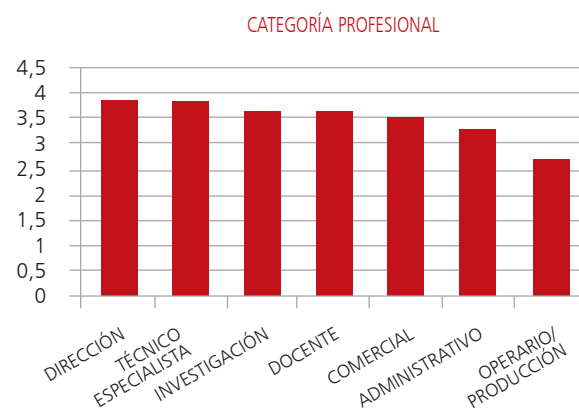
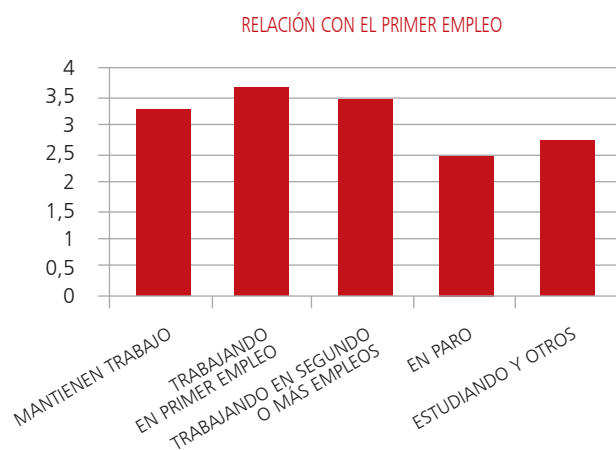
NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LA CARRERA PROFESIONAL (*)

TOTAL	3,34	Investigación	3,63
RELACIÓN CON EL PRIMER EMPLEO		Docente	3,59
Mantienen trabajo	3,27	Comercial	3,55
Trabajando en primer empleo	3,65	Administrativo	3,29
Trabajando en segundo o más empleos	3,43	Operario/Producción	2,66
En paro	2,39	RELACIÓN CON ESTUDIOS	
Estudiando y otros	2,69	Mucha	3,85
CATEGORÍA PROFESIONAL		Algo	3,36
Dirección	3,87	Poco	3
Técnico especialista	3,86	Nada	2,94

(Fuente: estudio ACCENTURE)

* 1-nada satisfecho; 2-poco satisfecho; 3-ni satisfecho ni insatisfecho; 4-satisfecho; 5- muy satisfecho

informes y estudios



Los titulados universitarios en sus primeros pasos como profesionales se manifiestan moderadamente satisfechos respecto a su experiencia profesional. De hecho, en una escala de satisfacción de 1 a 5, se posicionan en 3,34.

La situación laboral de los jóvenes profesionales, así como el puesto de trabajo desarrollado o la relación del mismo con los estudios cursados, condiciona las opiniones que tienen sobre el desarrollo de su incorporación al mundo laboral.

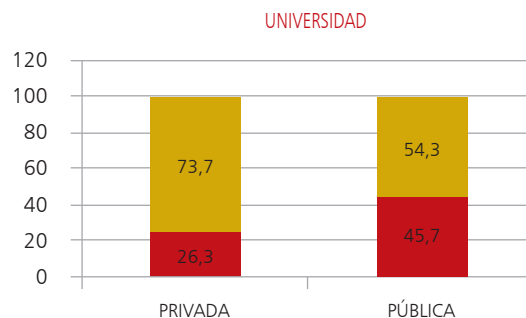
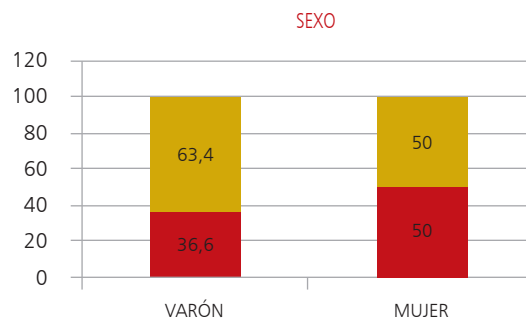
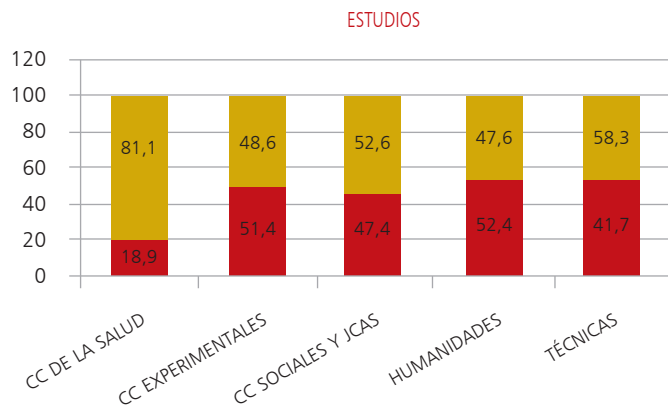
Aquellos titulados que se encuentran trabajando en la actualidad muestran un grado de satisfacción notablemente más elevado que los que desarrollan actividades de carácter formativo. Dentro de los que trabajan, se observan igualmente diferencias, mostrándose más satisfechos con los logros conseguidos en su incipiente carrera profesional los que han conseguido su puesto con posterioridad a la finalización de los estudios que aquellos que trabajan en la misma empresa que lo hacían durante los últimos años de carrera.

Mercado laboral y titulados universitarios

2.4.4.4 Las expectativas de cambio

BÚSQUEDA DE EMPLEO	SI	NO
TOTAL	44,2	55,8
SEXO		
Varón	36,6	63,4
Mujer	50	50
UNIVERSIDAD		
Privada	26,3	73,7
Pública	45,7	54,3
ESTUDIOS		
CC de la salud	18,9	81,1
CC experimentales	51,4	48,6
CC sociales y jcas	47,4	52,6
Humanidades	52,4	47,6
Técnicas	41,7	58,3
CICLO		
Corto	47	53
Largo	42,1	57,9

(Fuente: estudio ACCENTURE)



■ NO ■ SÍ

informes y estudios

Una causa que puede estar incidiendo en la satisfacción actual de los jóvenes profesionales es su deseo de cambio de empleo. De hecho, cerca de la mitad (44%) siguen buscando trabajo -de los cuales, las dos terceras partes posee trabajo-, buscando fundamentalmente una mejora salarial o un empleo que se ajuste a la carrera estudiada.

En el proceso de búsqueda destaca el cambio de estrategias experimentadas desde que buscaron el primer empleo. En aquella ocasión, eran los contactos personales el medio más utilizado relegando el envío de currículum a un segundo plano, mientras que en esta ocasión es éste último el que gana protagonismo frente a los primeros.

La búsqueda de empleo resulta en muchos casos infructuosa, tal y como demuestra el elevado tiempo medio de búsqueda de empleo (en torno a siete meses y medio de promedio).

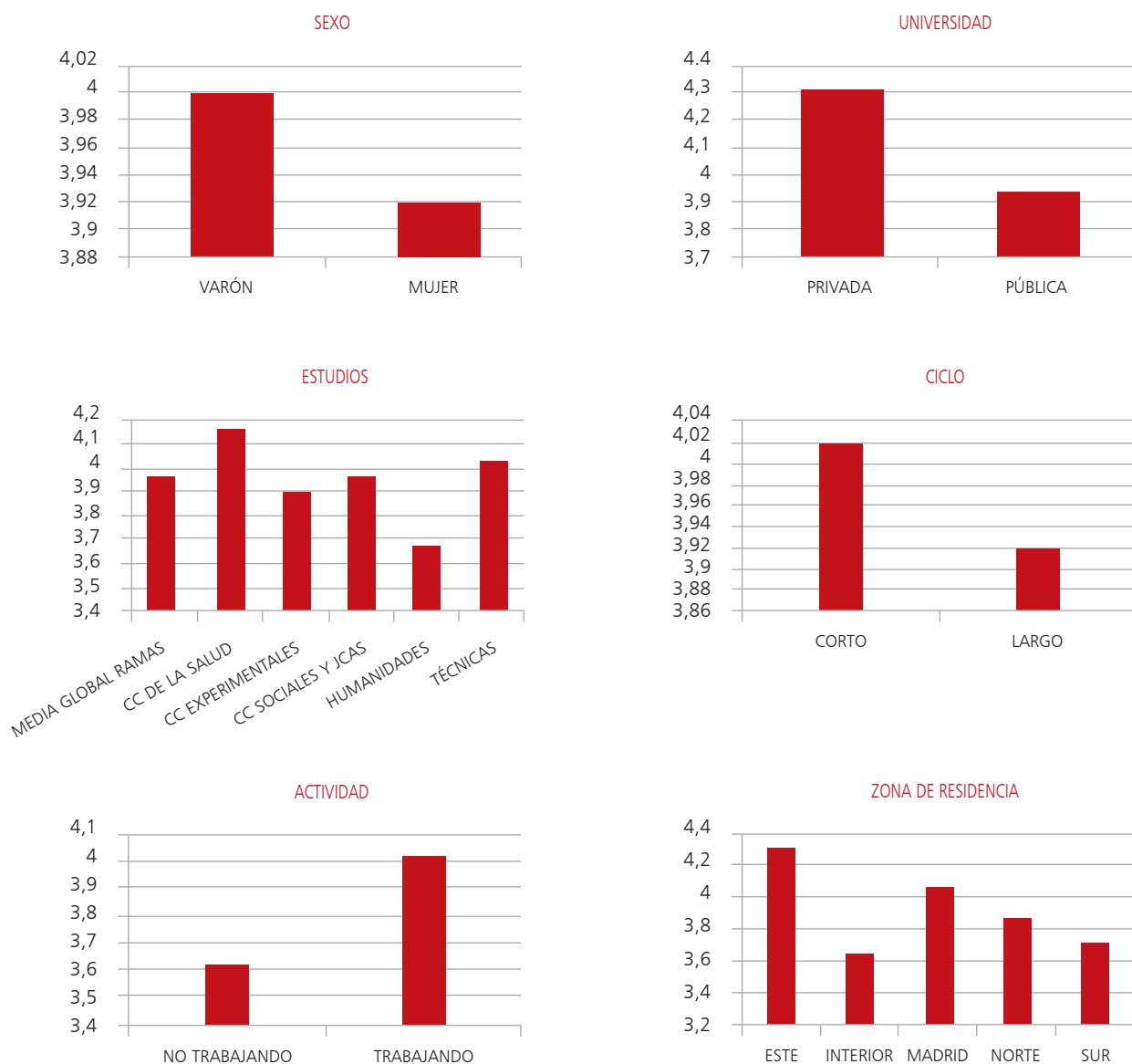
2.4.5 EL MERCADO EMPRESARIAL

2.4.5.1 Valoración del tejido empresarial

VALORACIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL (*)			
SEXO		CICLO	
Varón	4	Corto	4,02
Mujer	3,92	Largo	3,92
UNIVERSIDAD		ACTIVIDAD	
Privada	4,31	No trabajando	3,62
Pública	3,93	Trabajando	4,02
ESTUDIOS		ZONA DE RESIDENCIA	
Media global ramas	3,96	Este	4,3
CC de la salud	4,16	Interior	3,63
CC experimentales	3,9	Madrid	4,04
CC sociales y jcas	3,96	Norte	3,85
Humanidades	3,66	Sur	3,7
Técnicas	4,02		

(Fuente: estudio ACCENTURE)

Mercado laboral y titulados universitarios



La valoración que los titulados universitarios hacen del tejido empresarial español es moderadamente positiva, si bien con una fuerte polarización de las opiniones al respecto. Así, mientras que en torno a una cuarta parte de los entrevistados tienen una visión positiva del ámbito empresarial de España, otro porcentaje similar mantiene posiciones contrarias.

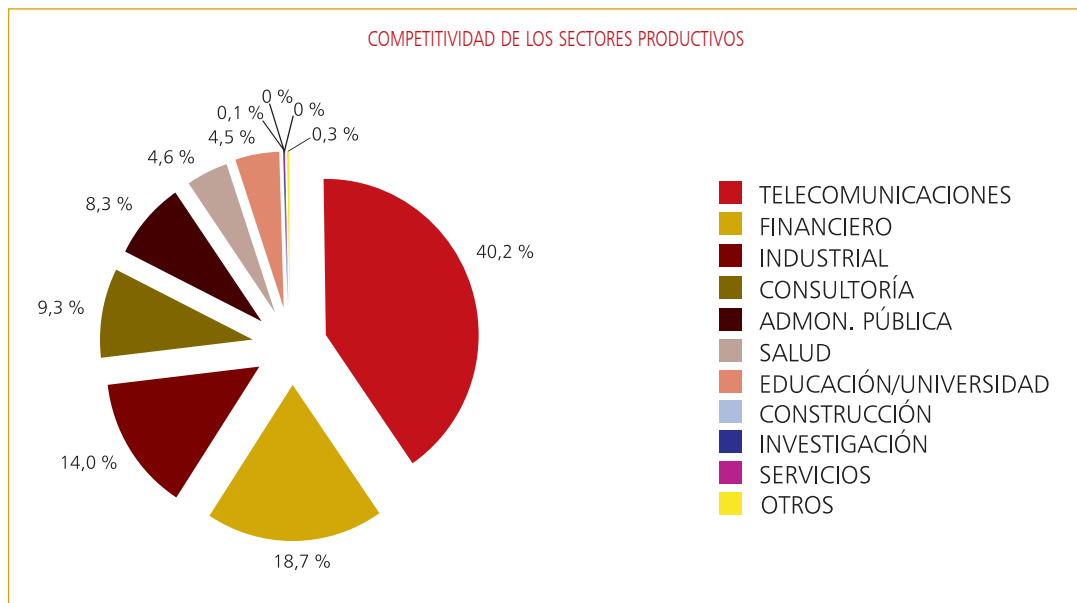
informes y estudios

Tomando como referencia la valoración global del tejido empresarial, se pueden diferenciar dos bloques. Por un lado, con una valoración superior a la otorgada de forma global, se situarían la cualificación y preparación del personal de las empresas (directivos y trabajadores) y el nivel tecnológico de las mismas, mientras que por otro (con menor valoración) se encuadrarían las políticas empresariales (dimensionamiento, globalización, formación, I + D, de personal, etc.).

2.4.5.2 Competitividad y atractivo de los sectores

PERCEPCIÓN DE LA COMPETITIVIDAD DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS			
Telecomunicaciones	40,2	Educación/Universidad	4,5
Financiero	18,7	Construcción	0,1
Industrial	14	Investigación	0
Consultoría	9,3	Servicios	0
Admón. Pública	8,3	Otros	0,3
Salud	4,6		

(Fuente: estudio ACCENTURE)



La competitividad se define como la capacidad de competir o soportar la competencia, por lo tanto, se debe entender, como la capacidad que tienen las empresas para conseguir mayores mercados y mejores condiciones de venta de sus productos.

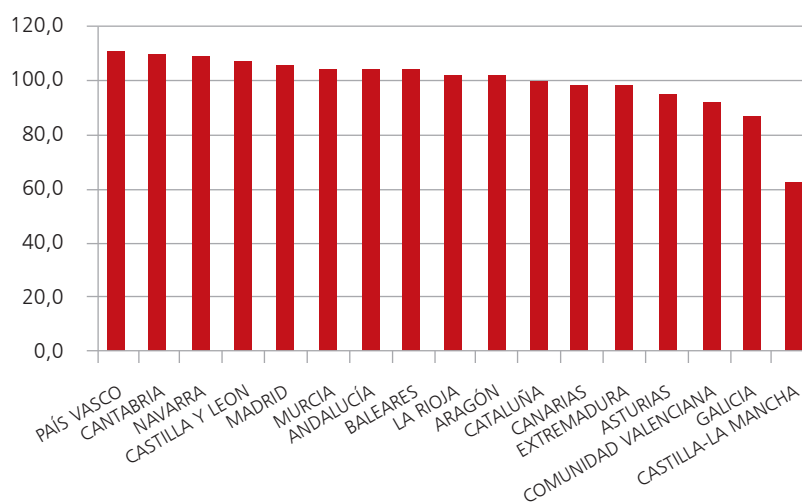
Mercado laboral y titulados universitarios

En opinión de los jóvenes profesionales, el sector de las Telecomunicaciones es, con diferencia, el sector más competitivo. Le siguen el financiero, el industrial y la consultoría.

2.4.6 DESAJUSTE ENTRE DEMANDA Y OFERTA DE EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CC.AA. (PERIODO MAYO 2005-ABRIL 2006)

ESPAÑA=100	TOTAL OEMP	ESPAÑA=100	TOTAL OEMP
PAÍS VASCO	111,1	ARAGÓN	102,4
CANTABRIA	109,3	CATALUÑA	99,1
NAVARRA	108,7	CANARIAS	98,1
CASTILLA Y LEÓN	107,4	EXTREMADURA	97,9
MADRID	105,7	ASTURIAS	95,0
MURCIA	104,2	COMUNIDAD VALENCIANA	91,8
ANDALUCÍA	103,8	GALICIA	87,5
BALEARES	103,4	CASTILLA-LA MANCHA	63,2
LA RIOJA	102,5		

(Fuente: INEM)



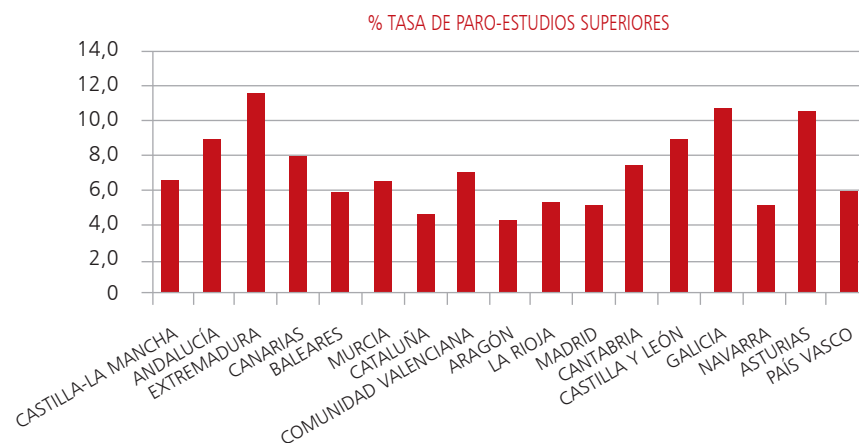
Se observa que un total de 10 regiones españolas tienen un desajuste superior a la media de España en puestos de trabajo de alta cualificación (especialmente elevado en el País Vasco, Cantabria, Navarra, Castilla y León y Madrid). Por el contrario, Cataluña, Canarias, Extremadura, Asturias, Comunidad Valenciana, Galicia y Castilla-La Mancha presentan un menor exceso relativo de demanda de puestos de alta cualificación (en relación a la oferta de dichos puestos realizada por las empresas) que la media española.

2.4.7 PORCENTAJE DE POBLACIÓN PARADA CON ESTUDIOS SUPERIORES Y TASA DE PARO DE DICHA POBLACIÓN

	% POBLACIÓN PARADA CON ESTUDIOS SUPERIORES	TASA DE PARO
CASTILLA-LA MANCHA	16,3	6,5
ANDALUCÍA	16,7	9,0
EXTREMADURA	17,1	11,5
CANARIAS	18,5	8,0
BALEARES	19,3	6,0
MURCIA	20,0	6,4
CATALUÑA	21,3	4,6
COMUNIDAD VALENCIANA	22,4	6,9
ARAGÓN	25,0	4,3
LA RIOJA	27,2	5,3
MADRID	29,7	5,2
CANTABRIA	31,3	7,5
CASTILLA Y LEÓN	32,7	8,9
GALICIA	33,8	10,6
NAVARRA	36,5	5,1
ASTURIAS	37,2	10,4
PAÍS VASCO	37,8	5,9
ESPAÑA	23,2	6,8

(Fuente: INE)

Mercado laboral y titulados universitarios



El desajuste entre oferta y demanda de puestos de alta cualificación también se puede traducir en paro de la población con estudios superiores. Como se observa en el cuadro, el porcentaje de población parada con estudios superiores en el País Vasco, Asturias, Navarra, Galicia, Castilla y León o Cantabria es relativamente elevado y claramente superior a la de España.

En cambio, en sentido contrario, destaca la baja proporción de parados altamente formados en Castilla-La Mancha, Andalucía, Extremadura, y los archipiélagos canario y balear. Asimismo se puede observar cómo la tasa de paro para la población formada era mínima en Aragón, Cataluña, Navarra, Madrid o La Rioja, con una incidencia general de la tasa de paro menor que la de España, mientras que los mayores valores se daban justamente en los territorios con peor comportamiento relativo del mercado de trabajo, esto es, Extremadura, Galicia, Asturias, Andalucía y Castilla y León.

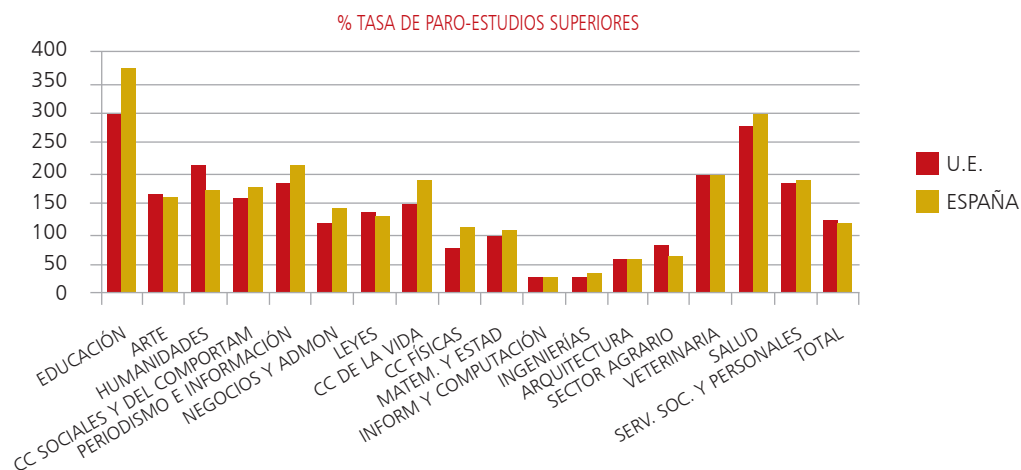
2.5 COMPARATIVA DE LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA CON LA DE OTROS PAÍSES

2.5.1 DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS POR ÁMBITOS DE ESTUDIO

	UNIÓN EUROPA		ESPAÑA	
	% SOBRE EL TOTAL	MUJERES POR CADA 100 HOMBRES	% SOBRE EL TOTAL	MUJERES POR CADA 100 HOMBRES
EDUCACIÓN	9,6	300,1	8,6	371,8
ARTE	3,8	162	4,3	155
HUMANIDADES	8,8	210,4	6,2	168,1
CC SOCIALES Y DEL COMPORTAM	8,7	159,4	7,6	172
PERIODISMO E INFORMACIÓN	1,7	177,9	1,6	209,5
NEGOCIOS Y ADMON	17	117,3	17,1	138,1
LEYES	5,6	131,8	6,9	127,1
CC DE LA VIDA	2,4	151,9	1,9	188,8
CC FÍSICAS	2,5	72,1	2,6	107,9
MATEM. Y ESTAD	1,3	89,1	0,8	104,8
INFORM Y COMPUTACIÓN	4,8	25	7,9	28,5
INGENIERÍAS	9	23,1	11,8	32,1
ARQUITECTURA	4	54,5	4,9	57,1
SECTOR AGRARIO	1,6	77,4	1,8	64
VETERINARIA	0,4	189,9	0,6	192,3
SALUD	9,5	277,4	8,1	295,6
SERV. SOC. Y PERSONALES	5,7	180,2	6,3	185
TOTAL	100	121,1	100	116,6

(Fuente: Eurostat)

Mercado laboral y titulados universitarios



Se muestra en este punto la distribución en 2004 de los estudiantes universitarios por ámbitos de estudio para la Unión Europea de los 25 y para España, y la participación relativa de hombres y mujeres en cada uno de estos ámbitos. El área más destacada es el de negocios y administración (empresariales, económicas, etc.) que tiene un peso similar en la Unión Europea y en España. También tienen relevancia otros ámbitos, como las ingenierías, la salud o la educación. Si se compara España con la Unión Europea, destaca la menor importancia relativa en nuestro país de los estudiantes matriculados en educación, humanidades, ciencias sociales y del comportamiento, ciencias de la vida, matemáticas y estadística, y el campo de la salud. En cambio, en España, proporcionalmente hay más estudiantes de arte, leyes, informática y computación, ingenierías, arquitectura y servicios sociales y personales; el resto de campos tienen un peso similar en la Unión Europea y en España.

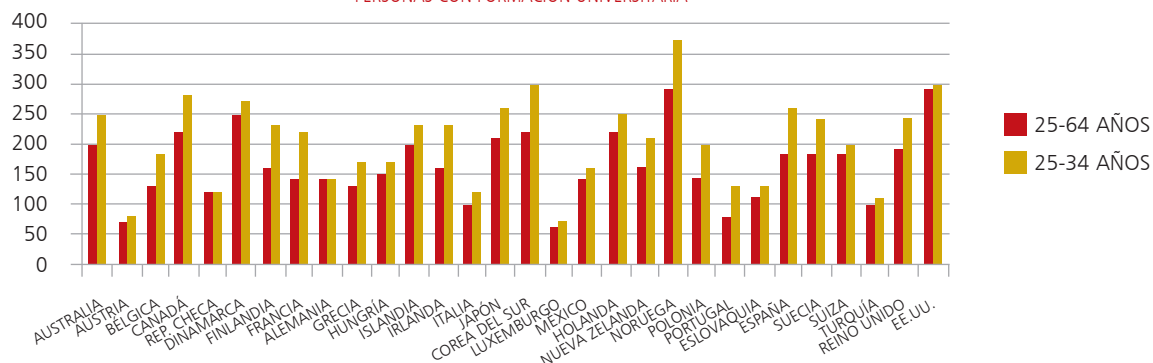
En cuanto a la participación por sexo de los estudiantes universitarios, según los diferentes ámbitos de estudio, cabe destacar la sobrerrepresentación (en relación a la media) de las mujeres, principalmente en el campo de la educación y de la salud, mientras que, en sentido contrario, son los ámbitos de informática y computación, ingenierías y arquitectura donde la participación femenina es menor. Por otro lado, también hay que destacar que en España, a diferencia de los que ocurre en la Unión Europea, las mujeres son mayoría respecto de los hombres en ciencias físicas y matemáticas y estadística, aunque su participación relativa es menor que en la media de enseñanzas terciarias.

2.5.2 PERSONAS CON FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN LA OCDE, EN RELACIÓN AL TOTAL DE POBLACIÓN (EN %), SEGÚN TRAMOS DE EDAD EN 2003

	25-64 AÑOS	25-34 AÑOS		25-64 AÑOS	25-34 AÑOS
AUSTRALIA	20	25	LUXEMBURGO	6	7
AUSTRIA	7	8	MÉXICO	14	16
BÉLGICA	13	18	HOLANDA	22	25
CANADÁ	22	28	NUEVA ZELANDA	16	21
REP. CHECA	12	12	NORUEGA	29	37
DINAMARCA	25	27	POLONIA	14	20
FINLANDIA	16	23	PORTUGAL	8	13
FRANCIA	14	22	ESLOVAQUIA	11	13
ALEMANIA	14	14	ESPAÑA	18	26
GRECIA	13	17	SUECIA	18	24
HUNGRÍA	15	17	SUIZA	18	20
ISLANDIA	20	23	TURQUÍA	10	11
IRLANDA	16	23	REINO UNIDO	19	24
ITALIA	10	12	EE.UU.	29	30
JAPÓN	21	26	OCDE	16	20
COREA DEL SUR	22	30			

(Fuente: OCDE, Education at a glance, 2005)

PERSONAS CON FORMACIÓN UNIVERSITARIA



Mercado laboral y titulados universitarios

Se observan diferencias destacables entre los países de la OCDE, pero en general estas proporciones son mayores en cada país que las analizadas anteriormente teniendo en cuenta un rango de población mayor. Así, la media de la OCDE sería cuatro puntos mayor (20%). Entre los países con mayor índice se encontrarían Corea del Sur, Noruega y Canadá; entre los de menor índice se encontrarían Austria, Luxemburgo y Turquía.

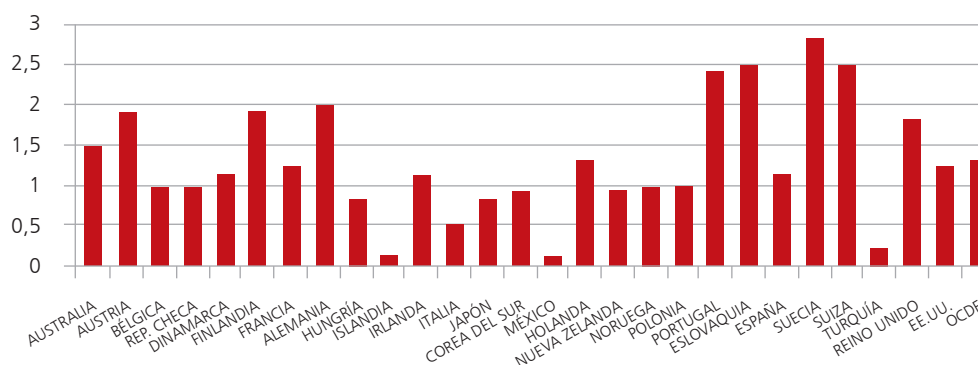
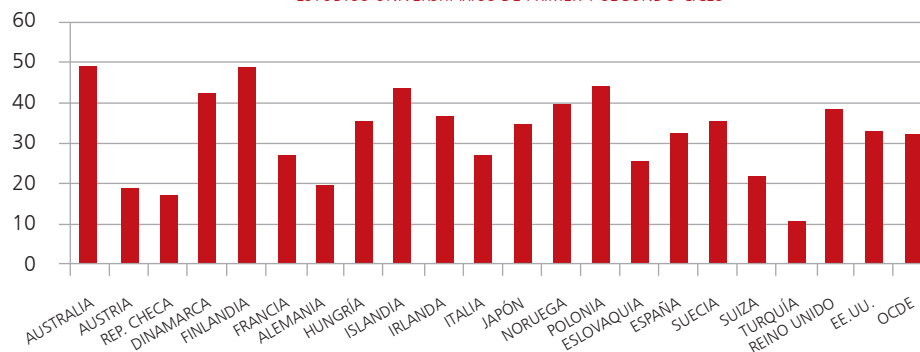
Lo más importante de este punto es observar cuáles son aquellos países donde el porcentaje de personas con nivel universitario entre las generaciones más jóvenes supera por más puntos el índice medido tomando en cuenta el rango de población entre 25 y 64 años. Y esta diferencia es particularmente pronunciada en Francia, Japón, Corea del sur y España, donde el 18% mencionado anteriormente si se tenía en cuenta la población con estudios universitarios entre 25 y 64 años pasa a ser del 26% si se considera a la generación entre 25 y 34 años.

2.5.3 TASA DE GRADUACIÓN EN LA OCDE EN 2003 (EN %)

	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO	DOCTORADO		ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO	DOCTORADO
AUSTRALIA	49	1,5	LUXEMBURGO	nd	nd
AUSTRIA	19	1,9	MÉXICO	nd	0,1
BÉLGICA	nd	1	HOLANDA	nd	1,3
CANADÁ	nd	nd	NUEVA ZELANDA	nd	0,9
REP. CHECA	17	1	NORUEGA	39,8	1
DINAMARCA	42,2	1,1	POLONIA	44,1	1
FINLANDIA	48,7	1,9	PORTUGAL	nd	2,4
FRANCIA	26,7	1,2	ESLOVAQUIA	25,2	2,5
ALEMANIA	19,5	2	ESPAÑA	32,1	1,1
GRECIA	nd	nd	SUECIA	35,4	2,8
HUNGRÍA	35,2	0,8	SUIZA	21,6	2,5
ISLANDIA	43,1	0,1	TURQUÍA	10,5	0,2
IRLANDA	36,8	1,1	REINO UNIDO	38,2	1,8
ITALIA	26,7	0,5	EE.UU.	32,9	1,2
JAPÓN	34,2	0,8	OCDE	32,2	1,3
COREA DEL SUR	nd	0,9			

(Fuente: OCDE, Education at a glance, 2005)

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO



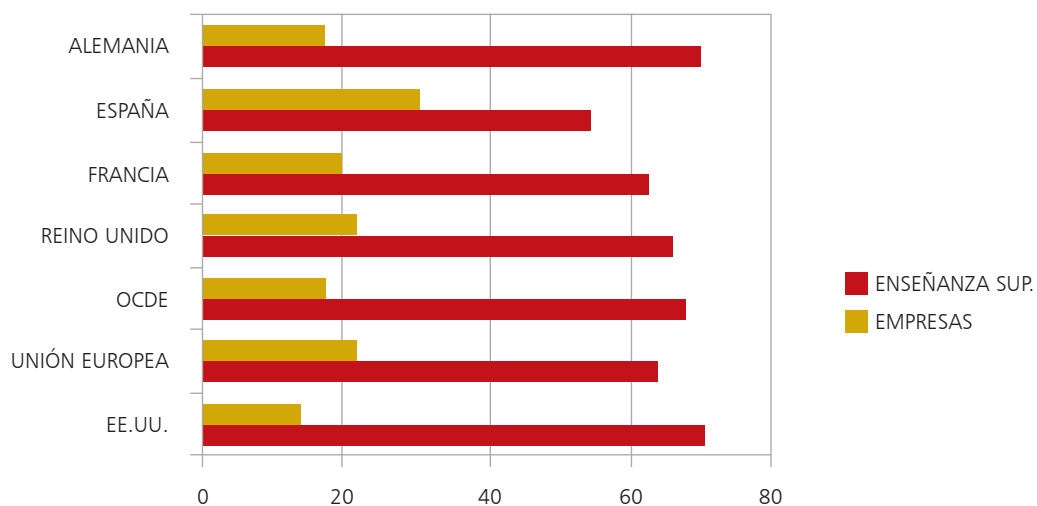
En el caso de estudios universitarios de primer y segundo ciclo, la tasa de graduación, es decir, la proporción de graduados respecto de las personas en edad típica de graduación, iba de menos del 20% (Austria, República Checa, Alemania y Turquía) a más del 40% (Australia, Dinamarca, Finlandia, Islandia y Polonia). En el caso de los estudios de doctorado, el porcentaje de población que se graduaba como doctores en la edad correspondiente iba desde el 0,1% (Islandia, México) hasta el 2,8% (Suecia y Eslovaquia), el 2,5% (Suiza) o el 2,4% (Portugal). En el primer indicador España alcanzaba un valor del 32,1%, similar al de la media de la OCDE (32,2%), y en el caso del doctorado su tasa de graduación era del 1,1%, dos décimas menos que la de la OCDE (1,3%). Una de las características más comunes observadas es que cuanto menor es la duración de los estudios mayor es la tasa de graduación obtenida.

2.6 LA INVESTIGACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES

2.6.1 PARTICIPACIÓN DE LOS GASTOS EN I+D DEL SECTOR EMPRESARIAL Y DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR (% SOBRE EL TOTAL DE GASTOS EN I+D EN EL AÑO 2003)

	EMPRESAS	ENSEÑANZA SUP.
EE.UU.	70,2	13,7
UNIÓN EUROPEA	63,3	21,5
OCDE	67,7	17,4
REINO UNIDO	65,7	21,4
FRANCIA	62,6	19,4
ESPAÑA	54,1	30,3
ALEMANIA	69,7	16,9

(Fuente: OCDE)

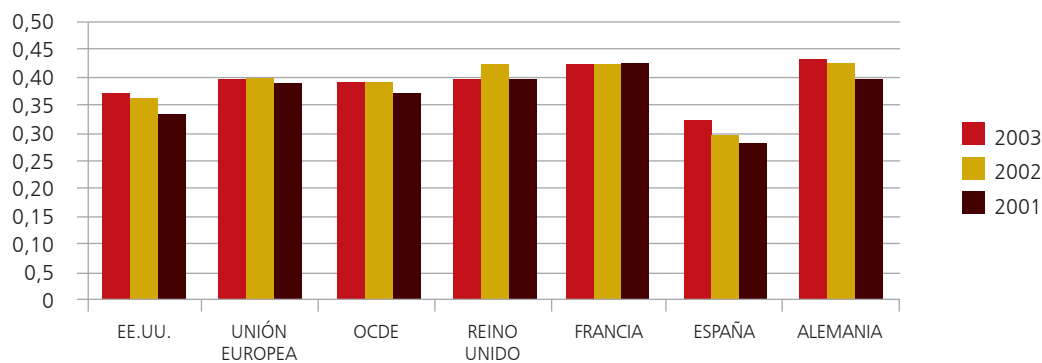


La participación de la Universidad en el total de gastos de I+D fue en España del 30,3% en 2003. Por lo tanto, el gasto es claramente superior al de otros países de la OCDE como Francia (19,4%), Alemania (16,9%) y EE.UU. (13,7%).

2.6.2 EVOLUCIÓN DEL ESFUERZO EN I+D DEL SECTOR DE ENSEÑANZA SUPERIOR (GASTOS EN I+D EN % DEL PIB)

	2003	2002	2001
EE.UU.	0,37	0,36	0,33
UNIÓN EUROPEA	0,40	0,40	0,39
OCDE	0,39	0,39	0,37
REINO UNIDO	0,40	0,42	0,40
FRANCIA	0,42	0,42	0,42
ESPAÑA	0,32	0,29	0,28
ALEMANIA	0,43	0,42	0,40

(Fuente: OCDE)



A pesar de que la participación de la universidad en el gasto total den I+D en España se sitúa por encima de la media europea, el esfuerzo en términos de PIB sigue estando por debajo de la media de la UE.

En los últimos años, el gasto en I+D del sector de la enseñanza superior en relación al PIB en España ha experimentado modificaciones. Desde el año 2000 y hasta el 2003 creció ininterrumpidamente hasta alcanzar el 0.32% del PIB.

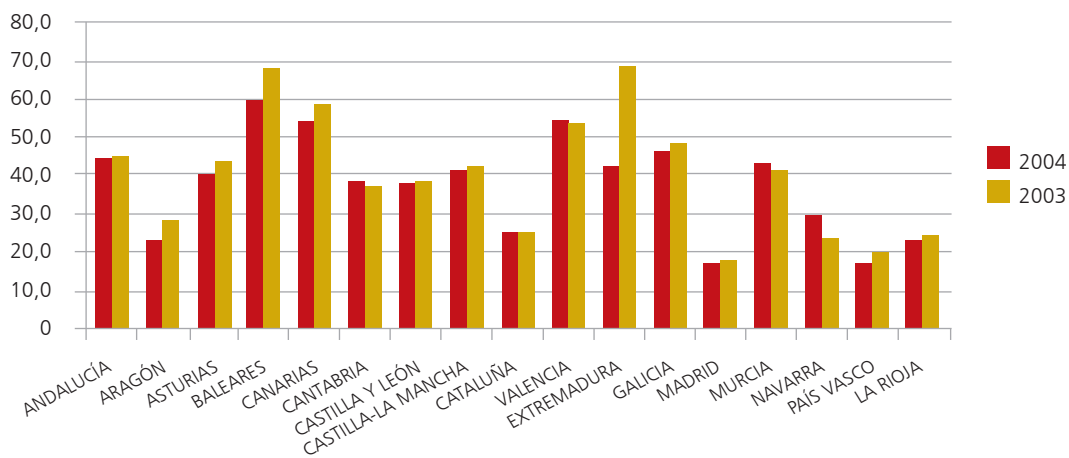
El gasto en relación al PIB se mantuvo por debajo de los gastos de otros países como Alemania, Francia, Reino Unido y Estados Unidos.

Mercado laboral y titulados universitarios

2.6.3 PORCENTAJE DEL GASTO UNIVERSITARIO EN I+D SOBRE EL TOTAL DEL GASTO EN I+D POR CC.AA EN LOS AÑOS 2003 Y 2004

	2004	2003	VARIACIÓN
ANDALUCÍA	44,2	44,7	-0,5
ARAGÓN	22,7	27,8	-5,1
ASTURIAS	39,6	43,5	-3,9
BALEARES	58,9	67,6	-8,7
CANARIAS	54,0	58,7	-4,6
CANTABRIA	38,0	36,9	1,1
CASTILLA Y LEÓN	37,6	38,1	-0,5
CASTILLA-LA MANCHA	41,2	42,2	-1,0
CATALUÑA	24,3	24,3	0,1
VALENCIA	54,0	53,2	0,7
EXTREMADURA	41,8	68,4	-26,6
GALICIA	46,4	47,8	-1,4
MADRID	17,1	17,6	-0,4
MURCIA	42,9	41,0	1,9
NAVARRA	30,0	23,3	6,7
PAÍS VASCO	17,0	19,4	2,4
LA RIOJA	23,1	23,9	-0,8

(Fuente: INE e Informe CYD 2006)



La participación relativa de la universidad como agente de I+D se ha debilitado en el último año. A pesar de que en el año 2004 el gasto universitario en I+D en ocho comunidades autónomas superase el 40% del gasto total regional en I+D, su participación en el gasto en I+D disminuyó en casi todas las comunidades con respecto al año 2003.

La reducción más importante de 2004 con respecto a 2003 se produjo en las comunidades de Extremadura e Islas Baleares. A pesar del descenso, Baleares sigue siendo la comunidad con mayor representación universitaria en los gastos regionales de I+D (54%). El aumento más significativo se produjo en la comunidad de Navarra, donde el porcentaje de gastos en I+D de universidades aumento en casi 7 puntos en 2004 con respecto a 2003.

2.6.4 PUBLICACIONES DE INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA A NIVEL INTERNACIONAL (% RESPECTO AL TOTAL. AÑO 2003)

	% PUBLICACIONES RESPECTO AL TOTAL	N.º PUBLICACIONES POR MILLÓN DE HABITANTES		% PUBLICACIONES RESPECTO AL TOTAL	N.º PUBLICACIONES POR MILLÓN DE HABITANTES
UE	38,3	639	FINLANDIA	1,0	1397
EE.UU.	31,1	809	GRECIA	0,8	525
JAPÓN	9,6	569	REP. CHECA	0,6	463
REINO UNIDO	8,5	1086	PORTUGAL	0,6	406
ALEMANIA	8,4	772	HUNGRÍA	0,6	412
FRANCIA	6,1	773	IRLANDA	0,4	697
ITALIA	4,6	611	ESLOVENIA	0,2	827
ESPAÑA	3,2	588	ESLOVAQUIA	0,2	303
HOLANDA	2,5	1177	LITUANIA	0,1	165
SUECIA	1,9	1642	ESTONIA	0,1	408
POLONIA	1,5	298	LETONIA	0,0	131
BÉLGICA	1,4	1017	CHIPRE	0,0	255
DINAMARCA	1,0	1457	LUXEMBURGO	0,0	248
AUSTRIA	1,0	959	MALTA	0,0	123

(Fuente: DG Investigación en Informe de Comisión Europea)

Mercado laboral y titulados universitarios



En 2003, los investigadores europeos publicaron un 38,3% de las publicaciones mundiales, ligeramente por debajo de su representación en 1997, mientras que EE.UU. fue responsable del 31,1% de las publicaciones.

España publicó el 3,2% de los documentos totales, y se consolidó como el quinto país europeo y el décimo país mundial con mayor número de publicaciones. En el ranking europeo de publicaciones, Reino Unido con el 8,5% de los documentos mundiales, Alemania con el 8,4%, Francia con el 6,1% e Italia con el 4,6% preceden a España. Estos cuatro países concentraron el 70% de las publicaciones europeas.

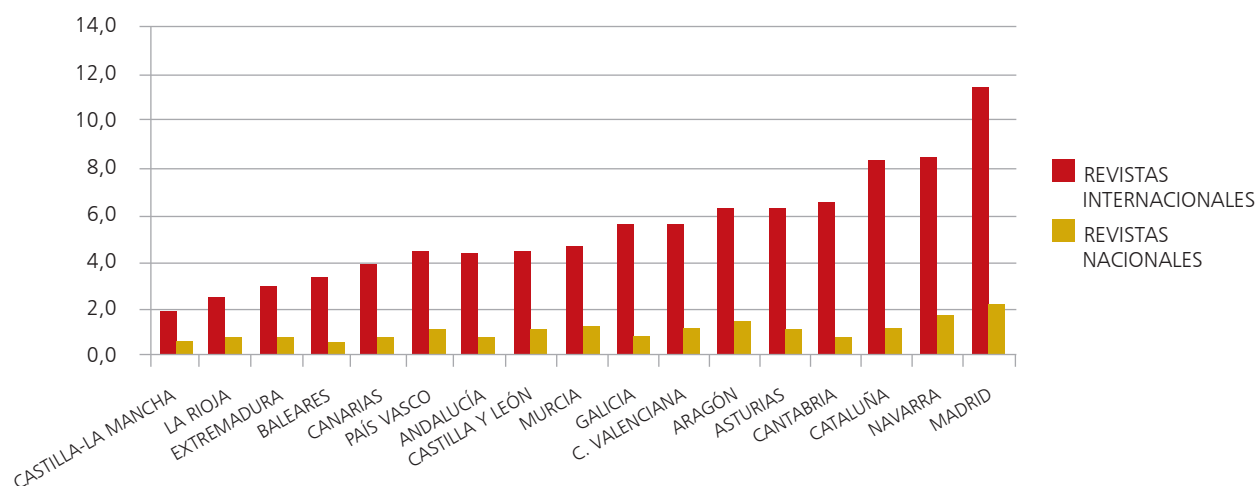
Si se analiza la producción científica por millón de habitantes, la situación de España no es tan favorable. En 2003 los investigadores españoles publicaron 588 documentos por millón de habitantes, lo que la sitúa en el puesto 15 del ranking mundial, nuevamente detrás de países como Reino Unido, Francia, Alemania e Italia.

2.6.5 MEDIA DE DOCUMENTOS POR MIL HABITANTES Y AÑO (PERIODO 2001-2003 POR CC.AA)

	REVISTAS INTERNACIONALES	REVISTAS NACIONALES		REVISTAS INTERNACIONALES	REVISTAS NACIONALES
C. LA MANCHA	1,9	0,5	GALICIA	5,5	0,8
LA RIOJA	2,4	0,8	C. VALENCIANA	5,5	1,0
EXTREMADURA	2,9	0,7	ARAGÓN	6,3	1,5
BALEARES	3,3	0,5	ASTURIAS	6,3	1,1
CANARIAS	3,9	0,7	CANTABRIA	6,5	0,7
PAÍS VASCO	4,4	1,0	CATALUÑA	8,3	1,0
ANDALUCÍA	4,3	0,8	NAVARRA	8,5	1,6
C. Y LEÓN	4,4	1,1	MADRID	11,5	2,2
MURCIA	4,7	1,2			

(Fuente: CINDOC con datos del SCI)

informes y estudios



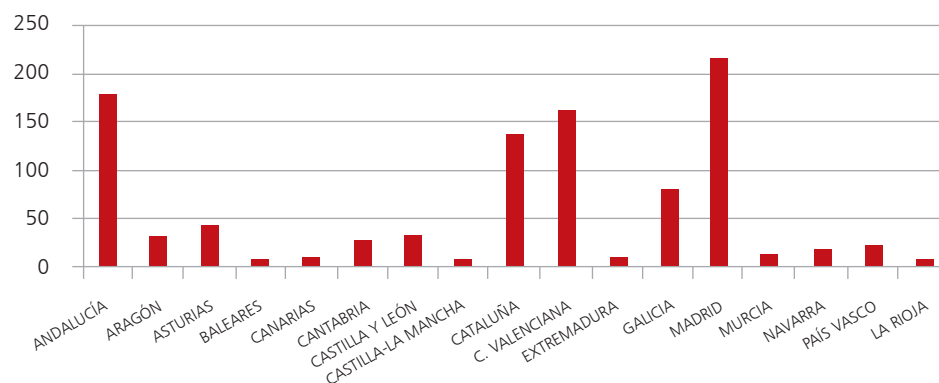
Por comunidades autónomas existen claras diferencias en el número de publicaciones. Tanto en revistas nacionales como internacionales, Madrid y Navarra fueron las comunidades con más publicaciones por habitante en el periodo 2001-2003. En el extremo opuesto, las comunidades de Castilla-La Mancha, La Rioja, Extremadura y Baleares (no alcanzaron las publicaciones por habitante y año).

2.6.6 PATENTES OEPM DE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS POR CC.AA (PERIODO 1999-2003)

	TOTAL OEPM		TOTAL OEPM
ANDALUCÍA	177	COMUNIDAD VALENCIANA	161
ARAGÓN	29	EXTREMADURA	8
ASTURIAS	40	GALICIA	77
BALEARES	5	MADRID	215
CANARIAS	7	MURCIA	12
CANTABRIA	24	NAVARRA	16
CASTILLA Y LEÓN	30	PAÍS VASCO	20
CASTILLA-LA MANCHA	4	LA RIOJA	5
CATALUÑA	136	TOTAL	966

(Fuente: OEPM E INFORME CYD 2006)

Mercado laboral y titulados universitarios



Destacan las universidades de Madrid, que en el periodo de 1999 a 2003 solicitaron 215 patentes a la OEPM, Andalucía, con 177, la Comunidad Valenciana, con 161 y Cataluña, con 136. Estas cuatro comunidades concentraron más del 70% de las patentes solicitadas por las universidades españolas a la OEPM en el periodo de 1999 a 2003.

2.7 EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

2.7.1 ASPECTOS A VALORAR EN LA RELACIÓN DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL CON LA ECONOMÍA Y LA SOCIEDAD

133

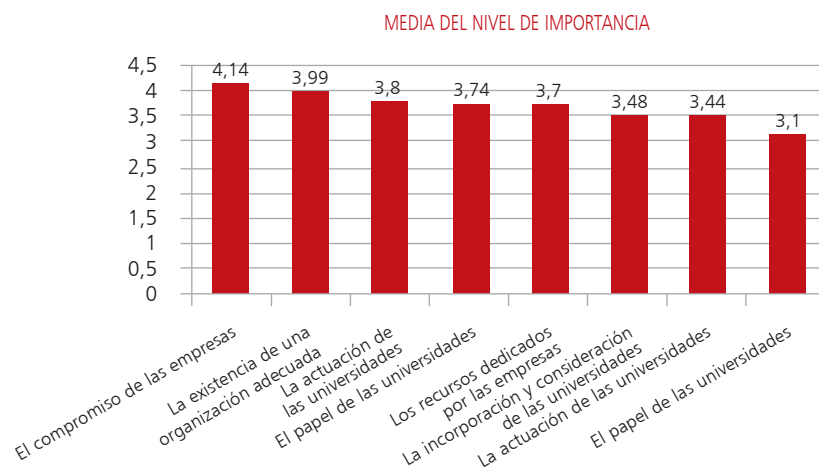
2.7.1.1 Marco general

Escala de 1 a 5; 1: nula importancia; 5: suma importancia	Nivel de importancia como posible respuesta (% de respuestas)		
	Media	Nula o poca importancia (1+2)	Muy o sumamente importante (4+5)
El compromiso de las empresas con el modelo de universidad como motor de desarrollo económico, entendido como la participación en el diseño de los planes de estudio, en los procesos de inserción laboral de los titulados o en la realización de programas de investigación conjunta, entre otros.	4,14	7,9	77,8
La existencia de una organización adecuada de las universidades para actuar como motor de desarrollo económico.	3,99	11,4	77,3
La actuación de las universidades españolas como motor de desarrollo económico.	3,8	10,4	64,3
El papel de las universidades como elemento de apoyo a las pequeñas y medianas empresas.	3,74	14,9	63,3

informes y estudios

Escala de 1 a 5; 1: nula importancia; 5: suma importancia	Nivel de importancia como posible respuesta (% de respuestas)		
	Media	Nula o poca importancia (1+2)	Muy o sumamente importante (4+5)
Los recursos dedicados por las empresas a las universidades en forma de donaciones, patrocinios, esponsorización y otros.	3,7	17,3	61,4
La incorporación y consideración de las universidades en la planificación estratégica del territorio.	3,48	15,9	49,5
La actuación de las universidades como factor de atracción para las inversiones externas en su región.	3,44	16,9	52
El papel de las universidades en políticas que retengan a los estudiantes en su región.	3,1	32,7	36,2

(Fuente: FUNDACIÓN CYD INFORME 2006)



Cabe destacar que todos los aspectos identificados superan el nivel promedio de importancia 3 y que, en todos los casos, el porcentaje de respuestas que considera el aspecto planteado como un problema de mucha o suma importancia supera al porcentaje que señala que es de poca o nula importancia. Este hecho subraya el consenso en la valoración de los aspectos considerados como debilidades existentes.

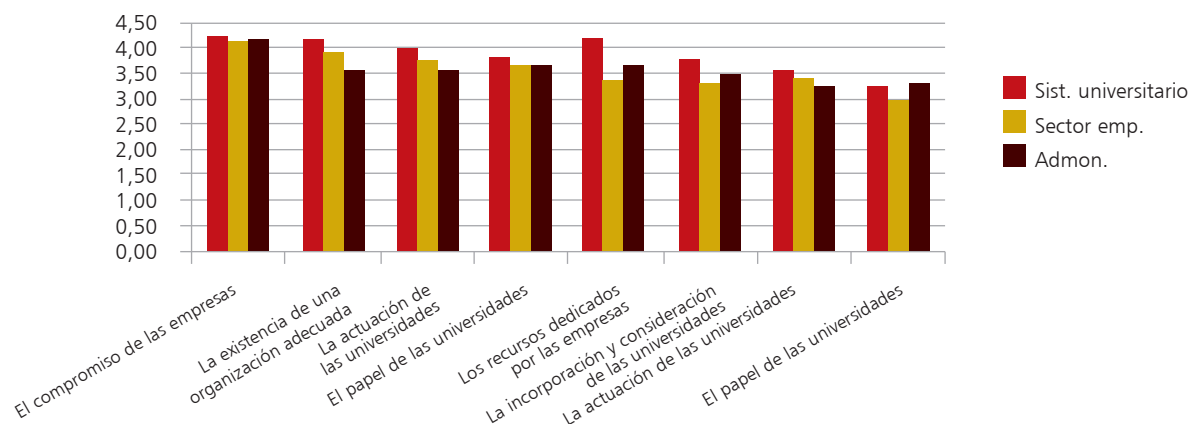
Mercado laboral y titulados universitarios

2.7.1.2 Marco general, diferenciación por colectivos

Escala de 1 a 5; 1: nula importancia; 5: suma importancia	Nivel de importancia como posible respuesta (% de respuestas)			
	TOTAL	Sist. Universitario	Sector emp.	Admón.
El compromiso de las empresas con el modelo de universidad como motor de desarrollo económico, entendido como la participación en el diseño de los planes de estudio, en los procesos de inserción laboral de los titulados o en la realización de programas de investigación conjunta, entre otros.	4,14	4,22	4,10	4,14
La existencia de una organización adecuada de las universidades para actuar como motor de desarrollo económico.	3,99	4,18	3,89	3,55
La actuación de las universidades españolas como motor de desarrollo económico.	3,80	3,97	3,73	3,57
El papel de las universidades como elemento de apoyo a las pequeñas y medianas empresas.	3,74	3,82	3,67	3,67
Los recursos dedicados por las empresas a las universidades en forma de donaciones, patrocinios, esponsorización y otros.	3,70	4,15	3,35	3,67
La incorporación y consideración de las universidades en la planificación estratégica del territorio.	3,48	3,75	3,28	3,50
La actuación de las universidades como factor de atracción para las inversiones externas en su región.	3,44	3,53	3,37	3,24
El papel de las universidades en políticas que retengan a los estudiantes en su región.	3,10	3,24	2,98	3,29

(Fuente: FUNDACIÓN CYD INFORME 2006)

informes y estudios



Si se atiende a las respuestas de los diferentes colectivos que se han especificado, una primera cuestión a destacar sería que los representantes del sistema universitario son los que, en todos los casos, valoran más intensamente como debilidades los aspectos considerados en el marco general. En segundo lugar, todos los colectivos consideran el aspecto sobre el compromiso de las empresas con el modelo de universidad como motor de desarrollo, como la debilidad principal. También hay consenso en los temas menos preocupantes, especialmente en el caso acerca del papel de la universidad en políticas que retengan a los estudiantes en su región.

En el colectivo vinculado al sector empresarial se ha de destacar, además, que no valora como importante el aspecto relativo al papel de la universidad en políticas que retengan a los estudiantes en su región y que, para ellos, en su ranking de importancia relativa, ocuparía una posición más elevada como debilidad el aspecto relacionado con la actuación de las universidades como factor de atracción para las inversiones externas en su región, aunque en cualquier caso éste es un tema que aún preocupa más a las propias universidades.

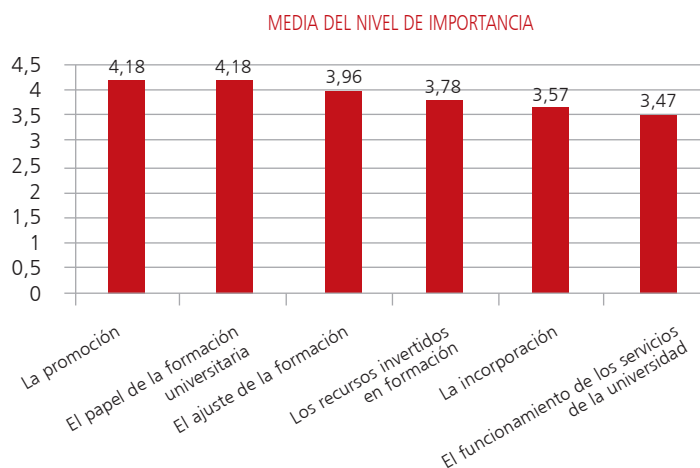
Finalmente, se puede constatar que para el colectivo vinculado a la administración pública es poco importante en términos relativos el aspecto relacionado con la existencia de una organización adecuada de las universidades como motor de desarrollo económico cuando, para el sistema universitario y el sector empresarial, éste es el segundo aspecto con mayor valoración.

Mercado laboral y titulados universitarios

2.7.1.3 Formación e inserción laboral

Escala de 1 a 5; 1: nula importancia; 5: suma importancia	Nivel de importancia como posible respuesta (% de respuestas)		
	Media	Nula o poca importancia (1+2)	Muy o sumamente importante (4+5)
La promoción por parte de la universidad española de las actitudes emprendedoras de estudiantes y profesores.	4,18	6,00	81,70
El papel de la formación universitaria como garantía de obtención de competencias y aptitudes, tales como formación, práctica, habilidades directivas, trabajo en equipo, idiomas o capacidad de análisis.	4,18	7,40	77,20
El ajuste de la formación de los titulados universitarios a los requerimientos de los puestos de trabajo.	3,96	8,90	67,80
Los recursos invertidos en formación por parte de las empresas y el recurso a las universidades como proveedoras de formación.	3,78	9,40	61,30
La incorporación de estudiantes y/o titulados en prácticas a las empresas.	3,57	14,40	53,00
El funcionamiento de los servicios de la universidad para la inserción laboral de los titulados (bolsas de trabajo, centros de orientación e información para el empleo, etc.)	3,47	15,40	48,10

(Fuente: Fundación CYD informe 2006)



informes y estudios

En todas las afirmaciones se supera el nivel medio de 3 y el porcentaje de respuestas que consideran los diversos aspectos planteados como temas de mucha o suma importancia supera al porcentaje de expertos que piensan que son de poca o nula importancia.

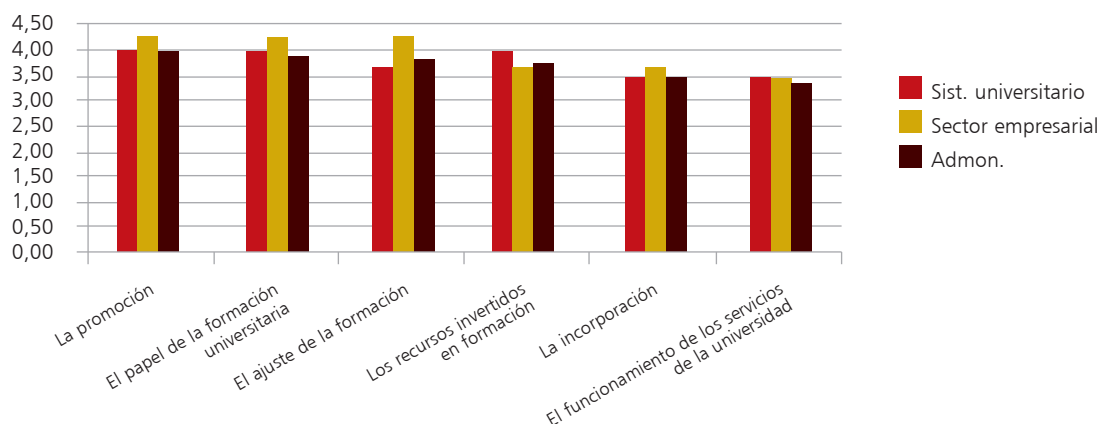
Hay dos aspectos que sobresalen al respecto al resto: en primer lugar, el relativo a la promoción por parte de la universidad española de las actitudes emprendedoras de estudiantes y profesores (puntuación media de 4,18 y casi un 82% de los expertos que valora esta cuestión como un tema de mucha o suma importancia) y, en segundo lugar, el papel de la formación universitaria como garantía de obtención de competencias y aptitudes, tales como formación práctica, habilidades directivas, trabajo en equipo, idiomas o capacidad de análisis (nivel medio de 4,18 y un 77,2% de las respuestas que lo consideran también una debilidad de mucha o suma importancia). Relacionado con este último punto, otro aspecto que se valora como un problema importante es el ajuste de la formación de los titulados universitarios a los requerimientos de los puestos de trabajo.

2.7.1.4 Formación e inserción laboral, diferenciados por colectivos

Escala de 1 a 5; 1: nula importancia; 5: suma importancia	Nivel de importancia como posible respuesta (% de respuestas)			
	Media	Sistema Universitario	Sector Empresarial	Admón.
LLa promoción por parte de la universidad española de las actitudes emprendedoras de estudiantes y profesores.	4,18	4,04	4,22	4,00
El papel de la formación universitaria como garantía de obtención de competencias y aptitudes, tales como formación, práctica, habilidades directivas, trabajo en equipo, idiomas o capacidad de análisis.	4,18	4,04	4,26	3,86
El ajuste de la formación de los titulados universitarios a los requerimientos de los puestos de trabajo.	3,96	3,62	4,20	3,75
Los recursos invertidos en formación por parte de las empresas y el recurso a las universidades como proveedores de formación.	3,78	4,04	3,60	3,67
La incorporación de estudiantes y/o titulados en prácticas a las empresas.	3,57	3,49	3,59	3,43
El funcionamiento de los servicios de la universidad para la inserción laboral de los titulados (bolsas de trabajo, centros de orientación e información para el empleo, etc.)	3,47	3,44	3,51	3,35

(Fuente: Fundación CYD informe 2006)

Mercado laboral y titulados universitarios



Una de las cuestiones más llamativas es que los encuestados del sistema universitario son los más críticos con los aspectos vinculados al comportamiento de las empresas. Para el colectivo universitario el aspecto valorado más críticamente sería el relativo a los recursos el aspecto valorado más críticamente sería el relativo a los recursos invertidos por las empresas en formación y el recurso de éstas a las universidades para formar a sus trabajadores.

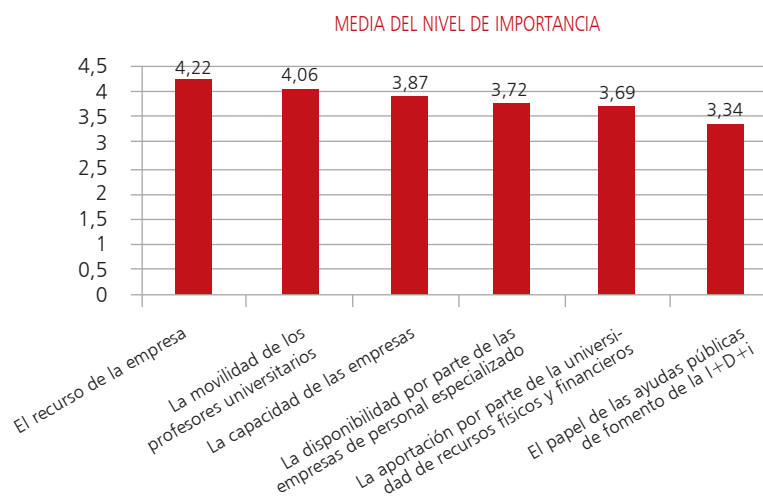
Por su parte, el colectivo empresarial se muestra particularmente crítico con la universidad al considerar como aspectos muy cuestionados el papel de la formación universitaria como garantía de obtención de competencias, el ajuste de la formación de los graduados a los requerimientos del puesto de trabajo o el fomento de la cultura emprendedora.

Los encuestados vinculados a la administración pública son, casi siempre, los menos críticos en todos los aspectos referidos a este apartado, excepto en el relacionado con el ajuste de la formación de los titulados a los requerimientos del puesto de trabajo y en el relativo a los recursos invertidos en formación por parte de las empresas y a la apelación a la universidad para proveer esta formación.

2.7.1.5 Transferencia de tecnología

Escala de 1 a 5; 1: nula importancia; 5: suma importancia	Nivel de importancia como posible respuesta (% de respuestas)		
	Media	Nula o poca importancia (1+2)	Muy o sumamente importante (4+5)
El recurso de la empresa a la universidad para realizar proyectos de investigación.	4,22	2,50	81,20
La movilidad de los profesores universitarios a las empresas y de personal investigador de las empresas a las universidades.	4,06	9,40	73,30
La capacidad de las empresas para llevar a cabo actividades de I+D y el establecimiento de relaciones de colaboración tecnológica con las universidades.	3,87	9,40	70,20
La disponibilidad por parte de las empresas de personal especializado para facilitar el establecimiento de relaciones de colaboración tecnológica con las universidades.	3,72	12,90	62,90
La aportación por parte de la universidad de recursos físicos y financieros para la creación de empresas de base tecnológica y la facilitación de la participación de su profesorado en ellas.	3,69	9,90	57,40
El papel de las ayudas públicas de fomento de la I+D+i en el establecimiento de relaciones de colaboración entre empresas y universidades.	3,34	22,30	44,60

(Fuente: FUNDACIÓN CYD INFORME 2006)



Mercado laboral y titulados universitarios

Nuevamente, todos los aspectos considerados superan el nivel medio de tres, lo cual quiere decir que son tenidos en cuenta como debilidades o aspectos mejorables. De manera paralela, también en todos los casos la proporción de expertos que considera el aspecto en cuestión como problema muy o sumamente importante supera ampliamente el porcentaje que valora el aspecto como un problema de nula o poca importancia.

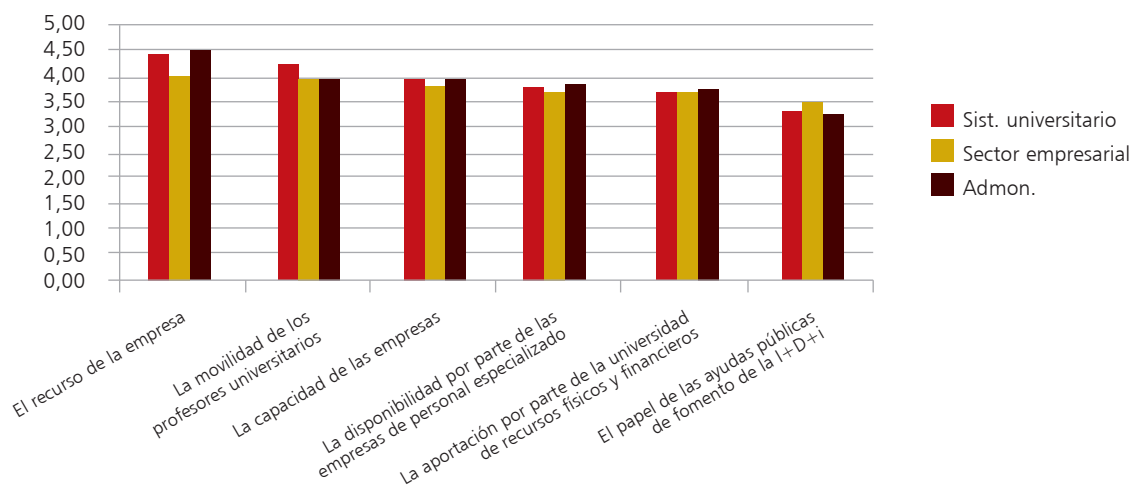
En cuanto a los aspectos valorados por los expertos como de mayor debilidad relativa, cabe destacar especialmente el referido al recurso de la empresa a la universidad para realizar proyectos de investigación (nivel medio como problema de 4,22 y un 81,2% de los encuestados que opinan que un aspecto de mucha o suma importancia). También se valora como un problema importante el aspecto relacionado con la movilidad de los profesores universitarios a las empresas y del personal investigador de las empresas a las universidades (nivel de importancia media del 4,06 y un 73,3% de los encuestados que valora este aspecto como de mucha o suma importancia). Un 70,2% de los expertos encuestados también valora como debilidad de mucha o suma importancia el aspecto relacionado con la capacidad de las empresas para llevar a cabo actividades de I+D y el establecimiento de relaciones de colaboración tecnológica con las universidades.

2.7.1.6 Transferencia de tecnología, diferenciación por colectivos

Escala de 1 a 5; 1: nula importancia; 5: suma importancia	Nivel de importancia como posible respuesta (% de respuestas)			
	Media	Sistema Universitario	Sector Empresarial	Admón.
El recurso de la empresa a la universidad para realizar proyectos de investigación.	4,22	4,41	3,94	4,55
La movilidad de los profesores universitarios a las empresas y de personal investigador de las empresas a las universidades.	4,06	4,17	3,93	4,00
La capacidad de las empresas para llevar a cabo actividades de I+D y el establecimiento de relaciones de colaboración tecnológica con las universidades.	3,87	3,97	3,75	4,00
La disponibilidad por parte de las empresas de personal especializado para facilitar el establecimiento de relaciones de colaboración tecnológica con las universidades.	3,72	3,76	3,69	3,81
La aportación por parte de la universidad de recursos físicos y financieros para la creación de empresas de base tecnológica y la facilitación de la participación de su profesorado en ellas.	3,69	3,68	3,66	3,71
El papel de las ayudas públicas de fomento de la I+D+i en el establecimiento de relaciones de colaboración entre empresas y universidades.	3,34	3,25	3,46	3,20

(Fuente: Fundación CYD informe 2006)

informes y estudios



La conclusión más relevante es que la unanimidad es máxima, mayor que la observada en los bloques referidos al marco general o a la formación e inserción laboral, en el sentido de que todos los colectivos coinciden en ranking de valoración relativa de los diferentes aspectos considerados.

142

El aspecto valorado como de mayor importancia por todos los colectivos es el que se refiere al recurso de las empresas a la universidad para realizar proyectos de investigación, y es particularmente de mucha o suma importancia para el colectivo de expertos vinculados a la administración pública (nivel medio de importancia de 4,55, el más alto de todos los aspectos de cualquier bloque) y para el vinculado al sistema universitario (4,41). La movilidad de profesores universitarios a las empresas y de personal investigador de las empresas a las universidades -el segundo aspecto considerado como más importante- tiene una valoración relativa mayor para el colectivo universitario que para los expertos vinculados a la administración pública y, para éstos, ligeramente superior que para el colectivo relacionado con el sector empresarial.

Mercado laboral y titulados universitarios

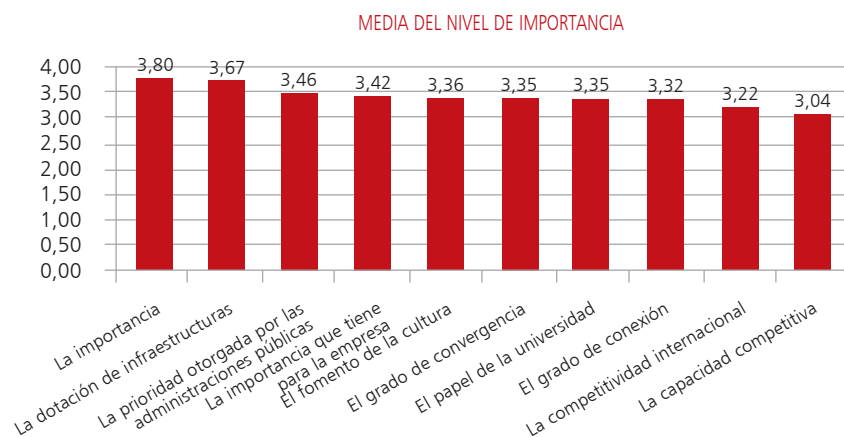
2.7.2 TENDENCIAS DETECTADAS EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL

2.7.2.1 Promedio del nivel de mejora relativa

Escala de 1 a 5; 1: nula importancia; 5: suma importancia	Nivel de importancia como posible respuesta (% de respuestas)			
	Media	Sistema Universitario	Sector Empresarial	Admón.
La importancia que tiene para la universidad su relación con la empresa.	3,80	5,5	24,3	69,8
La dotación de infraestructuras para la ciencia, la tecnología y la creación y transferencia de conocimiento.	3,67	6,0	29,7	60,9
La prioridad otorgada por las administraciones públicas a las políticas y recursos dirigidos al sistema universitario.	3,46	8,9	42,1	45,5
La importancia que tiene para la empresa su relación con la universidad.	3,42	6,0	48,0	45,6
El fomento de la cultura emprendedora en la universidad.	3,36	11,4	43,1	43,5
El grado de convergencia de las universidades españolas con los sistemas universitarios europeos.	3,35	15,4	29,2	48,5
El papel de la universidad como formadora de capital humano.	3,35	11,4	46,5	40,1
El grado de conexión entre la docencia, la investigación y la transferencia de tecnología.	3,32	10,9	46,0	40,6
La competitividad internacional de las universidades españolas.	3,22	15,4	44,6	35,2
La capacidad competitiva de la economía española a nivel internacional a partir de su sistema universitario.	3,04	19,8	51,0	24,8

(Fuente: Fundación CYD informe 2006)

informes y estudios



La primera conclusión es que en ninguna de las tendencias detectadas los expertos piensan que, en el año 2005, se ha producido un retroceso en términos agregados, y, por el contrario, se piensa que se ha mejorado sustancialmente en dos aspectos: la importancia que tiene para la universidad su relación con la empresa (casi un 70% considera que mejora significativamente) y la dotación de infraestructuras para la ciencia, la tecnología y la creación y transferencia de conocimiento (más de un 60% afirma que mejora o mejora significativamente). En relación con el primer aspecto, también puede resultar interesante subrayar el hecho de que la importancia que tiene para la empresa su relación con la universidad no presenta resultados tan positivos como a la inversa (ya que el 48% opina que no ha cambiado mientras que un porcentaje menor, el 45,6%, cree que ha mejorado).

El comportamiento relativo menos valorado se detecta en la tendencia 9, sobre la capacidad competitiva de la economía española a nivel internacional a partir de sus sistema universitario, que obtiene un nivel de aproximadamente 3, es decir, que ni mejora ni empeora (más de la mitad de los encuestados opina así, frente a un casi 25% que afirma que mejora y un 20% que opina que empeora); y un caso bastante similar ocurre con la tendencia 8, sobre la competitividad internacional de las universidades españolas, que con una valoración media del 3,22 y con un 15,4% de los expertos que opina que empeora, por un 44,6% que cree que no experimenta cambios, es la segunda tendencia con un comportamiento relativo menos positivo en el año 2005.

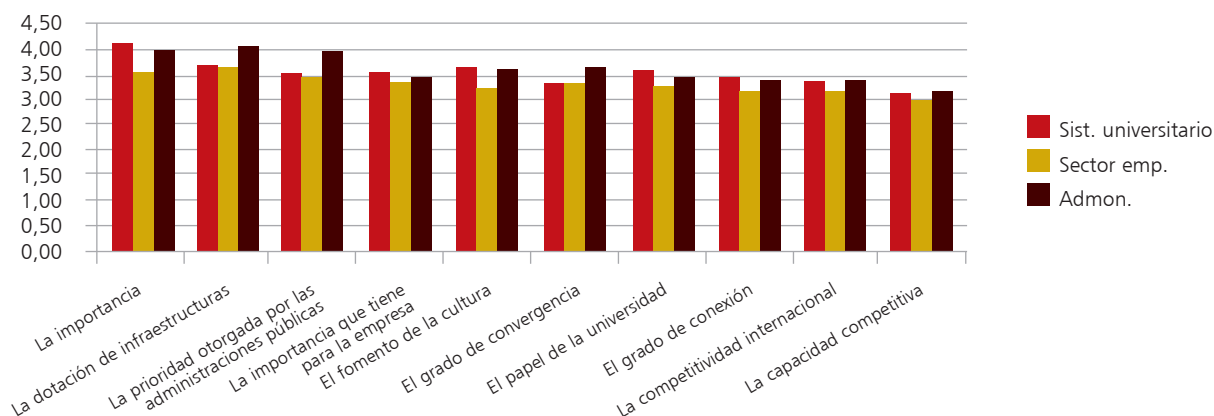
En el caso de las tendencias 4 y 7, sobre el papel de la universidad como formadora de capital humano y el grado de conexión entre la docencia, la investigación y la transferencia de tecnología, cabe destacar que son mayoría los que piensan que no hay cambios respecto a los que opinan que hay mejora; por el contrario, en el caso de la prioridad otorgada por las administraciones públicas a las políticas y recursos dirigidos al sistema universitario, un 45,5% cree que mejora por un 42,1% que opina que no cambia, mientras que ambos porcentajes están igualados en la tendencia acerca del fomento de la cultura emprendedora en la universidad. Finalmente, en relación al grado de convergencia de las universidades españolas con los sistemas universitarios europeos, un 15,4% cree que empeora y un 48,5% que mejora.

Mercado laboral y titulados universitarios

2.7.2.2 Diferenciación por colectivos

Escala de 1 a 5; 1: nula importancia; 5: suma importancia	Nivel de importancia como posible respuesta (% de respuestas)			
	Media	Sistema Universitario	Sector Empresarial	Admón.
La importancia que tiene para la universidad su relación con la empresa.	3,80	4,08	3,54	3,90
La dotación de infraestructuras para la ciencia, la tecnología y la creación y transferencia de conocimiento.	3,67	3,66	3,60	4,05
La prioridad otorgada por las administraciones públicas a las políticas y recursos dirigidos al sistema universitario.	3,46	3,44	3,41	3,95
La importancia que tiene para la empresa su relación con la universidad.	3,42	3,53	3,32	3,48
El fomento de la cultura emprendedora en la universidad.	3,36	3,60	3,21	3,57
El grado de convergencia de las universidades españolas con los sistemas universitarios europeos.	3,35	3,30	3,34	3,62
El papel de la universidad como formadora de capital humano.	3,35	3,56	3,23	3,45
El grado de conexión entre la docencia, la investigación y la transferencia de tecnología.	3,32	3,50	3,16	3,38
La competitividad internacional de las universidades españolas.	3,22	3,37	3,12	3,37
La capacidad competitiva de la economía española a nivel internacional a partir de su sistema universitario.	3,04	3,09	2,94	3,16

(Fuente: Fundación CYD informe 2006)



Lo que más llama la atención es que no hay una unanimidad tan evidente entre los diferentes ámbitos como la observada en los anteriores apartados. Generalmente, las mejores valoraciones las otorga el colectivo vinculado a la administración pública, especialmente en los casos que más le incumben, como pueden ser las tendencias relativas a la prioridad otorgada por las administraciones públicas a las políticas y recursos dirigidos al sistema universitario y a la dotación de infraestructuras para la ciencia, la tecnología y la creación y transferencia de conocimiento; y también cree en mayor proporción que el colectivo empresarial o universitario que en el grado de convergencia de las universidades españolas con los sistemas universitarios europeos se está mejorando.

Igualmente, como criterio general, se puede afirmar que son los expertos vinculados al sector empresarial los que otorgan las valoraciones más bajas, entre las que destaca el valor por debajo de 3 con el que puntúan a la capacidad competitiva de la economía española a nivel internacional a partir de su sistema universitario, lo cual quiere decir que para ellos, en este aspecto, en 2005 se estaría empeorando en relación a 2004. También otorgan un nivel bastante bajo e inferior al otorgado por los expertos vinculados a las universidades o a la administración pública a las tendencias 7 y 8, referidas, respectivamente, al grado de conexión entre la docencia, la investigación y la transferencia de tecnología a la competitividad internacional de las universidades españolas (niveles medios de mejora que no superan el valor de 3,2).

Finalmente, en el entorno universitario es donde se otorga la mejor valoración a la tendencia acerca de la importancia de su relación con la empresa, una valoración que también es alta en la opinión de los expertos adscritos a la administración, y es mucho menor para las empresas, las cuales también otorgan la menor valoración relativa a la mejora de la importancia que tiene para ellas la universidad, en relación a lo que dan los expertos vinculados a la administración pública.

En el entorno universitario son mucho menos optimistas que en el de la administración pública en torno a dos factores: el grado de convergencia de las universidades españolas con los sistemas universitarios europeos y la prioridad otorgada por las administraciones públicas a las políticas y recursos dirigidos al sistema universitario.

3. CONCLUSIONES

- Matriculados universitarios a nivel nacional (2005-2006):
 - El 88% de las matrículas son en universidades públicas.
 - En la rama que más matriculaciones privadas se dan es en la de licenciaturas (17%).
 - La CC.AA. con más matriculados universitarios es Andalucía.
 - La CC.AA. que más plazas universitarias ofrece es Andalucía (el 21,9% del total de las plazas).
 - La demanda de plazas supera a la oferta en todas las CC.AA. salvo en cuatro (Andalucía, Extremadura, Castilla-La Mancha y Madrid).
 - La tasa de matriculados universitarios ha descendido del 2001 al 2005 más de un 11%.
- Matriculados universitarios en Castilla-La Mancha:
 - Más del 56% del total de matriculados son mujeres.
 - Donde más matriculas hay es en la rama de magisterio (6.198 en el curso 2005/2006).
 - La tasa de matriculados ha descendido desde el año 2001 al año 2005 más de un 8% (tasa inferior a la media nacional).

Mercado laboral y titulados universitarios

- Graduados a nivel nacional (año 2004):
 - El 89% de los graduados proceden de universidades públicas.
 - Donde más graduados de universidad privada salen es en la rama de arquitectura e ingeniería (12,88%).
 - La CC.AA. con más graduados fue Madrid (36.606).
 - La tasa de graduados universitarios a descendido desde el año 2000 al 2004 un 3,34%.
- Graduados en Castilla-La Mancha en el año 2004:
 - El porcentaje de mujeres graduadas sobre el total (61,46%), supera a la media nacional (56,25%).
 - La rama con más graduados es la de magisterio (1.396).
 - La tasa de graduados universitarios descendió desde el año 2001 al 2004 un 3,66% (tasa ligeramente superior a la media nacional)
- Mercado laboral y universitarios en Castilla-La Mancha (estudio sobre graduados en el año 2001 y 2002):
 - El periodo medio de inserción de los varones es inferior al de las mujeres.
 - Sólo un 7,23% de los universitarios tiene experiencia en un trabajo estable antes de la finalización de la carrera.
 - Casi un 45% de los universitarios que tiene un trabajo estable al finalizar la carrera, lo mantiene dos o tres años después.
 - Casi la mitad de los titulados no ven una mejora significativa de la promoción laboral.
 - Casi el 40% de los universitarios firman un contrato indefinido en su primer empleo posterior a la obtención del título universitario.
 - Más del 85% de los titulados tienen jornada laboral a tiempo completo.
 - Casi la mitad tienen un salario entre 1.000 y 1.500 euros netos. El salario medio más alto entre los varones se da en la carrera de arquitectura técnica (1.430,56 euros), y el más alto entre las mujeres se da en la carrera de ingeniería industrial (1.347,22 euros).
 - La carrera universitaria que más porcentaje medio de egresados tuvo en el mundo laboral, fue fisioterapia (96,67%).
 - El porcentaje medio más alto de graduados que han acabado en la administración pública corresponde a la carrera de enfermería (82,48%).
 - La carrera con el porcentaje más alto de egresados universitarios trabajando fuera de Castilla-La Mancha es Bellas Artes (57,58%).
- Mercado laboral y universitarios desde el punto de vista de los empleadores de Castilla-La Mancha (año 2005):
 - Seis de cada diez empresas cuentan con titulados universitarios de Castilla-La Mancha.
 - Guadalajara es la provincia de la región que menos universitarios tiene en las plantillas de sus empresas.
 - La titulación con más peso en las empresas es Administración y Dirección de (en cuatro de cada diez hay trabajadores con esta titulación).
 - Las competencias más valoradas por nuestros empresarios a la hora de incorporar a los titulados universitarios son: honestidad, capacidad de asumir responsabilidad y capacidad de aprendizaje.
 - Los aspectos más valorados por el empresario en los procesos de selección son la personalidad, la carrera estudiada y los conocimientos de informática.
 - La preparación de los titulados es más valorada por los empresarios de Castilla-La Mancha que por los del resto del país.
 - Se valora más la preparación de los graduados de la Universidad de Castilla-La Mancha que la del resto de éstos.
 - La mayor presencia de los graduados universitarios en la empresa se centra en el departamento de administración y contabilidad.

informes y estudios

- Mercado laboral universitario a nivel nacional:
 - El aspecto más valorado a la hora de seleccionar un graduado es la carrera estudiada.
 - Más del 11% de los contratos que se hacen a graduados en su primer empleo significativo son indefinidos.
 - La retribución bruta mensual media se sitúa en 690,12 €.
 - Un 47,8% de los universitarios ya han tenido una relación laboral previa a la obtención del título.
 - La evolución de la categoría laboral de los jóvenes profesionales es positiva.
 - La búsqueda del primer empleo se dirige hacia los sectores que los universitarios señalan como preferibles para trabajar una vez terminados sus estudios.
 - Una causa que incide en la satisfacción actual de los jóvenes profesionales es su deseo de cambio de empleo
 - La valoración que los titulados hacen del tejido empresarial español es moderadamente positiva. Valoran al sector de telecomunicaciones como el más competitivo.
 - Más de la mitad de las CC.AA. tienen un desajuste superior entre demanda y oferta en puestos de trabajo de alta cualificación.
 - Castilla-La Mancha tiene una baja proporción de parados, con respecto al total, altamente formados.
- Comparativa de la universidad española con la de otros países:
 - Hay mayor porcentaje de mujeres por cada 100 hombres en las universidades de la UE (con respecto a las universidades españolas).
 - En los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), la media de personas con estudios universitarios está en torno al 20%. La media de España es superior, rondando el 26%.
 - La tasa media de graduación (porcentaje sobre las personas en edad típica para graduarse) en 2004 en la OCDE fue del 32,2%. La tasa media española fue similar (32,1%). La tasa más alta la tuvo Australia con un 49%.
- La investigación en las universidades:
 - La participación de la universidad española en 2003 en el total de gastos de I+D fue del 30,3% (por encima de la media europea).
 - El gasto universitario medio en I+D disminuyó en el año 2004 con respecto al 2003. La CC.AA. con mayor porcentaje en 2004 fue Baleares.
 - En España, un 3,2% del total de publicaciones son sobre investigación universitaria.
 - Castilla-La Mancha fue la CC.AA. que menos revistas internacionales de investigación publicó en el periodo 2001-2003 (1,9 por cada 1.000 habitantes).
 - Patentes OEPM: en el periodo 1999-2003, Castilla-La Mancha fue la CC.AA. que menos patentes solicitó.

Acuerdo sobre
solución extrajudicial
de conflictos 2006

2

INTRODUCCIÓN

Dentro de las relaciones laborales en Castilla-La Mancha, cabe destacar la importancia de la mediación y el arbitraje.

Con el presente trabajo se pretenden mostrar los datos, tanto a nivel regional como a nivel nacional sobre el tema.

A continuación, y a lo largo de todo el trabajo, se pueden observar todo tipo de estadísticas sobre las mediaciones nacionales, regionales y provinciales durante el año 2006, resultados conseguidos, y sectores, empresas y trabajadores afectados por éstas.

En el caso del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, nombre que se ha dado al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) cabe destacar el esfuerzo de las partes firmantes para llevar a cabo la gestión compartida de esta materia.

No hay que olvidar, que el acuerdo social es un hecho constatable, y que, la participación de los agentes sociales en la planificación y decisión de materias relacionadas con las relaciones laborales influye en el desarrollo de la actividad económica de la región. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006

1. ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN CASTILLA-LA MANCHA

1.1 NORMATIVA REGULADORA

- Acuerdo de 10 de junio de 1.996 sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC-CLM).
- Reglamento de aplicación del acuerdo.

A continuación se pasa a enumerar las directrices más significativas del acuerdo:

- Se excluyen los conflictos sobre seguridad social.
- Se prorroga desde el día en que se firmó, por periodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes.
- Los conflictos afectados son los siguientes:
 - Conflictos colectivos de Interpretación y aplicación definidos conforme al artículo 151 del Texto refundido de la ley de procedimiento laboral.
 - Conflictos ocasionados durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.
 - Conflictos que den lugar a convocatoria de huelga o que se susciten sobre los servicios de seguridad o mantenimiento en caso de huelga.
 - Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Los conflictos citados en el párrafo anterior se someterán a este acuerdo siempre que:
 - Si son de sector o actividad: no excedan del ámbito de la región de Castilla-La Mancha.
 - Si son de empresa: que afecte a centros de trabajo radicados en Castilla-La Mancha.
 - Si son provinciales: se tratarán por el servicio de mediación y arbitraje de la provincia.
- Los procedimientos establecidos son:
 - Mediación: obligatorio en los supuestos que se determina y siempre que lo demande una de las partes del conflicto.
 - Arbitraje: cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.
- La mediación:
 - Desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado.
 - El procedimiento no está sujeto a ninguna tramitación preestablecida.
 - Es preceptiva como requisito interprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la Jurisdicción laboral.
 - La convocatoria de huelga requiere con anterioridad a su comunicación formal haber agotado el procedimiento de mediación en los términos que se determine en el reglamento de aplicación.
 - Las partes del procedimiento designarán cada una un mediador y señalarán las cuestiones sobre las que versará la función de éstos.
 - La designación del mediador del punto anterior se hace de entre las personas que aparezcan en la lista aprobada por la Junta de Gobierno del servicio de mediación y arbitraje de Castilla-La Mancha.
 - Las propuestas hechas por los mediadores pueden ser libremente aceptadas o rechazadas.
 - El acuerdo, en caso de producirse, se formalizará por escrito presentándose copia a la Autoridad Laboral Competente, y tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.
- El arbitraje:
 - Las partes encomiendan a un tercero y aceptan la solución que se dicte sobre el conflicto aceptado.
 - Sólo es posible si lo solicitan ambas partes, debiendo promoverse de forma escrita.
 - La designación del árbitro es libre y se hace por expertos imparciales.
 - Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes no pueden instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión sometida al arbitraje, así como recurrir a la huelga o cierre patronal.
 - La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.
- Comité Paritario Regional:
 - Está formado por seis miembros por la parte sindical, y seis por la parte empresarial.
 - Su función es la interpretación, aplicación y seguimiento del presente acuerdo, así como el registro y depósito de las solicitudes de exclusión.

1.2 COMPOSICIÓN Y ESTRUCTURA

El Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha es una institución paritaria constituida en dos partes iguales por las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del acuerdo.

Posee personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste las características de una Fundación tutelada por la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006

Está estructurado en cinco delegaciones provinciales, sin perjuicio de que se puedan crear delegaciones territoriales.

El servicio tiene elaborada una lista de mediadores y árbitros para cada una de las provincias, así como otra para conflictos que excedan del ámbito provincial.

La designación del mediador o mediadores y del árbitro de entre los de la lista, corresponde a las partes del conflicto sometidas al ASEC.

1.2.1 CUERPO DE MEDIADORES

Existen dos grupos:

- Regionales: para conflictos que afectan a más de una provincia de Castilla-La Mancha.
- Provinciales: para conflictos que afectan a una sola provincia.

En el caso de los mediadores regionales, están divididos en tres grupos dependiendo del organismo a que representan:

- CC.OO.
- CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha
- UGT

En el caso de los mediadores provinciales, cada provincia tiene los suyos, que representan a CC.OO., CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha y UGT.

1.2.2 CUERPO DE ÁRBITROS

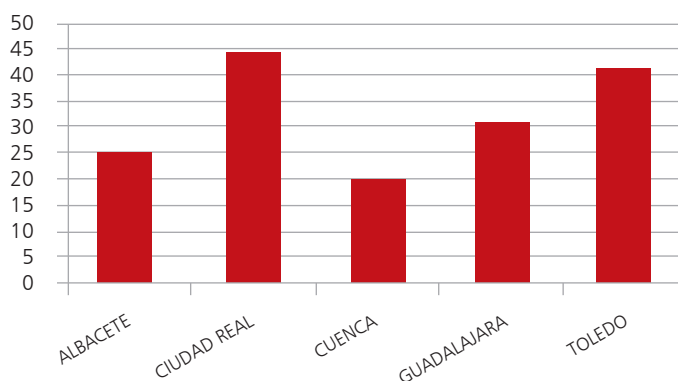
Los integrantes son elegidos de forma consensuada por sindicatos y patronal.

Tiene carácter regional.

2. ESTADÍSTICAS SOBRE MEDIACIONES LLEVADAS A CABO POR EL ASEC EN CASTILLA-LA MANCHA (AÑO 2006)

2.1 MEDIACIONES PRESENTADAS POR PROVINCIAS

	Nº EXP.
ALBACETE	25
CIUDAD REAL	44
CUENCA	20
GUADALAJARA	31
TOLEDO	41

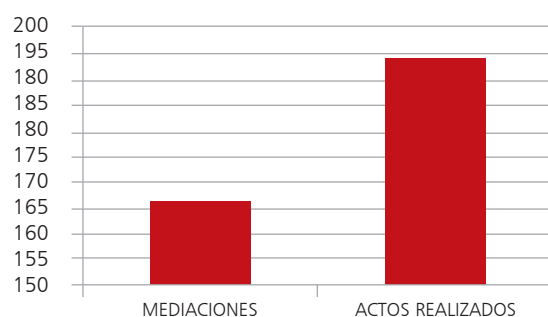


Como vemos, donde más expedientes se someten al Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha es en la provincia de Ciudad Real (44), seguida de cerca por la provincia de Toledo (41).

Destacar que a lo largo del año sólo se han presentado cinco casos de mediación regional (se dan cuando en el conflicto, la empresa implicada tiene centros de trabajo en más de una provincia de Castilla-La Mancha).

2.2 MEDIACIONES Y ACTOS REALIZADOS

	NÚMERO
MEDIACIONES	166
ACTOS REALIZADOS	194

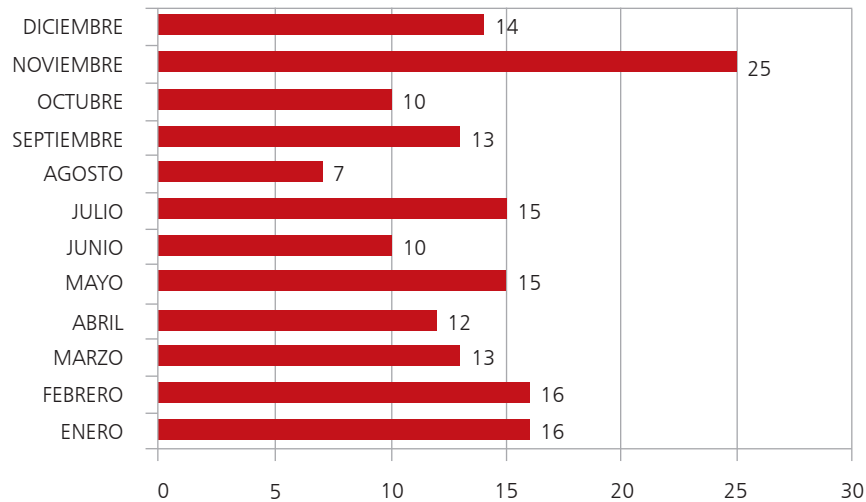


Como se observa por los datos de la tabla, más de un 86% de las mediaciones se cerraron en un solo acto. Tan solo menos de un 14% necesitaron más de un acto.

2.3 EVOLUCIÓN MENSUAL/REGIONAL DE EXPEDIENTES PRESENTADOS

	NÚMERO		NÚMERO
ENERO	16	JULIO	15
FEBRERO	16	AGOSTO	7
MARZO	13	SEPTIEMBRE	13
ABRIL	12	OCTUBRE	10
MAYO	15	NOVIEMBRE	25
JUNIO	10	DICIEMBRE	14

informes y estudios

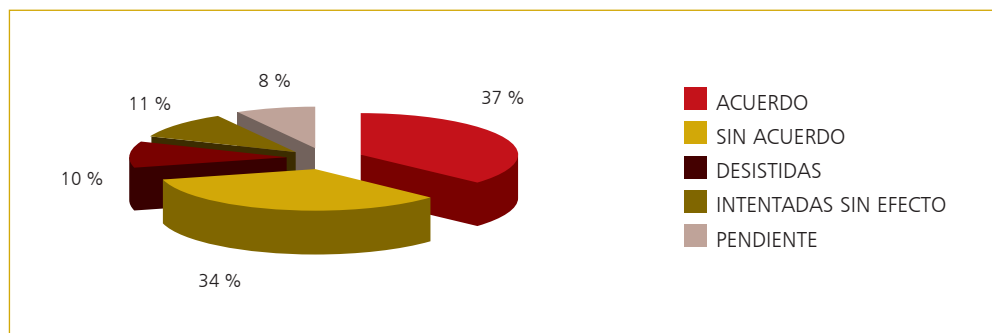


Cuando más expedientes se presentaron fue en el mes de noviembre (25), seguido por los meses de enero y febrero (16). El mes del año con menos expedientes presentados fue agosto (7).

2.4 MEDIACIONES REGIONALES SEGÚN RESULTADO (PORCENTUALES)

	PORCENTAJE
ACUERDO	37%
SIN ACUERDO	34%
DESISTIDAS	10%
INTENTADAS SIN EFECTO	11%
PENDIENTE	8%

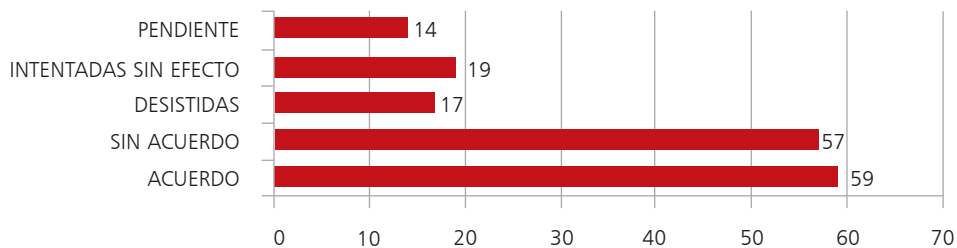
Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006



Son muy similares los porcentajes de los expedientes con acuerdo, y los que están sin acuerdo. Destacar que sólo el 8% de los expedientes presentados quedan pendientes para el 2007.

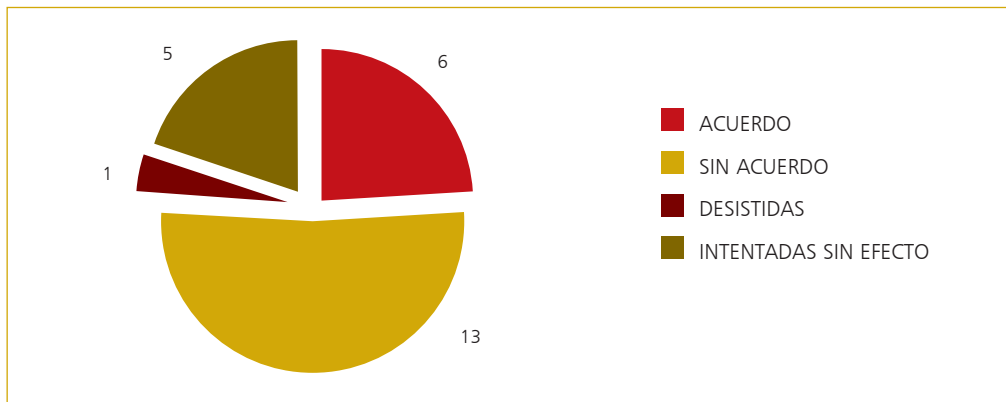
2.5 MEDIACIONES REGIONALES SEGÚN RESULTADO

	PORCENTAJE
ACUERDO	59
SIN ACUERDO	57
DESISTIDAS	17
INTENTADAS SIN EFECTO	19
PENDIENTE	14



2.6 MEDIACIONES SEGÚN RESULTADO EN ALBACETE

	PORCENTAJE
ACUERDO	6
SIN ACUERDO	13
DESISTIDAS	1
INTENTADAS SIN EFECTO	5
PENDIENTE	0

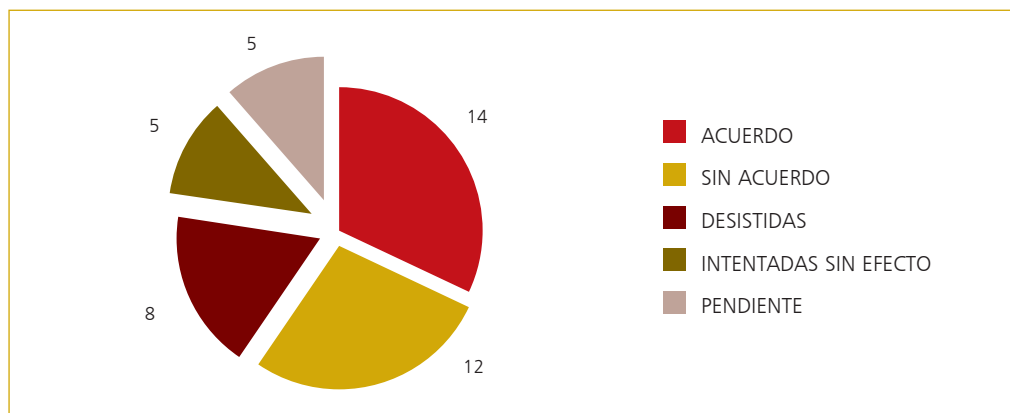


Como vemos, en Albacete los conflictos sin acuerdo, superan en más del doble a los conflictos con acuerdo. Más de la mitad de los conflictos del total no alcanzan acuerdo.

2.7 MEDIACIONES SEGÚN RESULTADO EN CIUDAD REAL

	PORCENTAJE
ACUERDO	14
SIN ACUERDO	12
DESISTIDAS	8
INTENTADAS SIN EFECTO	5
PENDIENTE	5

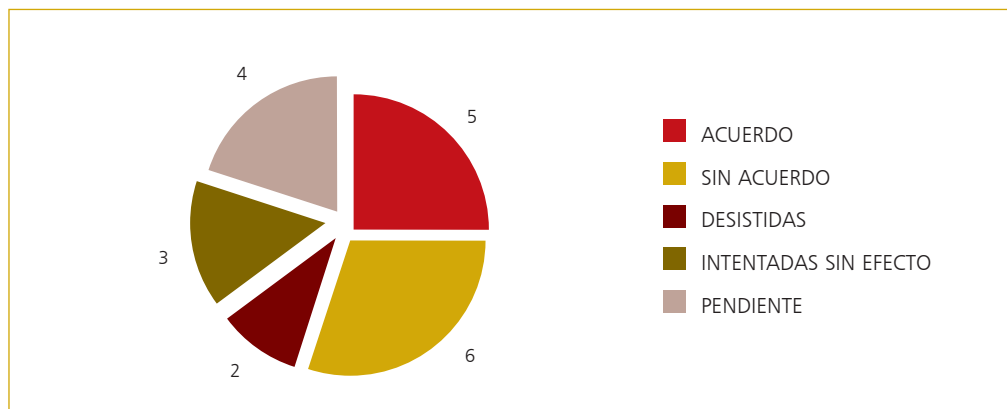
Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006



En el caso de Ciudad Real, de los expedientes presentados, se llega a un acuerdo en más de los que no se llega a éste.

2.8 MEDIACIONES SEGÚN RESULTADO EN CUENCA

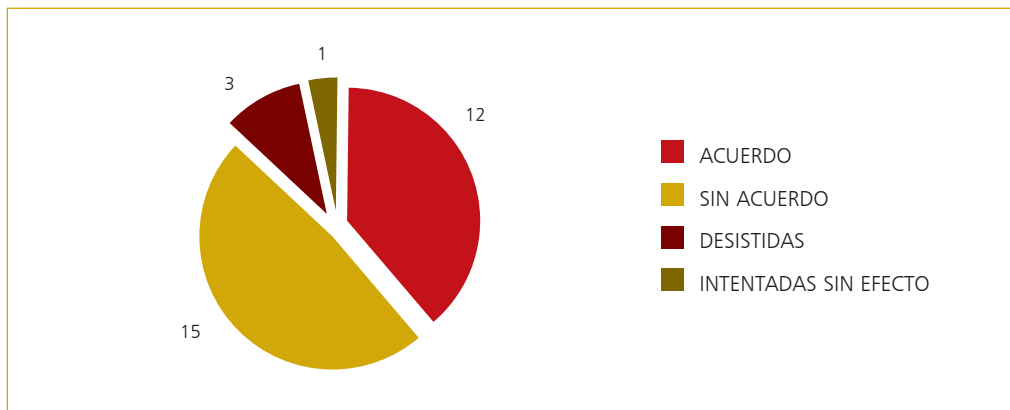
	PORCENTAJE
ACUERDO	5
SIN ACUERDO	6
DESISTIDAS	2
INTENTADAS SIN EFECTO	3
PENDIENTE	4



En Cuenca, son seis las mediaciones que no alcanzan acuerdo, superando a las que sí lo consiguen (5).

2.9 MEDIACIONES SEGÚN RESULTADO EN GUADALAJARA

	PORCENTAJE
ACUERDO	12
SIN ACUERDO	15
DESISTIDAS	3
INTENTADAS SIN EFECTO	1
PENDIENTE	0

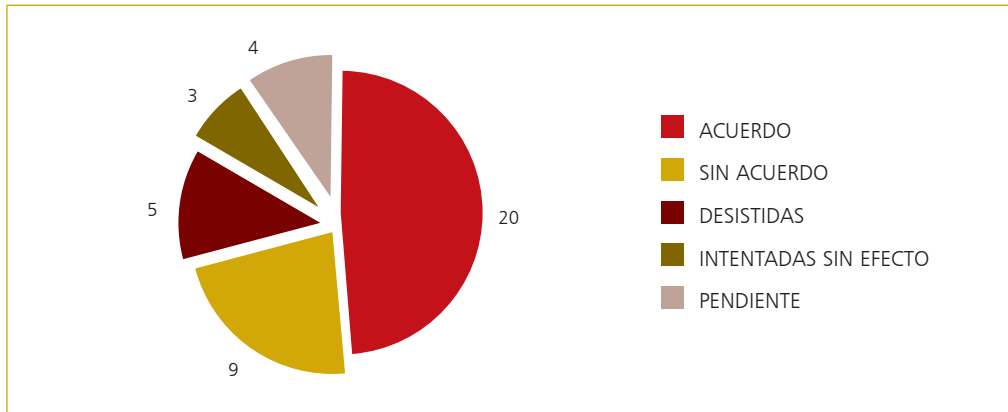


También en el caso de Guadalajara, los expedientes sin acuerdo superan a los que alcanzan acuerdo.

2.10 MEDIACIONES SEGÚN RESULTADO EN TOLEDO

	PORCENTAJE
ACUERDO	20
SIN ACUERDO	9
DESISTIDAS	5
INTENTADAS SIN EFECTO	3
PENDIENTE	4

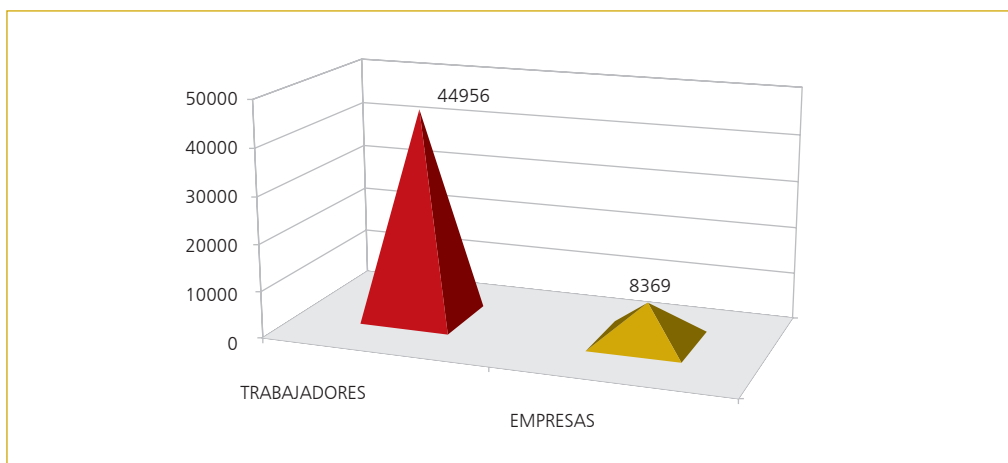
Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006



Destacar la evolución anual de la provincia de Toledo, donde las mediaciones resueltas son el doble que las que quedan sin acuerdo.

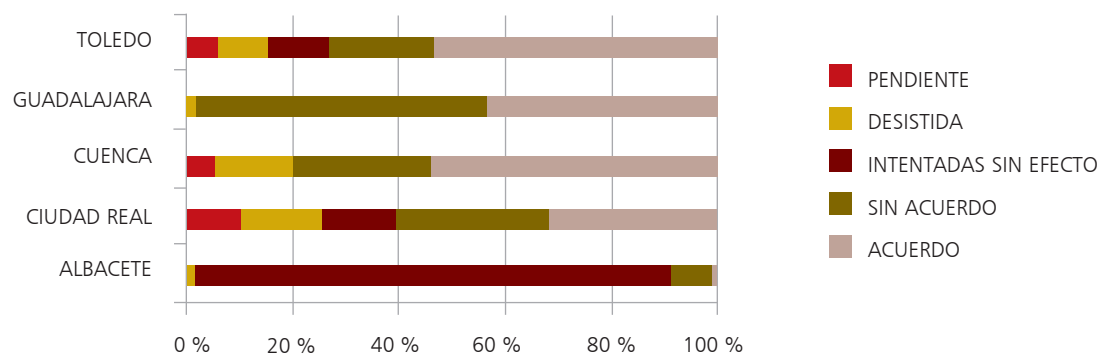
2.11 TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADAS POR LAS MEDIACIONES

	NÚMERO
TRABAJADORES	44956
EMPRESAS	8369



2.12 TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN RESULTADO

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
PENDIENTE	0	347	599	5	469
DESISTIDA	77	543	2016	0	616
INTENTADO SIN EFECTO	10510	490	55	50	1084
SIN ACUERDO	941	1042	3414	3373	1596
ACUERDO	132	1116	7159	2711	4460



La provincia con más trabajadores afectados por acuerdo es Cuenca, con 7.159; la que menos tiene es Albacete, con 132.

La provincia con más trabajadores afectados por mediaciones sin acuerdo es Cuenca, con 3.414; la que menos tiene es Albacete, con 941.

La provincia con más trabajadores afectados por mediaciones intentadas sin efecto es Albacete, con 10.510; la que menos es Guadalajara con 50.

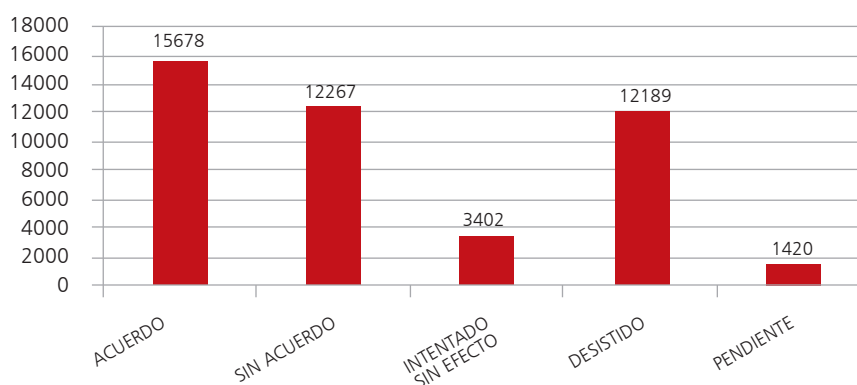
La provincia con más trabajadores afectados por mediaciones desistidas es Cuenca, con 2.016, la que menos es Guadalajara, que no tiene ninguno.

La provincia con más trabajadores afectados por mediaciones pendientes es Cuenca, con 599, la que menos es Albacete ya que no tiene ninguna.

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006

2.13 TRABAJADORES AFECTADOS POR RESULTADOS A NIVEL REGIONAL

	ACUERDO	SIN ACUERDO	INTENTADO SIN EFECTO	DESISTIDO	PENDIENTE
Nº TRABAJADORES	15678	12267	3402	12189	1420

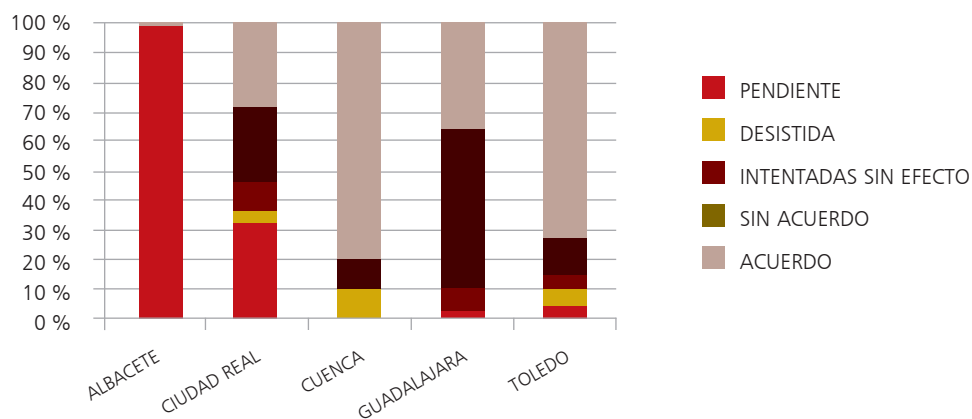


De las mediaciones regionales, las que a más trabajadores afectan, son las finalizadas con acuerdo (a 15.678), seguidas por las finalizadas sin acuerdo (a 12.267), y las desistidas (a 12.189).

2.14 EMPRESAS AFECTADAS SEGÚN RESULTADOS PROVINCIALES

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
PENDIENTE	0	74	4	1	4
DESISTIDA	1	8	401	0	5
INTENTADO SIN EFECTO	4005	21	3	3	3
SIN ACUERDO	12	57	405	20	11
ACUERDO	7	61	3004	13	59

informes y estudios



Destacar que en Albacete, del total de empresas afectadas por alguna mediación del ASEC, el 99,5% fue afectada por mediaciones intentadas sin efecto.

En la provincia de Cuenca, más del 78% de las empresas afectadas por alguna mediación, consiguieron acuerdo como resultado de ésta.

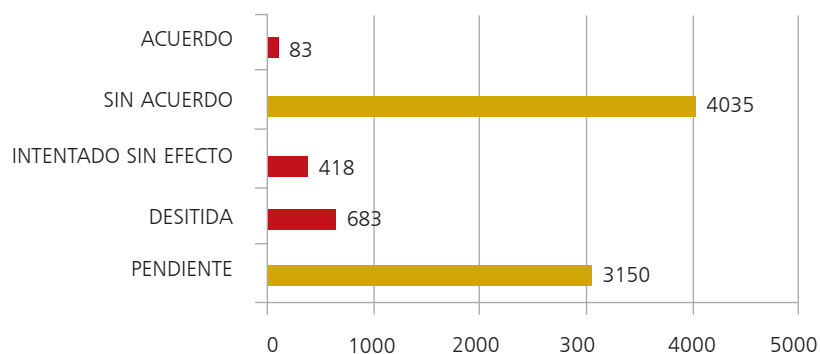
Más del 33% de las empresas sometidas a mediación en Ciudad Real, se encuentran con éstas pendientes de resolver.

Más de la mitad de las empresas sometidas a mediación en Guadalajara, terminan éstas sin acuerdo.

2.15 EMPRESAS AFECTADAS SEGÚN RESULTADOS TOTALES

	N.º EMPRESAS
PENDIENTE	3150
DESISTIDA	683
INTENTADO SIN EFECTO	418
SIN ACUERDO	4035
ACUERDO	83

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006



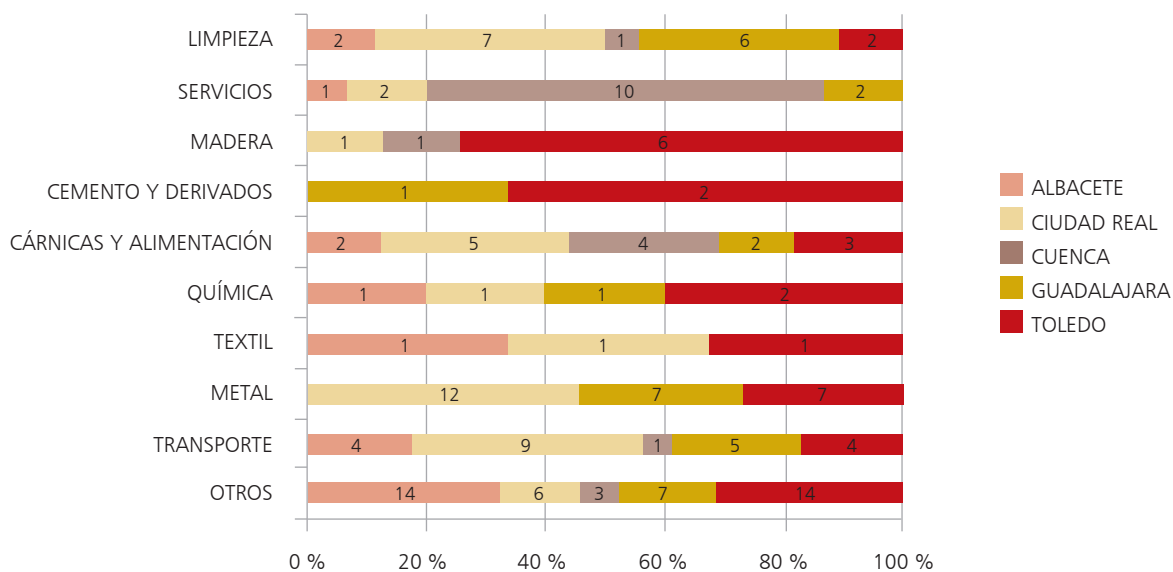
Más del 48% de las empresas afectadas por una mediación, finalizan sin acuerdo como resultado, y más de un 37% de las afectadas, tienen pendientes las mediaciones.

No llegan al 1% las empresas afectadas por mediaciones finalizadas con acuerdo.

2.16 SECTORES AFECTADOS POR PROVINCIAS

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
OTROS	14	6	3	7	14
TRANSPORTE	4	9	1	5	4
METAL	0	12	0	7	7
TEXTIL	1	1	0	0	1
QUÍMICA	1	1	0	1	2
CÁRNICAS Y ALIMENTACIÓN	2	5	4	2	3
CEMENTO Y DERIVADOS	0	0	0	1	2
MADERA	0	1	1	0	6
SERVICIOS	1	2	10	2	0
LIMPIEZ	2	7	1	6	2

informes y estudios

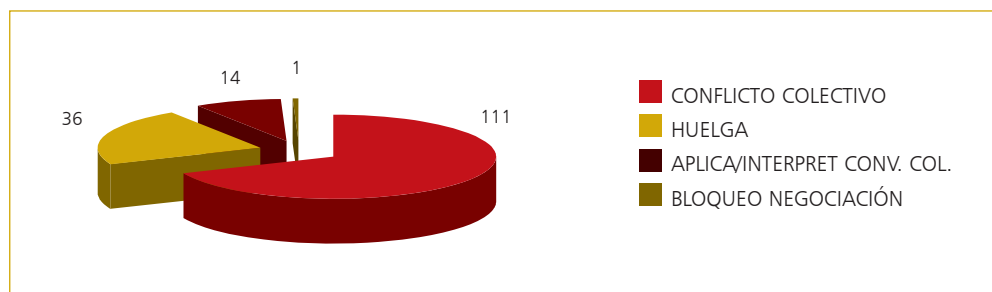


Los sectores más afectados por mediaciones del ASEC en Castilla-La Mancha son los de metal (26), transporte (23) y limpieza (18).

166

2.17 MEDIACIONES REGIONALES SEGÚN EL TEMA

	NÚMERO
CONFLICTO COLECTIVO	111
HUELGA	36
APLICA/INTERPRET CONV. COL.	14
BLOQUEO NEGOCIACIÓN	1



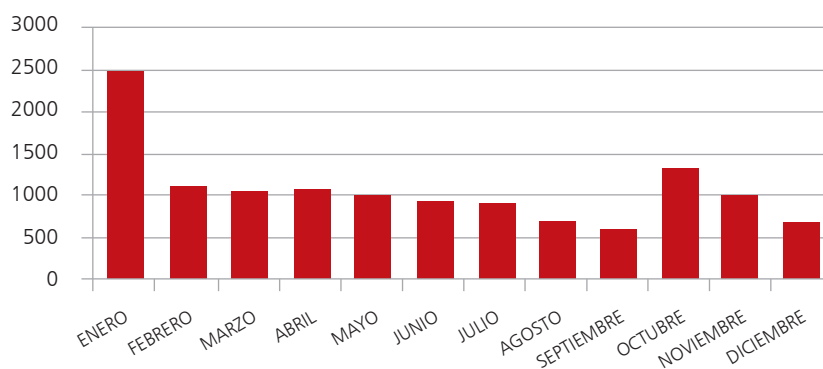
Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006

De las mediaciones regionales, más del 68% se producen por conflictos colectivos.

Las huelgas ocasionan más de un 22% del total de las mediaciones regionales.

2.18 CONCILIACIONES INDIVIDUALES TERMINADAS

ENERO	2455	JULIO	899
FEBRERO	1083	AGOSTO	685
MARZO	1035	SEPTIEMBRE	585
ABRIL	1058	OCTUBRE	1275
MAYO	967	NOVIEMBRE	1007
JUNIO	927	DICIEMBRE	656
TOTAL		12632	

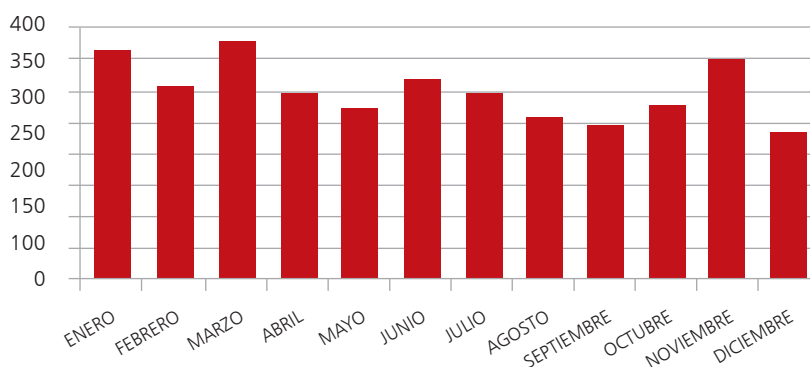


El mes con más conciliaciones individuales terminadas fue el mes de enero (2.455). El que menos tuvo fue el de septiembre (585).

Castilla-La Mancha es la novena comunidad autónoma que más conciliaciones individuales terminadas tuvo en el año 2006 (12.632).

2.19 CONCILIACIONES INDIVIDUALES TERMINADAS EN MATERIA DE DESPIDO

ENERO	362	JULIO	295
FEBRERO	305	AGOSTO	256
MARZO	379	SEPTIEMBRE	250
ABRIL	298	OCTUBRE	275
MAYO	272	NOVIEMBRE	351
JUNIO	318	DICIEMBRE	232
TOTAL		3593	



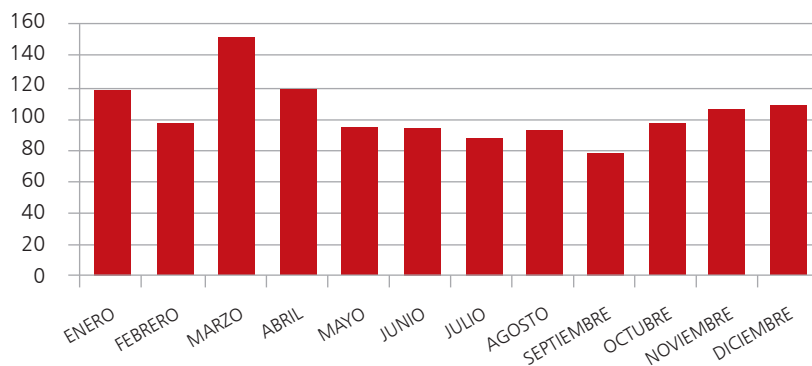
El mes con más conciliaciones individuales terminadas en materia de despido fue el de marzo (379). El que menos tuvo fue diciembre (232).

Castilla-La Mancha es la novena Comunidad Autónoma que más conciliaciones individuales terminadas en materia de despido tuvo en el año 2006 (3.593).

Las conciliaciones individuales terminadas en materia de despido representan el 28,44% del total de conciliaciones individuales terminadas en Castilla-La Mancha en el año 2006.

2.20 CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN MATERIA DE DESPIDO TERMINADAS CON AVENENCIA

ENERO	117	JULIO	88
FEBRERO	96	AGOSTO	92
MARZO	150	SEPTIEMBRE	79
ABRIL	118	OCTUBRE	96
MAYO	94	NOVIEMBRE	105
JUNIO	94	DICIEMBRE	108
TOTAL		1237	



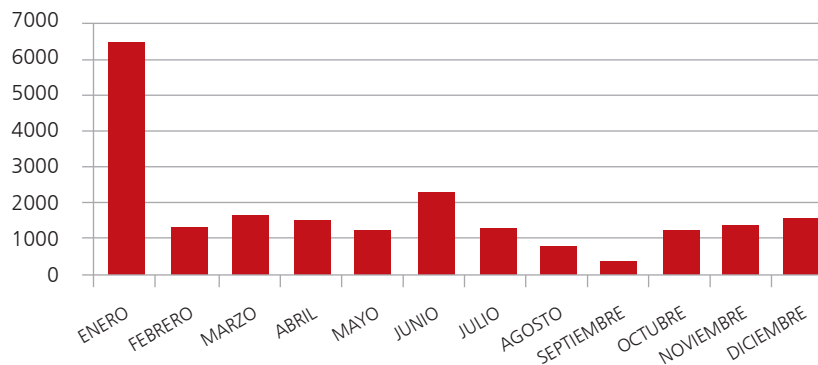
El mes con más conciliaciones individuales terminadas en materia de despido con avenencia fue el de marzo (150). El que menos tuvo fue septiembre (79).

Castilla-La Mancha fue la novena comunidad que más conciliaciones individuales en materia de despido terminadas con avenencia tuvo en 2006 (1.237)

Las conciliaciones individuales terminadas en materia de despido con avenencia suponen el 34,43% de las conciliaciones individuales terminadas en materia de despido, y el 9,79% del total de conciliaciones individuales terminadas.

2.21 CANTIDADES ACORDADAS EN DESPIDOS CON AVENENCIA

ENERO	6438,9	JULIO	1275,3
FEBRERO	1209,6	AGOSTO	708,8
MARZO	1603,8	SEPTIEMBRE	301,6
ABRIL	1462	OCTUBRE	1201
MAYO	1164,2	NOVIEMBRE	1326,8
JUNIO	2240	DICIEMBRE	1532,1
TOTAL		20464,1 (Miles de euros)	

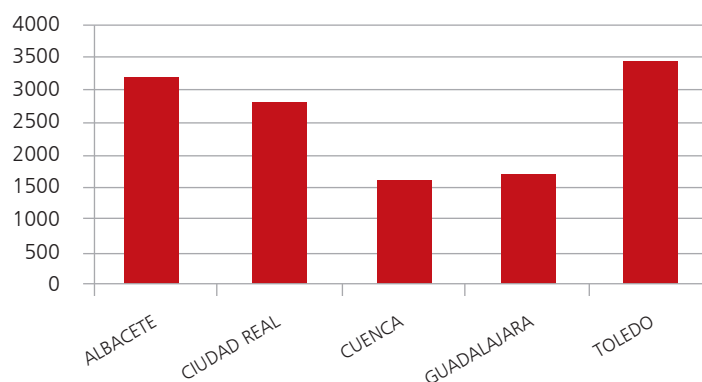


El mes con más cantidades acordadas (6.438,9) es el de enero. El que menos fue el de septiembre (301,6).

Nuestra Comunidad fue la novena que más cantidades acordadas en materia de despido con avenencia tuvo (20.464.100 euros).

2.22 CONCILIACIONES INDIVIDUALES TERMINADAS EN CASTILLA-LA MANCHA POR PROVINCIA

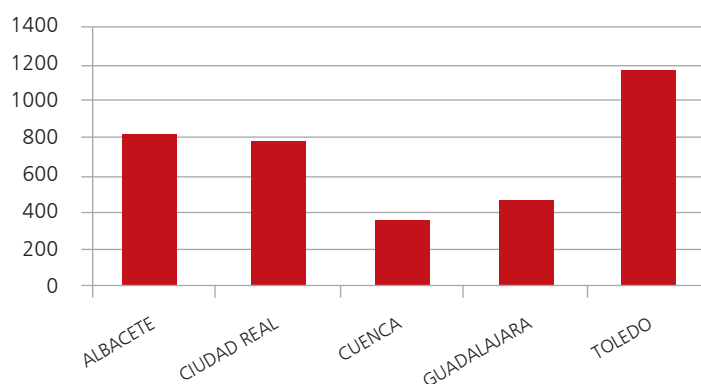
	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
ENERO	465	609	379	345	657
FEBRERO	303	306	60	149	265
MARZO	220	272	130	158	255
ABRIL	311	137	142	112	356
MAYO	262	264	133	113	195
JUNIO	177	256	98	119	277
JULIO	226	112	187	127	247
AGOSTO	143	172	81	126	163
SEPTIEMBRE	130	137	66	64	188
OCTUBRE	358	228	129	140	429
NOVIEMBRE	416	155	118	103	215
DICIEMBRE	150	146	71	88	201
TOTAL	3161	2794	1594	1644	3439



La provincia con más conciliaciones individuales terminadas es la de Toledo (3.439). La que menos es Cuenca (1.594).

2.23 CONCILIACIONES INDIVIDUALES TERMINADAS EN MATERIA DE DESPIDO EN CASTILLA-LA MANCHA POR PROVINCIA

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
ENERO	65	80	35	39	143
FEBRERO	59	88	31	26	101
MARZO	87	75	41	53	123
ABRIL	76	51	19	40	112
MAYO	56	79	26	32	79
JUNIO	59	74	30	40	115
JULIO	74	51	27	36	107
AGOSTO	44	63	22	44	83
SEPTIEMBRE	50	63	25	34	78
OCTUBRE	70	53	37	36	79
NOVIEMBRE	132	62	36	42	79
DICIEMBRE	44	40	34	44	70
TOTAL	816	779	363	466	1169



La provincia de Castilla-La Mancha con más conciliaciones individuales terminadas en materia de despido fue Toledo (1.169). La que menos tuvo fue Cuenca (363).

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006

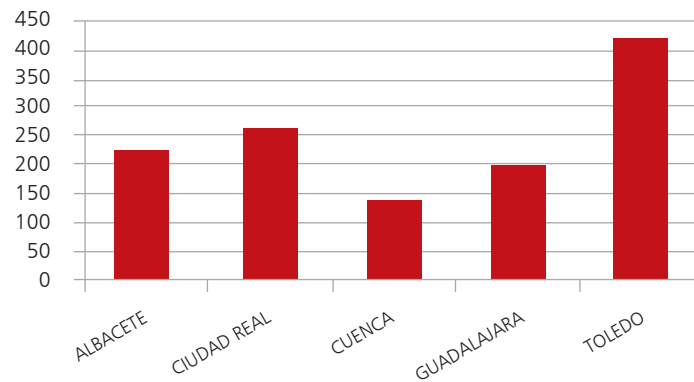
El porcentaje de conciliaciones individuales terminadas en materia de despido con respecto al total de conciliaciones individuales terminadas es el siguiente en cada provincia:

- Albacete: 25,81%.
- Ciudad Real: 27,88%.
- Cuenca: 22,77%.
- Guadalajara: 28,34%.
- Toledo: 33,99%.

2.24 CONCILIACIONES INDIVIDUALES TERMINADAS EN MATERIA DE DESPIDO CON AVENENCIA EN CASTILLA-LA MANCHA POR PROVINCIA

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
ENERO	14	29	19	18	37
FEBRERO	22	12	13	11	38
MARZO	29	27	20	16	58
ABRIL	33	24	3	18	40
MAYO	14	20	9	18	33
JUNIO	17	16	7	15	39
JULIO	28	17	12	11	20
AGOSTO	8	23	8	15	38
SEPTIEMBRE	11	27	8	8	25
OCTUBRE	15	20	13	16	32
NOVIEMBRE	12	26	12	23	32
DICIEMBRE	21	17	15	26	29
TOTAL	224	258	139	195	421

informes y estudios



Como se observa, la provincia de Castilla-La Mancha con más conciliaciones individuales terminadas con avenencia en materia de despido fue la de Toledo (421). La que menos tuvo fue la de Cuenca (139).

El porcentaje de conciliaciones individuales terminadas con avenencia en materia de despido con respecto al total de conciliaciones individuales terminadas en materia de despido, es el siguiente en cada una de las provincias:

- Albacete: 27,45%.
- Ciudad Real: 33,12%.
- Cuenca: 38,29%.
- Guadalajara: 41,84%.
- Toledo: 36,01%.

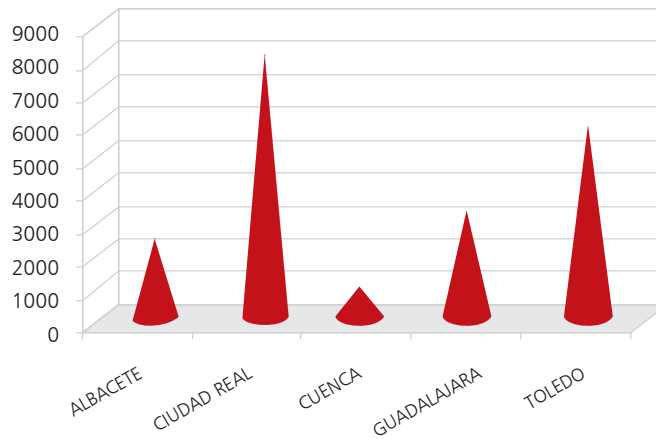
2.25 CANTIDADES ACORDADAS EN DESPIDOS CON AVENENCIA EN CASTILLA-LA MANCHA POR PROVINCIA

MILES DE EUROS	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
ENERO	75,8	5338	162,1	500,9	362,1
FEBRERO	141,7	92,9	78	126,4	770,7
MARZO	464,1	449,5	94,5	120,3	475,4
ABRIL	559,3	113,5	3,9	414	371,3
MAYO	163,3	365	36,8	210,5	388,5
JUNIO	125,3	238,3	47,1	254,5	1574,9
JULIO	440	351,1	48,9	159,7	275,5
AGOSTO	35,2	175,9	26,2	130,3	341,2

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006

MILES DE EUROS	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
SEPTIEMBRE	87,5	81,2	32,2	32	68,6
OCTUBRE	65,8	308,1	44,4	217,4	565,4
NOVIEMBRE	193,2	414	142,6	153	424
DICIEMBRE	65,8	112,3	117,7	969	267,3
TOTAL	2417	8039,8	834,4	3288	5884,9

La provincia donde más cantidades acordadas hubo fue en Ciudad Real (8.039.800 euros). Donde menos hubo fue en Cuenca (834.400 euros).



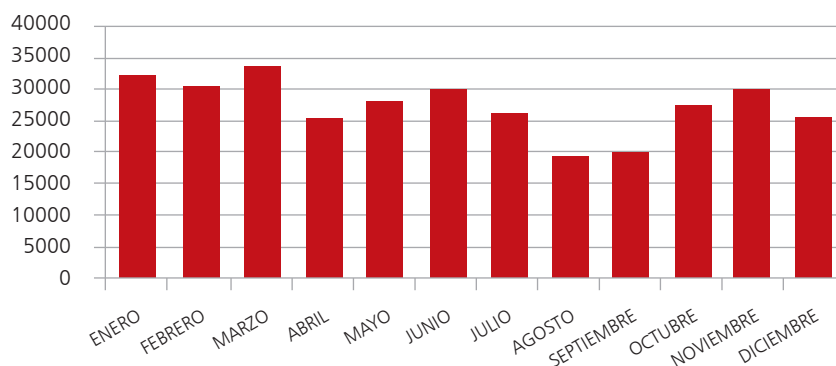
3. ESTADÍSTICAS SOBRE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN LLEVADAS A CABO POR EL ASEC A NIVEL NACIONAL (AÑO 2006)

3.1 ASUNTOS RESUELTOS SEGÚN TIPO DE RESOLUCIÓN

3.1.1 CONCILIACIONES INDIVIDUALES

	TOTAL	ACUERDO	SIN ACUERDO	INTENTADAS SIN EFECTO	OTRAS
ENERO	32091	6179	9578	14086	2248
FEBRERO	30152	6405	9161	12414	2172
MARZO	33393	7608	9785	13556	2444
ABRIL	25023	5168	7463	10447	1945
MAYO	28029	5903	8174	11667	2285
JUNIO	29887	6043	8600	13127	2107
JULIO	25965	5844	7120	10383	2618
AGOSTO	18858	2995	5257	8687	1919
SEPTIEMBRE	20325	4578	5577	8689	1481
OCTUBRE	27342	6070	7558	11342	2372
NOVIEMBRE	29982	5881	8533	13045	2523
DICIEMBRE	25399	4826	6451	12394	1728
TOTAL	326446	67500	93257	139837	25842

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006



El mes con más conciliaciones individuales en el territorio nacional fue el de marzo (33.393), el que menos tuvo fue agosto (18.858).

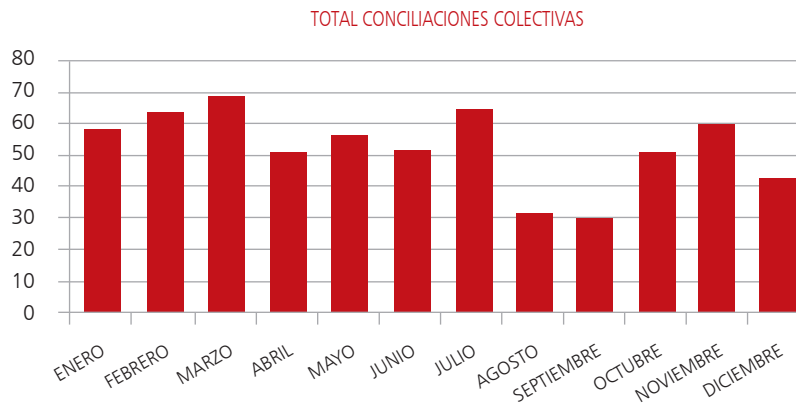
Como se puede observar las conciliaciones sin acuerdo (93.257) superan a las que alcanzan acuerdo (67.500). En ninguno de los meses del año, las conciliaciones con acuerdo superan a las que no tienen acuerdo.

Más del 42% de las mediaciones colectivas del 2007 fueron intentadas sin efecto.

3.1.2 CONCILIACIONES COLECTIVAS

	TOTAL	ACUERDO	SIN ACUERDO	INTENTADAS SIN EFECTO	OTRAS
ENERO	58	3	33	15	7
FEBRERO	63	7	39	13	4
MARZO	68	5	42	17	4
ABRIL	51	5	30	9	7
MAYO	56	5	36	9	6
JUNIO	51	3	32	8	8
JULIO	64	5	42	9	8
AGOSTO	31	0	16	14	1
SEPTIEMBRE	29	1	18	7	3
OCTUBRE	51	3	28	12	8
NOVIEMBRE	59	6	36	9	8
DICIEMBRE	43	4	21	11	7
TOTAL	624	47	373	133	71

informes y estudios



El mes con más conciliaciones colectivas en el territorio nacional fue el de marzo (68), el que menos tuvo fue septiembre (29).

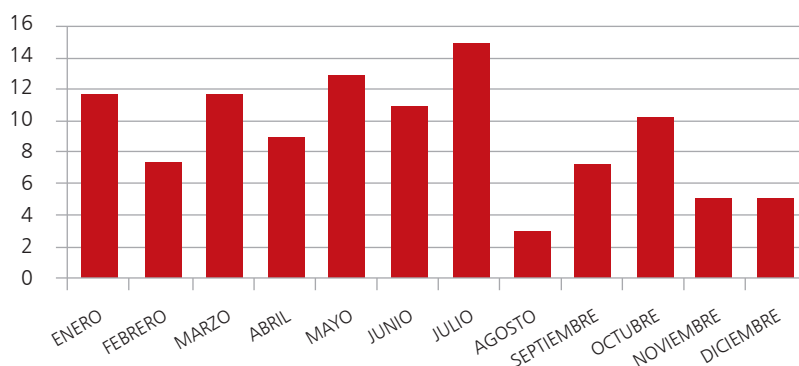
Como se puede observar las conciliaciones sin acuerdo (373) superan a las que alcanzan acuerdo (47). Por cada ocho conciliaciones, tan sólo se da una con acuerdo.

El 21,31% de las mediaciones colectivas durante el año 2007 fueron intentadas sin efecto.

3.1.3 MEDIACIONES

TOTAL		TOTAL	
ENERO	12	JULIO	15
FEBRERO	7	AGOSTO	3
MARZO	12	SEPTIEMBRE	6
ABRIL	9	OCTUBRE	10
MAYO	13	NOVIEMBRE	5
JUNIO	11	DICIEMBRE	5
TOTAL		108	

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006



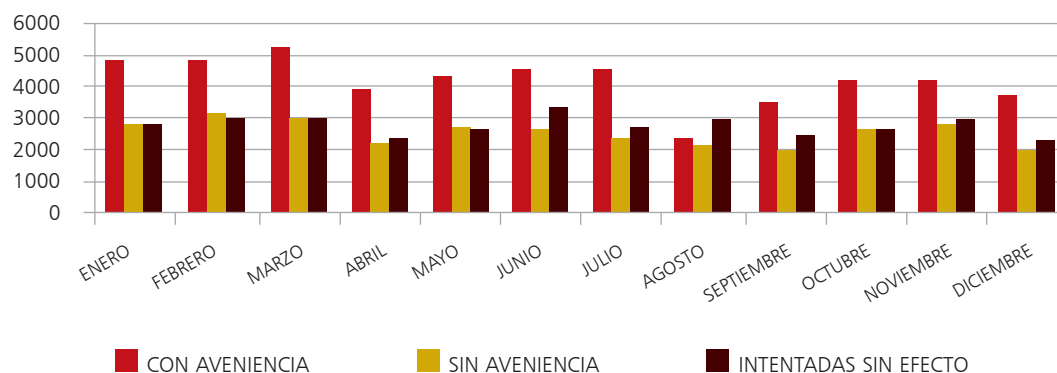
El mes de julio fue en el que más mediaciones se resolvieron (15), mientras que en el de agosto fue en el que menos (3).

3.2 CONCILIACIONES INDIVIDUALES TERMINADAS SEGÚN MOTIVACIÓN Y TIPO DE RESOLUCIÓN

3.2.1 DESPIDOS

	TOTAL	CON AVENENCIA SIN		AVENENCIA	INTENTADAS SIN EFECTO	OTRAS
		NÚMERO	CANTIDADES ACORDADAS			
ENERO	11108	4803	207128591	2780	2763	762
FEBRERO	11677	4800	133638648	3119	3015	743
MARZO	11889	5206	162160590	2934	2968	781
ABRIL	8958	3890	124736264	2166	2327	575
MAYO	10285	4311	124320519	2648	2585	741
JUNIO	11083	4546	147923161	2585	3286	666
JULIO	10110	4510	166808613	2332	2650	618
AGOSTO	7896	2297	63587249	2056	2949	594
SEPTIEMBRE	8478	3497	111613960	2017	2434	530
OCTUBRE	10127	4207	125641267	2582	2633	785
NOVIEMBRE	10687	4167	117167492	2776	2960	784
DICIEMBRE	8561	3706	162355169	2050	2273	532
TOTAL	120859	49940	1647081523	30045	32843	8111

informes y estudios



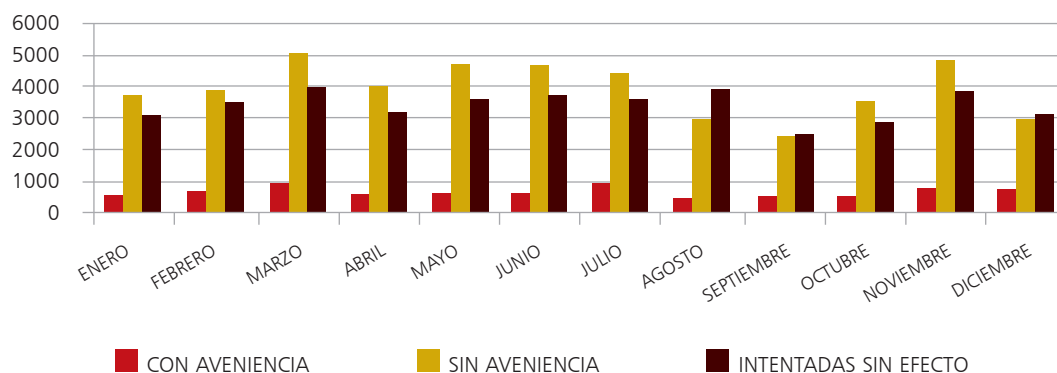
Destaca en este punto que las conciliaciones con acuerdo, superan a las que no lo consiguen y a las intentadas sin efecto. En el mes que más conciliaciones se produjeron fue en el mes de marzo (11.889), y en el que menos fue en el de agosto (7.896).

Durante el 2006, el coste de las cantidades acordadas en conciliaciones por despido ascendió a 1.647.081.523 euros.

3.2.2 SANCIONES

	TOTAL	CON AVENENCIA SIN		AVENENCIA	INTENTADAS SIN EFECTO	OTRAS
		NÚMERO	CANTIDADES ACORDADAS			
ENERO	816	58	26915	373	310	75
FEBRERO	873	67	247321	391	348	67
MARZO	1067	96	11900	505	396	70
ABRIL	843	56	578	403	321	63
MAYO	970	61	3000	472	360	77
JUNIO	969	63	0	466	371	69
JULIO	939	91	40634	439	362	47
AGOSTO	776	45	1901	300	390	41
SEPTIEMBRE	578	54	1711	245	247	32
OCTUBRE	754	48	40893	355	285	66
NOVIEMBRE	1009	79	96633	482	383	65
DICIEMBRE	732	74	9841	296	313	49
TOTAL	10326	792	481327	4727	4086	721

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006



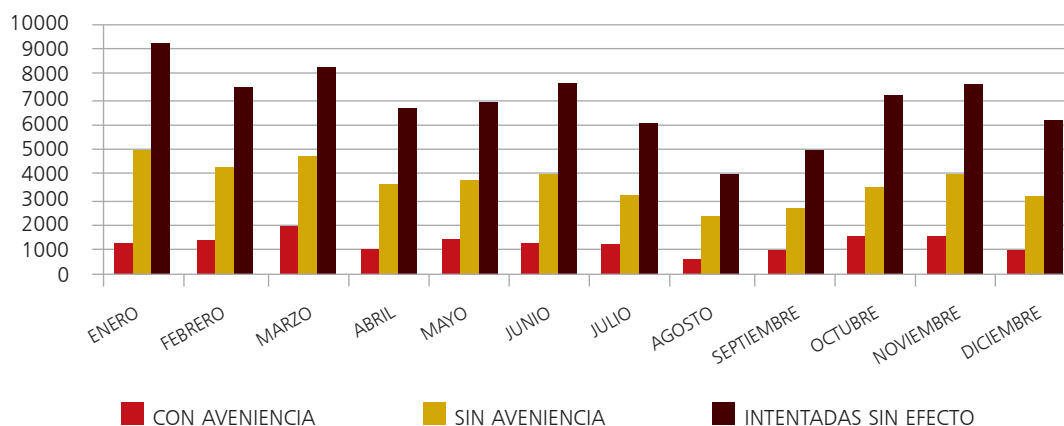
En el caso de las conciliaciones individuales por sanción, el número que se dan sin avenencia supera con creces a las que se dan con ella. En ninguno de los meses del año 2006 las segundas superan a las primeras.

Cabe destacar el alto porcentaje de conciliaciones intentadas sin efecto.

3.2.3 RECLAMACIONES DE CANTIDAD

	TOTAL	CON AVENIENCIA SIN		AVENIENCIA	INTENTADAS SIN EFECTO	OTRAS
		NÚMERO	CANTIDADES ACORDADAS			
ENERO	16420	1150	5742419	4856	9246	1168
FEBRERO	14047	1343	6321263	4200	7366	1138
MARZO	16166	1910	4806956	4692	8265	1299
ABRIL	12235	1005	1969270	3546	6597	1087
MAYO	13147	1293	2707769	3736	6914	1204
JUNIO	13784	1116	2572430	3888	7669	1111
JULIO	11586	1090	4030808	3108	5932	1456
AGOSTO	7916	523	900619	2243	4113	1037
SEPTIEMBRE	9279	912	2837337	2629	4966	772
OCTUBRE	13258	1544	3596635	3377	7112	1275
NOVIEMBRE	14282	1421	3420935	3976	7530	1355
DICIEMBRE	11067	861	4771467	3067	6183	956
TOTAL	153187	14168	43677908	43318	81893	13858

informes y estudios

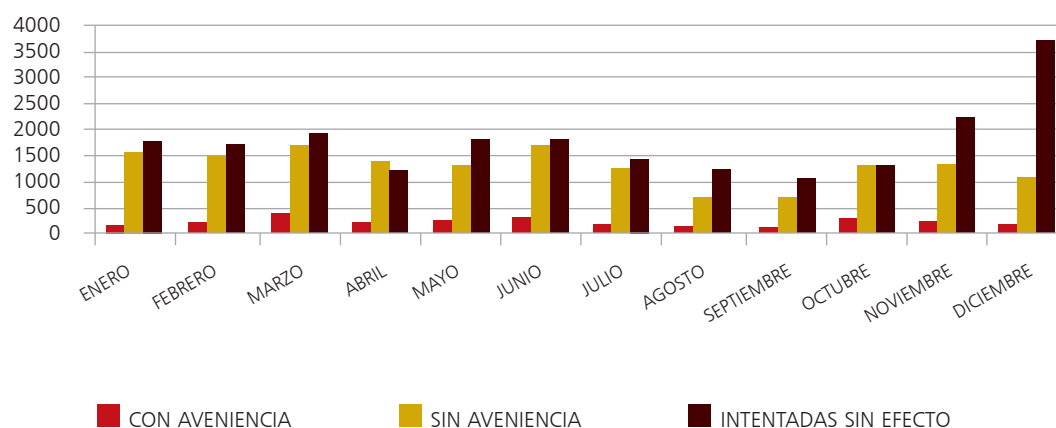


En el caso de reclamaciones de cantidad, nos encontramos con un gran predominio de causas intentadas sin efecto. Destacar que las conciliaciones individuales con acuerdo en esta materia no alcanzan el 10% del total de las presentadas.

3.2.4 CAUSAS VARIAS

	TOTAL	CON AVENIENCIA SIN		AVENIENCIA	INTENTADAS SIN EFECTO	OTRAS
		NÚMERO	CANTIDADES ACORDADAS			
ENERO	3747	168	1319470	1569	1767	243
FEBRERO	3555	195	975352	1451	1685	224
MARZO	4271	396	2639835	1654	1927	294
ABRIL	2987	217	2478160	1348	1202	220
MAYO	3627	238	3696958	1318	1808	263
JUNIO	4041	318	4268586	1661	1801	261
JULIO	3330	153	2161996	1241	1439	497
AGOSTO	2270	130	2924207	658	1235	247
SEPTIEMBRE	1990	115	1799534	686	1042	147
OCTUBRE	3113	271	8780233	1284	1312	246
NOVIEMBRE	4004	214	1706042	1299	2172	319
DICIEMBRE	5039	185	526743	1038	3625	191
TOTAL	41974	2600	33277116	15207	21015	3152

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006

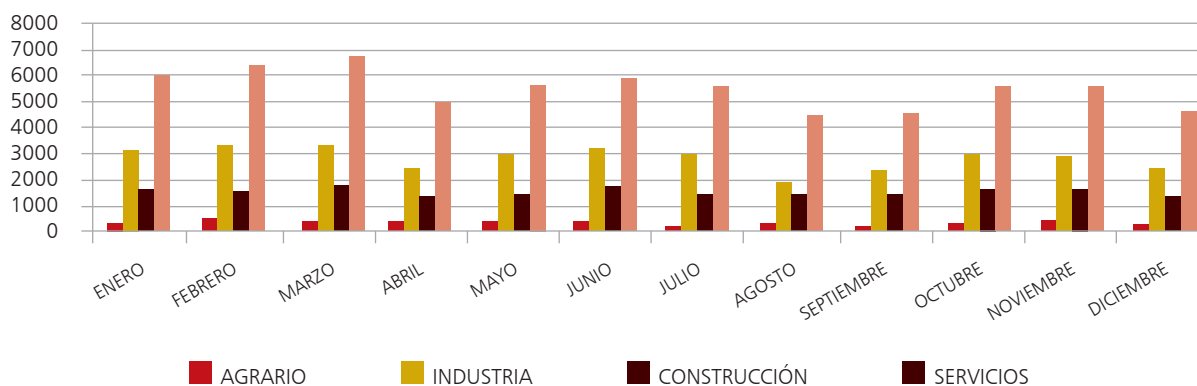


En este punto, la superioridad de las conciliaciones individuales intentadas sin efecto no es tan pronunciada como en el punto anterior (salvo en el mes de diciembre). Sólo poco más del 6% de las conciliaciones llegan a un acuerdo.

3.3 CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN MATERIA DE DESPIDO TERMINADAS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

	TOTAL	AGRARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
ENERO	11108	255	3252	1664	5937
FEBRERO	11677	305	3351	1591	6430
MARZO	11889	299	3187	1685	6718
ABRIL	8958	200	2431	1363	4964
MAYO	10285	224	2990	1489	5582
JUNIO	11083	334	3147	1742	5860
JULIO	10110	185	2928	1488	5509
AGOSTO	7896	214	1836	1430	4416
SEPTIEMBRE	8478	187	2372	1452	4467
OCTUBRE	10217	194	2913	1584	5526
NOVIEMBRE	10687	398	2878	1764	5647
DICIEMBRE	8561	228	2449	1329	4555
TOTAL	120949	3023	33734	18581	65611

informes y estudios



El sector con más conciliaciones individuales presentadas en materia de despidos es el de servicios (65.611). El que menos es el agrario, con 3.023.

Destacar, que el sector servicios acapara el 54,24% de las conciliaciones individuales en materia de despidos.

3.4 CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN MATERIA DE DESPIDO TERMINADAS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SERVICULTURA	PESCA Y AGRICULTURA	EXTRACCIÓN Y AGLOMERACIÓN DE CARBÓN	DE PETRÓLEO, GAS NATURAL, URANIO Y TORIO	EXTRACCIÓN DE MINERALES NO ENERGÉTICOS	INDUSTRIA DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO
ENERO	197	58	11	12	13	466
FEBRERO	263	42	8	9	23	466
MARZO	239	60	26	3	20	410
ABRIL	141	59	13	6	17	362
MAYO	166	58	11	6	24	384
JUNIO	283	51	11	3	20	298
JULIO	140	45	2	25	9	417
AGOSTO	177	37	3	11	9	305
SEPTIEMBRE	147	40	3	8	19	300
OCTUBRE	158	36	10	11	10	370
NOVIEMBRE	347	51	15	14	30	382
DICIEMBRE	181	47	9	20	7	248
TOTAL	2439	584	122	128	201	4408

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006

	INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	INDUSTRIA DEL CUERO Y DEL CALZADO	INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. CESTERÍA	INDUSTRIA DEL PAPEL. ARTES GRÁFICAS Y EDICIÓN	COQUERÍAS. REFINERÍAS. TRATAMIENTO DE COMBUSTIBLES NUCLEARES	INDUSTRIA QUÍMICA
ENERO	363	196	114	244	8	392
FEBRERO	327	223	67	199	16	268
MARZO	306	131	73	246	4	397
ABRIL	218	117	65	187	12	264
MAYO	363	326	88	197	10	303
JUNIO	349	168	98	270	5	331
JULIO	299	88	82	270	4	380
AGOSTO	102	86	103	122	7	129
SEPTIEMBRE	230	157	71	170	3	259
OCTUBRE	217	214	61	338	8	302
NOVIEMBRE	337	205	70	280	10	278
DICIEMBRE	165	117	83	195	4	402
TOTAL	3276	2028	975	2718	91	3705

	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y MATERIAS PLÁSTICAS	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS	METALURGIA	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS EXCEPTO MAQUINARIA	CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO MECÁNICO
ENERO	143	141	452	193	58
FEBRERO	93	113	740	185	75
MARZO	57	137	530	215	70
ABRIL	47	90	421	149	48
MAYO	46	113	487	136	47
JUNIO	45	110	663	166	54
JULIO	49	90	498	139	46
AGOSTO	39	80	379	176	36
SEPTIEMBRE	40	75	527	82	37
OCTUBRE	56	105	551	170	44
NOVIEMBRE	58	89	438	171	44
DICIEMBRE	186	98	344	105	55
TOTAL	859	1241	6030	1887	614

informes y estudios

	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA DE OFICINA EQUIPO INFORMÁTICO Y MATERIAL ELECTRÓNICO	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA Y MATERIAL ELÉCTRICO	FABRICACIÓN DE INSTRUM. MÉDICOS, DE PRECISIÓN, ÓPTICA Y RELOJERÍA	FABRICACIÓN DE AUTOMÓVILES Y REMOLQUES	FABRICACIÓN DE OTRO MATERIAL DE TRANSPORTE
ENERO	104	96	23	78	39
FEBRERO	109	110	6	165	39
MARZO	131	125	20	72	41
ABRIL	78	89	18	50	44
MAYO	97	98	9	73	24
JUNIO	226	122	21	63	24
JULIO	64	128	8	118	85
AGOSTO	42	39	1	62	20
SEPTIEMBRE	76	138	3	54	17
OCTUBRE	94	148	14	38	38
NOVIEMBRE	96	115	20	72	21
DICIEMBRE	80	105	6	100	29
TOTAL	1197	1313	149	945	421

	FABRICACIÓN DE MUEBLES. OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS. RECICLAJE	PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA	CONSTRUCCIÓN	VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS. VENTA DE COMBUSTIBLE	COMERCIO AL POR MAYOR. INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO
ENERO	75	31	1664	195	267
FEBRERO	72	38	1591	237	287
MARZO	135	38	1685	239	275
ABRIL	94	42	1363	161	212
MAYO	107	41	1489	175	244
JUNIO	46	54	1742	203	212
JULIO	75	52	1488	125	207
AGOSTO	57	28	1430	134	182
SEPTIEMBRE	75	28	1452	132	149
OCTUBRE	69	45	1584	159	261
NOVIEMBRE	84	49	1764	162	225
DICIEMBRE	57	34	1329	113	193
TOTAL	946	480	18581	2035	2714

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006

	COMERCIO AL POR MENOR. REPARACIONES DOMÉSTICAS	HOSTELERÍA	TRANSPORTE TERRESTRE Y POR TUBERÍA	TRANSPORTE MARÍTIMO Y FLUVIAL	TRANSPORTE AÉREO Y ESPACIAL	ACTIV ANEXAS A TRANSPORTES. AGENCIAS DE VIAJE. COMUNICACIONES
ENERO	982	922	393	15	16	171
FEBRERO	1077	988	492	27	23	342
MARZO	1141	1051	398	15	25	265
ABRIL	830	777	296	25	32	146
MAYO	950	927	358	19	15	147
JUNIO	891	1020	312	23	28	185
JULIO	888	949	312	33	30	147
AGOSTO	695	810	241	10	23	130
SEPTIEMBRE	765	808	302	17	16	133
OCTUBRE	937	1027	328	17	23	155
NOVIEMBRE	927	1010	362	24	33	169
DICIEMBRE	782	755	286	14	25	204
TOTAL	10865	11044	4080	239	289	2194

	INSTITUCIONES FINANCIERAS Y SEGUROS	INMOBILIARIAS. ALQUILER DE BIENES MUEBLES	ACT INFORMÁTICAS. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	OTRAS ACT. EMPRESARIALES	ADMON PÚBLICA, DEFENSA Y S. SOCIAL. ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	EDUCACIÓN
ENERO	258	136	93	1534	60	98
FEBRERO	184	133	67	1560	104	83
MARZO	178	143	150	1756	83	91
ABRIL	153	107	115	1353	68	67
MAYO	181	118	96	1454	125	88
JUNIO	363	108	86	1518	96	90
JULIO	197	114	86	1372	53	150
AGOSTO	140	98	60	1100	34	111
SEPTIEMBRE	152	86	46	1148	31	101
OCTUBRE	135	137	73	1311	77	158
NOVIEMBRE	171	115	76	1399	47	116
DICIEMBRE	221	145	45	1045	32	64
TOTAL	2333	1440	993	16550	810	1217

informes y estudios

	ACT SANITARIAS Y VETERINARIAS. SERVICIOS SOCIALES	ACT DE SANEAMIENTO PÚBLICO	ACT ASOCIATIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES	ACT DIVERSAS DE SERV. PERSONALES	HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO
ENERO	248	39	258	177	75
FEBRERO	226	71	244	208	77
MARZO	252	76	242	260	78
ABRIL	191	36	176	155	64
MAYO	228	58	201	130	68
JUNIO	227	64	200	170	64
JULIO	228	55	318	170	75
AGOSTO	161	21	264	131	71
SEPTIEMBRE	140	29	215	149	48
OCTUBRE	223	52	244	125	84
NOVIEMBRE	234	57	259	162	99
DICIEMBRE	238	40	167	140	46
TOTAL	2596	598	2788	1977	849

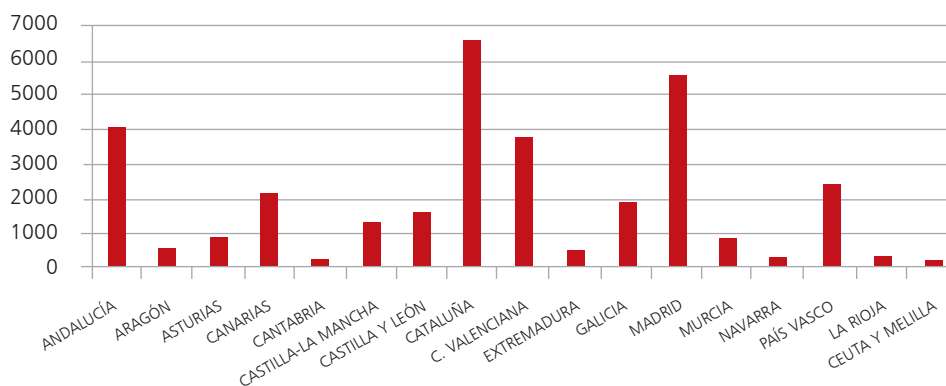
188

3.5 CONCILIACIONES INDIVIDUALES TERMINADAS POR CC.AA

ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	BALEARES (1)	CANARIAS	CANTABRIA	C. LA MANCHA
40417	4875	8643	***	20722	2396	12632
C. LEÓN	CATALUÑA	C. VALENCIANA	EXTREMADURA	GALICIA	MADRID	MURCIA
15851	65999	37111	4445	18543	55444	8196
NAVARRA	PAÍS VASCO	LA RIOJA	CEUTA Y MELILLA			
2809	24448	3035	870			

(1) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la CC.AA. de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (T.A.M.I.B.).

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006



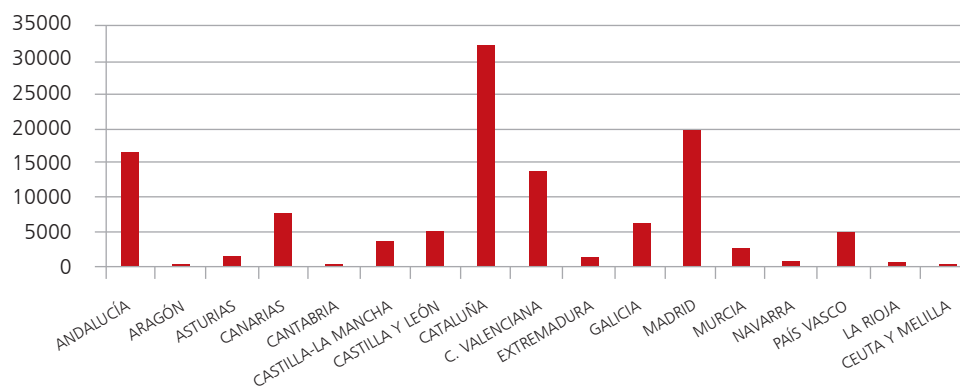
La Comunidad Autónoma con más conciliaciones individuales terminadas en 2006 fue Cataluña (65.999), seguida de Madrid (55.444) y Andalucía (40.417). Las que tuvieron menos conciliaciones individuales terminadas fueron Ceuta y Melilla (870), Cantabria (2.396) y Navarra (2.809).

3.6 CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN MATERIA DE DESPIDO TERMINADAS POR CC.AA.

ANDALUCÍA	17061	EXTREMADURA	1619
ARAGÓN	269	GALICIA	6618
ASTURIAS	1709	MADRID	20130
CANARIAS	7946	MURCIA	2890
CANTABRIA	585	NAVARRA	759
C. LA MANCHA	3593	PAÍS VASCO	5346
C. LEÓN	4909	LA RIOJA	859
CATALUÑA	32370	CEUTA Y MELILLA	371
C. VALENCIANA	13915	BALEARES (1)	***

(1) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la Comunidad Autónoma de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

informes y estudios



Las CC.AA. con más conciliaciones individuales terminadas en materia de despido son Cataluña (32.370), Madrid (20.130) y Andalucía (17.061).

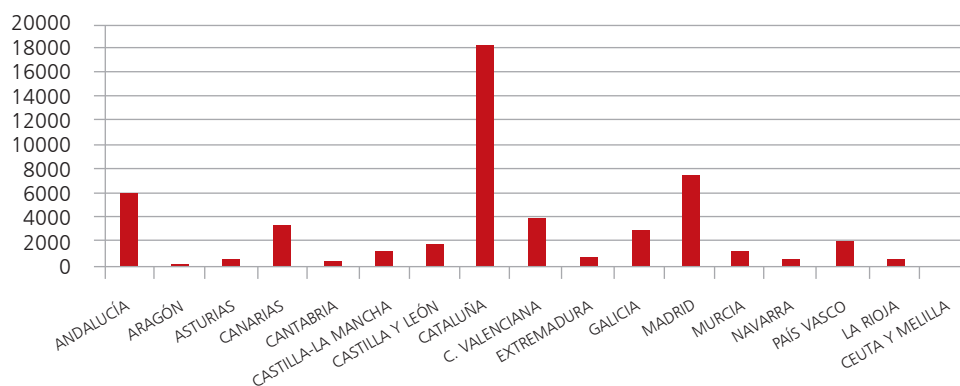
Las que menos tienen son Aragón (269), Ceuta y Melilla (371) y Cantabria (585).

3.7 CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN MATERIA DE DESPIDO TERMINADAS CON AVENENCIA POR CC.AA.

ANDALUCÍA	5880	EXTREMADURA	681
ARAGÓN	126	GALICIA	2851
ASTURIAS	595	MADRID	7379
CANARIAS	3228	MURCIA	968
CANTABRIA	287	NAVARRA	412
C. LA MANCHA	1237	PAÍS VASCO	1989
C. LEÓN	1689	LA RIOJA	452
CATALUÑA	18109	CEUTA Y MELILLA	64
C. VALENCIANA	3993	BALEARES (1)	***

(1) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la Comunidad Autónoma de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos 2006



Destacar el alto número de conciliaciones individuales en materia de despidos terminadas con avenencia de Cataluña con respecto al resto de Comunidades Autónomas.

Las CC.AA. con menos número son Ceuta y Melilla (64) y Aragón (126).

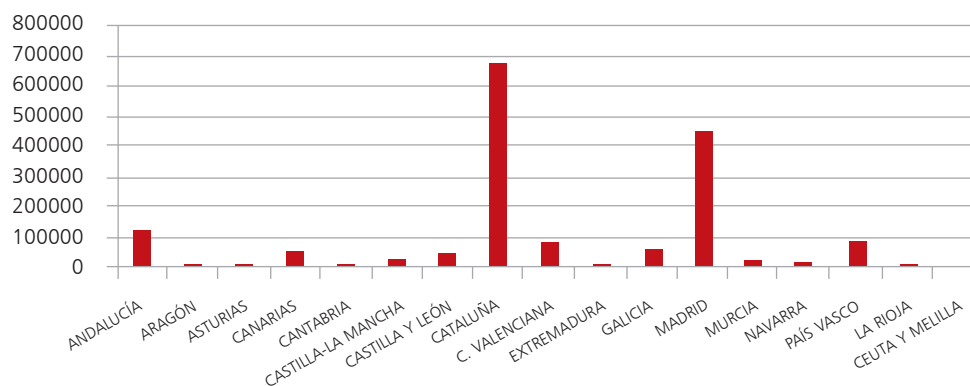
3.8 CANTIDADES ACORDADAS EN DESPIDOS CON AVENENCIA POR CC.AA.

ANDALUCÍA	119541	EXTREMADURA	8811
ARAGÓN	8457,1	GALICIA	55457,3
ASTURIAS	8658,3	MADRID	446059,3
CANARIAS	48539,3	MURCIA	16165,3
CANTABRIA	6364,1	NAVARRA	11608,2
C. LA MANCHA	20464,1	PAÍS VASCO	81482,1
C. LEÓN	48151,8	LA RIOJA	5827,6
CATALUÑA	679274,9	CEUTA Y MELILLA	481,8
C. VALENCIANA	81738,3	BALEARES (1)	***

Miles de euros

(1) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la Comunidad Autónoma de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

informes y estudios



3.9 CONCILIACIONES COLECTIVAS TERMINADAS POR CC.AA.

ANDALUCÍA	***	EXTREMADURA	1
ARAGÓN	3	GALICIA	92
ASTURIAS	***	MADRID	105
CANARIAS	***	MURCIA	7
CANTABRIA	***	NAVARRA	34
C. LA MANCHA	6	PAÍS VASCO	***
C. LEÓN	10	LA RIOJA	19
CATALUÑA	204	CEUTA Y MELILLA	***
C. VALENCIANA	***	BALEARES (2)	***
INTERAUTONÓMICAS (1)			143

(1) Son las conciliaciones colectivas resueltas por la Dirección General de Trabajo del Departamento.

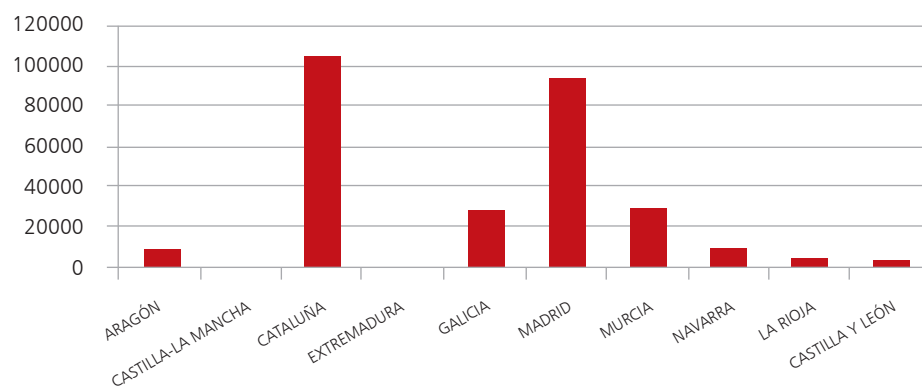
(2) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la Comunidad Autónoma de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

3.10 TRABAJADORES AFECTADOS POR CONCILIACIONES COLECTIVAS TERMINADAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

ANDALUCÍA	***	EXTREMADURA	22
ARAGÓN	8304	GALICIA	26633
ASTURIAS	***	MADRID	93073
CANARIAS	***	MURCIA	28222
CANTABRIA	***	NAVARRA	8378
C. LA MANCHA	294	PAÍS VASCO	***
C. LEÓN	3094	LA RIOJA	3934
CATALUÑA	104327	CEUTA Y MELILLA	***
C. VALENCIANA	***	BALEARES (2)	***
INTERAUTONÓMICAS (1)			810.934

(1) Son las conciliaciones colectivas resueltas por la Dirección General de Trabajo del Departamento.

(2) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la Comunidad Autónoma de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.



La Comunidad Autónoma con más trabajadores afectados por conciliaciones colectivas terminadas es Cataluña (104.327). La que menos es Extremadura (22).

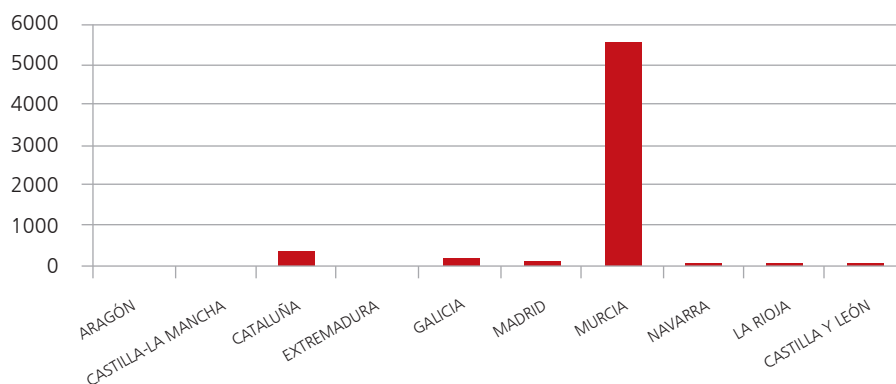
Destacar que hay ocho Comunidades que no tienen conciliaciones colectivas terminadas.

3.11 EMPRESAS AFECTADAS POR CONCILIACIONES COLECTIVAS TERMINADAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

ANDALUCÍA	***	EXTREMADURA	1
ARAGÓN	3	GALICIA	146
ASTURIAS	***	MADRID	107
CANARIAS	***	MURCIA	5506
CANTABRIA	***	NAVARRA	34
C. LA MANCHA	6	PAÍS VASCO	***
C. LEÓN	9	LA RIOJA	19
CATALUÑA	344	CEUTA Y MELILLA	***
C. VALENCIANA	***	BALEARES (2)	***
INTERAUTONÓMICAS (1)			205

(1) Son las conciliaciones colectivas resueltas por la Dirección General de Trabajo del Departamento.

(2) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la Comunidad Autónoma de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.



Como se puede observar, Murcia es la Comunidad Autónoma con más empresas afectadas por conciliaciones colectivas terminadas.

La comunidad que menos empresas afectadas tiene es Extremadura (excluyendo las comunidades que no se ven afectadas por este tipo de conciliaciones).

3.12 CONCILIACIONES INDIVIDUALES TERMINADAS POR PROVINCIA

ALMERÍA	3406	CIUDAD REAL	2794	ALICANTE	13330
CÁDIZ	5511	CUENCA	1594	CASTELLÓN	5885
CÓRDOBA	2589	GUADALAJARA	1644	VALENCIA	17966
GRANADA	4495	TOLEDO	3439	BADAJOS	2740
HUELVA	2182	ÁVILA	503	CÁCERES	1705
JAÉN	2873	BURGOS	3158	LA CORUÑA	7795
MÁLAGA	8917	LEÓN	3024	LUGO	2122
SEVILLA	10444	PALENCIA	958	ORENSE	1501
HUESCA	383	SALAMANCA	1951	PONTEVEDRA	7125
TERUEL	330	SEGOVIA	1107	MADRID	55444
ZARAGOZA	4162	SORIA	639	MURCIA	8196
ASTURIAS	8643	VALLADOLID	3817	NAVARRA	2809
BALEARES (1)	***	ZAMORA	694	ÁLAVA	4499
LAS PALMAS	12397	BARCELONA	56182	GUIPÚZCOA	5307
S. CRUZ TENERIFE	8325	GERONA	3258	VIZCAYA	14642
CANTABRIA	2396	LLEIDA	2879	LA RIOJA	3035
ALBACETE	3161	TARRAGONA	3680	CEUTA	337
				MELILLA	533

(1) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la Comunidad Autónoma de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

Las provincias con más conciliaciones individuales terminadas son Barcelona (56.182), Madrid (55.444) y Valencia (17.966). Las que menos tienen son Teruel (330), Ceuta (337) y Huesca (383).

3.13 CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN MATERIA DE DESPIDO TERMINADAS POR PROVINCIAS

ALMERÍA	1431	CIUDAD REAL	779	ALICANTE	6538
CÁDIZ	2325	CUENCA	363	CASTELLÓN	1683
CÓRDOBA	931	GUADALAJARA	466	VALENCIA	5694
GRANADA	1752	TOLEDO	1169	BADAJOS	973
HUELVA	1075	ÁVILA	170	CÁCERES	646
JAÉN	1187	BURGOS	852	LA CORUÑA	2800
MÁLAGA	4048	LEÓN	930	LUGO	691
SEVILLA	4312	PALENCIA	375	ORENSE	479
HUESCA	14	SALAMANCA	634	PONTEVEDRA	2648
TERUEL	9	SEGOVIA	269	MADRID	20130
ZARAGOZA	246	SORIA	136	MURCIA	2890
ASTURIAS	1709	VALLADOLID	1325	NAVARRA	759
BALEARES (1)	***	ZAMORA	218	ÁLAVA	816
LAS PALMAS	5246	BARCELONA	28080	GUIPÚZCOA	1156
S. CRUZ TENERIFE	2700	GERONA	1737	VIZCAYA	3374
CANTABRIA	585	LLEIDA	1075	LA RIOJA	859
ALBACETE	816	TARRAGONA	1478	CEUTA	130
				MELILLA	241

(1) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la Comunidad Autónoma de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

Las provincias con más conciliaciones individuales en materia de despidos terminados son Barcelona (28.080), Madrid (20.130) y Alicante (6.538). Las que menos tienen son: Teruel (9), Huesca (14) y Ceuta (130).

3.14 CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN MATERIA DE DESPIDO TERMINADAS CON AVENENCIA POR PROVINCIAS

ALMERÍA	451	CIUDAD REAL	258	ALICANTE	1998
CÁDIZ	1001	CUENCA	139	CASTELLÓN	658
CÓRDOBA	253	GUADALAJARA	195	VALENCIA	1337
GRANADA	568	TOLEDO	421	BADAJOS	307
HUELVA	429	ÁVILA	85	CÁCERES	374
JAÉN	381	BURGOS	376	LA CORUÑA	1222
MÁLAGA	873	LEÓN	229	LUGO	304
SEVILLA	1924	PALENCIA	98	ORENSE	198
HUESCA	8	SALAMANCA	184	PONTEVEDRA	1127
TERUEL	4	SEGOVIA	89	MADRID	7379
ZARAGOZA	114	SORIA	48	MURCIA	968
ASTURIAS	595	VALLADOLID	516	NAVARRA	412
BALEARES (1)	***	ZAMORA	64	ÁLAVA	317
LAS PALMAS	2204	BARCELONA		GUIPÚZCOA	448
S. CRUZ TENERIFE	1024	GERONA	850	VIZCAYA	1224
CANTABRIA	287	LLEIDA	373	LA RIOJA	452
ALBACETE	224	TARRAGONA	659	CEUTA	26
				MELILLA	38

(1) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la Comunidad Autónoma de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

3.15 CANTIDADES ACORDADAS EN DESPIDOS CON AVENENCIA POR PROVINCIAS

ALMERÍA	3864,5	CIUDAD REAL	8039,9	ALICANTE	30932
CÁDIZ	22920,3	CUENCA	834,3	CASTELLÓN	13022,6
CÓRDOBA	3308,3	GUADALAJARA	3288,1	VALENCIA	37783,7
GRANADA	7077,2	TOLEDO	5884,9	BADAJOS	4892,1
HUELVA	3965,5	ÁVILA	5034,4	CÁCERES	3918,9
JAÉN	4450,2	BURGOS	9701,3	LA CORUÑA	26886,2
MÁLAGA	18035,6	LEÓN	2260,5	LUGO	5374,5
SEVILLA	53270,4	PALENCIA	1552,7	ORENSE	2664,5
HUESCA	756,9	SALAMANCA	2954	PONTEVEDRA	20532,1
TERUEL	13	SEGOVIA	1099,4	MADRID	446059,3
ZARAGOZA	7687,2	SORIA	456,2	MURCIA	16165,3
ASTURIAS	8658,3	VALLADOLID	24707,5	NAVARRA	11608,2
BALEARES (1)	***	ZAMORA	385,8	ÁLAVA	11381,7
LAS PALMAS	34032,9	BARCELONA	638967,7	GUIPÚZCOA	11848,3
S. CRUZ TENERIFE	14506,4	GERONA	15004,7	VIZCAYA	58252,1
CANTABRIA	6364,1	LLEIDA	6782,8	LA RIOJA	5827,6
ALBACETE	2417	TARRAGONA	18519,7	CEUTA	173
				MELILLA	308,7

Miles de euros

(1) Desde febrero de 2005, los conflictos planteados en la Comunidad Autónoma de Baleares son resueltos por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

4. CONCLUSIONES

- DATOS REGIONALES (CASTILLA-LA MANCHA)
 - Donde más mediaciones se presentaron fue en la provincia de Ciudad Real.
 - Más del 86% de las mediaciones se cerraron en un solo acto.
 - El mes con más expedientes presentados fue el de noviembre.
 - El 37% de los expedientes presentados sobre mediaciones regionales, finalizaron con acuerdo.
 - La provincia de Toledo es donde más mediaciones presentadas finalizan con acuerdo.
 - Las mediaciones afectaron a casi 45.000 trabajadores de la región.
 - La provincia con más trabajadores afectados por mediaciones con acuerdo fue Cuenca.
 - Más de 15.000 trabajadores se vieron afectados por mediaciones regionales finalizadas con acuerdo en 2006.
 - En Cuenca, más del 78% de las empresas afectadas por alguna mediación, consiguieron un acuerdo como resultado de ésta.
 - Los sectores más afectados por mediaciones fueron el del metal, transporte y limpieza.
 - Más del 68% de las mediaciones regionales se produjeron por conflicto colectivo.
 - Castilla-La Mancha es la novena Comunidad Autónoma que más conciliaciones individuales terminadas tuvo en 2006.
 - Las conciliaciones individuales terminadas en materia de despido representan el 28,44% del total de conciliaciones individuales terminadas en 2006.
 - Las conciliaciones individuales terminadas en materia de despido con avenencia supusieron casi el 35% de las conciliaciones individuales terminadas en materia de despido, y casi el 10% del total de conciliaciones individuales terminadas.
 - Castilla-La Mancha es la novena Comunidad Autónoma que más cantidades acordadas tuvo en materia de despido con avenencia.
 - La provincia con más conciliaciones individuales terminadas fue Toledo.
 - El porcentaje de conciliaciones individuales terminadas en materia de despido con respecto al total de conciliaciones individuales terminadas en cada provincia es el siguiente:
 - . Albacete: 25,81%.
 - . Ciudad Real: 27,88%.
 - . Cuenca: 22,77%.
 - . Guadalajara: 28,34%.
 - . Toledo: 33,99%.
 - La provincia con más cantidades acordadas en conciliaciones en materia de despido fue Ciudad Real.
- DATOS NACIONALES
 - El mes con más conciliaciones individuales resueltas fue el mes de marzo.
 - Las conciliaciones individuales y colectivas sin acuerdo superan a las que alcanzan acuerdo.
 - El mes de julio fue el mes en que más mediaciones se resolvieron.
 - Las conciliaciones individuales en materia de despido con avenencia superan a las que finalizan sin ella.
 - En el caso de conciliaciones individuales en materia de sanciones, nos encontramos un alto número de ellas intentadas sin efecto.

- En las conciliaciones individuales terminadas que versan sobre reclamaciones de cantidad, hay un claro predominio de intentadas sin efecto.
- El sector con más conciliaciones individuales presentadas en materia de despido es el sector servicios.
- La Comunidad Autónoma con más con más conciliaciones individuales terminadas en 2006 fue Cataluña.
- La Comunidad Autónoma con más trabajadores afectados por conciliaciones colectivas terminadas fue Cataluña.
- La Comunidad Autónoma con más empresas afectadas por conciliaciones colectivas terminadas fue Murcia.
- La provincia con más conciliaciones individuales terminadas fue Barcelona.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.
- Reglamento de aplicación del Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.
- Estadísticas de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha sobre las actuaciones llevadas a cabo por el Jurado Arbitral en el 2006.
- Estadísticas sobre mediación, arbitraje y conciliación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El Sector de la Construcción

3

1. INTRODUCCIÓN

Como veremos a lo largo de este estudio la construcción se ha convertido en el sector más dinámico de la economía de Castilla-La Mancha y en los últimos años ha ido ganando peso e importancia en la misma.

El incremento del valor de la construcción en la actividad económica (tanto en la región como en el conjunto del país) ha provocado que el interés por este sector también crezca aumentando la información relacionada con el de forma paralela.

Los datos que nos acercan a la realidad de la construcción en Castilla-La Mancha proceden de fuentes muy variadas lo que nos permite realizar un análisis desde diferentes perspectivas.

Comenzaremos analizando los datos que nos ofrece la Contabilidad Regional de España, datos que nos permiten cifrar la aportación del sector al crecimiento regional, seguimos con el análisis de las Licencias Municipales que nos facilitan de forma anticipada información sobre la actividad constructora, el siguiente epígrafe se basa en la información de la Licitación Oficial que nos muestra las actuaciones del Sector Público.

La otra cara de la construcción está en el lado de la demanda, así en el quinto epígrafe del estudio se detallan los datos de las Transacciones Inmobiliarias de viviendas, complementamos esta información con las Hipotecas constituidas.

Un tercer aspecto que nos permite ir cerrando la dimensión del sector es el análisis de las Empresas de la Construcción.

Finalizamos el trabajo con el estudio de la ocupación y la evolución del empleo.

2. CONTABILIDAD REGIONAL

Las primeras estimaciones sobre la evolución del crecimiento en Castilla-La Mancha a partir de la Contabilidad Regional de España sitúan la tasa de crecimiento regional en 2006 en el 3,9%, tasa idéntica a la estimada para el conjunto de la economía española y a la de otras tres comunidades autónomas (Andalucía, Madrid y Navarra).

CRECIMIENTO REGIONAL POR SECTORES VAB. TASAS DE VARIACIÓN INTERANUALES

CCAA	AGRICULTURA	ENERGÍA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Andalucía	1,2	-0,7	2,5	5,2	3,8	3,9
Aragón	0,2	-4,0	4,9	5,9	3,6	4,0
Asturias	-0,3	-1,5	4,9	5,0	3,2	3,7
Baleares	-3,1	-1,3	0,6	4,0	3,5	3,5
Canarias	0,9	1,3	0,2	5,0	3,1	3,4
Cantabria	0,8	5,5	3,6	5,6	3,6	4,1

informes y estudios

CCAA	AGRICULTURA	ENERGÍA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Castilla y León	2,0	2,8	1,7	5,5	3,5	3,6
Castilla-La Mancha	1,1	0,3	2,2	5,9	4,0	3,9
Cataluña	0,3	3,7	2,9	5,3	3,5	3,8
C. Valenciana	-1,2	2,7	2,9	5,0	3,9	4,0
Extremadura	-2,3	0,2	0,5	5,8	3,9	3,5
Galicia	0,2	7,3	5,0	4,9	3,3	4,1
Madrid	-1,7	1,6	3,3	5,3	3,5	3,9
Murcia	-2,1	14,7	2,3	5,9	3,9	4,1
Navarra	-2,0	0,5	4,0	5,3	3,5	3,9
País Vasco	-1,7	0,5	5,4	5,3	3,2	4,1
La Rioja	-1,3	7,5	2,7	5,0	3,5	3,4
Ceuta	-0,3	1,5	0,7	4,0	3,1	3,3
Melilla	-0,3	1,4	2,7	4,0	2,9	3,3
España	0,3	2,0	3,3	5,3	3,6	3,9

Fuente: INE, Contabilidad Regional de España

En 2006 las tasas de crecimiento de todos los sectores en la región han sido positivas. Se ha recuperado el sector primario (+1,1%) que experimentó un fuerte descenso en 2005 (-13,4%) y se ha reactivado la industria pasando de un 1,8% en 2005 a un 2,2% en 2006. Por su parte el sector servicios suaviza su ritmo de crecimiento y se sitúa en el 4% (5,8% en 2005), la tasa más alta para este sector de todas las comunidades autónomas.

Por último la construcción vuelve a ser el sector más dinámico de la economía regional a pesar de que en 2006 suaviza su ritmo de crecimiento.

Castilla-La Mancha, junto con Aragón y Murcia, las tres con un 5,9%, son las comunidades autónomas con mayores tasas de crecimiento en el sector de la construcción.

En el caso de nuestra región este crecimiento responde sobre todo a las actuaciones en transporte y construcción de vivienda.

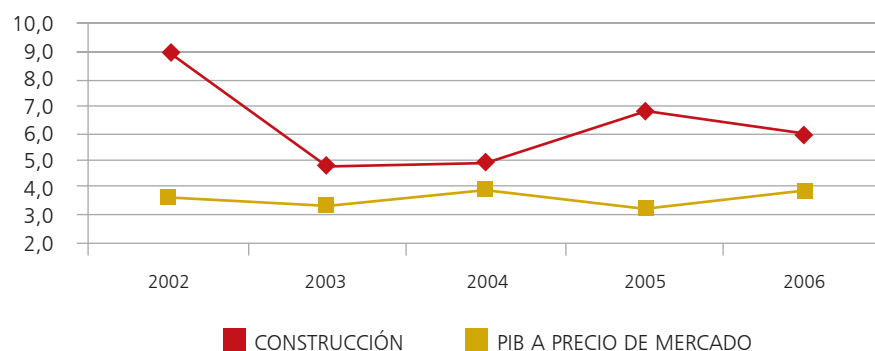
El Sector de la Construcción

CRECIMIENTO POR SECTORES TASAS DE VARIACIÓN INTERANUALES DEL VAB

CASTILLA-LA MANCHA	2002	2003	2004	2005	2006
PIB a precios de mercado	3,6	3,3	3,9	3,2	3,9
Agricultura, ganadería y pesca	5,1	0,2	4,5	-13,4	1,1
Energía	-4,3	-6,3	1,7	7,2	0,3
Industria	1,9	3,4	1,7	1,8	2,2
Construcción	9,0	4,8	4,9	6,8	5,9
Servicios	3,2	3,8	4,1	5,8	4,0

Fuente: INE, Contabilidad Regional de España

El sector de la construcción en los últimos años ha mantenido tasas de crecimiento por encima de la media de la economía regional, convirtiéndose en el sector más dinámico.



PRODUCTO INTERIOR BRUTO A PRECIOS DE MERCADO Y SUS COMPONENTES (OFERTA). ESTRUCTURA PORCENTUAL

CASTILLA-LA MANCHA	2002	2003	2004	2005	2006
PIB a precios de mercado	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura, ganadería y pesca	12,0	11,8	11,1	9,3	8,8
Energía	3,7	3,4	3,3	3,2	3,0
Industria	14,8	14,4	14,1	13,8	13,5
Construcción	10,2	10,7	11,5	12,8	13,5
Servicios	50,1	50,0	50,0	50,5	50,2
Impuestos netos sobre los productos	9,3	9,7	10,0	10,5	11,0

Fuente: INE, Contabilidad Regional de España

Al ser el sector que más crece su peso en el PIB regional también aumenta de forma que en 2004 ya supera a la agricultura y en 2006 se iguala con la industria con un 13,5%, situándose ambos sectores tras los servicios que generan el 50,2% del PIB castellano-manchego de 2006.

Como podemos observar en los datos anteriores la construcción se ha convertido en los últimos años en un sector importante de la economía regional, responsable en gran medida de su crecimiento y que poco a poco ha ido ganando peso sobre el resto de sectores.

Para profundizar en

3. LICENCIAS

Previamente a la iniciación de una obra mayor es preceptivo solicitar la correspondiente licencia municipal de obras. Este trámite permite disponer de información anticipada de la actividad constructora.

Los datos obtenidos de esta fuente no se refieren a ejecuciones materiales sino a proyectos de obra.

Se consideran obras mayores todas las obras de edificación de nueva planta y de demolición y las obras de rehabilitación de edificios a partir de un mismo nivel.

LICENCIAS MUNICIPALES DE OBRA (CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS).
Superficie a construir según destino (miles m2)

AÑOS	TOTAL EDIFICIOS	EDIFICIOS RESIDENCIALES DESTINADOS A				EDIFICIOS NO RESIDENCIALES TOTAL
		TOTAL	VIVIENDA	RESID. COLEC. PERMANENTE	RESID. COLEC. EVENTUAL	
2002	6.773	5.347	5.214	60	73	1.426
2003	8.513	7.061	6.970	58	33	1.452
2004	11.111	9.246	9.178	52	16	1.865
2005	13.021	11.199	11.009	105	85	1.822
2006	14.037	11.588	11.479	78	31	2.449

Fuente: Ministerio de Fomento

El Sector de la Construcción

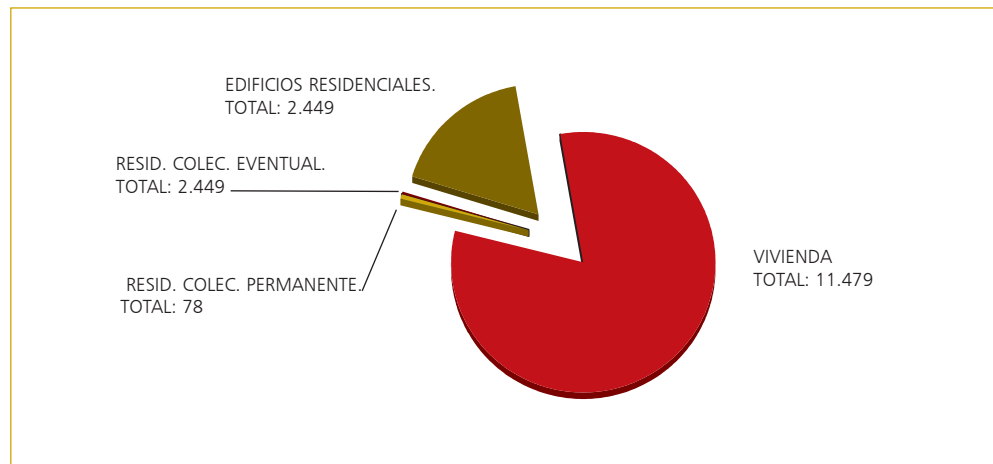
LICENCIAS MUNICIPALES DE OBRA (CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS).
Superficie a construir según destino (miles m2)

AÑOS	TOTAL EDIFICIOS	EDIFICIOS RESIDENCIALES DESTINADOS A				EDIFICIOS NO RESIDENCIALES TOTAL
		TOTAL	VIVIENDA	RESID. COLEC. PERMANENTE	RESID. COLEC. EVENTUAL	
2002	-0,67%	-1,31%	-3,34%	185,71%	2333,33%	1,78%
2003	25,69%	32,06%	33,68%	-3,33%	-54,79%	1,82%
2004	30,52%	30,94%	31,68%	-10,34%	-51,52%	28,44%
2005	17,19%	21,12%	19,95%	101,92%	431,25%	-2,31%
2006	7,80%	3,47%	4,27%	-25,71%	-63,53%	34,41%

Fuente: Ministerio de Fomento

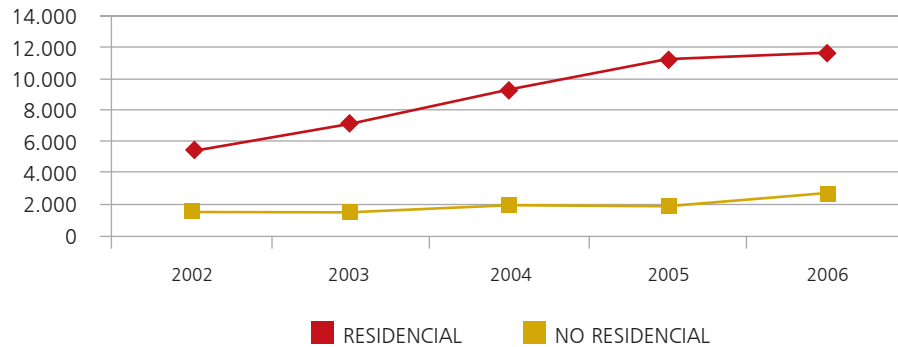
La mayor parte de la superficie a construir se destina a uso residencial sobre todo a vivienda.

LICENCIAS MUNICIPALES DE OBRA (CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS).
Superficie a construir según destino (miles m2). CLM 2006



El ritmo de crecimiento de la superficie a construir se ha suavizado notablemente en 2006 hasta situarse en el 7,80%. Esta moderación se debe a la evolución de la superficie destinada a uso residencial que ha pasado de crecer más de un 20% en 2005 a crecer un 3,47% en 2006.

informes y estudios



Por su parte los metros cuadrados para uso no residencial experimentan 2006 la tasa de crecimiento más alta de los últimos años con un 34,41% más. Dentro de esta categoría se encuentran los edificios destinados a: Explotaciones agrarias, ganaderas o pesca, industrias, transportes y comunicaciones, almacenes, oficinas, servicios comerciales, servicios sanitarios, servicios culturales y recreativos, servicios educativos, edificios religiosos y otros

LICENCIAS MUNICIPALES DE OBRA (CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS) Nº. de viviendas según tipo de obra.

AÑOS	EDIFICACIÓN DE NUEVA PLANTA					OBRAS DE REHABILIT. TOTAL (2)	OBRAS DE DEMOLICIÓN TOTAL (3)	TOTAL VIVIENDAS (1+2-3)
	TOTAL (1)	EDIF. RESIDENC. DEST. A VIV. FAMILIAR			COLECTIV. Y NO RESIDENC			
		TOTAL	UNIFAM.	NO UNIFAM.				
2002	27.113	26.963	16.059	10.904	150	374	1.677	25.810
2003	38.502	38.468	21.273	17.195	34	498	1.538	37.462
2004	51.259	51.185	21.756	29.429	74	551	1.639	50.171
2005	65.644	65.594	23.052	42.542	50	528	1.850	64.322
2006	69.869	69.786	27.541	42.245	83	842	2.738	67.973

Fuente: Ministerio de Fomento

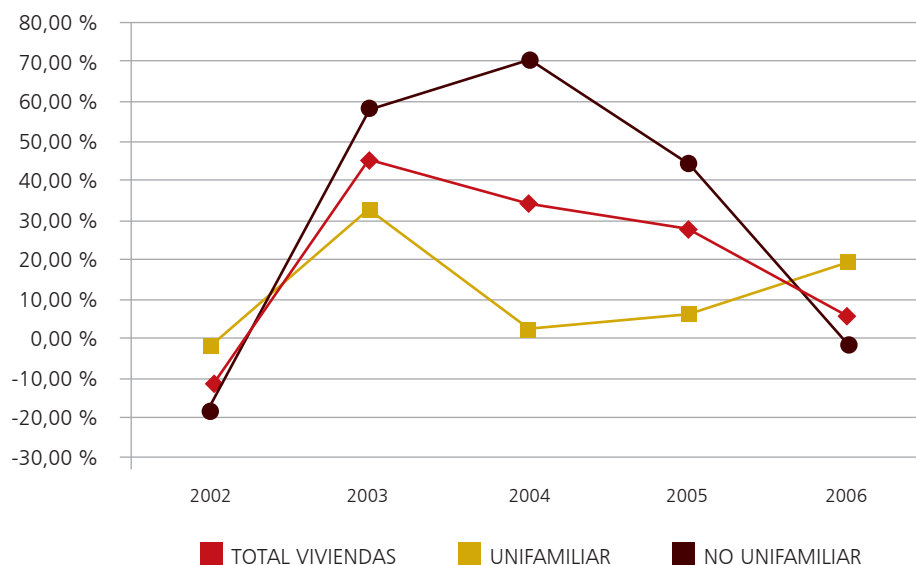
El Sector de la Construcción

LICENCIAS MUNICIPALES DE OBRA (CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS)
Nº. de viviendas según tipo de obra. Variaciones porcentuales.

AÑOS	EDIFICACIÓN DE NUEVA PLANTA					OBRAS DE REHABILIT. TOTAL (2)	OBRAS DE DEMOLICIÓN TOTAL (3)	TOTAL VIVIENDAS (1+2+3)
	TOTAL (1)	EDIF. RESIDENC. DEST. A VIV. FAMILIAR			COLECTIV. Y NO RESIDENC			
		TOTAL	UNIFAM.	NO UNIFAM.				
2002	-8,11%	-8,44%	-1,91%	-16,62%	167,86%	-39,77%	50,27%	-11,03%
2003	42,01%	42,67%	32,47%	57,69%	-77,33%	33,16%	-8,29%	45,15%
2004	33,13%	33,06%	2,27%	71,15%	117,65%	10,64%	6,57%	33,93%
2005	28,06%	28,15%	5,96%	44,56%	-32,43%	-4,17%	12,87%	28,21%
2006	6,44%	6,39%	19,47%	-0,70%	66,00%	59,47%	48,00%	5,68%

Fuente: Ministerio de Fomento

El ritmo de crecimiento del número de viviendas también se ha desacelerado en el último año no obstante el número total de viviendas a construir en 2006 asciende a 67.973 frente a las 25.810 de 2002.



Atendiendo al número de viviendas el grueso de las licencias son para la construcción de edificios residenciales destinados a vivienda familiar y dentro de esta categoría la mayor parte corresponde a viviendas no unifamiliares.

En 2006 se solicitan licencias para 42.245 viviendas no unifamiliares. Comparando estos resultados con los del año anterior se ha producido un ligero descenso (-0,70%), lo que contrasta con los fuertes incrementos que se venían produciendo en años anteriores sobre todo en 2004 (+71,15%).

Las viviendas unifamiliares por el contrario si crecen en 2006 año en el que registran el segundo incremento más importante del periodo analizado.

4. LICITACIÓN OFICIAL

Como ya hemos señalado la construcción es una rama de actividad con un peso muy importante dentro de la economía regional y dentro de esta actividad tienen una relevancia destacada las actuaciones del sector público. Por todo ello es importante analizar la evolución del mercado de la construcción desde la óptica de la licitación oficial por parte de las distintas Administraciones Públicas.

La información que vamos a analizar en este punto recoge todos los contratos de obra que licitan las distintas Administraciones Públicas, entendiéndose como tales aquéllos cuyo objeto sea: la construcción de bienes que tengan naturaleza inmueble, la realización de trabajos que modifiquen la forma o sustancia del terreno o del subsuelo y la reforma, reparación, conservación o demolición de los anteriores (art. 120 del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas)

En cuanto al tipo de obra se clasifica en dos grandes grupos: edificación e ingeniería civil.

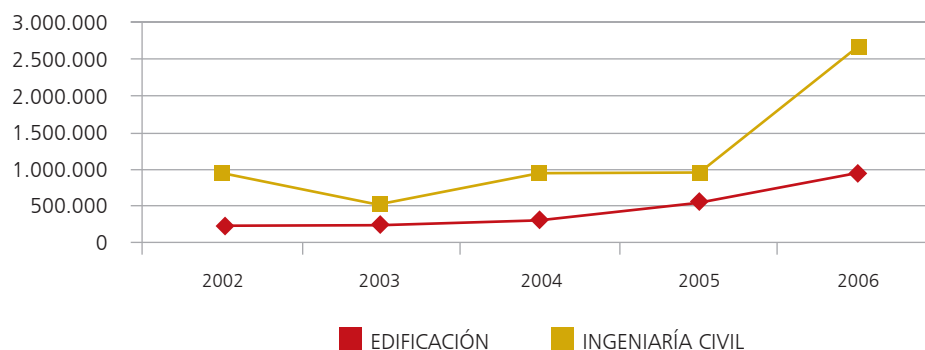
LICITACIÓN OFICIAL. CASTILLA-LA MANCHA. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. (Miles de euros)

	TOTAL CONSTRUCCIÓN	EDIFICACIÓN	INGENIERÍA CIVIL
2002	1.169.523	220.768	948.755
2003	806.332	232.829	573.503
2004	1.241.579	298.675	942.904
2005	1.500.681	540.798	959.883
2006	3.609.590	938.607	2.670.984

Fuente: Ministerio de Fomento

En 2006 el 74% de la licitación oficial de las Administraciones Públicas en Castilla-La Mancha fue de Ingeniería Civil. Durante todo el periodo analizado la Ingeniería Civil presenta porcentajes por encima del 60% superando incluso el 80% en 2002.

El Sector de la Construcción



VARIACIONES PORCENTUALES

	TOTAL CONSTRUCCIÓN	EDIFICACIÓN	INGENIERÍA CIVIL
2002	179,71%	51,61%	248,16%
2003	-31,05%	5,46%	-39,55%
2004	53,98%	28,28%	64,41%
2005	20,87%	81,07%	1,80%
2006	140,53%	73,56%	178,26%

Fuente: Ministerio de Fomento

Si los datos referidos a licencias de obra nos mostraban una cierta ralentización del sector, los datos de las actuaciones del sector público en nuestra región muestran todo lo contrario con unas tasas de crecimiento en el último año muy importantes tanto en edificación (+73,56%) como sobre todo en Ingeniería Civil (+178,26%).

5. TRANSACCIONES INMOBILIARIAS DE VIVIENDAS

En nuestra aproximación a la información estadística disponible sobre el sector de la construcción vamos a acercarnos a los datos sobre la demanda de vivienda, dado que como ya hemos apuntado en este documento la construcción de vivienda es determinante en la cuantificación del sector objeto de nuestro estudio.

Para analizar la demanda de vivienda vamos a utilizar la Estadística de Transacciones Inmobiliarias que facilita el Ministerio de Vivienda y que tiene como principal objetivo cuantificar el número total de viviendas libres y protegidas que han sido objeto de venta en el mercado inmobiliario de España.

informes y estudios

La unidad de análisis es la vivienda que ha sido vendida bajo un contrato otorgado en escritura pública en oficina notarial.

La unidad de observación es la Notaría donde se ha realizado la operación de venta de la vivienda. En cada una de estas oficinas se recoge información de todas y cada una de las operaciones objeto del estudio

NÚMERO TOTAL DE TRANSACCIONES INMOBILIARIAS DE VIVIENDAS

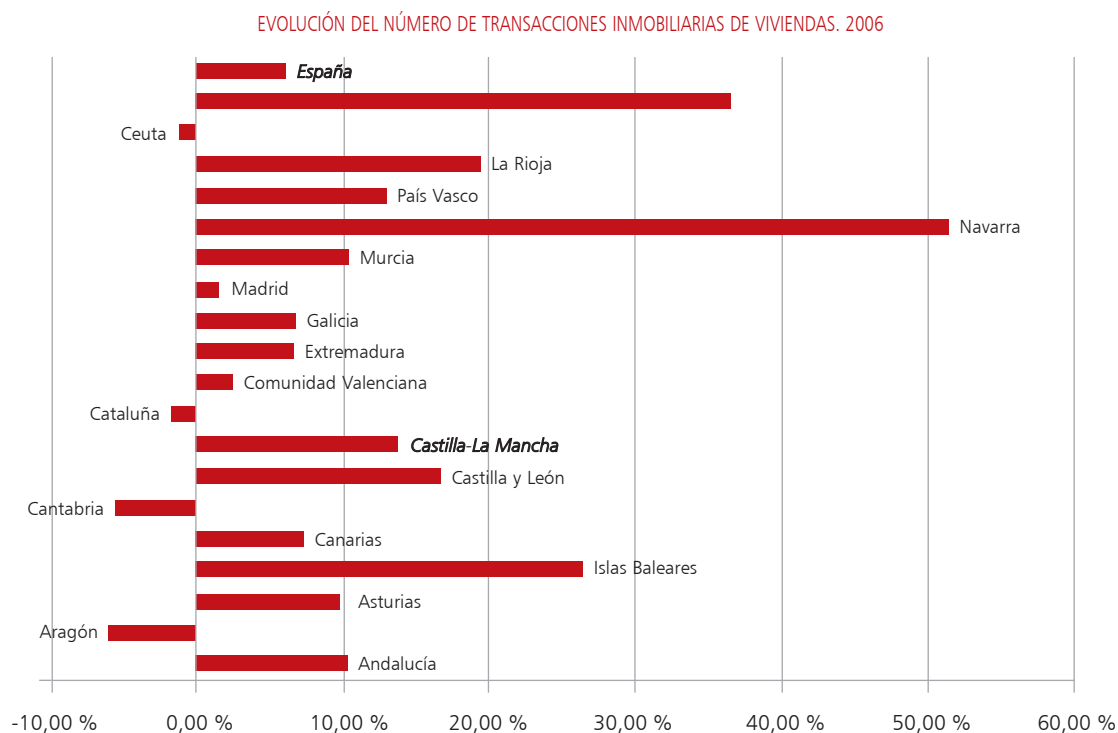
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	2004	2005	2006
Andalucía	147.565	152.475	168.057
Aragón	22.866	25.685	24.158
Asturias (Principado de)	18.378	19.339	21.181
Baleares Illes	18.286	20.611	26.014
Canarias	41.072	41.467	44.423
Cantabria	13.329	15.494	14.656
Castilla y León	40.828	44.312	51.652
Castilla-La Mancha	33.459	39.539	44.940
Cataluña	136.370	162.845	160.286
Comunidad Valenciana	149.776	146.466	149.719
Extremadura	15.176	15.036	16.004
Galicia	31.211	36.139	38.581
Madrid (Comunidad de)	110.902	107.029	108.469
Murcia (Región de)	33.651	36.190	39.897
Navarra (Comunidad Foral de)	5.646	6.446	9.770
País Vasco	17.890	21.977	24.827
Rioja (La)	8.867	8.534	10.181
Ceuta	888	922	913
Melilla	2.230	1.068	1.458
España	848.390	901.574	955.187

Fuente: Ministerio de Vivienda

El Sector de la Construcción

En Castilla-La Mancha se realizaron un total de 44.940 transacciones inmobiliarias de viviendas a lo largo de 2006 lo que supone un incremento del 13,66% respecto al año anterior, porcentaje muy por encima de la media del país que se sitúa ligeramente por debajo del 6%.

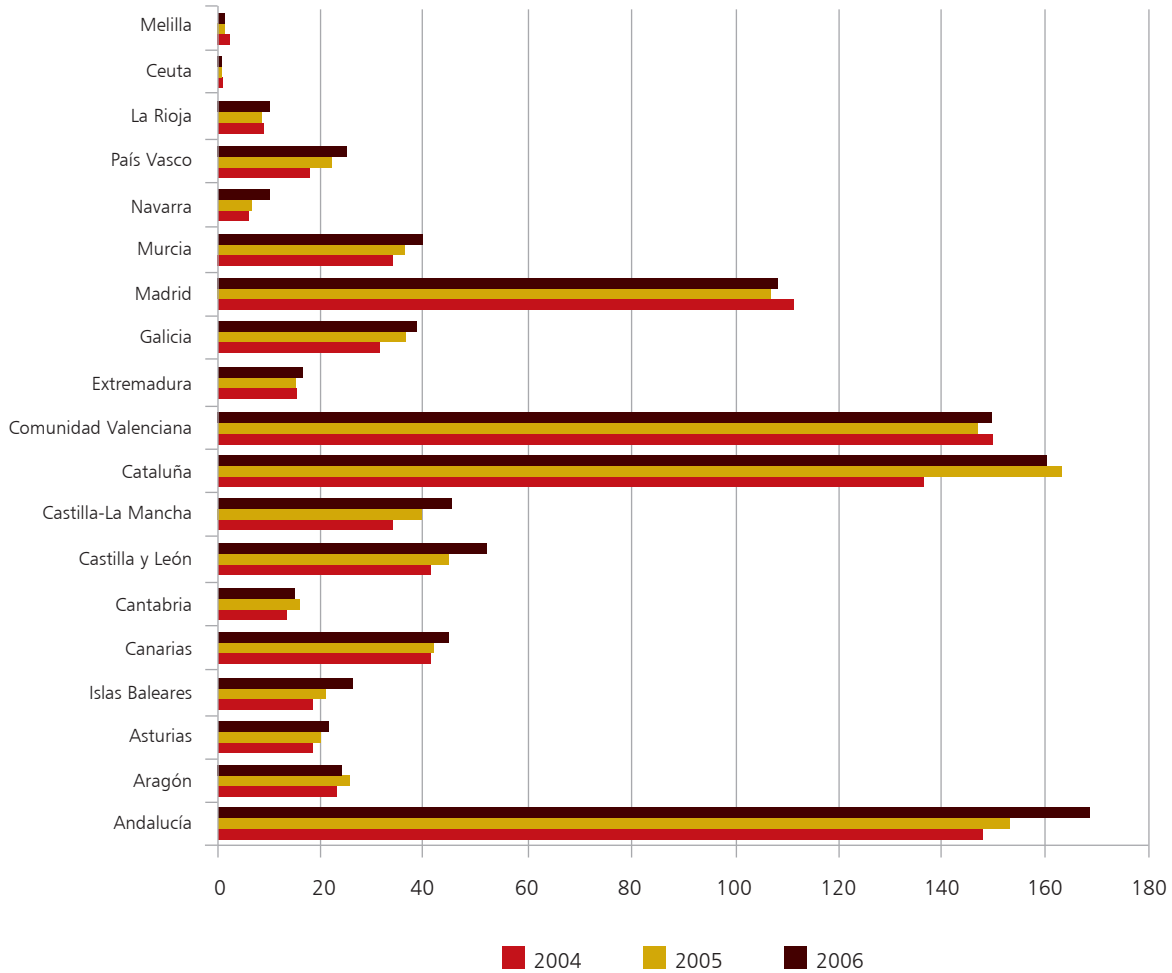
Durante el último año, como podemos ver en el siguiente gráfico, son varias las comunidades autónomas que han experimentado un descenso en el número de transacciones, destacan Cantabria y Aragón con descensos por encima del 5% (-5,41% y - 5,95% respectivamente).



Fuente: Ministerio de Vivienda

Por otro lado las transacciones inmobiliarias de viviendas situadas en la región en 2006 suponen el 4,70% del total de las realizadas en el conjunto del país lo que nos sitúa como la sexta región en número de operaciones detrás de Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid y Castilla y León.

Nº DE TRANSACCIONES INMOBILIARIAS DE VIVIENDAS



Fuente: Ministerio de Vivienda

Castilla-La Mancha ha ido ganando peso en los últimos años así en 2004 era la octava región pasando a ser la séptima al año siguiente tras adelantar a Murcia y la sexta como hemos comentado en 2006 tras superar en esta ocasión a Canarias

6. HIPOTECAS

Ahondando aún más en los datos que nos puedan acercar a la evolución de la demanda en la construcción vamos a analizar las cifras que nos facilita el INE a través de la Estadística de Hipotecas.

La inversión en construcción tiene un componente muy importante de financiación ajena, especialmente en el caso de la vivienda, por lo que los datos sobre la evolución de las hipotecas son un buen indicativo de la marcha de la construcción desde el lado de la demanda.

Esta estadística ofrece información sobre constituciones de hipotecas, es decir el número de nuevas hipotecas que se constituyen durante el periodo de referencia sobre bienes inmuebles y el importe de los nuevos créditos hipotecarios correspondientes a dichas hipotecas.

Toda la información sobre constituciones de hipotecas se obtiene a partir de la información contenida en los Registros de la Propiedad.

RESUMEN ANUAL DE FINCAS HIPOTECADAS POR NATURALEZA DE LA FINCA Y NÚMERO E IMPORTE
Unidades: N°/Importe (miles de euros).

AÑOS	ESPAÑA				CASTILLA-LA MANCHA			
	TOTAL FINCAS		VIVIENDAS		TOTAL FINCAS		VIVIENDAS	
NÚMERO	IMPORTE	NÚMERO	IMPORTE	NÚMERO	IMPORTE	NÚMERO	IMPORTE	
2003	1.357.242	141.994.605	989.439	96.175.561	45.681	4.058.139	47.721	4.151.009
2004	1.608.497	194.674.761	1.107.664	122.147.451	61.296	6.524.425	38.689	3.794.636
2005	1.798.630	247.468.700	1.257.613	156.946.440	76.856	9.856.632	48.831	5.487.132

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En 2005 se constituyen hipotecas sobre un total de 76.856 fincas en Castilla-La Mancha, de las cuales 48.831 son viviendas (63,54%).

En España el total de fincas hipotecadas en ese año asciende a 1.798.630 de las cuales 1.257.613 son viviendas (69,92%).

El número de fincas hipotecadas así como el importe de las hipotecas ha crecido de manera importante tanto en España como en Castilla-La Mancha. Así en la región el número de fincas se incrementa en un 34,18% en 2004 y en un 25,39% en 2005, mientras que los importes de las hipotecas aumentan un 60,77% y un 51,07% respectivamente.

No obstante en el caso de la región hay un matiz ya que tanto el número como el importe de las hipotecas sobre viviendas sufrieron un retroceso en 2004 (-18,93% el número y -8,59% el importe) para subir de manera importante en el año siguiente.

RESUMEN ANUAL IMPORTE MEDIO HIPOTECADO POR NATURALEZA DE LA FINCA Unidad Euro.

AÑOS	ESPAÑA		CASTILLA-LA MANCHA	
	TOTAL FINCAS	VIVIENDAS	TOTAL FINCAS	VIVIENDAS
	IMPORTE MEDIO	IMPORTE MEDIO	IMPORTE MEDIO	IMPORTE MEDIO
2003	104.620	97.202	88.836	86.985
2004	121.029	110.275	106.441	98.080
2005	137.587	124.797	128.248	112.370

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El importe medio de las hipotecas constituidas en 2005 en la región fue de 128.248 euros (112.370 en el caso de las viviendas).

Los importes medios han crecido de forma notable, en concreto en Castilla-La Mancha, sin diferenciar por naturaleza de la finca, el importe se ha elevado en casi 40.000 euros desde 2003 y en algo más de 25.000 euros si nos referimos a las viviendas.

Las cifras de la región se mantienen en todo el periodo analizado por debajo de la media del país, tanto en los datos totales como en el caso de la vivienda.

7. EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Tras el análisis de los indicadores que nos muestran la situación y evolución reciente del sector de la construcción tanto desde la perspectiva de la oferta como de la demanda vamos a estudiar otra dimensión del sector a través del número de empresas que desarrollan su actividad en el mismo.

Los datos estadísticos proceden del Directorio Central de Empresas (DIRCE) que publica el INE con datos para 1 de enero de cada año.

EMPRESAS POR ACTIVIDAD PRINCIPAL Unidad: Empresas

2006	ESPAÑA	%	CLM	%
Total grupos	3.174.393	100,00%	124.413	100,00%
Construcción	448.446	14,13%	23.856	19,17%

Fuente: INE

El Sector de la Construcción

En Castilla-La Mancha a 1 de enero de 2006 había un total de 124.413 empresas de las cuales 23.856 son de la construcción lo que sitúa el peso del sector en el 19,17% mientras que en el conjunto del país se queda cinco puntos por debajo en el 14,13%.

EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN.

Unidad: Empresas

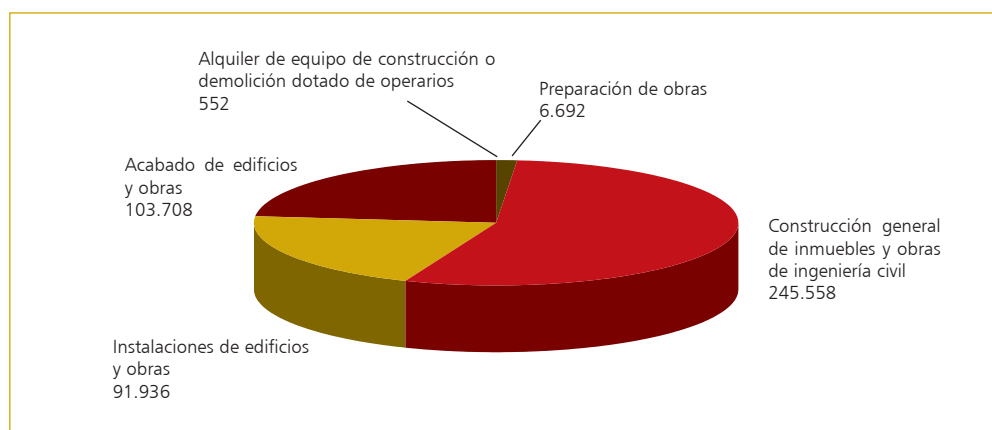
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN. 2006	ESPAÑA	%	CLM	%
Construcción. Total	448.446	100,00%	23.856	100,00%
Preparación de obras	6.692	1,49%	416	1,74%
Construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil	245.558	54,76%	13.895	58,25%
Instalaciones de edificios y obras	91.936	20,50%	4.103	17,20%
Acabado de edificios y obras	103.708	23,13%	5.385	22,57%
Alquiler de equipo de construcción o demolición dotado de operarios	552	0,12%	57	0,24%

Fuente: INE

De las 23.856 empresas de la construcción de la región más del 58% tienen como actividad la Construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil, tras este grupo el más numeroso es el de Acabado de edificios y obras con un 22,57% de las empresas.

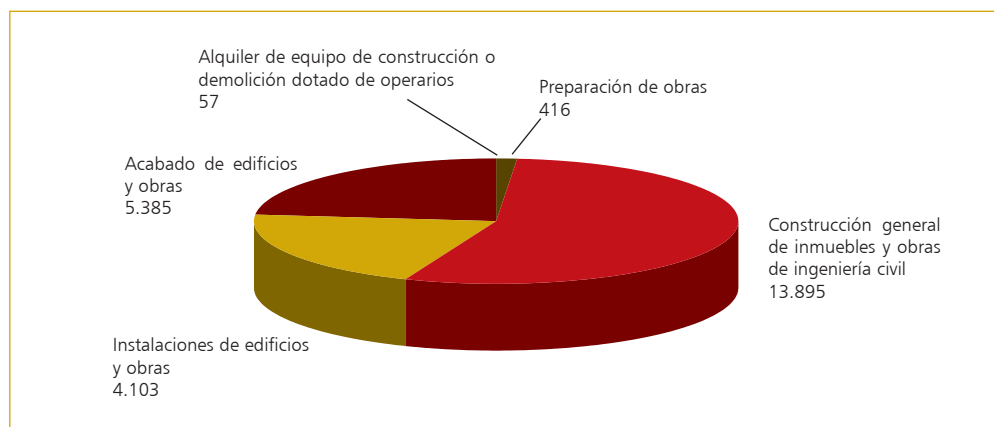
En el conjunto del país, la distribución del número de empresas entre las distintas actividades del sector muy similar a la de la región.

EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN POR ACTIVIDAD PRINCIPAL. ESPAÑA 2006



Fuente: INE

EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN POR ACTIVIDAD PRINCIPAL. CASTILLA-LA MANCHA 2006



Fuente: INE

EMPRESAS POR ACTIVIDAD PRINCIPAL. EVOLUCIÓN Unidad: Empresas

ESPAÑA	2006	2005	2004	2003
Total	3.174.393	3.064.129	2.942.583	2.813.159
Construcción Total	448.446	415.585	391.487	360.047
Preparación de obras	6.692	6.417	6.155	5.712
Construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil	245.558	226.014	211.165	191.524
Instalaciones de edificios y obras	91.936	86.449	82.241	76.909
Acabado de edificios y obras	103.708	96.498	91.603	85.575
Alquiler de equipo de construcción o demolición dotado de operarios	552	207	323	327

Fuente: INE

El Sector de la Construcción

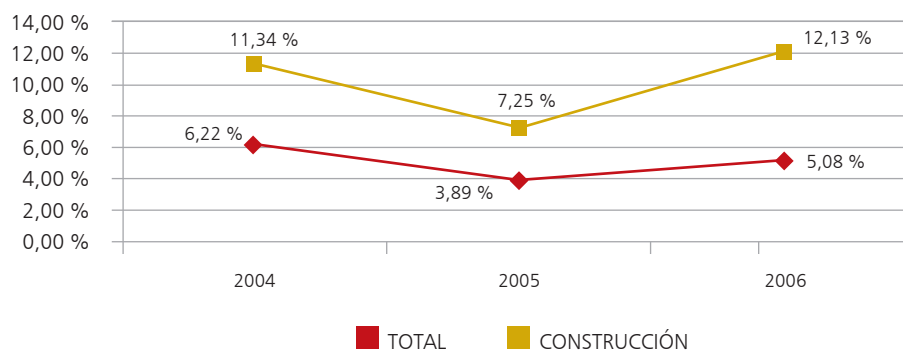
EMPRESAS POR ACTIVIDAD PRINCIPAL. EVOLUCIÓN
Unidad: Empresas

ESPAÑA	2006	2005	2004	2003
Total	124.413	118.396	113.967	107.294
Construcción Total	23.856	21.275	19.837	17.816
Preparación de obras	416	394	365	337
Construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil	13.895	12.429	11.574	10.399
Instalaciones de edificios y obras	4.103	3.730	3.503	3.224
Acabado de edificios y obras	5.385	4.716	4.387	3.845
Alquiler de equipo de construcción o demolición dotado de operarios	57	6	8	11

Fuente: INE

En los últimos años ha crecido el número total de empresas en la región y dentro de estas las dedicadas a la construcción lo han hecho a un ritmo mayor con una tasa de crecimiento en 2006 por encima del 12% frente al 5,08% general.

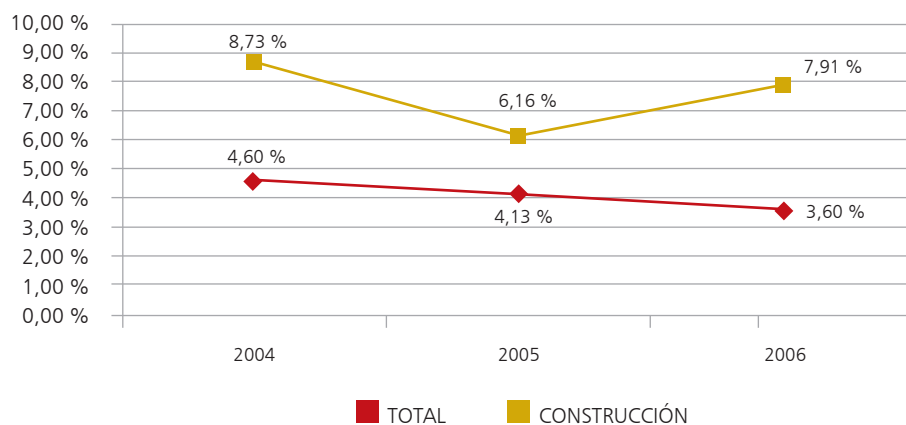
NÚMERO DE EMPRESAS. EVOLUCIÓN. CASTILLA-LA MANCHA



Este fenómeno también se produce a nivel nacional aunque con niveles más bajos ya que el total de empresas crece un 3,60% mientras que las de la construcción alcanzan el 7,91%.

informes y estudios

NÚMERO DE EMPRESAS. EVOLUCIÓN. ESPAÑA



Dentro de la actividad constructora las empresas de Acabado de edificios y obras tienen las mayores tasas de crecimiento en la región, superando el 14% en 2006.

EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN POR ESTRATO DE ASALARIADOS.

Unidad: Empresas/%

CASTILLA-LA MANCHA	2003		2004		2005		2006	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Total	17.816	100,00%	19.837	100,00%	21.275	100,00%	23.856	100,00%
Sin asalariados	7.305	41,00%	8.247	41,57%	8.951	42,07%	10.005	41,94%
De 1 a 9 asalariados	8.940	50,18%	9.935	50,08%	10.499	49,35%	11.802	49,47%
de 10 a 49 asalariados	1.423	7,99%	1.501	7,57%	1.650	7,76%	1.850	7,75%
De 50 a 99 asalariados	103	0,58%	109	0,55%	124	0,58%	136	0,57%
De 100 a 199 asalariados	38	0,21%	32	0,16%	39	0,18%	50	0,21%
De 200 a 499 asalariados	7	0,04%	12	0,06%	11	0,05%	11	0,05%
De 500 a 999 asalariados	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%	1	0,00%
De 1000 ó más asalariados	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%

Fuente: INE

El Sector de la Construcción

Entorno al 50% de las empresas de la construcción de Castilla-La Mancha tienen entre 1 y 9 asalariados, en concreto en 2006 son 11.802 las empresas que se sitúan en este estrato de asalariados.

Las que no cuentan con asalariados se sitúan entorno al 42%, con 10.005 empresas en 2006.

Cerca del 8% tienen entre 10 y 49 asalariados (1.850 en 2006). Para el resto de estratos en 2006 hay un total de 199 empresas con una única empresa con 1.000 o más trabajadores.

EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN POR ESTRATO DE ASALARIADOS.
Unidad: Empresas/%

CASTILLA-LA MANCHA	2003		2004		2005		2006	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Total	360.047	100,00%	391.487	100,00%	415.585	100,00%	448.446	100,00%
Sin asalariados	163.488	45,41%	178.044	45,48%	192.657	46,36%	207.131	46,19%
De 1 a 9 asalariados	161.191	44,77%	176.272	45,03%	184.312	44,35%	198.930	44,36%
de 10 a 49 asalariados	31.506	8,75%	33.311	8,51%	34.466	8,29%	37.842	8,44%
De 50 a 99 asalariados	2.444	0,68%	2.416	0,62%	2.593	0,62%	2.869	0,64%
De 100 a 199 asalariados	930	0,26%	951	0,24%	1.046	0,25%	1.119	0,25%
De 200 a 499 asalariados	410	0,11%	402	0,10%	413	0,10%	440	0,10%
De 500 a 999 asalariados	53	0,01%	60	0,02%	69	0,02%	80	0,02%
De 1000 ó más asalariados	25	0,01%	31	0,01%	29	0,01%	35	0,01%

Fuente: INE

En el conjunto del país las empresas de la construcción que tienen de 1 a 9 asalariados se sitúan entorno al 45%, mientras que aquellas que no cuentan con asalariados son algo más numerosas y están sobre el 46%.

Algo por encima del 8% están las empresas que tienen de 10 a 49 asalariados.

8. OCUPADOS POR SECTORES ECONÓMICOS

Un aspecto muy importante a la hora de analizar el sector de la Construcción es ver su incidencia directa sobre el empleo y la calidad del mismo.

En los siguientes epígrafes nos vamos a centrar en estos aspectos analizando el peso del empleo en la construcción, su evolución en los últimos años y la temporalidad. Por otro lado y dentro de este ámbito también analizaremos la afiliación a la seguridad social y la tipología de los contratos que registra el sector.

informes y estudios

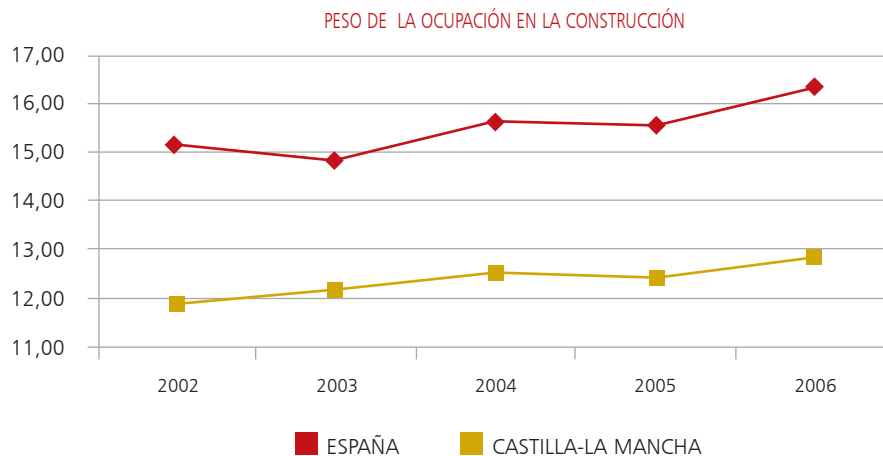
CASTILLA-LA MANCHA	TOTAL	AGRICULTURA		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2002	659,88	65,08	9,86	122,08	18,50	99,85	15,13	372,85	56,50
2003	688,08	68,73	9,99	129,83	18,87	101,88	14,81	387,68	56,34
2004	717,43	71,18	9,92	135,78	18,93	111,93	15,60	398,58	55,56
2005	763,73	62,10	8,13	144,15	18,87	118,60	15,53	438,90	57,47
2006	798,10	58,30	7,30	153,60	19,25	130,30	16,33	455,90	57,12

Fuente: EPA

CASTILLA-LA MANCHA	TOTAL	AGRICULTURA		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2002	16.630,33	995,43	5,99	3.190,70	19,19	1.980,15	11,91	10.464,00	62,92
2003	17.295,95	991,00	5,73	3.200,80	18,51	2.101,65	12,15	11.002,53	63,61
2004	17.970,85	988,93	5,50	3.210,93	17,87	2.253,20	12,54	11.517,75	64,09
2005	18.973,25	1.000,70	5,27	3.279,95	17,29	2.357,23	12,42	12.335,35	65,01
2006	19.747,70	944,30	4,78	3.292,10	16,67	2.542,90	12,88	12.968,40	65,67

Fuente: EPA

En 2006 de los más de 798.000 ocupados de la región un 16,33% trabajan en la construcción, el porcentaje más alto de los últimos cinco años. España también presenta los niveles más altos de ocupación en la construcción del último quinquenio pero el peso del sector es menor y se queda en el 12,88%.



Fuente: EPA

El Sector de la Construcción

Como podemos observar en el gráfico en Castilla-La Mancha el empleo en la construcción tiene más peso que en el resto del país lo que nos hace más sensibles a la evolución del sector.

CASTILLA-LA MANCHA. VARIACIONES	TOTAL	AGRICULTURA		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
2002	4,23	-5,77	-8,15	0,98	0,81	6,63	7,11	24,98	7,18
2003	4,27	3,65	5,61	7,75	6,35	2,03	2,03	14,83	3,98
2004	4,27	2,45	3,56	5,95	4,58	10,05	9,87	10,90	2,81
2005	6,45	-9,08	-12,75	8,38	6,17	6,68	5,96	40,33	10,12
2006	4,50	-3,80	-6,12	9,45	6,56	11,70	9,87	17,00	3,87

Fuente: EPA

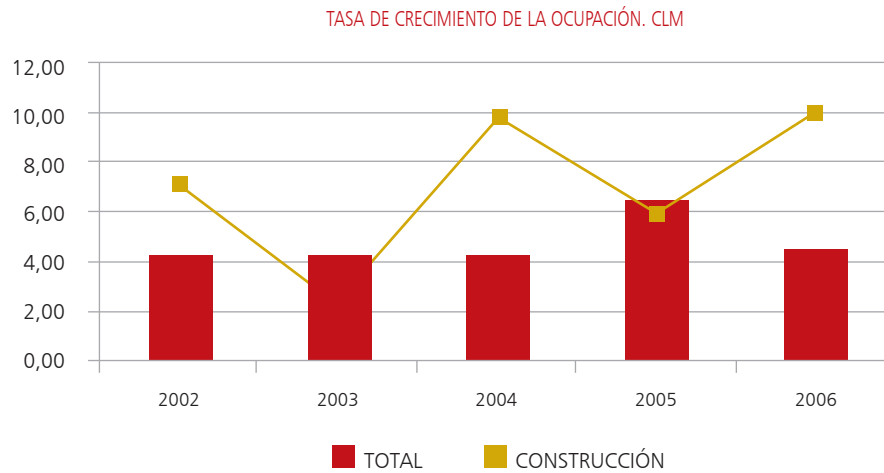
CASTILLA-LA MANCHA. VARIACIONES	TOTAL	AGRICULTURA		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
2002	3,00	-49,80	-4,76	13,97	0,44	103,93	5,54	415,90	4,14
2003	4,00	-4,42	-0,44	10,10	0,32	121,50	6,14	538,53	5,15
2004	3,90	-2,08	-0,21	10,13	0,32	151,55	7,21	515,23	4,68
2005	5,58	11,78	1,19	69,02	2,15	104,03	4,62	817,60	7,10
2006	4,08	-56,40	-5,64	12,15	0,37	185,68	7,88	633,05	5,13

Fuente: EPA

En el quinquenio analizado el ritmo de creación de empleo en Castilla-La Mancha se mantiene por encima del 4%, además las tasas regionales superan a la media del país a lo largo de todo el periodo.

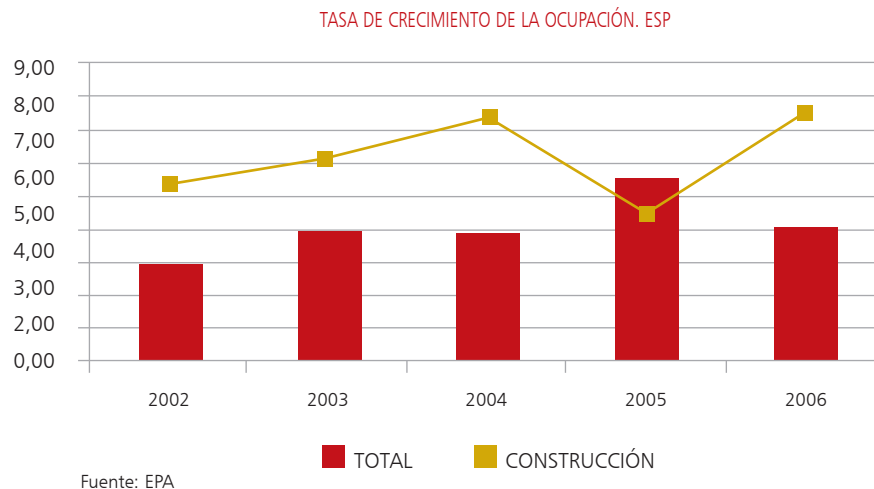
De 2002 a 2006 se han creado más de 138.000 empleos en la región de los cuales un 22% pertenecen al sector de la construcción.

informes y estudios



Como podemos observar en el gráfico la ocupación total mantiene unos ritmos de crecimiento bastante uniformes, (con la excepción de 2005, aunque hemos de recordar que en este año se produce el cambio metodológico de la EPA lo que puede influir en este resultado). En cambio la construcción aunque crea empleo todos los años los ritmos son muy cambiantes.

224



No ocurre lo mismo en España. El crecimiento del empleo en la construcción es más uniforme que en la región aunque en 2005 se suavizó ligeramente.

El Sector de la Construcción

OCUPADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y PROVINCIA

AB	TOTAL (MILES)	AGRICULTURA			INDUSTRIA			CONSTRUCCIÓN			SERVICIO		
		TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL
2002	142,0	11,7	-19,59	8,24	25,9	1,37	18,26	17,5	14,75	12,33	86,9	6,82	61,23
2003	146,7	13,1	11,54	8,90	26,5	2,31	18,08	18,2	4,14	12,43	89,0	2,33	60,64
2004	152,3	15,2	16,48	9,98	29,0	9,33	19,04	17,5	-4,12	11,48	90,6	1,88	59,51
2005	157,6	11,1	-27,30	7,01	30,7	5,95	19,50	21,5	23,03	13,64	94,2	3,97	59,80
2006	156,7	12,8	15,38	8,14	30,1	-1,95	19,23	22,0	2,21	14,03	91,8	-2,57	58,59

Fuente: EPA

CR	TOTAL (MILES)	AGRICULTURA			INDUSTRIA			CONSTRUCCIÓN			SERVICIO		
		TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL
2002	171,7	16,9	-15,71	9,84	24,9	-4,87	14,52	28,6	11,09	16,63	101,4	9,18	59,04
2003	176,0	18,3	7,99	10,37	28,1	12,74	15,97	27,3	-4,38	15,52	102,3	0,94	58,16
2004	178,3	16,8	-7,81	9,44	28,1	-0,09	15,75	32,1	17,49	17,99	101,4	-0,88	56,88
2005	185,7	15,5	-8,02	8,33	30,1	7,12	16,20	29,8	-7,25	16,02	110,4	8,87	59,46
2006	197,9	12,3	-20,36	6,23	29,3	-2,74	14,78	40,7	36,81	20,57	115,6	4,69	58,41

Fuente: EPA

CU	TOTAL (MILES)	AGRICULTURA			INDUSTRIA			CONSTRUCCIÓN			SERVICIO		
		TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL
2002	70,1	17,0	20,96	24,30	7,7	-1,28	10,99	11,1	10,17	15,84	34,3	-5,51	48,98
2003	71,8	17,4	2,06	24,21	8,7	12,66	12,09	11,1	-0,45	15,40	34,7	0,95	48,28
2004	75,9	18,7	7,63	24,64	8,5	-1,73	11,23	12,4	12,44	16,37	36,3	4,69	47,79
2005	79,4	16,3	-12,70	20,57	9,7	13,20	12,16	12,6	1,01	15,81	40,8	12,54	51,43
2006	81,4	12,6	-22,66	15,51	13,3	38,08	16,37	13,1	4,18	16,06	42,3	3,67	52,00

Fuente: EPA

informes y estudios

GU	TOTAL (MILES)	AGRICULTURA			INDUSTRIA			CONSTRUCCIÓN			SERVICIO		
		TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL
2002	64,5	3,2	-17,53	4,92	12,0	-2,44	18,56	9,9	31,46	15,38	39,5	7,12	61,22
2003	72,9	4,2	32,28	5,77	11,6	-3,55	15,85	10,7	8,06	14,72	46,4	17,47	63,69
2004	82,6	5,1	20,83	6,14	15,3	32,25	18,49	11,0	2,10	13,25	51,4	10,72	62,18
2005	89,7	4,9	-3,94	5,44	14,8	-3,44	16,45	11,3	2,74	12,55	58,8	14,36	65,53
2006	92,9	4,6	-6,15	4,92	15,3	3,90	16,50	12,6	11,78	13,54	60,4	2,81	65,02

Fuente: EPA

TO	TOTAL (MILES)	AGRICULTURA			INDUSTRIA			CONSTRUCCIÓN			SERVICIO		
		TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL	TOTAL (MILES)	T. VARIACIÓN	PESO S/TOTAL
2002	211,5	16,4	-10,64	7,74	51,6	4,67	24,38	32,9	-5,33	15,53	110,7	10,15	52,35
2003	220,8	15,9	-3,21	7,18	55,0	6,59	24,90	34,7	5,48	15,69	115,3	4,15	52,23
2004	228,4	15,5	-2,52	6,77	55,0	0,00	24,07	39,1	12,70	17,10	118,9	3,10	52,07
2005	251,4	14,3	-7,44	5,69	58,9	7,14	23,43	43,5	11,46	17,31	134,7	13,29	53,57
2006	269,3	16,0	11,89	5,94	65,6	11,29	24,35	42,0	-3,50	15,60	145,8	8,20	54,13

Fuente: EPA

Por lo que respecta a los datos de la ocupación por provincias la construcción tiene un peso muy destacado en Ciudad Real donde concentra más del 20% de la ocupación total de la provincia, mientras que en Guadalajara el peso de la ocupación en este sector se sitúa por debajo del 14%.

En 2006 crece la ocupación en la construcción en todas las provincias salvo en Toledo donde baja un 3,50%.

El crecimiento más fuerte lo encontramos en Ciudad Real, si bien en esta misma provincia el año anterior se perdió empleo en el sector.

Jóvenes y empleo

4

JÓVENES Y EMPLEO

El primer punto a tratar a la hora de desarrollar un análisis de la relación de los jóvenes con el empleo es determinar la edad para considerar a una persona joven.

Para este trabajo hemos entendido como jóvenes en edad de trabajar aquellos que cuentan entre 16 y 30 años.

No obstante en algunos casos los datos no están desagregados para este tramo de edad concreto, por lo que hemos seleccionado los tramos más aproximados.

En el estudio analizamos en primer lugar la población en edad de trabajar, de forma que nos permita ver el porcentaje de población joven, en el siguiente epígrafe entramos ya en la ocupación, seguimos con el paro y los asalariados, fijándonos en este punto en la temporalidad. Más adelante analizamos los tipos de contrato, tanto temporales como indefinidos. Completamos el trabajo con los datos de afiliación a la Seguridad Social para concluir con los salarios.

Los primeros epígrafes del presente trabajo se basan en los datos que aporta la Encuesta de Población Activa (EPA) que cada trimestre facilita información sobre la actividad económica en lo relativo a su componente humano.

Los datos que suministra se refieren a las principales categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo (ocupados, parados, activos e inactivos) y posibilita la confección de series temporales comparables con datos de otros territorios.

Esta no es la única fuente de información estadística para analizar el mercado de trabajo, pero sí la más importante ya que es una encuesta específica.

En el punto que nos ocupa podemos obtener información de los censos de población, pero estos presentan un inconveniente para nuestro análisis por su distanciamiento en el tiempo.

El Paro Registrado y la afiliación a la Seguridad Social, al igual que todas las estadísticas que proceden de registros administrativos, están sujetos a normas legales variables, por lo que, aparte de ofrecer información sólo sobre una parte del colectivo estudiado (parados registrados u ocupados afiliados a la Seguridad Social, respectivamente), no permiten la obtención de series homogéneas.

No obstante, para tener una visión más amplia, también analizaremos la información suministrada tanto por el INEM como por la Seguridad Social, así como algún dato del censo.

En cuanto al periodo de referencia de la EPA, como hemos apuntado, es el trimestre, pero para el presente estudio hemos elaborado series de medias anuales para 2006, de manera que podamos analizar este año en su conjunto, la unidad utilizada es miles de personas.

1. POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR POR EDAD, SEXO Y PROVINCIA

POBLACIÓN JOVEN

CLM	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total	1.760.516	875.550	884.966
de 16 a 20 años	112.960	58.680	54.280
de 21 a 25 años	130.941	67.864	63.077
de 26 a 30 años	134.159	68.986	65.173
de 16 a 30 años	378.060	195.530	182.530

Fuente: INE, Censo de Población y Viviendas 2001

CLM %	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total	100,00%	100,00%	100,00%
de 16 a 20 años	6,42%	6,70%	6,13%
de 21 a 25 años	7,44%	7,75%	7,13%
de 26 a 30 años	7,62%	7,88%	7,36%
de 16 a 30 años	21,47%	22,33%	20,63%

Fuente: INE, Censo de Población y Viviendas 2001

Ya hemos comentado que uno de los problemas que ofrece el censo es su distancia en el tiempo, no obstante vamos a analizar brevemente los datos que nos ofrecen sobre la población joven en Castilla-La Mancha y vamos a comparar los resultados con el resto de regiones.

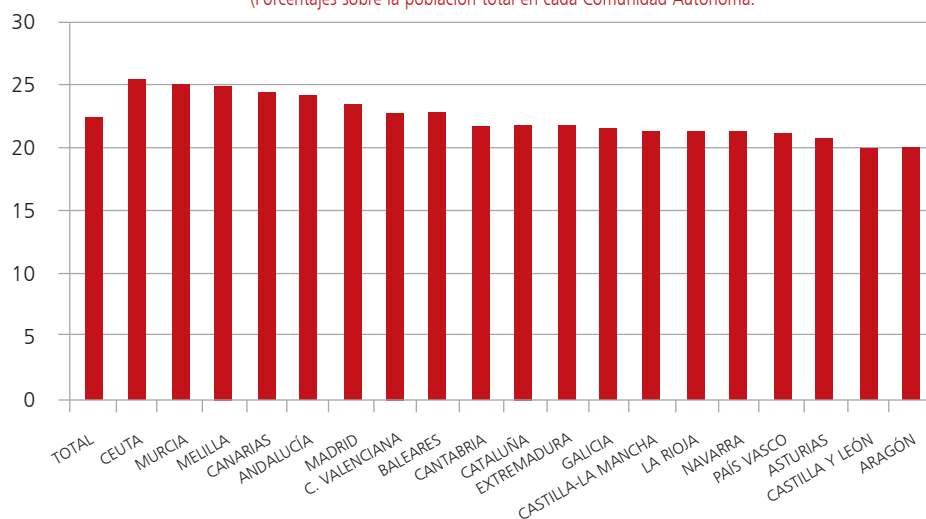
Como vemos en la tabla, según los datos del censo 2001, en Castilla-La Mancha hay un total de 378.060 jóvenes entre 16 y 30 años, de los cuales 195.530 son varones.

Dentro de este grupo de población el más numeroso, tanto entre hombres como entre mujeres es el de los que tienen entre 26 y 30 años.

Respecto al resto de comunidades y para el grupo de población de 15 a 29 años, Castilla-La Mancha es la séptima comunidad por la cola en porcentaje de jóvenes, por tanto, si el problema del envejecimiento de la población afecta de manera especial a nuestro país, nuestra comunidad autónoma no se queda atrás, ya que es una de las que menos porcentaje de jóvenes tiene.

Jóvenes y empleo

POBLACIÓN DE 15 A 29 AÑOS DE EDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2001
(Porcentajes sobre la población total en cada Comunidad Autónoma.)



El problema del envejecimiento de la población es un tema que puede llegar a ser preocupante, pero el objeto de este trabajo no es este, si no el análisis de la relación de los jóvenes y el mercado de trabajo, por tanto, una vez situada la población joven respecto al total, nos vamos a centrar en su situación en el mundo laboral, analizando los datos que nos facilitan distintas fuentes de información estadística, empezando por la EPA.

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR POR SEXO

AMBOS SEXOS 2006	16-30 AÑOS	31 AÑOS EN ADELANTE	TOTAL
Albacete	82,3	237,0	319,3
Ciudad Real	102,4	313,8	416,2
Cuenca	36,8	140,0	176,8
Guadalajara	45,4	130,5	175,9
Toledo	133,6	368,6	502,2
ESP	9.177,3	27.830,6	37.007,9
CLM	400,5	1.189,9	1.590,3

Fuente: EPA

informes y estudios

En 2006 en Castilla-La Mancha había 400.500 jóvenes en edad de trabajar (entre 16 y 30 años).

En Toledo se encuentra el mayor número jóvenes con un total de 133.600, le sigue Ciudad Real con 102.400.

HOMBRES 2006	16-30 AÑOS	31 AÑOS EN ADELANTE	TOTAL
Albacete	41,9	116,8	158,8
Ciudad Real	51,1	153,7	204,8
Cuenca	19,6	66,7	86,3
Guadalajara	22,1	65,4	87,5
Toledo	72,7	185,2	257,9
ESP	4.718,4	13.414,7	18.133,1
CLM	207,4	587,9	795,3

Fuente: EPA

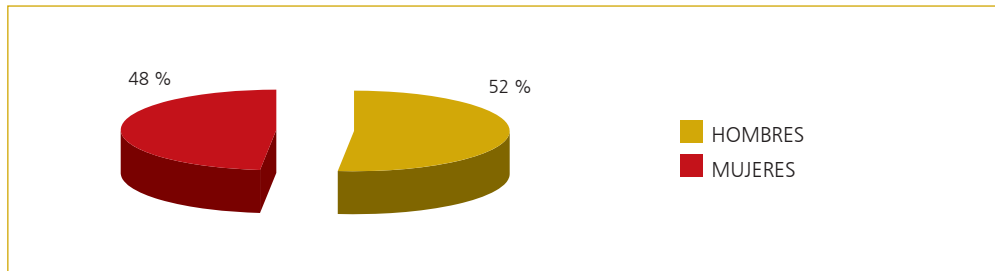
MUJERES 2006	16-30 AÑOS	31 AÑOS EN ADELANTE	TOTAL
Albacete	40,3	120,2	160,5
Ciudad Real	51,3	160,1	211,5
Cuenca	17,3	73,3	90,5
Guadalajara	23,3	65,1	88,4
Toledo	60,9	183,3	244,2
ESP	4.458,9	14.416,0	18.874,8
CLM	193,1	602,0	795,1

Fuente: EPA

Por sexos, en Castilla-La Mancha el 52% de los jóvenes son varones.

Jóvenes y empleo

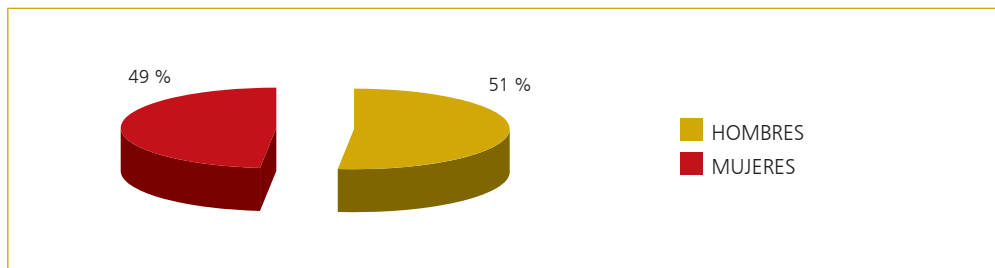
POBLACIÓN EN 16 A 30 DE TRABAJAR POR SEXOS. CASTILLA-LA MANCHA 2006



Fuente: EPA

En España los jóvenes en edad de trabajar alcanzan los 9.177.300, un 51% de ellos varones.

POBLACIÓN EN 16 A 30 DE TRABAJAR POR SEXOS. ESPAÑA 2006



Fuente: EPA

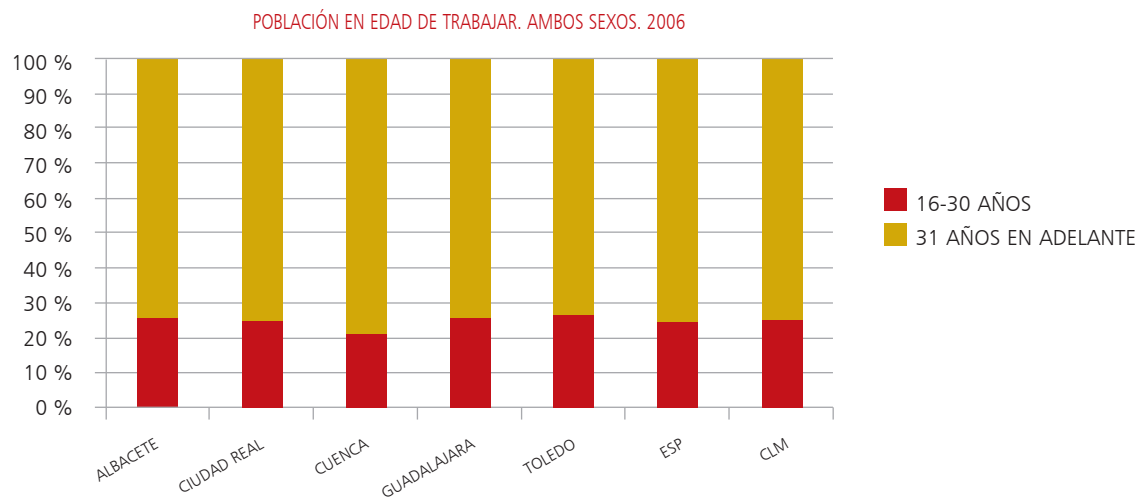
JÓVENES EN EDAD DE TRABAJAR (DE 16 A 30 AÑOS)
% respecto al total de población en edad de trabajar

% JÓVENES 2006	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Albacete	25,77%	26,41%	25,12%
Ciudad Real	24,60%	24,94%	24,27%
Cuenca	20,83%	22,69%	19,07%
Guadalajara	25,82%	25,26%	26,37%
Toledo	26,60%	28,18%	24,94%
ESP	24,80%	26,02%	23,62%
CLM	25,18%	26,08%	24,29%

Fuente: EPA

informes y estudios

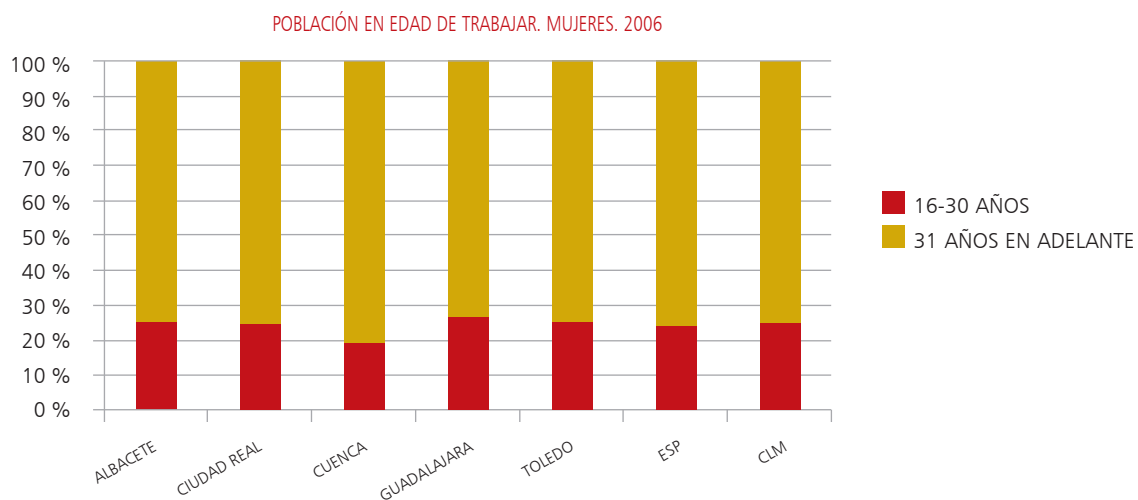
Respecto a la población total los jóvenes de Castilla-La Mancha suponen un 25,18%, en España este porcentaje se queda en el 24,8%.



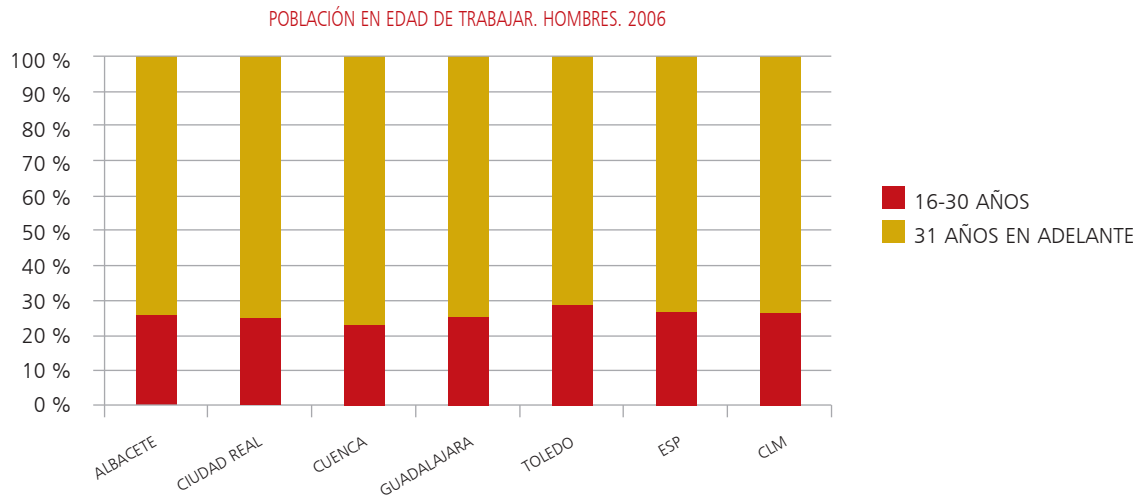
Fuente: EPA

234

Por provincias, Cuenca es la que tiene menor porcentaje de jóvenes con un 20,83% y Toledo con un 26,60% el más alto.



Jóvenes y empleo



Por sexos, el porcentaje de hombres se sitúa en el 26,08% en la región y en el 26,02 en España, y el de mujeres en el 24,29 y el 23,62% respectivamente.

También en Cuenca encontramos el porcentaje más bajo de todos, en el caso de las mujeres entre 16 y 30 años, que tan sólo suponen el 19,07% del total de mujeres en edad de trabajar.

235

2. OCUPADOS POR EDAD, SEXO Y PROVINCIA

Una vez definida la población joven en edad de trabajar, vamos a ver cual es su situación respecto al mercado de trabajo, para ello comenzamos determinando cual es la población joven ocupada.

Para la EPA la población ocupada es formada por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia.

informes y estudios

OCUPADOS POR EDAD, SEXO Y PROVINCIA

AMBOS SEXOS 2006	16-30 AÑOS	31 AÑOS EN ADELANTE	TOTAL
Albacete	45,1	111,5	156,7
Ciudad Real	56,2	141,7	197,9
Cuenca	21,2	60,2	81,4
Guadalajara	27,2	65,7	92,9
Toledo	86,2	183,0	269,3
ESP	5.507,4	14.240,3	19.747,7
CLM	235,9	562,2	798,1

Fuente: EPA

HOMBRES 2006	16-30 AÑOS	31 AÑOS EN ADELANTE	TOTAL
Albacete	25,7	75,2	100,9
Ciudad Real	33,5	95,5	128,9
Cuenca	13,8	40,4	54,2
Guadalajara	14,8	41,4	56,2
Toledo	55,0	125,2	180,2
ESP	3.113,7	8.628,9	11.742,6
CLM	142,7	377,7	520,4

Fuente: EPA

MUJERES 2006	16-30 AÑOS	31 AÑOS EN ADELANTE	TOTAL
Albacete	19,4	36,4	55,8
Ciudad Real	22,7	46,3	69,0
Cuenca	7,4	19,8	27,2
Guadalajara	12,4	24,3	36,7
Toledo	31,2	57,8	89,0
ESP	2.393,7	5.611,4	8.005,1
CLM	93,1	184,6	277,7

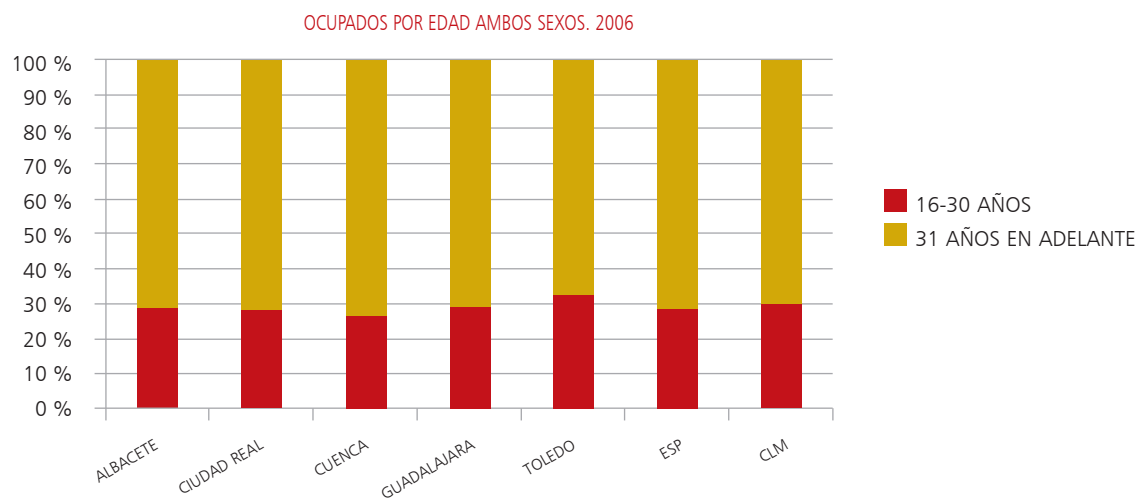
Fuente: EPA

Jóvenes y empleo

En Castilla-La Mancha en el año 2006 hay un total de 798.100 personas ocupadas, de las cuales 235.900 tienen entre 16 y 30 años. En el conjunto del país el número de ocupados alcanza los 19.747.700, de los cuales 5.507.400 tienen entre 16 y 30 años.

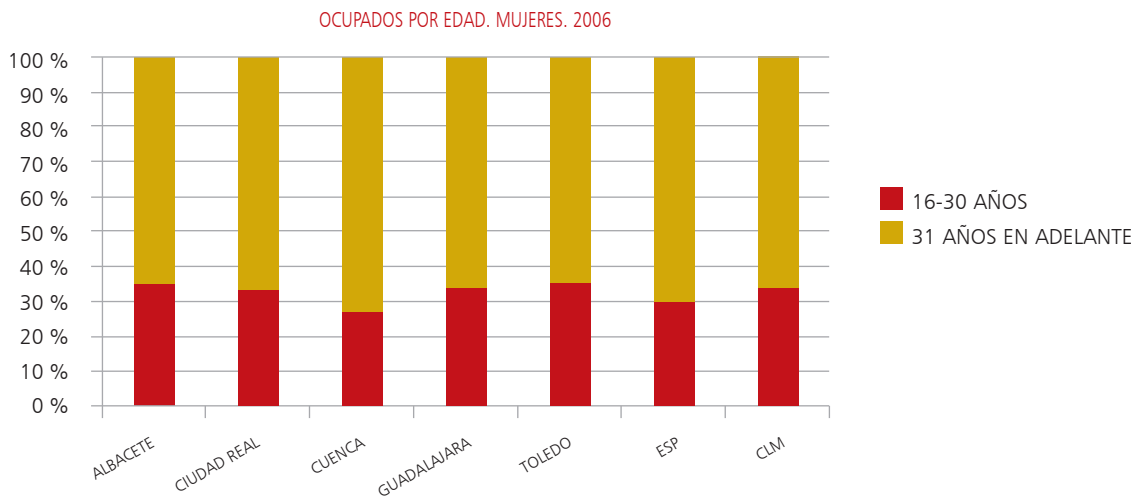
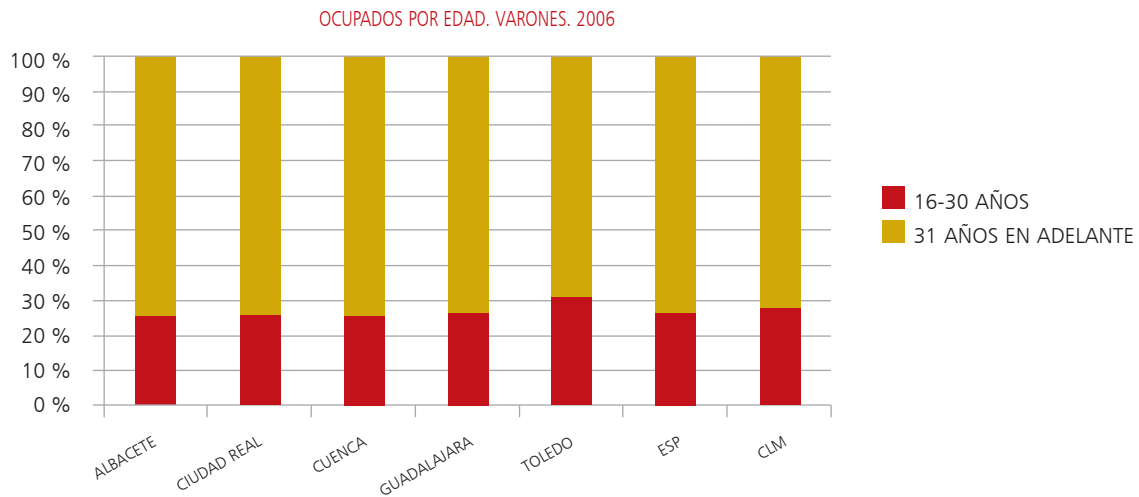
Como vemos, el 4,04% de la ocupación de todo el país se encuentra en nuestra región, mientras que este porcentaje sube al 4,28% en el caso de los jóvenes, es decir la participación de los jóvenes de la región en el mercado laboral del país está por encima del peso de la ocupación regional sobre el total de ocupados.

Que los jóvenes se incorporen demasiado pronto al mercado laboral puede ser un indicador de abandono escolar, por tanto, habría que tener en cuenta este factor antes de valorar como positiva la incorporación de los más jóvenes a la población ocupada.



Entre las provincias, destaca Toledo donde el porcentaje de jóvenes ocupados supera el 32%, con valores del 30,52% para los hombres y del 35,08% para las mujeres, lo que le sitúa como la provincia en la que tiene más peso el empleo juvenil, mientras que todo lo contrario ocurre en Cuenca, provincia en la que los ocupados que tienen entre 16 y 30 años apenas suponen el 26,01% del total de ocupados de la provincia, diferenciando por sexos, son jóvenes un 25,45% de los ocupados varones y un 27,13 de las ocupadas mujeres.

informes y estudios



Por sexos, son más de 520.000 los varones ocupados en la región, mientras que el número de mujeres ocupadas no llega a las 278.000. De estos ocupados tienen entre 16 y 30 años 142.700 hombres y algo más de 93.000 mujeres, por tanto son jóvenes ocupados un 27,43% de los varones ocupados y un 33,54% de las mujeres.

Jóvenes y empleo

En cuanto al reparto por sexos en las provincias, en Guadalajara un 45,52% de los que tienen entre 16 y 30 años son mujeres lo que le sitúa como provincia con el porcentaje de féminas más alto, mientras que en el lado opuesto encontramos a Cuenca con un 34,83%. En todos los casos el porcentaje de mujeres baja para el tramo de 31 años en adelante.

Como vemos la ocupación de los trabajadores de 16 a 30 años tiene más peso entre las mujeres que entre los hombres, y esto es así en todos los territorios analizados. Este hecho puede estar relacionado con la más reciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y el mayor peso de la inactividad en aquellas que tienen más edad.

3. PARADOS POR EDAD, SEXO Y PROVINCIA

El otro lado de la incorporación de los jóvenes a la población activa es el desempleo.

Para la EPA se considerarán paradas a todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:

- sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.
- en busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia. Por lo tanto, en este caso no se exige el criterio de búsqueda efectiva de empleo.

Las personas ausentes del trabajo a consecuencia de una suspensión por regulación que no sean consideradas ocupadas, esto es aquellas cuyo empleador les paga menos del 50 por ciento de su sueldo y que van a reincorporarse a su empleo después de pasados tres meses, son paradas si han buscado trabajo y están disponibles para desempeñarlo.

Si una persona satisface las condiciones de la definición de parado se considerará como tal, aunque compatibilice esta situación con otras como la de estudiante o labores del hogar.

informes y estudios

POBLACIÓN PARADA POR EDAD Y SEXO

AMBOS SEXOS 2006	16-30 AÑOS	31 AÑOS EN ADELANTE	TOTAL
Albacete	8,3	8,9	17,2
Ciudad Real	10,6	13,2	23,8
Cuenca	2,8	3,2	6,0
Guadalajara	3,9	3,0	6,9
Toledo	10,5	12,6	23,1
ESP	824,7	1.012,4	1.837,1
CLM	36,1	41,0	77,1

Fuente: EPA

HOMBRES 2006	16-30 AÑOS	31 AÑOS EN ADELANTE	TOTAL
Albacete	4,2	3,2	7,3
Ciudad Real	4,3	4,9	9,2
Cuenca	1,3	1,0	2,2
Guadalajara	1,5	1,1	2,6
Toledo	4,0	3,2	7,2
ESP	367,3	424,2	791,5
CLM	15,3	13,3	28,6

Fuente: EPA

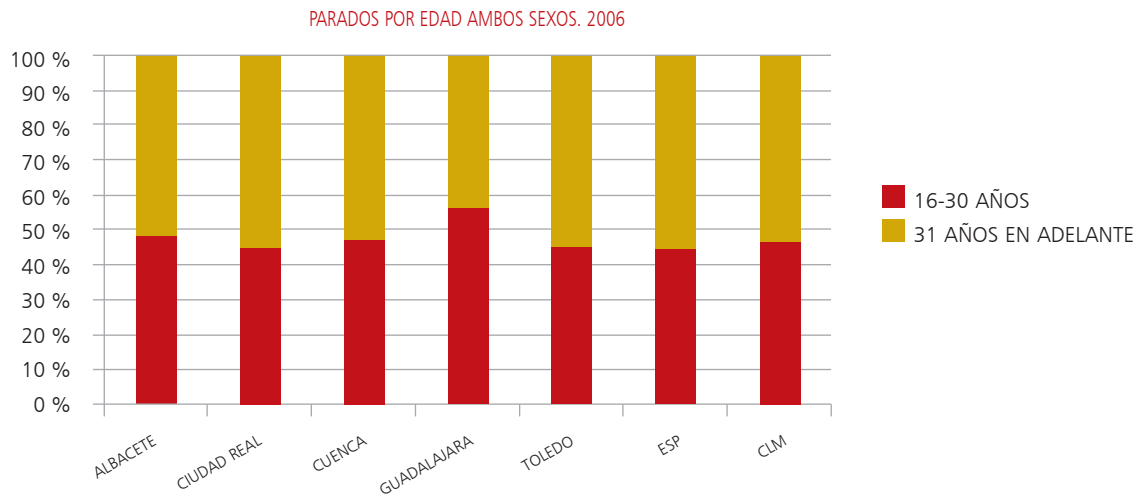
MUJERES 2006	16-30 AÑOS	31 AÑOS EN ADELANTE	TOTAL
Albacete	4,1	5,8	9,9
Ciudad Real	6,3	8,3	14,6
Cuenca	1,6	2,2	3,8
Guadalajara	2,4	1,9	4,4
Toledo	6,4	9,5	15,9
ESP	457,4	588,2	1.045,6
CLM	20,8	27,7	48,5

Fuente: EPA

Jóvenes y empleo

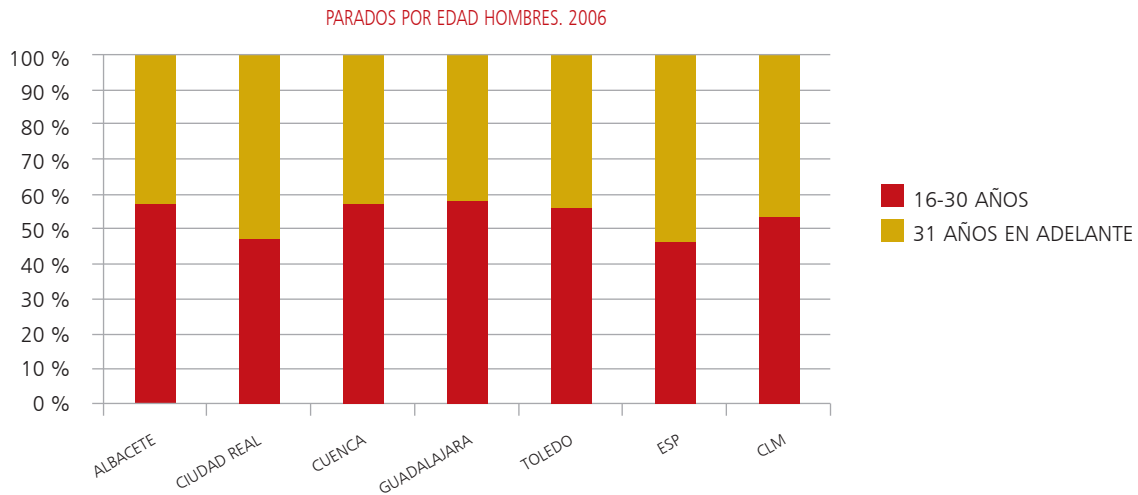
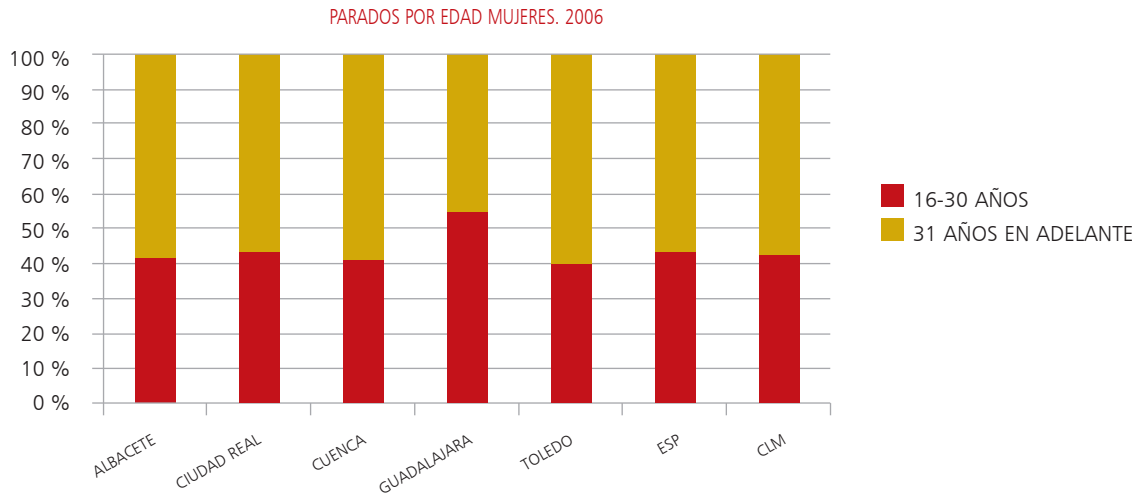
Como hemos apuntado, el otro aspecto del empleo es el paro, así vemos que el desempleo regional llegó en 2006 a los 77.100 de los cuales 36.100, o lo que es lo mismo, un 46,87% eran jóvenes de entre 16 y 30 años. El porcentaje de jóvenes desempleados en España se sitúa en el 44,89%. Como se puede observar el desempleo es un problema que afecta de manera muy especial a la población más joven.

Por provincias el porcentaje mayor de jóvenes, respecto al total de parados, lo encontramos en Guadalajara (56,51%) y el más bajo en Ciudad Real con un 44,54%.



Por sexos, los porcentajes también son elevados, así un 53,57% de los desempleados varones de la región tienen menos de 31 años, mientras que este porcentaje, para las mujeres alcanza el 42,92%. Por tanto lo que comentábamos del desempleo centrado en la población más joven afecta de manera especial a los varones que tienen en el tramo de 16 a 30 años más de la mitad del desempleo masculino.

informes y estudios



En todas las provincias el desempleo juvenil es muy importante tanto entre las mujeres como entre los hombres, destacando en este caso la provincia de Guadalajara donde casi un 60% de los varones desempleados tienen 30 años o menos.

4. ASALARIADOS POR SEXO Y EDAD

Dentro de la población ocupada encontramos a los ocupados por cuenta propia por cuenta ajena. En este epígrafe nos vamos a centrar en estos últimos, o lo que es lo mismo, en el grupo de los asalariados.

Vamos a prestar especial atención al carácter indefinido o temporal de los contratos, para así determinar los niveles de temporalidad de la población mas joven.

La calidad en el empleo es otro de los aspectos relevantes a la hora de analizar el mercado laboral, y por tanto no podíamos obviar este punto al estudiar la relación de los jóvenes con el mundo del trabajo.

AMBOS SEXOS

2006	INDEFINIDOS		TEMPORALES		TEMPORALIDAD		TOTAL EDADES
	16-30 AÑOS	31 AÑOS Y MÁS	16-30 AÑOS	31 AÑOS Y MÁS	16-30 AÑOS	31 AÑOS Y MÁS	
Castilla-La Mancha	97,7	308,7	109,2	114,8	52,76%	27,10%	630,4
España	2.352,1	8.339,3	2.648,4	2.868,4	52,96%	25,59%	16.208,1

Fuente: EPA

En Castilla-La Mancha hay un total de 630.400 asalariados, de los cuales un 32,8% tiene entre 16 y 30 años.

El peso de la población asalariada joven, sobre el total de asalariados de la región, es menor que el peso de éstos, sobre el total de la ocupación, lo que nos permite afirmar que, en términos porcentuales, la presencia de los jóvenes entre los trabajadores por cuenta propia es menor que entre los asalariados.

En España los jóvenes asalariados suponen 30,9% y también tienen más peso entre los asalariados que entre la población ocupada en general.

HOMBRES

2006	INDEFINIDOS		TEMPORALES		TEMPORALIDAD		TOTAL EDADES
	16-30 AÑOS	31 AÑOS Y MÁS	16-30 AÑOS	31 AÑOS Y MÁS	16-30 AÑOS	31 AÑOS Y MÁS	
Castilla-La Mancha	58,4	207,2	64,2	68,7	52,36%	24,91%	398,6
España	1.313,0	5.017,1	1.451,6	1.532,1	52,51%	23,39%	9.313,9

Fuente: EPA

informes y estudios

Por sexos, son 398.600 los hombres asalariados de la región, de los cuales más de 122.000 tienen entre 16 y 30 años (30,8%), mientras que en el país de los más de nueve millones de asalariados un 29,7% son jóvenes.

2006	MUJERES						TOTAL EIDADES
	INDEFINIDOS		TEMPORALES		TEMPORALIDAD		
	16-30 AÑOS	31 AÑOS Y MÁS	16-30 AÑOS	31 AÑOS Y MÁS	16-30 AÑOS	31 AÑOS Y MÁS	
Castilla-La Mancha	39,3	101,5	44,9	46,0	53,35%	31,19%	231,8
España	1.039,2	3.322,1	1.196,7	1.336,3	53,52%	28,69%	6.894,3

Fuente: EPA

Entre las mujeres asalariadas de Castilla-La Mancha algo más del 36% son jóvenes, en España en cambio este porcentaje se sitúa en el 32,4%.

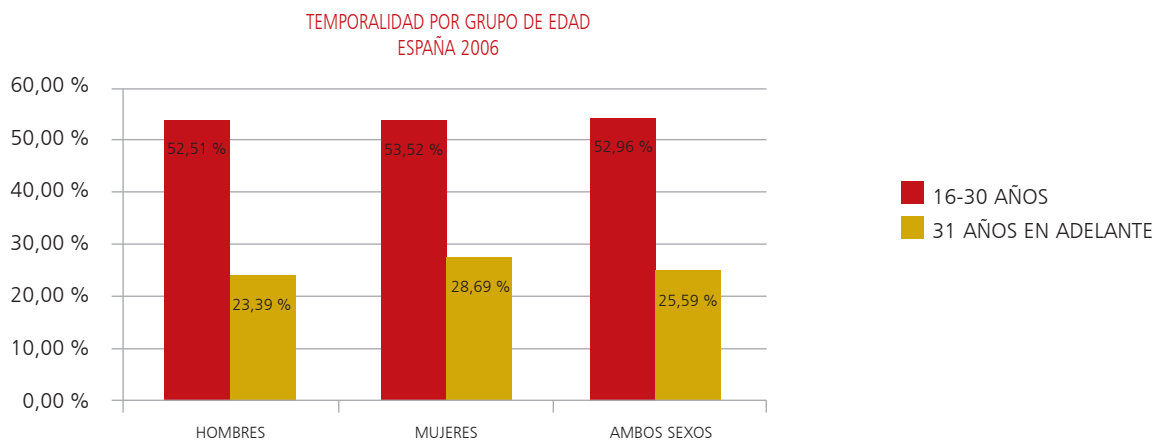
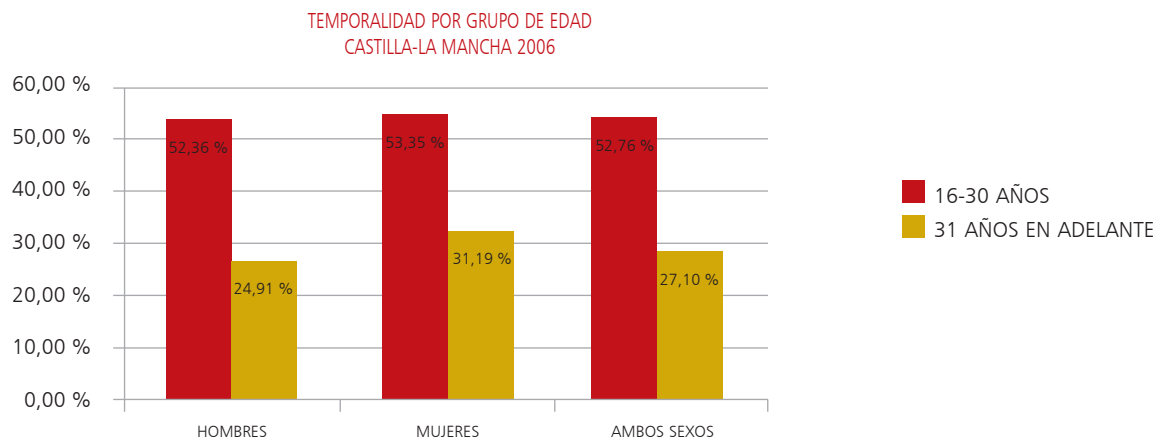
Como hemos observado en los datos anteriores la población joven tiene más peso entre los asalariados que entre los ocupados por cuenta propia, entre las mujeres asalariadas que entre los hombres, y entre los asalariados de Castilla-La Mancha que entre los de España.

De todos estos datos podemos inferir que la incorporación al mercado laboral se produce a una edad más temprana en la región y que en el caso de las mujeres, la incorporación ha sido mucho mayor entre las más jóvenes que entre las de más edad.

Al introducir este epígrafe hemos señalado que uno de los objetivos del mismo era el estudio de la temporalidad, estudio que vamos a efectuar a continuación.

Según los datos facilitados por la EPA, los jóvenes con contrato temporal, en todos los casos analizados, superan a los que tienen contrato indefinido, es decir las tasas de temporalidad en todos los casos superan el 50%, así para ambos sexos en Castilla-La Mancha la temporalidad de los menores de 31 se sitúa en el 52,76%, tasa algo inferior a la del país (52,96%).

Jóvenes y empleo



Fuente: EPA

Entre las mujeres jóvenes de la región la temporalidad se sitúa en el 53,35%, también algo por debajo de la que tienen en España (53,52%).

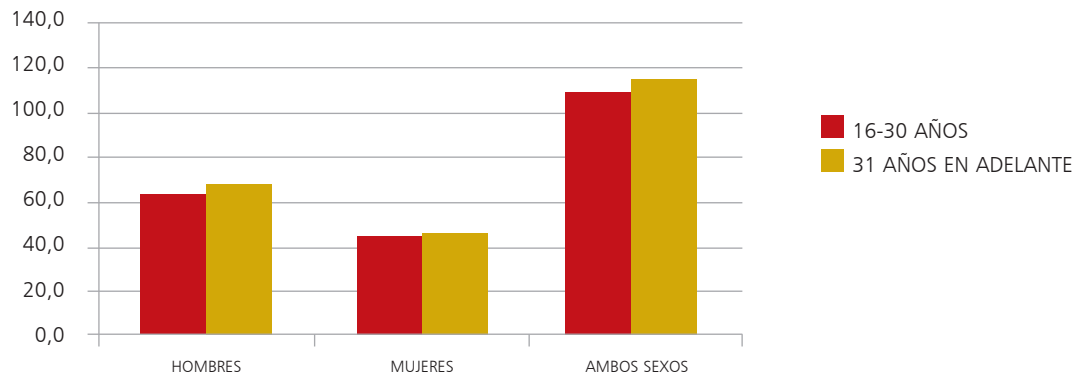
Los hombres por su parte no se quedan atrás, sus tasas de temporalidad también son importantes, con un 52,36% en la región y un 52,51% en el país.

Como queda patente la temporalidad es una dura realidad muy presente entre los más jóvenes, con niveles por encima del 50% y con unas diferencias respecto a los trabajadores de 31 o más años que en algunos casos supera los 20 puntos porcentuales.

informes y estudios

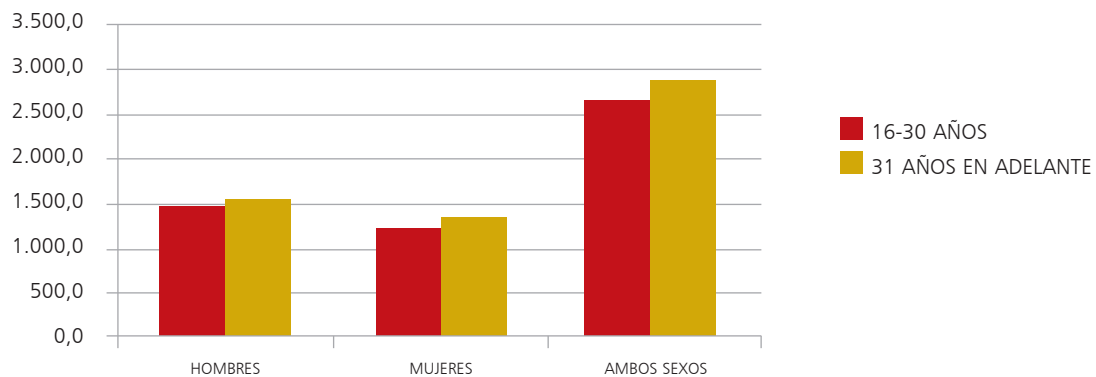
Estos niveles de empleo temporal nos lleva a preguntarnos cual es el peso de los jóvenes en el empleo temporal, es decir, de todos aquellos asalariados temporales cuantos tienen 30 o menos años., a esta pregunta nos responden los siguientes gráficos.

ASALARIADOS TEMPORALES POR GRUPO DE EDAD
CASTILLA-LA MANCHA 2006



Fuente: EPA

ASALARIADOS TEMPORALES POR GRUPO DE EDAD
ESPAÑA 2006



Fuente: EPA

Como vemos en los dos gráficos anteriores, casi la mitad de los asalariados temporales son jóvenes, especialmente en Castilla-La Mancha.

5. CONTRATOS POR SEXO Y EDAD

Hasta aquí nuestro análisis ha partido fundamentalmente de los datos de la EPA, en el epígrafe que ahora nos ocupa la información que analizamos nos la facilita el INEM.

Las tablas que utilizamos son un resumen de la Estadística de Contratos que distribuye el INEM, de periodicidad mensual, con la información sobre contratos comunicados a las Oficinas de Empleo.

La información que facilita el INEM se refiere a los contratos comunicados en cada mes y acumulados del año hasta el mes en que se efectúa la consulta. Para nuestro estudio utilizaremos los datos acumulados hasta diciembre de 2006, por tanto vamos a tener una visión del total de contratos comunicados a lo largo de este año de referencia.

Las distintas modalidades de contratación que aparecen en las tablas estadísticas se agrupan en: *contratos iniciales*, cuando se formaliza la relación laboral por primera vez, en *conversión en indefinidos* de otros contratos ya existentes de duración temporal.

Contratos iniciales:

- 1) Indefinido ordinario: El concertado sin establecer límites de tiempo a la prestación de servicios con jornada a tiempo completo, parcial o fijo discontinuo. (R.D.L.G. 1/95 y Ley 12/2001)
- 2) Indefinido de fomento de empleo: Contrato de duración indefinida y jornada completa, parcial o fijo discontinuo, orientado a incentivar la contratación de trabajadores desempleados. (Ley 12/2001)
- 3) Indefinido Minusválidos: Contrato de duración indefinida dirigido a la integración laboral de trabajadores minusválidos y que puede ser de jornada completa o a tiempo parcial. (R.D. 1451/83, modificación por R.D. 4/99 y Ley 12/01)
- 4) Obra o servicio: Son los concertados para la realización de obras o servicios determinados, en jornada completa o parcial, en la actividad de la empresa y cuya duración es incierta. (Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2720/98 y Ley 12/2001)
- 5) Eventual por circunstancias de la producción: Contratos de duración temporal, en jornada completa o parcial, para atender las exigencias circunstanciales del mercado. (Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2720/98 y Ley 12/2001)
- 6) Interinidad: Contrato de duración temporal para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto, en jornada completa o parcial (Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2720/98 y Ley 12/2001)
- 7) Temporal para minusválidos: Contrato temporal de doce meses a tres años, con jornada completa o parcial, para trabajadores minusválidos. (Ley 42/94, Real Decreto-Ley 13/96, Disposición Adicional Sexta y Ley 12/2001).
- 8) Temporal de inserción: Contrato de duración determinada, en jornada completa o parcial, celebrados con trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo para participar en programas públicos para la realización de obras y servicios de interés general y social (Ley 12/2001)
- 9) Relevo: Contrato de duración indefinida o hasta el momento de la jubilación del trabajador al que sustituye por jubilación parcial , con jornada parcial o completa (Ley 14/00 y Ley 12/01).

- 10) Jubilación parcial: Contrato de duración determinada y jornada parcial, complementario del de Relevo, que se firma con el trabajador que se jubila parcialmente (Ley 12/2001)
- 11) Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años: Para trabajadores desempleados que sustituyan a otros trabajadores que anticipan la edad de jubilación en un año. (R.D. 1194/85, Ley 14/00 y Ley 12/2001)
- 12) Contrato en prácticas: Destinados a completar la formación de trabajadores con títulos universitarios o de formación profesional. Son contratos de duración temporal, con jornada a tiempo parcial o completa, indistintamente. (Artº 11 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 488/98)
- 13) Contrato para la formación: Destinado a los jóvenes de 16 a 21 años, o mayores incluidos en alguno de los colectivos detallados en el Artículo Primero de la Ley 12/2001, para la adquisición por parte del trabajador de la cualificación necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo concreto. (Artº 11 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 488/98 y Ley 12/2001)
- 14) Otros contratos: Son los registrados pertenecientes a modalidades no especificadas anteriormente y/o pertenecientes a regímenes especiales de contratación, tales como los de artistas, servicio doméstico, mercantiles, etc...
- 15) Se incluyen también los contratos que, perteneciendo o presentándose según las modalidades existentes, adolecen de algún defecto formal o incumplen algún requisito básico en el momento de su introducción en la base de datos, permaneciendo en este apartado estadísticamente aunque con posterioridad hubieran sido subsanados sus defectos de forma

Contratos convertidos en Indefinidos:

Bajo este concepto se indican los contratos por tiempo determinado que, al amparo de la normativa en vigor, son transformados en indefinidos.

Estas transformaciones no se suman a los contratos a cuya modalidad corresponden porque en ese caso se produciría una duplicidad, ya que su contrato origen fue contabilizado en su día. Por esta razón se analizan en tablas diferentes.

Los contratos susceptibles de ser convertidos en indefinidos son:

- Contrato de obra o servicio.
- Contrato de eventuales por circunstancias de la producción.
- Contrato de interinidad.
- Contrato temporal de inserción.
- Contrato temporal minusválidos.
- Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años.
- Contrato en prácticas.
- Contrato de relevo.
- Contrato de formación.
- Otros contratos.

Jóvenes y empleo

a. Contratación indefinida

2006	AMBOS SEXOS		VARONES		MUJERES	
	CONTRATOS INDEFINIDOS	<30	TOTAL	<30	TOTAL	TOTAL
Indef. Ordinario	6.629	18.092	4.160	11.875	2.469	6.217
Indef. Fomento	4.756	10.600	1.670	4.328	3.086	6.272
Minusválidos	117	498	75	346	42	152
Total indefinidos nuevos	11.502	29.190	5.905	16.549	5.597	12.641
Conversiones	21.961	43.303	13.040	27.196	8.921	16.107
TOTAL INDEFINIDOS	33.463	72.493	18.945	43.745	14.518	28.748

Fuente: INEM

2006	AMBOS SEXOS		VARONES		MUJERES	
	% JÓVENES POR TIPO DE CONTRATO	<30	TOTAL	<30	TOTAL	TOTAL
Indef. Ordinario	36,64%	100,00%	35,03%	100,00%	39,71%	100,00%
Indef. Fomento	44,87%	100,00%	38,59%	100,00%	49,20%	100,00%
Minusválidos	23,49%	100,00%	21,68%	100,00%	27,63%	100,00%
Total indefinidos nuevos	39,40%	100,00%	35,68%	100,00%	44,28%	100,00%
Conversiones	50,71%	100,00%	47,95%	100,00%	55,39%	100,00%
TOTAL INDEFINIDOS	46,16%	100,00%	43,31%	100,00%	50,50%	100,00%

Fuente: INEM

A lo largo de 2006, en Castilla-La Mancha se comunicaron un total de 72.493 contratos indefinidos, de los cuales 29.190 son contratos iniciales y el resto conversiones.

Del total de la contratación indefinida de la región, un 46,16% corresponde a jóvenes menores de 30 años¹.

De las 43.303 conversiones realizadas en 2006, más de un 50% han sido de menores de 30 años, mientras que en la contratación inicial el porcentaje de los jóvenes se queda en el 39,40%.

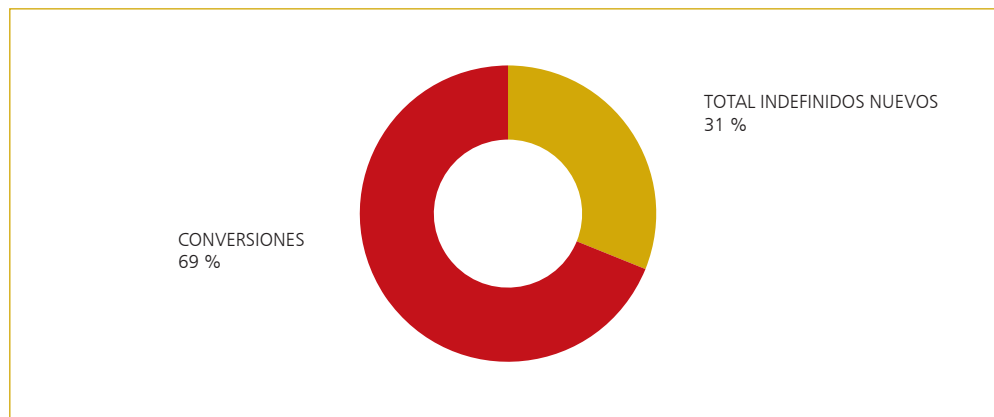
1. Nótese que en estas tablas los tramos de edad son menores de 30 años y con 30 o más años, por tanto aquellos que tienen 30 años, en este caso salen del grupo de jóvenes. La razón es meramente estadística ya que la información del INEM no permite desagregar de igual forma que la empleada con los datos de la EPA.

informes y estudios

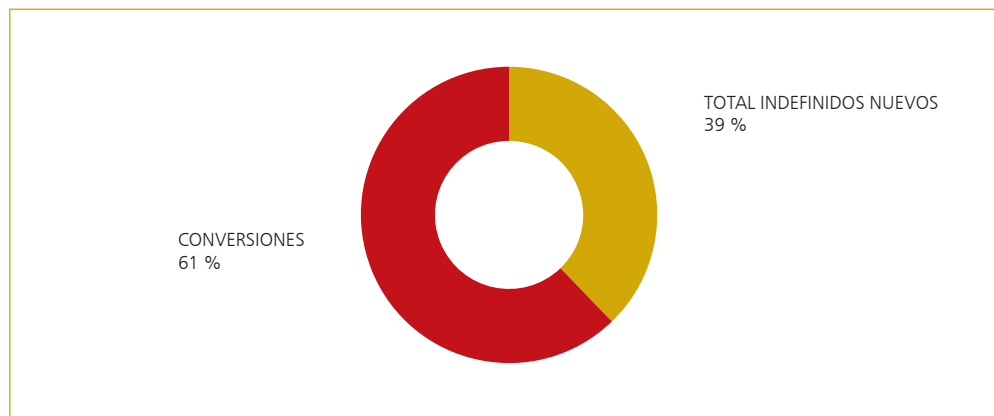
Si nos centramos en las características de la contratación indefinida de los menores de 30, se observa que la mayor parte de los contratos son conversiones, tras las cuales el contrato indefinido ordinario se sitúa como la segunda vía de acceso al empleo estable entre los más jóvenes.

Por sexos, el total de la contratación indefinida en el caso de los varones menores de 30 asciende a 18.945 contratos, de los cuales un 69% son conversiones.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. VARONES MENORES DE 30 AÑOS



CONTRATACIÓN INDEFINIDA. VARONES TOTAL EDADES

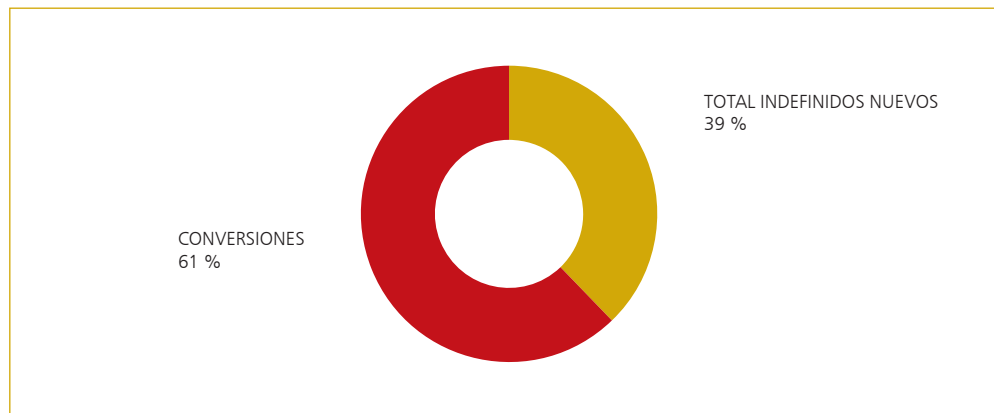


Para el conjunto de los contratados varones, las conversiones se quedan algo por debajo, en concreto en el 62%.

Las mujeres de menos de 30 también presentan niveles elevados de conversión de contratos, así ce los 14.518 contratos indefinidos comunicados en 2006 son conversiones un 61%

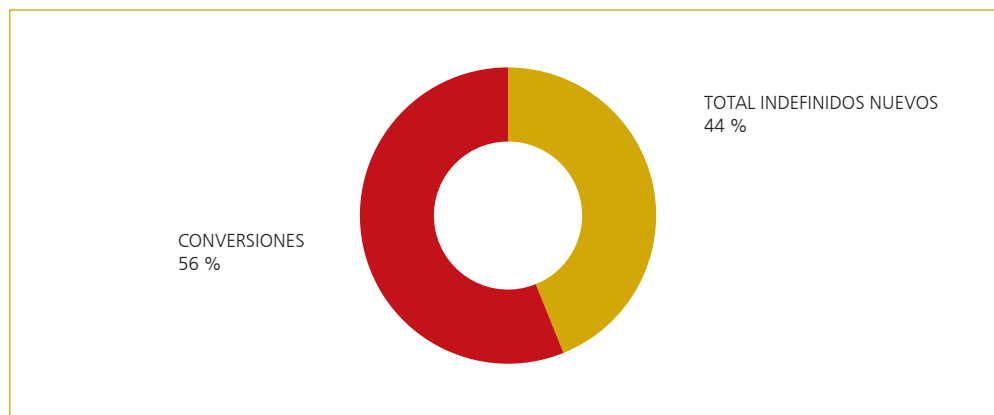
Jóvenes y empleo

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. MUJERES MENORES DE 30



Al igual que ocurre en el caso de los hombres, sin diferenciar por tramos de edad, el porcentaje de conversiones es menor (56%)

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. MUJERES TOTAL EDADES



El acceso al empleo indefinido en 2006 en general se produjo mediante la conversión de contratos temporales y este fenómeno tuvo una especial importancia en el caso de la población más joven.

informes y estudios

b. Contratación temporal

2006 CONTRATOS TEMPORALES	AMBOS SEXOS		VARONES		MUJERES	
	<30	TOTAL	<30	TOTAL	<30	TOTAL
Obra O Servicio	129.573	287.278	87.617	196.512	41.956	90.766
Event. Circuns. Producción	128.045	234.758	71.329	126.880	56.716	107.878
Interinidad	17.084	39.689	6.099	10.938	10.985	28.751
Temporal Minusválidos	101	457	70	343	31	114
Temporal Inserción	15	130	8	39	7	91
Relevo	291	600	217	447	74	153
Jubilación Parcial	0	530	0	490	0	40
Sustitución Jubilación 64 Años	31	105	27	82	4	23
Prácticas	2.210	2.309	1.163	1.210	1.047	1.099
Formación	6.342	6.754	4.716	4.857	1.626	1.897
Otros Contratos	1.655	3.793	836	1.802	819	1.991
Contratos Temporales	285.336	576.403	172.082	343.600	113.254	232.792

Fuente: INEM

La modalidad de contrato temporal con más registros entre la población objeto de nuestro estudio es el contrato por obra o servicio, seguido por el eventual por circunstancias de la producción.

En este mismo orden se reparte la contratación temporal entre los hombres, no así entre las mujeres que registran más contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Jóvenes y empleo

2006	AMBOS SEXOS		VARONES		MUJERES	
	<30	TOTAL	<30	TOTAL	<30	TOTAL
% JÓVENES POR TIPO DE CONTRATO						
Obra O Servicio	45,10%	100,00%	44,59%	100,00%	46,22%	100,00%
Event. Circuns. Producción	54,54%	100,00%	56,22%	100,00%	52,57%	100,00%
Interinidad	43,04%	100,00%	55,76%	100,00%	38,21%	100,00%
Temporal Minusválidos	22,10%	100,00%	20,41%	100,00%	27,19%	100,00%
Temporal Inserción	11,54%	100,00%	20,51%	100,00%	7,69%	100,00%
Relevo	48,50%	100,00%	48,55%	100,00%	48,37%	100,00%
Jubilación Parcial	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Sustitución Jubilación 64 Años	29,52%	100,00%	32,93%	100,00%	17,39%	100,00%
Prácticas	95,71%	100,00%	96,12%	100,00%	95,27%	100,00%
Formación	93,90%	100,00%	97,10%	100,00%	85,71%	100,00%
Otros Contratos	43,63%	100,00%	46,39%	100,00%	41,14%	100,00%
Contratos Temporales	49,50%	100,00%	50,08%	100,00%	48,65%	100,00%

Fuente: INEM

Los contratos temporales registrados por los menores de 30 suponen el 49,50% del total de la contratación temporal, porcentaje que supera levemente el 50% entre los varones y que se queda en el 48,65% entre las mujeres.

6. AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR SEXO Y EDAD

MEDIA ANUAL 2006	AMBOS SEXOS (1)		VARONES		MUJERES	
EN MILES	ESPAÑA	CASTILLA-LA MANCHA	ESPAÑA	CASTILLA-LA MANCHA	ESPAÑA	CASTILLA-LA MANCHA
Total	18.596,3	710,6	10.955,1	463,7	7.640,9	246,9
De 16 a 19 años	353,9	19,6	229,1	14,5	124,8	5,1
De 20 a 24 años	1.493,0	65,6	832,5	39,8	660,6	25,9
De 25 a 29 años	2.670,0	103,5	1.458,6	61,3	1.211,5	42,2
DE 16 A 29 AÑOS	4.516,9	188,7	2.520,1	115,6	1.996,8	73,2
De 30 a 34 años	2.942,2	106,8	1.677,1	66,3	1.265,0	40,5
De 35 a 39 años	2.703,0	102,6	1.593,8	66,3	1.109,2	36,3
De 40 a 44 años	2.487,1	97,5	1.475,6	64,1	1.011,5	33,4
De 45 a 49 años	2.155,6	84,0	1.286,7	56,5	868,9	27,6
De 50 a 54 años	1.660,4	57,9	1.018,3	40,5	642,0	17,3
De 55 a 59 años	1.265,3	43,0	814,5	31,9	450,8	11,1
De 60 a 64 años	761,5	26,6	507,4	20,5	254,0	6,1
De 65 y más años	100,1	3,2	58,9	1,8	41,3	1,4
No consta	4,1	0,1	2,7	0,1	1,4	0,0
Edad media	39	38	39	39	38	37

(1) Incluye los no clasificables por sexo.
Fuente: MTAS

Jóvenes y empleo

MEDIA ANUAL 2006	AMBOS SEXOS (1)		VARONES		MUJERES	
	%	ESPAÑA	CASTILLA-LA MANCHA	ESPAÑA	CASTILLA-LA MANCHA	ESPAÑA
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
De 16 a 19 años	1,90%	2,76%	2,09%	3,12%	1,63%	2,08%
De 20 a 24 años	8,03%	9,23%	7,60%	8,58%	8,65%	10,48%
De 25 a 29 años	14,36%	14,57%	13,31%	13,22%	15,86%	17,10%
DE 16 A 29 AÑOS	24,29%	26,56%	23,00%	24,92%	26,13%	29,66%
De 30 a 34 años	15,82%	15,03%	15,31%	14,30%	16,56%	16,41%
De 35 a 39 años	14,54%	14,44%	14,55%	14,31%	14,52%	14,69%
De 40 a 44 años	13,37%	13,72%	13,47%	13,83%	13,24%	13,53%
De 45 a 49 años	11,59%	11,82%	11,75%	12,17%	11,37%	11,17%
De 50 a 54 años	8,93%	8,15%	9,30%	8,74%	8,40%	7,02%
De 55 a 59 años	6,80%	6,05%	7,44%	6,89%	5,90%	4,49%
De 60 a 64 años	4,09%	3,74%	4,63%	4,43%	3,32%	2,45%
De 65 y más años	0,54%	0,45%	0,54%	0,39%	0,54%	0,57%

(1) Incluye los no clasificables por sexo.
Fuente: MTAS

Otra fuente que nos aporta información sobre el mercado laboral son los afiliados a la Seguridad Social, en las tablas anteriores tenemos las medias anuales de afiliación en 2006 por tramos de edad, y hemos destacado el tramo correspondiente a los que tienen menos de 30 años.

De los 710.600 afiliados en la región 188.700 tienen menos de 30 años, lo que supone un 26,56% de la afiliación. En el país este porcentaje es algo inferior (24,29%)

Por sexos un 24,92% de los varones de Castilla-La Mancha afiliados a la seguridad social tienen menos de 30 años frente al 23% en España.

Mientras, entre las mujeres de la región el porcentaje se sitúa en el 29,66% frente al 26,13 del país.

7. SALARIOS POR SEXO Y EDAD Y COMUNIDAD AUTÓNOMA.

Vamos a finalizar nuestro estudio haciendo un breve repaso a los salarios por tramos de edad, comparando la situación de nuestra comunidad con el resto de comunidades.

Para este análisis vamos a utilizar la Encuesta Anual de Estructura Salarial que tiene como objetivo fundamental conocer la ganancia bruta anual clasificada por diferentes características del trabajador como el sexo, ocupación, actividad económica, edad, etc.

Se incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo. Se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

En cambio, no se incluye la remuneración en especie, ni los atrasos que correspondan a años anteriores. Tampoco se incluyen otras percepciones que no son salariales, como las dietas, indemnizaciones o gastos de viaje.

SALARIO BRUTO ANUAL POR GRUPOS DE EDADES. (EUROS)

AMBOS SEXOS 2004	TODAS LAS EDADES	MENOS DE 20 AÑOS	DE 20 A 29 AÑOS	DE 30 A 39 AÑOS	DE 40 A 49 AÑOS	DE 50 A 59 AÑOS	60 Y MÁS AÑOS
TOTAL	18.182,44	9.869,24	13.734,43	18.362,51	21.931,13	25.169,59	22.551,57
Andalucía	16.415,77	10.521,32	13.169,57	16.076,44	20.051,23	22.878,04	21.411,80
Aragón	17.680,91	9.796,76	14.345,81	17.625,37	20.781,23	23.214,84	18.494,51
Asturias (Principado de)	18.113,70	8.411,44	12.936,68	17.280,50	21.180,02	25.348,67	23.036,04
Balears (Illes)	17.088,08	10.810,88	14.043,35	18.313,23	18.976,89	20.728,33	19.632,56
Canarias	14.990,84	8.263,99	12.208,04	15.451,60	17.668,01	19.495,24	20.152,12
Cantabria	17.074,35	10.390,27	12.702,29	16.618,78	20.199,83	24.937,45	29.431,01
Castilla La Mancha	16.102,24	9.770,16	12.787,14	16.578,96	19.295,22	22.749,56	17.707,82
Castilla y León	16.699,29	9.332,65	12.445,37	16.563,63	18.655,73	24.875,27	21.709,43
Cataluña	19.474,73	10.171,99	14.582,22	20.112,01	24.582,25	24.945,23	22.717,18
Comunidad Valenciana	15.844,26	9.443,40	12.745,50	16.289,72	17.994,89	20.857,56	22.677,68
Extremadura	15.214,94	9.428,14	10.844,71	15.553,90	19.179,08	21.576,29	19.179,02
Galicia	15.367,05	8.398,09	11.841,27	14.919,64	19.112,63	21.140,62	17.534,77
Madrid (Comunidad de)	22.161,84	9.551,97	15.133,69	22.372,73	27.372,09	32.291,94	27.288,14

Jóvenes y empleo

SALARIO BRUTO ANUAL POR GRUPOS DE EDADES. (EUROS)

AMBOS SEXOS 2004	TODAS LAS EDADES	MENOS DE 20 AÑOS	DE 20 A 29 AÑOS	DE 30 A 39 AÑOS	DE 40 A 49 AÑOS	DE 50 A 59 AÑOS	60 Y MÁS AÑOS
Murcia (Región de)	14.858,92	10.224,01	12.441,47	15.060,08	17.748,08	19.848,58	16.613,43
Navarra (Comunidad Foral de)	20.449,71	11.499,08	16.321,77	20.800,04	22.983,28	26.105,32	23.763,88
País Vasco	21.751,11	13.427,28	16.412,70	20.589,89	25.371,07	30.308,57	25.235,58
Rioja (La)	16.837,46	10.531,45	13.562,17	16.848,46	20.209,68	21.151,45	17.197,51

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial.

El salario bruto anual en Castilla-La Mancha se sitúa en 2004 en 16.102,24 euros, frente a los 18.182,44 euros de media en el país. De Madrid, la comunidad con un salario más alto, nos separan algo más de 6.000 euros al año.

Por lo que respecta al salario de los más jóvenes, los menores de 20 años perciben en la región 9.770,16 euros anuales cifra no muy lejana a la media del país que se queda en 9.869,24 euros.

Para los que tienen entre 20 y 29 años, el salario medio anual en Castilla-La Mancha se sitúa en los 12.787,14, frente a los 13.734,43 euros de media en España.

Como se puede observar las distancias con la media del país aumentan a medida que se incrementa la edad de los perceptores.

HOMBRES 2004	TODAS LAS EDADES	MENOS DE 20 AÑOS	DE 20 A 29 AÑOS	DE 30 A 39 AÑOS	DE 40 A 49 AÑOS	DE 50 A 59 AÑOS	60 Y MÁS AÑOS
TOTAL	20.597,71	10.836,53	14.985,18	20.449,69	24.991,15	28.832,46	25.145,24
Andalucía	18.147,10	11.016,92	14.020,54	17.846,11	22.609,95	24.954,03	22.330,91
Aragón	20.274,87	10.382,69	15.763,21	19.990,13	24.144,19	28.522,93	20.038,90
Asturias (Principado de)	21.347,95	-	14.688,85	20.799,28	25.243,16	29.378,26	26.009,02
Balears (Illes)	19.224,09	10.522,56	15.470,81	20.154,85	22.000,38	22.844,99	21.776,66
Canarias	15.780,01	9.080,30	12.607,25	16.006,07	17.846,14	21.677,89	23.433,94
Cantabria	19.422,38	11.137,39	14.044,01	18.626,01	21.919,01	29.482,60	31.418,75
Castilla La Mancha	17.689,63	10.344,55	14.046,70	17.827,95	20.878,85	24.962,23	17.936,15
Castilla y León	18.977,02	10.056,16	14.007,46	18.468,63	20.682,30	27.359,13	23.584,63
Cataluña	22.986,95	11.262,95	16.067,08	23.353,27	29.636,72	31.222,60	26.113,44
Comunidad Valenciana	17.824,30	10.795,32	13.918,48	17.919,07	20.278,17	24.273,10	25.494,16

informes y estudios

HOMBRES 2004	TODAS LAS EDADES	MENOS DE 20 AÑOS	DE 20 A 29 AÑOS	DE 30 A 39 AÑOS	DE 40 A 49 AÑOS	DE 50 A 59 AÑOS	60 Y MÁS AÑOS
Extremadura	16.329,62	10.543,40	12.002,20	15.474,35	21.197,97	24.193,13	19.450,45
Galicia	17.128,83	10.264,07	12.905,15	16.299,98	21.108,61	23.986,15	19.336,23
Madrid (Comunidad de)	25.734,55	10.399,29	16.835,21	25.447,63	32.098,03	36.014,79	31.911,29
Murcia (Región de)	16.837,78	11.921,13	13.607,35	16.760,97	20.193,61	24.138,28	19.617,62
Navarra (Comunidad Foral de)	23.172,41	12.221,09	18.091,12	23.318,50	24.953,87	30.479,15	29.524,53
País Vasco	24.674,13	14.669,69	18.612,76	23.362,61	28.507,59	32.633,32	26.270,27
Rioja (La)	19.270,13	10.918,91	14.513,85	18.940,10	23.672,79	25.004,27	21.834,87

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial.

Entre los varones de Castilla-La Mancha, el salario para el total de las edades alcanza los 17.689,63 euros, 10.3444, 55 euros para los menores de 20 años y 14.046,70 euros para los que tienen entre 20 y 29 años.

MUJERES 2004	TODAS LAS EDADES	MENOS DE 20 AÑOS	DE 20 A 29 AÑOS	DE 30 A 39 AÑOS	DE 40 A 49 AÑOS	DE 50 A 59 AÑOS	60 Y MÁS AÑOS
TOTAL	14.691,84	8.131,24	12.200,23	15.439,33	17.091,14	18.156,26	15.884,61
Andalucía	13.389,90	9.388,27	11.848,86	13.050,68	15.557,04	17.674,92	17.666,19
Aragón	14.008,95	8.386,53	12.567,78	14.306,82	15.844,59	15.092,96	14.984,75
Asturias (Principado de)	13.173,06	-	10.248,67	12.644,04	15.120,03	17.154,54	17.637,50
Balears (Illes)	14.339,73	11.203,15	12.617,59	15.742,94	15.422,29	15.914,56	-
Canarias	13.802,54	7.273,89	11.714,64	14.578,97	17.332,87	15.745,76	13.643,39
Cantabria	12.706,89	-	10.804,86	13.233,91	15.755,97	13.431,14	-
Castilla La Mancha	12.857,73	8.196,75	10.745,24	14.152,38	15.502,13	14.793,07	-
Castilla y León	13.117,09	-	10.602,92	13.660,22	15.298,21	17.367,73	15.910,28
Cataluña	15.347,01	8.003,59	13.084,89	16.528,20	17.790,97	16.689,63	15.868,80
Comunidad Valenciana	12.808,50	7.295,82	11.239,49	13.688,37	14.092,90	14.882,33	14.533,39
Extremadura	13.268,45	-	9.111,14	15.697,89	15.788,11	15.419,63	-
Galicia	12.744,18	-	10.391,68	13.059,36	15.712,41	15.584,69	13.578,61
Madrid (Comunidad de)	17.511,33	8.484,21	13.309,17	18.550,95	20.588,53	24.839,96	17.603,24

Jóvenes y empleo

MUJERES 2004	TODAS LAS EDADES	MENOS DE 20 AÑOS	DE 20 A 29 AÑOS	DE 30 A 39 AÑOS	DE 40 A 49 AÑOS	DE 50 A 59 AÑOS	60 Y MÁS AÑOS
Murcia (Región de)	11.937,34	7.789,44	10.857,71	12.506,09	14.029,97	12.719,90	-
Navarra (Comunidad Foral de)	15.914,76	-	14.187,53	16.683,55	18.691,96	16.111,67	-
País Vasco	17.376,50	-	13.800,65	16.852,67	20.493,45	24.853,98	19.439,52
Rioja (La)	13.463,44	-	12.452,73	13.682,94	14.761,36	15.198,35	-

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial.

Las mujeres tienen salarios mucho más bajos, así para el total de edades se queda en 12.857,73 euros, 8.196,75 para las menores de 20 y 10.745,24 euros para las que tienen entre 20 y 29 años.

Como hemos podido ver en este epígrafe, los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres, los de la región a los del país y a medida que aumenta la edad de los perceptores, las diferencias con la media de España se incrementan.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

5

I. RELACIONES LABORALES E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

A partir de la segunda mitad del siglo XX comenzamos a sufrir un importante desarrollo científico y tecnológico, y que ha sido aceptado como el soporte de los cambios producidos en la sociedad. Este cambio se traduce en el uso de nuevos conceptos como sociedad de la información o nuevas tecnologías, además de implicar la oferta de productos cada vez más rápidos y más compactos como es el caso de ordenadores, móviles, nueva posibilidad de comunicación a tiempo real a nivel internacional, nuevas aplicaciones en el campo de la biomedicina y de la biotecnología, y otras muchas innovaciones tecnológicas.

Los procesos tecnológicos basados en las tecnologías de la información y de la comunicación tienen efectos sociales y económicos, afectando a la actividad económica, a la productividad, al trabajo, y en definitiva a la vida de ciudadanos y de trabajadores. El impacto llega a ser tal, que en algunos casos supone la desaparición de formas o condiciones de trabajo, surgiendo otras relacionadas directamente con el nuevo proceso tecnológico.

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Antes de profundizar en los cambios que se producen en el empleo y en la sociedad como consecuencia de las nuevas tecnologías, vamos a definir algunos conceptos básicos del proceso de innovación.

Según la naturaleza de la innovación, podemos diferenciar tres tipos:

- La innovación tecnológica, que surge como consecuencia del uso de tecnología específica como medio para introducir un cambio en la empresa. Dentro de esta distinguimos:
 - La innovación del producto, bien de bienes o servicios, que comprenden los productos nuevos y los productos mejorados.
 - La innovación de proceso, que consiste en la aplicación de procesos de producción tecnológicamente nuevos o mejorados.
- La innovación comercial que aparece como resultado de cualquier cambio en el proceso de comercialización.
- La innovación organizativa cuando el cambio se produce en la dirección y organización de la actividad productiva y comercial de la empresa.

Tecnologías de la información y la comunicación

Esta tecnología incluye un conjunto de innovaciones basadas en microelectrónica, informática y telecomunicaciones; cuyo objetivo es mejorar el sistema de almacenamiento, recuperación, transmisión y tratamiento de la información.

LA INNOVACIÓN Y LAS RELACIONES LABORALES

El debate suscitado por la tecnología y su efecto en las relaciones laborales es de larga tradición.

A modo ilustrativo, ya en los años ochenta diferentes estudios constataban en el contexto europeo (salvo en países escandinavos y algunos casos excepcionales de toma conjunta de decisiones en otros países como Alemania) la ausencia de trabajadores en la participación del proceso de innovación tecnológica (Cressey, 1990). Un diagnóstico confirmado en líneas generales por estudios más recientes, sin embargo apuntan que es posible contrastar un mayor desarrollo de experiencias de participación de trabajadores en empresas europeas (Van Gyes, 2003).

La participación de los trabajadores en la innovación tecnológica afecta a la optimización de los efectos que pueden derivarse de la incorporación de estas innovaciones en las empresas, y por tanto en la mejora de la competitividad de las mismas.

1. Efectos sobre la economía y la organización empresarial

El intenso desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones constituye uno de los principales soportes de las notables transformaciones de la actividad económica que han tenido lugar en los últimos treinta años y que se enmarcan en el proceso de globalización.

Un fenómeno importante es la organización transnacional de la producción, que combina la centralización cada vez mayor del capital con un fuerte proceso de desconcentración productiva. Esta transformación en la esfera productiva está suponiendo un cambio radical en el funcionamiento de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales que ha caracterizado a los países industriales durante la segunda mitad del siglo XX.

El desarrollo y las aplicaciones de las tecnologías de la información y las comunicaciones han favorecido estos procesos, aumentando las posibilidades de introducir grados de flexibilidad en la estructura organizativa y en el funcionamiento de las empresas.

Todo esto ha potenciado la aparición de un nuevo modelo de organización empresarial definido como empresa-red, caracterizada porque la gran empresa deja de concebirse como un conjunto de actividades integradas y pasa a constituirse como un conjunto entramado de unidades empresariales que tienen un conjunto de nexos de conexión entre sí. Una red de relaciones bien definida en la que la gran empresa actúa como elemento central de la red, como la instancia que le da sentido y por tanto la que ejerce un control sobre su funcionamiento básico (Harrison, 1996).

Por lo que, los procesos de reestructuración empresarial desarrollados en las últimas décadas, han provocado importantes cambios en la estructura organizativa tradicional de las grandes empresas.

2. Difusión

El impacto económico de la innovación está ligado al grado de difusión de estas tecnologías en el entorno mundial. Centrándonos en el análisis de la evolución de este fenómeno en los países que integran la Organización Económica para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), se observa que en términos generales las tecnologías de la información y las comunicaciones se han difundido con rapidez en los países de la OCDE, a pesar de la crisis económica de los últimos años. Aunque hay diferencias entre países, destacando Estados Unidos, Canadá, Nueva

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

Zelanda, Australia, los países nórdicos, y los Países Bajos, como los países con tasas más elevadas de difusión de las TIC.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones en los países de la OCDE se han producido de forma mucho más rápida que cualquier otro tipo de tecnologías.

Algunos de los factores que influyen en la mayor o menor difusión son los siguientes son los costes relacionados con el hardware de las TIC, como pueden ser los costes de equipamiento y las telecomunicaciones y barreras en relación al uso, como pueden ser la ausencia de seguridad o la lentitud y falta de estabilidad de las comunicaciones, la carencia de personal cualificado, los altos costes de equipamiento y acceso a internet, entre otros motivos.

Todo ello provoca una brecha digital, más amplia si comparamos países en vía de desarrollo y de economías más avanzadas, debido a que la renta nacional es un factor a tener en cuenta.

LA INNOVACIÓN Y EUROPA

La innovación está relacionada con la productividad y la competitividad, así los países que tienen mayor productividad y que, por ello, se consideran como los más avanzados por su desarrollo industrial, son también los países que lideran el proceso de renovación de las tecnologías utilizadas por su sistema productivo.

Para que un país sea competitivo, es decir, para que pueda evolucionar de manera positiva, es indispensable que sea también capaz de adoptar innovaciones tecnológicas que le permitan reducir costes con nuevos procesos o responder a demandas del mercado con nuevos productos.

La investigación, el desarrollo y la innovación contribuyen de forma directa a que los sectores de alta tecnología e intensivos en conocimiento tengan tasas de crecimiento del empleo mayores y creen empleos de mayor calidad, más cualificados y mejor remunerados. Además de forma indirecta la I+D+i tiene efectos positivos sobre la productividad de otros sectores.

El potencial de la innovación tecnológica está relacionado, principalmente, con el esfuerzo de un país en inversiones en investigaciones y desarrollo tecnológico, con su capacidad de adquirir tecnologías, conocimientos, medios y equipos tecnológicos en el exterior, y con los recursos humanos dedicados a I+D.

Por todo ello, en la actualidad la innovación ha cobrado mucha importancia, y la ciencia y la tecnología se han convertido en recursos estratégicos políticos y económicos. Muestra de ello es el esfuerzo que está realizando la Unión Europea para impulsar la investigación, el desarrollo y la innovación.

Antes de analizar y enumerar las medidas existentes para impulsar el desarrollo de la I+D+i, vamos a observar cual es la situación en la que se encuentran los países respecto al esfuerzo realizado en gasto para la investigación y desarrollo.

Situación actual del gasto en investigación y desarrollo

La siguiente tabla recoge la evolución del gasto en I+D, como porcentaje del PIB, de diferentes países. En el año 2006, que es el último del que disponemos datos, la Europa de los 27 tenía un gasto del 1,84% sobre el PIB, España se situó por debajo de la media europea alcanzando el 1,2% sobre el PIB.

informes y estudios

GASTO EN I+D. PORCENTAJE DEL PIB

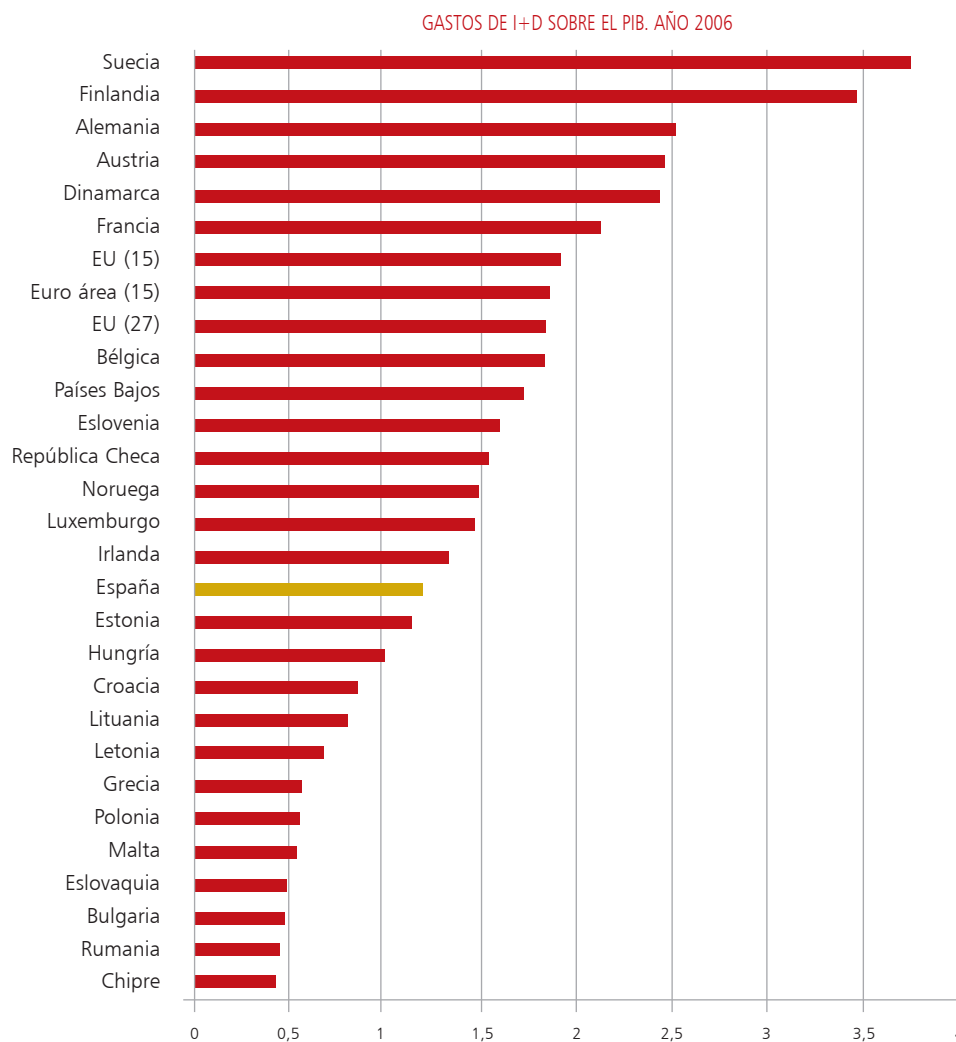
	2004	2005	2006		2004	2005	2006
EU (27)	1,83(s)	1,84(s)	1,84(s)	Malta	0,54(b)	0,54(p)	0,54(p)
EU (15)	1,89(s)	1,9(s)	1,91(s)	Países Bajos	1,78(ep)	1,73(ep)	1,72(ep)
Euro area(15)	1,85(s)	1,85(s)	1,86(s)	Austria	2,22	2,41(e)	2,45(e)
Bélgica	1,87	1,84	1,83(p)	Polonia	0,56	0,57	0,56
Bulgaria	0,5	0,49	0,48	Portugal	0,77(e)	0,81	:
República Checa	1,25	1,41	1,54	Rumania	0,39	0,41	0,45
Dinamarca	2,48	2,45	2,43(p)	Eslovenia	1,42	1,46	1,59(p)
Alemania	2,49	2,48	2,51(e)	Eslovaquia	0,51	0,51	0,49
Estonia	0,86	0,93	1,14(p)	Finlandia	3,45	3,48	3,45
Irlanda	1,24	1,26	1,32	Suecia	3,62	3,8(b)	3,73
Grecia	0,55(e)	0,58	0,57(e)	Reino Unido	1,72	1,76	:
España	1,06	1,12	1,2	Croacia	1,2	1,0	0,87
Francia	2,15(b)	2,13	2,12(p)	Turquía	0,67	0,79	:
Italia	1,1	1,09	.	Islandia	:	2,78	:
Chipre	0,37	0,4	0,42(p)	Noruega	1,59	1,52	1,49(p)
Letonia	0,42	0,56	0,69	Suiza	2,9	:	:
Lituania	0,76	0,76	0,8	Estados Unidos	2,67(p)	:	:
Luxemburgo	1,63	1,57	1,47(e)	Japón	:	:	:
Hungría	0,88(b)	0,94	1				

Fuente: Eurostat, últimos datos disponibles (p) Datos provisionales (s) Estimación Eurostat (e) Datos estimados (:) Datos no disponibles (b) rotura en serie

El siguiente gráfico recoge los países en función del gasto realizado en I+D, en el año 2006.

Suecia es el país con mayor gasto en investigación y desarrollo sobre el pib, 3,73%, mientras que España con un gasto del 1,2% está muy lejos de alcanzar esta posición.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales



En el gráfico anterior está representado el gasto en I+D que realizan los países europeos, sin considerar aquellos de los que no se disponen datos.

Suecia y Finlandia son los países que mayor esfuerzo dedican a investigación y desarrollo. España se sitúa por debajo de la media europea de los 15 y de los 27, así como también debajo de la media de los países de la zona euro.

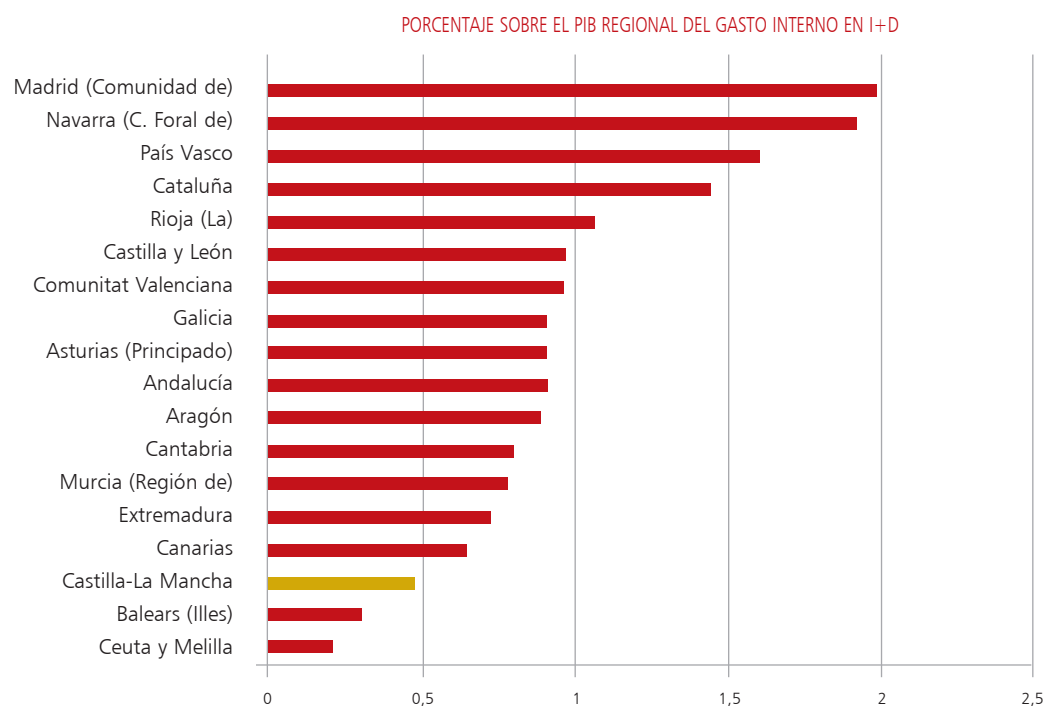
En la Cumbre de Lisboa se estableció el objetivo estratégico de alcanzar una inversión en I+D equivalente al 3% del PIB en 2010, por lo que muchos países europeos tendrán que doblar sus esfuerzos para alcanzar esta cifra.

informes y estudios

En el ámbito nacional, según datos publicados en 2008 por el Instituto Nacional de Estadística, la inversión realizada en investigación y desarrollo en el año 2006 ascendió a 11.815 millones de euros, alcanzando el 1,20% del PIB, con un incremento del 16% respecto a 2005.

Las comunidades autónomas que realizan en 2006 un mayor esfuerzo en actividades de I+D son la Comunidad de Madrid (19,8% sobre el PIB), comunidad Foral de Navarra (1,92%), País Vasco (1,90%) y Cataluña (1,43%).

Castilla-La Mancha se sitúa como la tercera comunidad con menor gasto (0,47% sobre PIB), tras Baleares, Ceuta y Melilla.



Fuente: INE, últimos datos publicados

El gasto interno total en I+D en Castilla-La Mancha alcanzó los 155.704 miles de euros en el año 2006, un 23% más que en el año anterior.

Este gasto representa el 1,3% del total del gasto de I+D en España.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

AÑO 2006	GASTOS INTERNOS (MILES DE EUROS)	GASTOS INTERNOS (PORCENTAJE)	PERSONAL EN I+D: TOTAL	INVESTIGADORES TOTAL PERSONAL
TOTAL	11.815.217	100,0	188.977,6	115.798,4
Castilla-La Mancha	155.704	1,3	2.268,7	1.309,8

Fuente: INE

*Personal en EJC: equivalencia a jornada completa

El personal dedicado a I+D asciende a 2.268 personas, un 2,6% más que el año anterior.

Respecto a los investigadores, hay 1.309,8 investigadores lo que supone una disminución del 2% respecto al año anterior.

CASTILLA-LA MANCHA	GASTOS INTERNOS (MILES DE EUROS)	GASTOS INTERNOS (PORCENTAJE)	PERSONAL EN I+D: TOTAL	INVESTIGADORES TOTAL PERSONAL
Sector Enseñanza Superior	58.694	1,8	1.040,8	750,4
Sector Administración Pública	21.142	1,1	323,3	190,6
Sector empresas e IPSFL	75.868	1,2	904,6	368,8

Fuente: INE

*Personal en EJC: equivalencia a jornada completa

Por sectores, podemos observar como las empresas y las instituciones privadas sin fines de lucro (IPSFL) son las que más gastan en I+D, 75.868 miles de euros, seguido del sector de enseñanza superior con 58.694 miles de euros y con 21.142 miles de euros la Administración Pública.

Del personal dedicado a I+D, el 41% son mujeres en el caso de la enseñanza, 38% en la Administración Pública y 20% en las empresas e IPSFL.

El número de investigadores asciende a 750 en Enseñanza, 190 investigadores en la Administración Pública, y 368 investigadores en las empresas e IPSFL.

ENTORNO DE LA INNOVACIÓN Y LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA

La actuación de la UE en el ámbito de la investigación siempre ha consistido en estimular la cooperación entre socios de distintos países, en el marco de sus programas marco sucesivos.

En un mundo "universalizado", la investigación y el desarrollo tecnológico progresan a un ritmo acelerado gracias a los intercambios de investigadores, de información y de resultados científicos que circulan de un país a otro cada vez más libre y rápidamente.

Sin embargo, es imposible afirmar la existencia actual de una política europea de investigación. En otras palabras, la política de investigación de los Estados miembros y la de la UE caminan en paralelo, sin constituir un conjunto coherente.

Por otra parte, la UE ocupa una posición de primer plano en ámbitos como la investigación médica o la química. Este potencial debe mantenerse, reforzarse y aprovecharse plenamente en cooperación con las empresas, los institutos de investigación y las universidades fuera de Europa.

En definitiva, la investigación debe desempeñar un papel más afirmado y central en el funcionamiento de la economía y la sociedad europeas.

El espacio europeo de investigación consta de los siguientes elementos:

- Un conjunto de recursos materiales e infraestructuras optimizado a escala de Europa
- El objetivo es la creación de una red de centros de excelencia científica mediante la agrupación en red de instituciones de investigación punteras.
- En prácticamente todos los ámbitos existen centros europeos que destacan mundialmente. Sin embargo, sus especializaciones precisas no siempre son suficientemente conocidas fuera de las fronteras europeas.
- Las formas de trabajo a distancia que permiten las redes electrónicas hacen posible crear verdaderos "centros virtuales de excelencia científica", multidisciplinares y que podrían asociar a universidades y empresas.

Las redes electrónicas abren a los investigadores toda una nueva gama de posibilidades de trabajo: laboratorios virtuales, manipulación de instrumentos a distancia o acceso casi ilimitado a bases de datos complejos.

Se pretende una ejecución más coordinada de los programas de investigación nacionales y europeos y refuerzo de las relaciones entre las organizaciones europeas de cooperación científica y tecnológica.

Los programas nacionales de investigación son muy independientes los unos de los otros. Con el fin de evitar este aislamiento, los responsables de las Administraciones nacionales de investigación en los Estados miembros han decidido recomendar la adopción del principio de apertura mutua de los programas nacionales. La Comisión puede desempeñar un papel de iniciador y catalizador, proporcionando a los Estados miembros medios logísticos e instrumentos jurídicos para coordinar mejor las actividades de investigación realizadas en Europa.

En este contexto, se ha creado una serie de organizaciones europeas de cooperación científica y tecnológica en un marco intergubernamental: FES (Fundación Europea de la Ciencia), ESA (Agencia Espacial Europea), COST (Cooperación Europea en el Ámbito de la Investigación Científica y Técnica), EUREKA (EN) (Programa extracomunitario de investigación), etc.

OBJETIVOS Y MEDIDAS

Mantener la competitividad constituye un gran reto para la UE. La inversión en I+D expresada como porcentaje del PIB ascendió en 2003 al 1,93%, frente a un 2,59% en Estados Unidos y un 3,15% en Japón. Aun cuando la cifra correspondiente a China era de sólo un 1,31%, su gasto está creciendo a un ritmo del 10% anual. La UE se ha fijado el objetivo de incrementar el gasto en investigación hasta el 3% del PIB de aquí a 2010 y que el porcentaje del total correspondiente al sector privado alcance el 67% para ese año, frente al 56% en 1999.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

No obstante, en vez de aumentar, lo cierto es que el esfuerzo en investigación de la UE prácticamente se ha estancado. En la mayoría de los Estados miembros, la progresión de las inversiones públicas y privadas en este ámbito es insuficiente. Del mismo modo, la diversidad y la ambición de las iniciativas políticas distan mucho de lo que exigen los objetivos nacionales. En cuanto al objetivo global, el balance es más bien decepcionante.

A escala mundial, la UE se enfrenta a la competencia de países como Estados Unidos, Japón, China, India o Brasil. En tales circunstancias, le resulta difícil atraer inversiones en los ámbitos de la investigación y la innovación.

La UE traduce estos objetivos en medidas concretas mediante programas marco que coinciden con sus ciclos de financiación.

Ya en octubre de 2005 se adopta por vez primera un enfoque integrado en relación con las políticas de investigación e innovación de la UE. Las iniciativas proponen situar la investigación y la innovación en el centro de atención de las políticas comunitarias, de la financiación de la UE y de las empresas. Las iniciativas más importantes se refieren a la redistribución de las ayudas estatales, la protección más eficaz de la propiedad intelectual, la movilización de más fondos para la investigación, la creación de conglomerados de innovación y la mejora de las asociaciones universidad-industria.

Para poner decididamente el conocimiento y la innovación al servicio del crecimiento, la Comisión y los Estados miembros deben desplegar sus esfuerzos en cuatro frentes:

- las políticas de la UE
- la financiación europea
- las empresas
- las políticas de investigación e innovación

Las medidas existentes para impulsar la investigación, el desarrollo y la sociedad de información se clasifican según el ámbito de actuación en los siguientes:

- EUROPA VII
 1. Programa Marco
 2. Otros Programas Europeos
 3. Plataformas tecnológicas
- ESPAÑA
 1. Plan Nacional de Reformas
 2. Otras medidas
 3. Plataformas tecnológicas
- CASTILLA-LA MANCHA
 1. Pacto por el desarrollo y la competitividad
 2. Plan Regional de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación (PRINCET)
 3. Plan Estratégico de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información 2006-2010

1. EUROPA

1.1. VII PROGRAMA MARCO

En el centro de la Estrategia de Lisboa, la investigación forma parte del "triángulo del conocimiento" que debe impulsar el crecimiento y el empleo de la Unión Europea en una economía mundializada. El Séptimo Programa Marco de investigación, que abarca el periodo 2007-2013, ofrece a la Unión Europea la ocasión de poner su política de investigación a la altura de sus ambiciones económicas y sociales mediante la consolidación del Espacio Europeo de la Investigación. Para alcanzar este objetivo, la Comisión Europea desea aumentar el presupuesto anual de la UE en materia de investigación y, de este modo, atraer más inversiones nacionales y privadas. También debe responder a las necesidades en términos de investigación y conocimiento, de la industria y de forma más general de las políticas europeas.

El VII Programa Marco sigue las directrices de la Estrategia de Lisboa, que fue establecida en el año 2000 y fija objetivos para el año 2010. El objetivo global "es transformar la economía europea en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de forma sostenible más y mejores empleo y mayor cohesión social".

El Programa contará con un presupuesto superior a 50.000 millones de euros, es decir, más del doble del correspondiente al periodo 2000-2006. Los programas marco se apoyan en el principio de la creación de un Espacio Europeo de la Investigación (EEI), pensado para dar más eficacia a la investigación europea al sustituir la cooperación no estructurada entre investigadores y organizaciones de investigación por unos programas de investigación integrados de carácter transfronterizo e interdisciplinar.

Por ello, casi el 60% de los fondos del VII Programa Marco se dedicará a un programa de cooperación centrado en proyectos transnacionales en nueve campos prioritarios: salud, alimentación, agricultura y biotecnología, tecnologías de la información y la comunicación, nanociencias, energía, medio ambiente (incluido el cambio climático), transporte (incluida la aeronáutica), ciencias socioeconómicas y humanidades, seguridad y espacio.

La UE financia normalmente el 50% del coste de la investigación, pero las PYME pueden recibir subvenciones de hasta el 75% y el VII Programa Marco, por vez primera, aportará el 100% de los fondos necesarios para la investigación en las fronteras del conocimiento. Aunque por regla general se financian proyectos que posean realmente una dimensión transnacional, en ocasiones también podrán financiarse proyectos nacionales. Muchos países no comunitarios tienen firmados acuerdos de cooperación que permiten a sus instituciones de investigación participar en los proyectos del Programa Marco.

El VII Programa Marco financia también proyectos ejecutados por el Centro Común de Investigación (CCI) de la propia UE. Existen siete unidades de investigación del CCI ubicadas en distintos países de la Unión. Estas unidades llevan a cabo investigaciones en campos de interés para las políticas de la UE, que van desde la teledetección, para detectar la aparición de crisis alimentarias en los países en desarrollo, a la seguridad nuclear, la reducción de la necesidad de ensayar los medicamentos en animales y la lucha contra la contaminación atmosférica.

El Programa Marco es la principal iniciativa comunitaria de fomento y apoyo a la I+D en la Unión Europea teniendo como principal objetivo la mejora de la competitividad mediante la financiación fundamentalmente de actividades de investigación, desarrollo tecnológico, demostración e innovación en régimen de colaboración transnacional entre empre-

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

sas e instituciones de investigación pertenecientes tanto a los países de la Unión Europea y Estados Asociados como de terceros países.

Además, presta apoyo financiero a la mejora y coordinación de las infraestructuras de investigación europeas, a la promoción y formación del personal investigador, la investigación básica y, especialmente a partir del actual VII Programa Marco, a la coordinación de los programas nacionales de I+D y a la puesta en funcionamiento de plataformas tecnológicas europeas (PTEs), concebidas para promover agendas estratégicas de investigación en sectores clave con el concurso de todos los actores implicados. A la estela de las PTEs, a nivel nacional se están promoviendo las plataformas nacionales, que desarrollaremos más adelante.

Dentro del Programa Marco el apartado dedicado a la innovación y la competitividad incluye programas de ayuda comunitarios específicos, así como nuevas acciones y sinergias con otros programas:

1. El Programa para la innovación y la iniciativa empresarial reunirá acciones dirigidas a promover la iniciativa empresarial, la competitividad industrial y la innovación. El programa está dirigido a las Pyme, desde las empresas "gacela" de alta tecnología hasta las microempresas familiares, que son la gran mayoría de empresas europeas. Facilitará el acceso de las Pyme a la financiación y a las inversiones en su fase inicial y de crecimiento. Hará posible que las empresas puedan acceder a información y asesoramiento sobre el funcionamiento del mercado interior y sus posibilidades, así como sobre la legislación comunitaria aplicada a ellas y sobre la legislación futura. A tal fin, los servicios europeos de ayuda a las empresas desempeñan un papel importante. El programa prevé además el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros a fin de mejorar el entorno normativo y administrativo para las empresas y la innovación.

Apoyará la promoción de la innovación ecológica, animando a aprovechar a fondo el potencial de las tecnologías medioambientales.

2. El Programa de ayuda estratégica a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) tendrá como objetivo la incorporación y la explotación de las tecnologías de la información y la comunicación. La incorporación de las TIC tanto en el sector privado como en el público permitirá mejorar el rendimiento europeo en materia de innovación y de competitividad europeas.
3. El Programa "Energía inteligente-Europa" contribuirá a acelerar la consecución de los objetivos en el ámbito de la energía sostenible.

1.2. OTROS PROGRAMAS EUROPEOS

EUREKA

Fue iniciado en 1.985, es una iniciativa de apoyo a la I+D cooperativa en el ámbito Europeo, cuyo objetivo es impulsar la realización de proyectos internacionales orientados al desarrollo de un producto, proceso o servicio de claro interés comercial.

En la actualidad, cuenta con 34 miembros de pleno derecho, la Unión Europea y 33 Estados. Adicionalmente pueden participar otros países europeos, siempre y cuando lo hagan en colaboración con dos Estados miembros, se encuentran en esta situación Albania, Bulgaria y Ucrania.

informes y estudios

Cada país asume la financiación de sus empresas y entidades de investigación. EUREKA avala los proyectos aprobados mediante un "sello de calidad" que, además de ser un elemento promocional y de reconocimiento del nivel tecnológico de la compañía promotora, la hace acreedora de una financiación pública.

En España, es el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, CDTI, el organismo que desempeña las labores de promoción general de Eureka y de coordinación, evaluación y seguimiento de las propuestas y los proyectos que presentan las empresas españolas.

Objetivos:

- Aumentar la competitividad de la industria europea
- Fomentar la cooperación entre empresas, universidades y centros de investigación
- Promover la colaboración tecnológica entre los países miembros
- Desarrollo de productos, sistemas o servicios innovadores, orientados al mercado y basados en tecnologías avanzadas.

Los destinatarios son cualquier empresa o centro de investigación español capaz de realizar un proyecto de I+D de carácter aplicado en colaboración con, al menos, una empresa y/o centro de investigación de otro país de Eureka.

ETEN

Es el programa de la Comunidad Europea que tiene como propósito el de contribuir al despliegue de servicios basados en las redes de telecomunicaciones de interés común con una dimensión transeuropea.

De acuerdo con el programa de trabajo eTEN 2005, la Comisión invita a los consorcios para que presenten propuestas de los siguientes tipos de acción y que cubran uno o más de los siguientes temas:

1. Despliegue inicial
2. Validación de mercado
3. Apoyo y coordinación

Los objetivos son los siguientes:

- facilitar la transición hacia la sociedad de la información al tiempo que se proporciona experiencia sobre los efectos de la implantación de nuevas redes y nuevas aplicaciones sobre las actividades sociales
- mejorar la competitividad de las empresas europeas, especialmente de las pequeñas y medianas empresas
- reforzar la cohesión económica y social, teniendo en cuenta la necesidad de conectar la regiones insulares, enclavadas y periféricas a las regiones centrales de la Comunidad
- acelerar el desarrollo de actividades creadoras de empleo en los nuevos sectores de crecimiento

ECONTENTPLUS

Se inscribe en la línea de las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa (marzo del 2000), que afirmaba que el paso a una economía digital fundada en el conocimiento sería un importante factor de crecimiento, competitividad y creación de empleo. Por otro lado, contribuye a la puesta en práctica del plan de acción eEurope 2005, que recomienda el lanza-

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

miento de medidas destinadas a estimular el desarrollo de servicios, aplicaciones y contenidos seguros basados en una infraestructura de banda ancha. eContentplus toma relevo el programa eContent (2001-2004). Se inscribe en el marco de un conjunto de medidas destinadas a crear condiciones favorables para la innovación y la creatividad en el mercado conveniente de los contenidos, tales como el programa MEDIA Plus y la revisión de la Directiva "Televisión sin fronteras".

1.3. PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS

Las Plataformas tecnológicas son actuaciones de reflexión y análisis promovidas por las empresas, para definir las estrategias de investigación y desarrollo tecnológico adecuadas para mejorar su competitividad. En estas reflexiones se cuenta con los agentes científicos y tecnológicos para mejorar el conocimiento sobre los progresos existentes y así configurar de una forma integrada las agendas estratégicas de I+D para el corto, medio y largo plazo.

En las plataformas tecnológicas deben participar todos los elementos de la cadena ciencia, tecnología y empresa. La participación de universidades, organismos públicos de investigación, centros tecnológicos, empresas de base tecnológica, de ingeniería, servicios, fabricación de bienes de equipo y usuarias finales de las tecnologías va a facilitar la generación de proyectos de investigación en colaboración, definir las necesidades de instalaciones científicas y tecnológicas, marcar estrategias para mejorar la participación nacional en los Programas Marco de la Unión Europea y, en general, orientar mejor al tejido empresarial español para que mejore su capacidad tecnológica.

Sus funciones son:

- Reflexión en equipo.
- Colaboración en I+D.
- Mejora de infraestructuras de I+D.
- Mejora de la competitividad.
- Mejora de las capacidades tecnológicas.
- Orientación de los planes de formación.
- Asesoramiento a las PYMES.

Plataformas tecnológicas europeas

Las plataformas tecnológicas europeas surgen por iniciativa de la Comisión Europea como una herramienta para la mejora de la competitividad europea mediante la estimulación de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, para coordinar las inversiones públicas y privadas así como otras políticas comunitarias y nacionales, para concentrar esfuerzos y reducir la fragmentación y en definitiva para contribuir al Espacio Europeo de Investigación.

ESPAÑA

2.1. PLAN NACIONAL DE REFORMAS

El Gobierno de España compartiendo plenamente la nueva concentración de objetivos de la Estrategia de Lisboa, ha elaborado el Plan Nacional de Reformas alrededor de dos grandes objetivos. El primero es alcanzar en el año 2010 la plena convergencia en renta per cápita y en segundo lugar superar en ese año la tasa de empleo de la Unión Europea. Para ello se requiere avanzar en el crecimiento de la productividad y continuar en la creación de más y mejores empleos.

Para conseguir los objetivos marcados se establecen siete ejes de actuación:

- EJE 1: Refuerzo de la Estabilidad Macroeconómica y Presupuestaria
- EJE 2: El Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte (PEIT) y el Programa AGUA
- EJE 3: Aumento y mejora del capital humano
- EJE 4: La estrategia de I+D+i (INGENIO 2010)
- EJE 5: Más competencia, mejor regulación, eficiencia en las Administraciones Públicas y competitividad
- EJE 6: Mercado de Trabajo y Diálogo Social
- EJE 7: El Plan de Fomento Empresarial

Para cada uno de estos ejes se establece un diagnóstico y unos objetivos específicos, además de desarrollar las medidas dirigidas a su cumplimiento.

- EJE 4: La estrategia de I+D+i (INGENIO 2010)

España presenta un considerable retraso en materia de I+D+i tanto en lo que refiere a la inversión total en I+D sobre el PIB como a la participación empresarial en la financiación de esta inversión.

El déficit investigador de nuestras empresas implica que estas no desarrollan conocimiento propio y que, además existe escaso aprovechamiento del conocimiento que generan nuestros Centros Públicos de Investigación. Un síntoma de este déficit es que las empresas residentes en España solicitan diez veces menos patentes por millón de habitantes que la media de la UE-25. Por eso, es fundamental desarrollar actuaciones que potencien la I+D+i con una colaboración público y privada.

A todo ello, hay que sumar que las infraestructuras científicas y los recursos públicos son escasos y como consecuencia de esto nuestros grupos de investigación han orientado sus esfuerzos en las ramas de la ciencia que requieren menos recursos.

También existe retraso en lo que se refiere a la Sociedad de la Información.

Para poder hacer frente a todas estas necesidades, el Gobierno ha puesto en marcha el programa INGENIO 2010. En este programa se fijan objetivos que aumentan el ratio de inversión en I+D sobre el PIB, impulsan la financiación privada de esta inversión y elevan el porcentaje del PIB destinado a las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Para

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

alcanzar estos objetivos se incrementan los recursos destinados a la I+D+i, se focalizan en nuevas actuaciones que afrontan los retos del sistema de ciencia y tecnología, se llevan a cabo reformas normativas para favorecer las actividades de I+D+i y se crea un nuevo sistema de seguimiento y evaluación de las políticas de I+D+i.

Los objetivos son:

- Alcanzar el 2% del PIB en inversión en I+D en 2010.
- Llegar al 55% de la contribución privada en inversión en I+D en 2010.
- Llegar al 0,9% de la contribución pública en inversión en I+D+i sobre el PIB en 2010.
- Alcanzar una inserción mínima de 1300 doctores al año en el sector privado a partir de 2010.
- Incrementar las cifras de creación de empresas tecnológicas surgidas de la investigación pública hasta un mínimo de 130 nuevas empresas al año en 2010.
- Alcanzar la media de la UE en el porcentaje del PIB destinado a TIC (pasando del 4,8% en 2004 al 7% en 2010).

Los instrumentos que el Programa Ingenio 2010 establece para la consecución de los objetivos expuestos son:

- Más recursos públicos destinados a I+D+i: se incrementarán en un mínimo de un 25% anual a lo largo de la presente legislatura.
- Nuevas actuaciones estratégicas:
 - Programa CENIT para aumentar la colaboración público-privada.
 - Programa CONSOLIDER para aumentar la masa crítica y excelencia investigadora.
 - PLAN AVANZ@ para converger con la UE en Sociedad de la Información.
- Mejor gestión y evaluación de los recursos, reduciendo trabas burocráticas para el acceso a los recursos públicos, facilitando la incorporación de investigadores públicos al sector privado y poniendo en marcha un nuevo mecanismo de seguimiento y evaluación de los instrumentos y programas del Plan Nacional de I+D+i.
El presupuesto total para los próximos 4 años rondará los 8.000 millones de euros.

1. PROGRAMA CENIT

El Programa CENIT, cuyas siglas corresponden a "Consortios Estratégicos Nacionales en Investigación Técnica", contempla la financiación de grandes proyectos integrados de investigación industrial de carácter estratégico, gran dimensión y largo alcance científico-técnico orientados a una investigación planificada en áreas tecnológicas de futuro y con potencial proyección internacional, cuyo objeto es la generación de nuevos conocimientos que puedan resultar de utilidad para la creación de nuevos productos, procesos o servicios o para la integración de tecnologías de interés estratégico, contribuyendo de esta manera a un mejor posicionamiento tecnológico del tejido productivo español.

Los proyectos estarán cofinanciados al 50% por el sector público y el privado, movilizarán 1000 millones de euros a lo largo de cuatro años.

2. PROGRAMA CONSOLIDER

Es una línea estratégica para conseguir la excelencia investigadora aumentando la cooperación entre investigadores y formando grandes grupos de investigación. Los proyectos de consorcios líderes y el plan de instalaciones singulares movilizarán 1500 millones de euros en los próximos cuatro años, de los cuales alrededor del 50% serán aportados por el Estado. Además, el Plan de Incentivación, Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora dotado con 130 millones de euros en los próximos 3 años, permitirá que las universidades y los organismos públicos de investigación contraten más de novecientos investigadores de acreditada trayectoria.

3. AVANZ@

Es el programa para alcanzar la media europea en los indicadores de la Sociedad de la Información. Algunos de sus objetivos son incrementar el porcentaje de empresas que utilizan el comercio electrónico del 8% al 55%, promover el uso de la factura electrónica, extender la Administración electrónica poniendo en marcha el DNI y el registro electrónico, alcanzar la tasa de un ordenador conectado a internet por cada dos alumnos en los centros de enseñanza y doblar el número de hogares con acceso a internet.

En Castilla-La Mancha las actuaciones incluidas en el Plan Avanza son las siguientes:

- Ciudadanía digital. Inclusión de ciudadanos con necesidades especiales en la Sociedad de la información (mayores, personal recluso, uso TIC en el sector terciario, accesibilidad y discapacidad)
- Economía digital
 1. Implantación de factura electrónica
 - NEXOPYME. Este programa trata de fomentar la utilización de nuevas tecnologías
 - Pyme Digital Castilla-La Mancha. Aumento de implantación del negocio electrónico, incluyendo la factura electrónica
 2. Soluciones sectoriales para Pymes
 - MERCAMANCHA. Pretende proporcionar a las pymes de un sector de implantación del servicio de comercio electrónico como forma de venta de sus productos
- Servicios públicos digitales
 1. Modernización de las EELL
 - Albacete ciudad singular. Que trata de modernización de la gestión de la vía pública
 2. Servicios de formación y orientación a familias en TIC
 - INICIADOS
 - INICIATE. Trata la alfabetización digital o de formación básica sobre las TIC

2.2 OTRAS MEDIDAS DE APOYO A LA I+D+I

1. ASOCIACIÓN DE PARQUES CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DE ESPAÑA

La Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos en España (APTE) es una pieza clave del Sistema de Ciencia - Tecnología - Empresa de España. Sus miembros son parques ubicados en 16 comunidades autónomas diferentes.

Según la APTE, los parques científicos y tecnológicos son proyectos, generalmente asociados a un espacio físico, que:

- Mantiene relaciones formales y operativas con las universidades, centros de investigación y otras instituciones de educación superior.
- Está diseñado para alentar la formación y el crecimiento de empresas basadas en el conocimiento y de otras organizaciones de alto valor añadido pertenecientes al sector terciario, normalmente residentes en el propio Parque.
- Posee un organismo estable de gestión que impulsa la transferencia de tecnología y fomenta la innovación entre las empresas y organizaciones usuarias del Parque.

Por otra parte, la Asociación Internacional de Parques Científicos y Tecnológicos (IASP) aporta la siguiente definición:

Un Parque Científico es una organización gestionada por profesionales especializados, cuyo objetivo fundamental es incrementar la riqueza de su comunidad promoviendo la cultura de la innovación y la competitividad de las empresas e instituciones generadoras de saber instaladas en el parque o asociadas a él.

A tal fin, un Parque Tecnológico estimula y gestiona el flujo de conocimiento y tecnología entre universidades, instituciones de investigación, empresas y mercados; impulsa la creación y el crecimiento de empresas innovadoras mediante mecanismo de incubación y de generación centrífuga (spin off), y proporciona otros servicios de valor añadido así como espacio e instalaciones de gran calidad.

2. FEDIT

La Federación Española de Entidades de Innovación y Tecnología (FEDIT) es una asociación privada, con personalidad jurídica propia y sin ánimo de lucro, que agrupa a diferentes organizaciones interesadas en el desarrollo del sistema español de Ciencia, Tecnología y Empresa.

Los centros tecnológicos son las organizaciones reconocidas por el Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2000-2003 con competencia para desempeñar esa actividad: lograr que las empresas extraigan el mayor rendimiento posible de los recursos científicos y tecnológicos disponibles para mejorar su competitividad. Estos recursos son generados en muchas ocasiones por los propios centros tecnológicos especializados en los diversos sectores industriales o en tecnologías horizontales como las tecnologías de la información y las comunicaciones o el medio ambiente. La infraestructura y las relaciones de los centros tecnológicos facilitan la internacionalización de las empresas, especialmente las Pymes.

Los objetivos del FEDIT son los siguientes:

informes y estudios

- Cooperar activamente en el fortalecimiento, eficacia y coordinación del sistema español de Ciencia, Tecnología y Empresa.
- Impulsar acciones conjuntas e intercambiar conocimientos y experiencias entre los asociados, de modo que esa actividad redunde en beneficio del tejido productivo del país.
- Constituirse en asesor y agente instrumental al servicio de la política tecnológica de las administraciones públicas y de las empresas.

Los Centros Tecnológicos del FEDIT

Son organizaciones que contribuyen al desarrollo económico y social del país. Su estrategia es apoyar e impulsar todos los procesos de innovación y desarrollo tecnológico (I+D), a fin de que el entorno empresarial alcance cotas cada vez más altas de competitividad industrial.

Con formas jurídicas diversas, mantienen una relación directa con las empresas, que participan en su gestión. También colaboran con las administraciones públicas en el desempeño de actividades relacionadas con la innovación tecnológica.

Constituyen un enlace ágil y eficaz de apoyo a la I+DT dirigido específicamente al sector productivo, en especial a las pequeñas y medianas empresas.

Representan un modelo de organización diferenciado, con una sólida implantación en toda Europa y una fuerte expansión en España. Podría decirse que los centros tecnológicos en colaboración con las empresas figuran el núcleo activo del sistema de Ciencia-Tecnología-Empresa-Sociedad.

En general, los miembros del FEDIT dirigen su actividad hacia todas aquellas áreas relacionadas con la generación, desarrollo, transferencia y difusión de la innovación tecnológica en las empresas.

Proporcionan servicios a las empresas relacionados con:

- Proyectos de I+DT
- Asesoramiento y Asistencia Técnica
- Difusión Tecnológica
- Normalización, certificación y calidad industrial
- Información
- Formación
- Cooperación internacional
- Nuevas actividades industriales

En definitiva, una oferta integral de servicios tecnológicos, especializada y eficaz, dirigida al entramado productivo español y abierto a la cooperación internacional.

Para ello los centros tecnológicos aportan:

- Infraestructuras próximas a las empresas, que facilitan la transferencia de tecnología y su asimilación.
- Conocimiento del tejido industrial español, así como de las necesidades concretas de las empresas con las que trabajan y a las que ayuda a solucionar los problemas técnicos que se les presentan.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

- Canalización de tecnologías punta hacia el tejido industrial, acercando y ayudando a las empresas a adaptar los últimos avances, y facilitar la ejecución de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico.
- Experiencia y conocimiento de muchos años en apoyo a la concepción y ejecución de las políticas tecnológicas.
- Desarrollo de investigación propia para la generación y adaptación de nuevas tecnologías que garanticen la competitividad de las empresas, generando empleo de calidad y mejorando la calidad de vida.

En España existen 23 CEEIs, de los cuales tres están situados en Castilla-La Mancha, concretamente en Albacete, Talavera de la Reina (Toledo) y Ciudad Real.

2.3. PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS ESPAÑOLAS

Se configuran como un elemento clave de la participación de nuestro país en el VII Programa Marco y en la elaboración de lazos de cooperación con agentes de otros países para la realización de proyectos de I+D.

Las Plataformas Tecnológicas Españolas nacen promovidas por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, el Ministerio de Educación y Ciencia y el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial.

Las funciones de las plataformas tecnológicas españolas son las siguientes:

- Asesorar a la Administración en las representaciones internacionales, así como representar al sistema de ciencia-tecnología-empresa español por los mecanismos que se consideren más oportunos, ante las iniciativas europeas en marcha: Plataformas Tecnológicas, Errantes, ERAPILOTS, etc.
- Elaborar un programa de trabajo que genere propuestas estratégicas a medio y largo plazo que fomenten la I+D y la competitividad del sector, sugiera líneas de actuación propias y de la administración, etc.

Las Plataformas deben colaborar con todas las Administraciones Públicas competentes en las actividades de prospectiva y vigilancia tecnológica previstas en el Plan Nacional de I+D. Además deben prestar soporte a la Delegación Española en el Comité de Gestión de la Prioridad "Information Society Technologies" del Programa Marco de la Unión Europea para la defensa de los intereses españoles.

Elaborar las propuestas sobre las infraestructuras comunes de investigación público-privadas más adecuadas.

Las plataformas existentes en España son las siguientes:

- Fabricación "Manufacture(E)"
- Materiales
- Acero
- Construcción
- Química
- Marítima
- Textil
- Forestal e industrias derivadas

- Hidrógeno
- Nanomedicina
- Medicinas innovadoras
- Sistemas audiovisuales
- Sistemas Empotrados
- Sistemas Móviles
- Seguridad y Confianza en Tecnologías de la Información
- Software
- Micro y Nanoelectrónica, Microsistemas

CASTILLA-LA MANCHA

Comparando el gasto de I+D en las diferentes Comunidades Autónomas, podemos observar que solo cuatro comunidades superan el umbral de la media española situada en el 1,12% del gasto sobre el producto interior bruto en el año 2004. Castilla-La Mancha tuvo un gasto del 0,43%, situándose en tercera posición de las Comunidades que menor gasto dedican a la I+D, una posición muy lejana da la media y de la Comunidad de Navarra que con el 1,9% es la que mayor gasto destina a I+D.

3.1. PACTO POR EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD

En Castilla-La Mancha, dentro del Pacto por el Desarrollo y la Competitividad (2005-2010) firmado por el Gobierno Regional y los Agentes Sociales, se desarrollan una serie de objetivos y medidas para lograr un mayor impulso a la innovación e investigación, a través de un mayor esfuerzo en I+D+i y dotación tecnológica que permitan incrementar la competitividad regional de Castilla-La Mancha y la convergencia real en el ámbito europeo de la ciencia y la tecnología.

Para ello, se incrementará la calidad y cantidad de los recursos destinados a la generación de la innovación, también aumentará el gasto público en investigadores e infraestructuras para la I+D tecnológica.

Dentro de este eje de actuación, se incluye la extensión del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y de la Sociedad de la Información, mediante el desarrollo de infraestructuras y servicios de telecomunicación.

Las estrategias que se siguen en el Pacto por el Desarrollo y la Competitividad dentro del eje de innovación e investigación son las siguientes:

1. Aumento de la actividad en I+D+i
 - Aumento de la inversión pública y fomento de la inversión privada.
 - Se establece un programa de prioridades en materia de investigación científica e innovación tecnológica por sectores. El conjunto de prioridades socioeconómicas definidas por el Gobierno Regional en materia de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación definidas en el PRINCET.
 - Incremento y optimización de los recursos humanos y materiales dedicados a actividades de investigación e innovación

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

- Incrementar el número de investigadores e impulsar la movilidad nacional e internacional de los mismos. Con el objetivo de que en el año 2010 el número de investigadores en Castilla-La Mancha ascienda al 4% del total de investigadores en España.
 - Fomento y desarrollo de la infraestructura de apoyo a la I+D+i.
Resulta importante establecer una red de instituciones de apoyo y asesoramiento a pequeños y medianos empresarios en materia de innovación e investigación y de transferencia tecnológica. Esta red está formada por:
 - Red de Parques Científico-Tecnológico
 - Red de Centros Tecnológicos Sectoriales
 - Red de Centros Europeos de Empresas e Innovación (CEEIs)
 - Red de Centros Locales de Innovación y Promoción Económica (CLIPes)
 - Centro Regional de Diseño de Castilla-La Mancha
 - Red de Centros de Emprendedores o Viveros de Empresas
 - Red de Centros de investigación científica
 - Potenciar la articulación del Sistema de Investigación e Innovación de Castilla-La Mancha. Es necesario potenciar una política de cooperación Universidad-Administración-Empresa, para poder atender a las demandas reales de las empresas y la sociedad.
 - Fomentar la creación de empresas de base tecnológica. Se definen un conjunto de actuaciones que faciliten la aparición de nuevos proyectos empresariales de base tecnológica, vinculados a la Universidad y a los centros tecnológicos.
 - Dar a conocer los incentivos fiscales existentes para las actividades de I+D+i
2. Fomentar la cultura científico - tecnológica y el espíritu innovador
 - Fomento de la innovación, calidad industrial y diseño. El objetivo es impulsar programas de promoción a la innovación empresarial para las Pymes.
 - Acercar la realidad empresarial a todos los ámbitos de la formación, fomentando la cultura de la innovación
 3. Financiación de proyectos de I+D+i
La disponibilidad de recursos en uno de las dificultades de los pequeños empresarios para desarrollar actividades de I+D+i en las empresas.
 - Destinar parte de la Obra Social de las Cajas a incentivar a jóvenes emprendedores en base tecnológica
 - Constitución de "fondos de ayudas retornables"
 - Establecimiento de líneas de crédito específicas para la I+D+i
 - Potenciar acuerdos con entidades financieras para que contribuyan a agilizar la gestión de las ayudas públicas a I+D+i a Pymes
 - Fomento de instrumentos financieros alternativos
 4. Rentabilizar y aprovechar los resultados de la I+D+i
 5. Desarrollo de infraestructuras y servicios de telecomunicaciones
 6. Desarrollo de una cultura digital
 7. Difusión del uso de las TIC entre la población general
 8. Incorporación de las Pymes y microPymes a la Sociedad de la Información
 9. difusión de las TIC en el sistema educativo
 10. Difusión del uso de las TIC en la Administración Pública
 11. Difusión del uso de las TIC en otros sectores de actividad

3.2. PLAN REGIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN (PRINCET)

El desarrollo científico y tecnológico de Castilla-La Mancha es una prioridad política del gobierno de la región y tiene un valor estratégico para el desarrollo socio-económico de Castilla-La Mancha, de manera que sean los castellano-manchegos los principales beneficiarios de este Plan Regional.

Esta política recibe un impulso con el desarrollo de este nuevo Plan, que ha sido desarrollado en coherencia con las perspectivas europea y nacional en esta materia, y teniendo en cuenta los resultados de anteriores planes desarrollados en la región. El desarrollo de estos planes anteriores ha permitido generar un sistema de ciencia y tecnología regional, todavía pequeño, pero suficientemente dotado y estructurado para permitir un fuerte crecimiento.

Entre los objetivos del Plan se identifica la mejora de la competitividad de las organizaciones y empresas de la región, por lo que el Plan incorpora en sus propuestas todo el proceso que va desde la generación del conocimiento hasta los procesos de innovación empresarial. PRINCET pretende así mismo continuar los esfuerzos que anteriores planes realizaron en el incremento del número de investigadores, tanto en el

sector público como en el sector privado, y promover una mayor implicación del sector privado en el sistema de ciencia y tecnología, en la línea en que esto ocurre en los países más avanzados.

Los objetivos que PRINCET se ha marcado son:

- a) Incrementar y optimizar los recursos humanos y materiales dedicados a actividades de investigación e innovación.
 - Incrementar la capacidad de los recursos humanos y materiales destinados a la investigación en la región, incluyendo la realización de un mayor esfuerzo inversor por parte de las autoridades públicas y entidades privadas.
 - Mejorar la infraestructura científica y tecnológica y su utilización por las organizaciones que componen la demanda tecnológica, favoreciendo el potencial de la infraestructura existente y mejorando la adecuación de su oferta a lo que se demanda desde la sociedad.
 - Optimizar la eficacia de los recursos disponibles por medio de una mejor coordinación de los agentes implicados en la gestión de los mismos.
- b) Potenciar la articulación del Sistema de Investigación e Innovación de Castilla-La Mancha, en especial, la vinculación de la investigación pública con las necesidades socioeconómicas de la región.
 - Potenciar una política de cooperación que responda a las demandas reales de las empresas y la sociedad.
 - Fomentar la explotación de los resultados del desarrollo científico y tecnológico.
 - Apoyar acciones encaminadas a establecer y reforzar las relaciones Universidad-Empresa.
- c) Promover la innovación en las empresas y la diversificación del tejido empresarial para mejorar la productividad del sector productivo.
 - Potenciar la participación del sector privado en actividades de investigación y desarrollo tecnológico.
 - Apoyo a la creación de nuevas empresas de base tecnológica.
- d) Fomentar una cultura de investigación en el conjunto de la sociedad castellano-manchega en general y, particularmente, la cultura de la innovación en el sector empresarial.
 - Acciones de difusión y divulgación científica.
 - Premios a la innovación empresarial.
 - Campañas informativas destinadas al conjunto de ciudadanos.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

Para poder llevar a cabo estos objetivos se establecen una serie de programas, divididos en programas horizontales y temáticos, además de los movilizados.

Los programas horizontales constituyen programas de carácter no específico que agrupan acciones que pueden ser de especial relevancia en varios ámbitos de conocimiento, así como en la mejora de la competitividad empresarial a través de acciones de acompañamiento al propio plan, como pueden ser acciones de formación, difusión y/o cooperación interempresarial.

Los programas temáticos describen los ámbitos de conocimiento que orientan las actividades del Plan. El diseño de estos programas pretende asegurar que los recursos sean dirigidos a las áreas con una mayor incidencia potencial en la región.

Y por último los programas movilizados cuyo objetivo es aglutinar el esfuerzo de diferentes grupos de investigación, entidades y especialistas en áreas próximas y complementarias hacia objetivos relevantes del programa y no sólo se desarrollan mediante los instrumentos clásicos (formación, proyectos de I+D+i, potenciación de infraestructuras), sino que utilizan otros instrumentos encaminados a favorecer la coordinación y la eficacia de la actividad científica, tanto entre grupos de la región como con grupos u organizaciones de otras regiones o países que trabajen en ámbitos relacionados y deseen cooperar en el logro de sus objetivos.

3.3. PLAN REGIONAL DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y LAS TELECOMUNICACIONES

En el Plan Estratégico de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información se fijan los objetivos estratégicos y las líneas estratégicas globales y sectoriales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en estas materias en el periodo 2006-2010.

Las líneas estratégicas en las que está estructurado el Plan constituyen la base a partir de las cuales se definen las acciones a emprender.

Las líneas estratégicas globales son las siguientes:

1. Infraestructuras y servicios de telecomunicaciones.

Despliegue de infraestructuras de comunicaciones y la implantación de servicios es un objetivo primordial.

2. Creación y difusión de contenidos.

Castilla-La Mancha debe ser capaz de generar contenidos para los servicios de la Sociedad de la Información. Dentro de esta línea se incluye la creación de portales de Internet y difusión del patrimonio histórico, artístico y cultural de la Región entre otros.

3. Aplicación de las TIC.

Se debe promover la incorporación de las TIC en todos los sectores, así como mejorar la gestión de los centros educativos, modernización del Servicio Público de Empleo regional y el teletrabajo.

4. Cultura digital.

Los sectores sociales y productivos deben incorporar a su vida cotidiana los nuevos conceptos de Sociedad de la Información. Uno de los programas que se desarrollan en este ámbito es la Alfabetización digital.

Las líneas estratégicas sectoriales son las siguientes:

1. Administración en línea.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha como uno de los mayores consumidores de servicios de telecomunicaciones está obligada a liderar procesos de incorporación de TIC. En esta dirección se engloba programas de servicios integrados de la Administración, automatización de procesos internos y herramientas básicas para la Administración en línea.

2. Salud y calidad de vida.

Se está intentando modernizar el servicio de sanidad pública, y las TIC son un buen medio para realizarlo. Los programas desarrollados en esta línea son la mejora de los servicios asistenciales y el portal de salud de Castilla-La Mancha.

3. Formación.

El mercado laboral de la Sociedad de la Información demanda profesionales con cualificación, y para ello existen herramientas basadas en las TIC para poder evolucionar en la formación, tales como la teleformación.

4. Industria, comercio y agricultura.

Es necesario el uso de las TIC para la mejora de la competitividad en los sectores productivos. Por ello los programas a desarrollar son el fomento del comercio electrónico y el empleo de TIC en la empresa.

5. Turismo. Dentro del sector turístico las TIC permiten la difusión y solicitud de la información, así como gestión de la actividad. Se quiere impulsar al turismo castellano-manchego mediante el empleo de las TIC y difusión de contenidos. Algunos instrumentos son la mejora de la calidad de los servicios turísticos y Castilla-La Mancha como destino turístico on-line.

II. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS RELACIONES LABORALES

Como se recoge en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 "La progresiva transformación de la sociedad tradicional en una sociedad de la información incide en los hábitos de las personas, en su forma de trabajar, en el ocio, en las relaciones interpersonales y en las comunicaciones, al mismo tiempo que introduce un determinante factor de competitividad en el mundo empresarial.

Es previsible que el actual escenario en el que se ubican las empresas y sus trabajadores venga marcado por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), que ya está incidiendo en los mercados de trabajo de las sociedades avanzadas...

...Resulta patente que la innovación ha aumentado la demanda de trabajadores cualificados y está creando nuevos empleos en el ámbito de la sociedad de la información. Al mismo tiempo, hay que destacar que también ha modificado las cualificaciones requeridas en otros ámbitos y ha aumentado los requerimientos en competencias tecnológicas fuera del propio sector de las tecnologías de la información y la comunicación.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

En la Cumbre de Lisboa (marzo 2000), además de remarcar los objetivos de creación de empleo, señalando indicadores, se promovió un grupo de alto nivel para que evaluara las oportunidades y los desafíos de las relaciones laborales en un entorno cambiante, prever su evolución e identificar los factores fundamentales de éxito en la gestión del cambio y la mejora de la calidad. Este grupo, presentó su informe en enero de 2002 y, en concreto, en el apartado dedicado al cambio tecnológico y la economía del conocimiento, afirma que las nuevas tecnologías y la aparición de una sociedad del conocimiento son elementos clave del cambio en la UE y la prosperidad económica dependerá, en gran medida, de la capacidad de desarrollar y de aplicar recursos de conocimiento en apoyo de su rendimiento económico y social..."

Uno de los aspectos más importantes de la introducción de las nuevas tecnologías en el mundo laboral es el acceso de los trabajadores a Internet y al envío de correos electrónicos.

Estos medios de comunicación en la prestación laboral a la vez que reportan importantes beneficios a las empresas, plantea problemas jurídicos cuando como consecuencia del poder de dirección del empresario, ejerce control sobre el correo electrónico de sus empleados y de sus datos de conexión a Internet cuando estos los utilizan para fines meramente personales, problema que en España no se da respuesta a través de la regulación normativa, si no a través de un gran debate doctrinal y jurisprudencial.

1. CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET

Pues bien, en primer lugar, estableceremos cuales son las tecnologías de la información y comunicación (TIC). "El término TIC cubre un amplio abanico de servicios, aplicaciones, tecnologías, equipamientos y programas informáticos, es decir, herramientas como la telefonía e Internet, el aprendizaje a distancia, la televisión, los ordenadores, las redes y los programas informáticos necesarios para emplear estas tecnologías". (Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 19 de noviembre de 2004: "Retos para la sociedad de la información europea con posterioridad a 2005" [COM (2004) 757 final].

Dichas innovaciones tecnológicas, como era de esperar, han irrumpido con gran fuerza en el ámbito laboral sobre todo Internet y el correo electrónico (las cuales son objeto en este apartado del estudio, ya que son las más habituales en su utilización dentro de la prestación laboral), creando un gran impacto en la organización del trabajo ya que aportan nuevas situaciones al mundo del trabajo.

El empresario pone a disposición del trabajador para el cumplimiento de su prestación laboral instrumentos como el correo electrónico o el acceso a Internet, ya que estas nuevas formas de comunicación telemáticas, suponen un ahorro efectivo en tiempo y en coste para el empresario, y por otro lado mayor rapidez en las comunicaciones, lo cual deriva en una mayor efectividad a la hora de llevar a cabo el trabajo.

Todo esto puede derivar en situaciones de uso de estas herramientas de trabajo, para cuestiones meramente personales por parte del trabajador, circunstancia que puede pasar. Ahora bien, debemos plantearnos si, como consecuencia de la propiedad empresarial sobre dichas herramientas, esto, habilita al empresario para, acceder, cuando y como lo desee, al contenido de los mensajes que emite o recibe el trabajador o a las conexiones a Internet.

informes y estudios

Lo que se plantea es el choque entre el poder de dirección del empresario y el derecho fundamental a la intimidad personal recogido en el artículo 18 de la Constitución, así como el derecho a la libre comunicación entre personas y libertad de expresión, artículo 20.1.a de la Constitución, y el derecho al secreto de las comunicaciones, artículo 18.3 de la Constitución.

No existe una regulación específica en nuestro ordenamiento jurídico, existiendo bastantes lagunas acerca de los derechos y deberes de los trabajadores en la utilización de las mismas.

Nuestra actual legislación laboral nos encontramos tan solo con disposiciones generales sobre deberes laborales y dirección y control de la actividad laboral.

Según el art. 5 del E.T. los trabajadores están obligados a cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia debidas, así como a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluida la mejora de la productividad.

Por otro lado el art. 20 del E.T recoge "El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y la órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso".

Esto no significa, que como consecuencia de la propiedad empresarial de las nuevas tecnologías anteriormente mencionadas, el empresario, de forma indiscriminada, puede acceder cuando y como quiera a la actividad laboral del trabajador a través de estas tecnologías, lo cual vulneraría los derechos constitucionales de la intimidad, privacidad e imagen.

El control de la organización del trabajo y del uso indebido que se realice de los instrumentos de trabajo no es un argumento suficientemente válido para vulnerar el derecho a la intimidad de los trabajadores, y sin embargo es necesario conciliar tales situaciones.

De lo que se trata es que, el no cumplir con las obligaciones como trabajador no puede ser generalizada a todos los trabajadores, sino particular de algunos individuos y, no se puede fundamentar una medida de control que suponga una pérdida de derechos para todos los trabajadores en general, reconocidos en la constitución por el hecho de ser trabajador, tales como el derecho a la intimidad.

Pues bien, todas estas situaciones que se dan en el ámbito laboral debido a la introducción de las nuevas tecnologías, no encuentran respuestas en nuestra normativa existente, ya que no está adaptada a la nueva situación tecnológica, que fue concebida para la regulación de una realidad laboral completamente distinta a la que hoy en día existe tras la introducción de las nuevas tecnologías.

En resumen, no se puede establecer unas reglas generales, si no que habrá que tener en cuenta todas las circunstancias de cada caso concreto. De lo que se trata es de armonizar el control de la organización de trabajo, el uso indebi-

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

do que se realice de los instrumentos de trabajo y el derecho a la intimidad de los trabajadores, para evitar situaciones de abuso por cualquiera de las dos partes (empresario y trabajador), protegiendo los derechos del trabajador en el centro de trabajo y los derechos de los empresarios. Y para establecer los derechos y deberes de los trabajadores en el acceso a las mismas.

Así, tendremos que recurrir a variados pronunciamientos de nuestros tribunales, los cuales no establecen una jurisprudencia lo suficientemente clara como para poder conocer su comportamiento futuro. En todo caso es necesario conocer algunas de estas sentencias.

1.1 SENTENCIAS

CORREO ELECTRÓNICO

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 26 Sep. 2007, rec. 966/2006

DERECHO A LA INTIMIDAD. Vulneración. Despido de trabajador al que, al reparar su ordenador por un virus, se le encuentran archivos temporales de páginas pornográficas visitadas por Internet. Determinación de los límites del control empresarial sobre un ámbito que, aunque vinculado al trabajo, pueda afectar a la intimidad del trabajador. El control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario no se regula por el artículo 18 sino por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Actuación empresarial que en lugar de limitarse al control y eliminación del virus siguió con el examen del ordenador. Inexistencia de información a los trabajadores de prohibiciones absolutas o parciales en el uso del ordenador.

"...El control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario no se regula por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, sino por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y a este precepto hay que estar con las matizaciones que a continuación han de realizarse. La primera se refiere a los límites de ese control y en esta materia el propio precepto citado remite a un ejercicio de las facultades de vigilancia y control que guarde "en su adopción y aplicación la consideración debida" a la dignidad del trabajador,... En este punto es necesario recordar lo que ya se dijo sobre la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores. Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del servicio. Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones. De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los con-

troles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado "una expectativa razonable de intimidad"...

...Es claro que las comunicaciones telefónicas y el <<correo electrónico están incluidos en este ámbito con la protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones. La garantía de la intimidad también se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentran en el ordenador. La aplicación de la garantía podría ser más discutible en el presente caso, pues no se trata de comunicaciones, ni de archivos personales, sino de los denominados archivos temporales, que son copias que se guardan automáticamente en el disco duro de los lugares visitados a través de Internet. Se trata más bien de rastros o huellas de la "navegación" en Internet y no de informaciones de carácter personal que se guardan con carácter reservado. Pero hay que entender que estos archivos también entran, en principio, dentro de la protección de la intimidad, sin perjuicio de lo ya dicho sobre las advertencias de la empresa...Este dato -unido a la localización del ordenador en un despacho sin llave- no supone por sí mismo una aceptación por parte del trabajador de un acceso abierto a la información contenida en su ordenador...

...Esa actuación en el presente caso ha supuesto una vulneración de su derecho a la intimidad. En efecto, en el supuesto de que efectivamente los archivos mencionados registraran la actividad del actor, la medida adoptada por la empresa, sin previa advertencia sobre el uso y el control del ordenador, supone una lesión a su intimidad en los términos a que se ha hecho referencia en los anteriores fundamentos. Es cierto que la entrada inicial en el ordenador puede justificarse por la existencia de un virus, pero la actuación empresarial no se detiene en las tareas de detección y reparación, sino que, como dice con acierto la sentencia recurrida, en lugar de limitarse al control y eliminación del virus, "se siguió con el examen del ordenador" para entrar y apoderarse de un archivo cuyo examen o control no puede considerarse que fuera necesario para realizar la reparación interesada..."

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 28 Jun. 2006, rec. 605/2005

DESPIDO IMPROCEDENTE. Uso de Internet en el trabajo para fines personales. Falta de prohibición específica por parte del empleador. Ámbito privado y particular del trabajador y vulneración de su derecho a la intimidad. RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA. Falta de identidad sustancial entre los hechos de las sentencias comparadas. La sentencia recurrida trata de un trabajador que utilizó el acceso a Internet y el correo electrónico >> de la empresa para fines privados, entre ellos la consulta de páginas pornográficas o la participación en chats, entendiéndose que estaba autorizado por la empresa, por lo que la investigación practicada incidía en el derecho a la intimidad, siendo ilícita la prueba practicada. En la referencial la causa de la decisión que estimó el despido procedente fue la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza que suponía el tiempo dedicado a la navegación por Internet ajena al trabajo, superior a hora y media diaria.

"...mientras que en la recurrida, se trataba de un trabajador que utilizó el acceso a Internet y del <<correo electrónico instalado por la empresa, para uso privado, entendiéndose la sentencia impugnada que estaba autorizado por la empresa, lo que deducía de la falta de prohibición específica, así como de los medios entregados al trabajador, con lo cual tenía posibilidad de mantener un ámbito privado y particular para hacer las comunicaciones con otras personas, imputadas, por lo que la investigación practicada incidía en el derecho fundamental, al inmiscuirse en el

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

artículo 18 CE, siendo ilícita la prueba practicada causa de la improcedencia del despido, careciendo de relevancia el resto de las faltas imputadas, a los efectos del despido, en la referencial, en donde también como hechos dicho, se imputaba a un trabajador, el uso privado del acceso a Internet, y del ordenador, en horario de trabajo la causa de la decisión, estimando el despido procedente, no era la ya expuesta, en el supuesto de la sentencia recurrida, esto es entender que existió autorización del empresario, sino otra distinta, como era la trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, que suponía el tiempo dedicado a la navegación por Internet superior a la hora y media por día de trabajo, sin relación con este último, considerando por tanto válida la prueba utilizada; con independencia de ello, en la referencial la práctica de la prueba para comprobar el acceso a direcciones particulares, que no debían efectuarse por ser ajenas a las propias del cometido profesional del trabajador, se hicieron en presencia de la representación unitaria, lo que da más garantía de veracidad a su resultado, lo que no acaeció en la recurrida, siendo un dato de gran relevancia a los efectos de contradicción, lo que unido al hecho de que en la recurrida se considerara que existió autorización del empresario para el uso privado de Internet, lo que no concurre en la referencial refuerza la conclusión a la que aquí llegamos..."

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia de 18 Mar. 2003.

DESPIDO IMPROCEDENTE. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza: inexistencia. Analista informático que remite a una serie de clientes de la empresa un correo electrónico>> particular inquiriendo sobre la calidad de los servicios que él les prestaba tras exponerles que había sido privado de un incentivo económico por aquélla por su falta de interés y de responsabilidad. In apreciación de utilización para fines propios de las direcciones de <<correo electrónico>>. In apreciación de perjuicio para la empresa, ni deslealtad o abuso de confianza por parte del trabajador.

"...ningún incumplimiento es efectivamente achacable al trabajador, al que ciertamente se merma su autoestima con la consideración depreciada que de su actuación le transmite la empresa, siendo lógico que, a falta de datos razonables y objetivos que no le son suministrados por ésta, trate de obtener una información veraz y objetiva proporcionada por los destinatarios de su trabajo que son los clientes a los que directamente presta los servicios que contratan con su empresa, siendo su pretensión confirmar si es justa o no la valoración que de él ha efectuado la empresa y conforme a la cual le ha dejado de abonar el "bonus", ante la aludida carencia de elementos neutrales de tal valoración, limitándose, según consta en el hecho probado séptimo, a encomendar la evaluación a una única persona sin que aparezcan los parámetros utilizados ni baremo alguno y este propósito no tiene nada de deleznable ya que, toda persona que es menospreciada, en cualquier campo de su vida, incluido, como no, el laboral que es uno de los fundamentales, tiene derecho a conocer las razones y, por otra parte, en este ámbito concreto, es de aplicación lo dispuesto en el artículo 1256 del Código Civil, conforme al cual no puede dejarse al arbitrio de la empresa el cumplimiento de su obligación de abonar el bonus, por lo que le es lícito al trabajador comprobar si realmente lo ha devengado, cumpliendo eficazmente sus funciones, o no, por haber sido su trabajo deficiente, siendo esta información la buscada, según se desprende del e-mail, con dos finalidades: la de que proteger su autoestima y la de conocer si la empresa le adeuda el bonus, tratando de suplir la falta de transparencia y de lealtad de la patronal a

informes y estudios

la hora de determinar el devengo de tal retribución que, desde luego, no puede ser arbitrario sino que ha de regirse por unas condiciones claras, precisas y constatables.

Sentado lo anterior, es lo cierto que el e-mail no contiene expresión alguna que contravenga el deber de lealtad que el trabajador tiene con la patronal, ya que en modo alguno éste afirma que la empresa ha obrado injustamente, sino que tan sólo cuestiona si sus servicios han sido o no satisfactorios, recabando la información de los clientes, lo que, como señala el recurrente, es, por otra parte, una práctica habitual de muchas empresas que solicitan la confección de formularios respecto de la actuación de sus empleados, precisamente para poder evaluar su quehacer...

... Es pues claro que el e-mail en nada puede perjudicar a la empresa si ha obrado, como le es exigible, de buena fe, y no implica incumplimiento contractual alguno por parte del trabajador, ni deslealtad ni desde luego abuso de confianza ni quebrantamiento de la buena fe, siendo la única forma de contrarrestar o confirmar la mala opinión que sobre su trabajo le ha transmitido la empresa, no habiendo ocultado a la patronal la actuación ni divulgado dato confidencial alguno, como no lo es el no haber percibido el bonus, sin hacer referencia a nada más, debiéndose de resaltar que no hay utilización de las direcciones de <<correo electrónico para fines propios del demandante, sino que el uso queda incardinado en los derechos y obligaciones dimanantes del contrato de trabajo, sin exceso alguno, ya que no se trata, como estima el Juzgador a quo, de poner a los clientes de la empresa como testigos de un posible incumplimiento empresarial laboral, sino, por el contrario, de obtener una valoración objetiva de un posible incumplimiento del trabajador, al que previamente se ha tildado de incompetente, referido en exclusiva a evaluar la asistencia que éste les ha prestado..."

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

292

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 9 Jul. 2002.

DESPIDO IMPROCEDENTE. Trasgresión de la buena fe contractual y ofensas verbales al empresario. Envío anónimo de diversos e-mail en los que se ofrece la compra de tecnología y se insulta a uno de los socios de la empresa. Ausencia de prueba sobre los hechos imputados. Ilícitud de la prueba obtenida mediante la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador. Intromisión en el correo electrónico>> personal y particular del demandante.

"...no nos encontramos en presencia de una correspondencia privada entre particulares cuyo secreto debe ser preservado, sino ante una utilización indebida de medios e instrumentos de la empresa para fines ajenos a los estrictamente laborales, pudiendo la empleadora ejercer un control sobre la forma de utilizar tales medios, que son de su propiedad..."

... los trabajadores de la empresa tienen conciencia de que los medios informáticos son exclusivos de la empresa y que todos los <<correos>> son grabados, siendo habitual por otro lado el acceso por otros trabajadores a terminales de otros compañeros..."

... La empresa tiene derecho...a ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador y también a velar por el buen uso del sistema informático que pone a su disposición para el cumplimiento de sus obligaciones laborales así como de la utilización y acceso a las terminales de cada uno de los trabajadores..."

... pero no puede aceptarse por constituir una vulneración clara de derecho a la intimidad del actor que las perso-

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

nas contratadas por la empresa averiguaran la dirección personal particular y privada del demandante que es ... y que en ningún caso aprecia como emisor de los <<correos electrónico>> tantas veces mencionados para que utilizando claves de acceso que dedujeron en su investigación pero que no les proporcionó dicho trabajador y que eran desconocidas por la empleadora, acceder a su contenido desvelando y llegando a conocer el redactado de los <<correos electrónicos>> allí archivados...

... actividad probatoria que, en cualquier caso, corresponde a la empleadora y que ésta no ha efectuado satisfactoriamente...

... cuando éstas son de carácter personal y privada, no han sido proporcionadas por la empleadora y son por completo ajenas a su actividad laboral...

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia de 30 Oct. 2001

DESPIDO PROCEDENTE. No infringe el derecho a la intimidad el que la empleadora revisase el uso por parte del actor del correo electrónico>>, que puesto a su disposición como herramienta de trabajo, era utilizado para fines privados, incluso para intercambiar <<correos>> con otros compañeros de trabajo en la que se vertían insultos y críticas hacia los titulares de la empleadora.

"...el actor tenía un ordenador asignado, sin clave personal secreta de acceso, que podía ser utilizado por otro trabajador, siendo un medio de trabajo puesto a su disposición por la empresa, como también la posibilidad de enviar los <<correos electrónicos>>, los cuales no revisten, en el caso de autos, el carácter de privados sino de públicos dentro del concreto ámbito laboral. Como tal instrumento y medio de trabajo proporcionado por la empresa, no cabe afirmar que la intimidad del recurrente resulte agredida por el mero hecho de comprobar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo pues tal medida adoptada por el empleador no es arbitraria, ni caprichosa, ni se pretendía con ella divulgar su conducta o conocer aspectos de su ámbito personal o familiar, en suma, de su vida privada, sino que se trataba de obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, pretensión justificada por la circunstancia de haberse detectado irregularidades en la actuación profesional del trabajador, constitutivas de trasgresión de la buena fe contractual, precisamente cuando otro trabajador desarrollando sus tareas en el ordenador del demandante abrió sin ningún fin espurio los <<correos electrónicos. La empresa trataba, en definitiva, de verificar las sospechas sobre la conducta del trabajador quien utilizó un medio de trabajo para fines privados, resultando aquéllas corroboradas, obteniendo con ello una prueba lícita de la comisión de unos hechos que revisten la gravedad suficiente como para ser merecedores de la máxima sanción posible, la de despido, al implicar un claro quebranto, sin posibilidad de grados, de la mutua y recíproca confianza entre las partes y de la buena fe que debe presidir toda relación laboral"

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 14 Nov. 2000,

DESPIDO PROCEDENTE. Tránsito de la buena fe contractual. Utilización ilegítima del correo electrónico>> de la empresa. Trabajador de banca que tiene cuenta de <<correo electrónico>> suministrada por la empresa para uso exclusivamente laboral. Acreditación del uso reiterado del mismo para enviar informaciones ajenas a la prestación laboral, como chistes sexistas, obscenos y humorísticos. Irrelevancia del mínimo perjuicio económico provocado a la empleadora. Ausencia de discriminación en el trato por el hecho de que compañeros que tuvieron la misma actitud recibieran sólo sanciones de suspensión de empleo y sueldo: las circunstancias son distintas al no constar el contenido de los mensajes y ser realizados en contadas ocasiones y no de forma reiterada como el actor.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 5 Jul. 2000,

DESPIDO PROCEDENTE. Tránsito de la buena fe contractual. Utilización del correo electrónico>> para asuntos personales. Intercambio de <<correos>> en tono despectivo y obsceno hacia determinadas compañeras. DERECHO A LA INTIMIDAD. Vulneración: inexistencia. No hay violación de la correspondencia privada, sino utilización indebida de medios e instrumentos de la empresa para fines ajenos a los estrictamente laborales. Auditoría interna realizada sobre los ordenadores que no vulnera el derecho a la intimidad. Derecho de la empresa de vigilancia.

"...el artículo 18.3 de la C.E. garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial, y que el artículo 11.1 de la L.O.P.J. señala que no surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales, pero en el presente caso no se ha vulnerado el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones, ya que no nos encontramos en presencia de una correspondencia privada entre particulares cuyo secreto debe ser preservado, sino ante una utilización indebida de medios e instrumentos de la empresa para fines ajenos a los estrictamente laborales, pudiendo la empleadora ejercer un control sobre la forma de utilizar tales medios, que son de su propiedad, así como sobre la propia actividad laboral del trabajador, y en este sentido el artículo 20.3 del E.T. señala que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana...

... el artículo 18 del E.T. al tratar sobre "la inviolabilidad de la persona del trabajador", afirma que solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y el de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, mientras que en el presente caso no se ha practicado ningún registro personal ni en taquillas o efectos particulares de los actores, es decir en aquellos ámbitos en que la privacidad está garantizada, sino que se ha llevado a cabo una auditoría interna sobre los ordenadores que utilizaban los actores para su trabajo, pero propiedad de la empresa, y con el consentimiento de los mismos, habiendo puesto de relieve la jurisprudencia que el respeto del derecho a la intimidad personal no puede anular el derecho de vigilancia que, por preceptiva estatutaria también, incumbe al empresario, integrando la facultad directiva y controladora que se revela imprescindible para la buena marcha de la actividad empresarial...

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

... integran una trasgresión de la buena contractual y un abuso de confianza en el trabajo, así como una indisciplina y desobediencia en el mismo, que constituyen justas causas de despido conforme a lo dispuesto en el artículo 54.2.b) y d) del E.T. De conformidad con el artículo 5.a) del E.T. el trabajador debe cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y se incurre en una trasgresión de la buena fe y de la confianza que son exigibles en toda relación laboral cuando el trabajador, abusando de esta confianza, durante su jornada laboral realiza actividades ajenas a aquellas por las que el empresario le retribuye, utilizando medios que el propio empresario pone a su disposición para enviar y recibir <<correos electrónicos de contenido obsceno, como el que a título de ejemplo se transcribe en la carta de despido y los que por copia se adjuntan a la propia carta, conducta que implica al mismo tiempo una desobediencia laboral evidente al haber advertido el empresario de forma expresa y en dos ocasiones que no está autorizado el uso de los medios informáticos para asuntos ajenos a la empresa o para la transmisión de información o material que incumpla otras normas de la empresa (acoso, discriminación...)..."

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 9382/2000 (Sala de lo Social), de 14 noviembre

DESPIDO PROCEDENTE: trasgresión de la buena fe contractual: utilización del correo electrónico de la empresa, en gran número de ocasiones, para uso particular.

"... Declara probado la sentencia recurrida que "desde el 7-10-1999 hasta el 19-11-1999, el actor -sin conocimiento ni autorización de la empresa demandada- envió -a través del correo electrónico que él tiene asignado en la compañía- 140 mensajes a 298 destinatarios... al buzón de otros compañeros en Deutsche Bank... (así como a su dirección de correo electrónico)". Dichos mensajes, "ajenos a la prestación de servicios" (y "de naturaleza obscena, sexista y humorística"), "se remitieron en horario laboral"; cuando es así que "la empresa demandada sólo permite utilizar el referido sistema de comunicación por motivos de trabajo". Concorre así un acreditado incumplimiento laboral del trabajador sancionado que, tanto por su contenido como por su reiteración en el tiempo, resulta expresivo de una entidad disciplinaria suficiente como para revestir de razonabilidad a la reacción empresarial; no pudiendo, por ello, enmarcarse su decisión en motivaciones ajenas a las propias que disciplinan la relación de trabajo..."

...En el presente supuesto, la naturaleza y características del ilícito proceder descrito suponen una clara infracción del deber de lealtad laboral que justifica la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo con base en el citado art. 54.2 d), al haber utilizado el trabajador los medios informáticos con que cuenta la empresa, en gran número de ocasiones, para fines ajenos a los laborales [contraviniendo, así -con independencia de su concreto coste económico-temporal- un deber básico que, además de inherente "a las reglas de buena fe y diligencia" que han de presidir las relaciones de trabajo -"ex" art. 5 a) ET-, parece explicitado en el hecho 11] y comprometiendo la actividad laboral de otros productores. Como señala la STSJ de Murcia de 15 de junio de 1999 (AS 1999, 2504) "(...) por razones elementales de orden lógico y de buena fe, un trabajador no puede introducir datos ajenos a la empresa en un ordenador de la misma sin expresa autorización de ésta, pues todos los instrumentos están puestos a su exclusivo servicio...". Imponiéndose, por ello, la consecuente estimación del duodécimo motivo de recurso, al haberse producido la "aplicación indebida" que en el mismo se denuncia del artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores..."

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

INTERNET

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia de 18 Ene. 2007

DESPIDO DISCIPLINARIO. TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL. INCUMPLIMIENTO GRAVE Y CULPABLE. PRUEBA. Al trabajador se le imputaba haber navegado por Internet >> cuatro horas diarias por páginas web ajenas a su trabajo. Todos los trabajadores conocían la clave de acceso y tenía acceso al ordenador del trabajador. DERECHO A LA INTIMIDAD. Registro practicado por el empresario sobre la memoria del ordenador. Vulneración del derecho invocado. El sistema de control implantado rebasó los límites legales, al resultar excesivos los datos capturados. El registro se efectuó sin las debidas garantías. Fue realizado por un perito fuera de la empresa y sin la presencia de ningún trabajador de la empresa. Nulidad de la prueba obtenida.

"..Como con acierto se ha dicho por algún sector de la doctrina, en relación con el uso social del correo electrónico y de <<Internet dentro de la empresa, resulta poco razonable exigir al trabajador una conducta prácticamente heroica de renunciar a unos medios a los que se le da acceso de forma muy sencilla. Pues bien, en la medida en que se pone a disposición del trabajador un ordenador para cuyo acceso se ha de disponer de una password o clave personal, hay que entender que se le esta entregando una llave sobre una ámbito de uso exclusivo del trabajador y con ello se le esta creando una expectativa razonable de intimidad sobre ese espacio virtual y, en consecuencia, cualquier registro que se efectuó sobre el mismo, en la medida en que se trata de un efecto de uso personal del trabajador sobre el que se proyecta la intimidad de quien lo maneja, debe venir rodeado de las garantías previstas en el Art. 18 del E.T .; esto es, ha de realizarse en horas de trabajo, dentro del centro de trabajo y en presencia de un representante legal de los trabajadores o, en su defecto, de otro trabajador de la empresa y del propio afectado, para con quien se guardara el máximo respecto a su dignidad..."

... Lo único probado, porque así lo admite el actor, es que desconocía quien había accedido a la pagina web de Alto-Campo y que su clave de acceso era conocida por el resto de los trabajadores de la oficina, aunque el no conocía la clave de acceso del director ni la de su secretaria, y con tales hechos difícilmente se puede hablar de un uso abusivo para fines personales de los medios o instrumentos de trabajo puestos a su disposición por el empresario y, por tanto, tampoco se puede apreciar la existencia de una trasgresión de la buena fe contractual de que habla el Art. 54.2.d en su relación con el núm. 1 de expresado artículo del E.T. que se imputa al actor como causa justificativa de su despido, por lo que habrá que concluir calificando el mismo como improcedente con las consecuencias legales inherentes a tal declaración..."

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 26 Sep. 2007, rec. 966/2006

DERECHO A LA INTIMIDAD. Vulneración. Despido de trabajador al que, al reparar su ordenador por un virus, se le encuentran archivos temporales de páginas pornográficas visitadas por Internet. Determinación de los límites del control empresarial sobre un ámbito que, aunque vinculado al trabajo, pueda afectar a la intimidad del trabajador. El control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario no se regula por el artículo 18 sino por el

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Actuación empresarial que en lugar de limitarse al control y eliminación del virus siguió con el examen del ordenador. Inexistencia de información a los trabajadores de prohibiciones absolutas o parciales en el uso del ordenador.

<...El control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario no se regula por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, sino por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y a este precepto hay que estar con las matizaciones que a continuación han de realizarse. La primera se refiere a los límites de ese control y en esta materia el propio precepto citado remite a un ejercicio de las facultades de vigilancia y control que guarde "en su adopción y aplicación la consideración debida" a la dignidad del trabajador,... En este punto es necesario recordar lo que ya se dijo sobre la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores. Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del servicio. Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones. De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado "una expectativa razonable de intimidad"...

...Es claro que las comunicaciones telefónicas y el correo electrónico están incluidos en este ámbito con la protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones. La garantía de la intimidad también se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentran en el ordenador. La aplicación de la garantía podría ser más discutible en el presente caso, pues no se trata de comunicaciones, ni de archivos personales, sino de los denominados archivos temporales, que son copias que se guardan automáticamente en el disco duro de los lugares visitados a través de Internet. Se trata más bien de rastros o huellas de la "navegación" en Internet y no de informaciones de carácter personal que se guardan con carácter reservado. Pero hay que entender que estos archivos también entran, en principio, dentro de la protección de la intimidad, sin perjuicio de lo ya dicho sobre las advertencias de la empresa...Este dato -unido a la localización del ordenador en un despacho sin llave- no supone por sí mismo una aceptación por parte del trabajador de un acceso abierto a la información contenida en su ordenador,...

...Esa actuación en el presente caso ha supuesto una vulneración de su derecho a la intimidad. En efecto, en el supuesto de que efectivamente los archivos mencionados registraran la actividad del actor, la medida adoptada por la empresa, sin previa advertencia sobre el uso y el control del ordenador, supone una lesión a su intimidad en los términos a que se ha hecho referencia en los anteriores fundamentos. Es cierto que la entrada inicial en el ordenador puede justificarse por la existencia de un virus, pero la actuación empresarial no se detiene en las tareas de detección y reparación, sino que, como dice con acierto la sentencia recurrida, en lugar de limitarse al control y elimina-

ción del virus, "se siguió con el examen del ordenador" para entrar y apoderarse de un archivo cuyo examen o control no puede considerarse que fuera necesario para realizar la reparación interesada...>

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia de 10 Oct. 2006

DESPIDO DISCIPLINARIO. Improcedencia. Trabajador despedido por visitar en la red páginas ajenas al trabajo. Inexistencia de norma interna de la empresa que prohíba el uso privado de Internet>>. No constituye falta muy grave sancionable con el despido al no quedar acreditado el perjuicio sufrido por la empresa. DESPIDO NULO. No procede. La voluntad extintiva por la comisión de los hechos sancionables se manifiesta como razonablemente ajena a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales.

"...El actor ha navegado por <<Internet>>, realizando visitas a sitios "web", en los días y horas relacionadas en el anexo a la carta de despido, sin que conste acreditado que haya dedicado un tiempo considerable de su jornada laboral a navegar por <<Internet, ni que haya descuido las tareas inherentes a su cargo que le fueron encomendadas, ni que haya causado perjuicio económico a la demandada, ni que existiesen normas o limitaciones respecto al uso de tal medio. Las infracciones cometidas por el recurrente constituyen falta grave, a tenor de la normativa convencional citada por el mismo, que no está sancionada con el despido, lo que lleva a estimar el recurso y a declarar la improcedencia del despido, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración..."

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia de 14 Dic. 2001.

DESPIDO PROCEDENTE. Actor que desde su puesto de trabajo y en horas laborables, se conectó, con fines particulares y totalmente ajenos a la actividad de la empresa, en multitud de ocasiones y horas, a páginas de pornografía de la red de Internet>>. Carta comunicándole la iniciación del expediente concretando los hechos. Posterior carta de despido por los hechos que iniciaron el expediente. Carta que cumple los requisitos legales.

"la utilización por parte del trabajador del ordenador de la empresa para fines totalmente ajenos a su actividad laboral, cuando dicha utilización desviada se realiza de una manera reiterada en el tiempo, constituye una trasgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza por parte del trabajador sancionable con el despido, pues supone un quebrantamiento de los deberes de fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral; no resultando admisible la alegación del recurrente en el sentido de que no existía una prohibición expresa por parte de la empresa, pues es evidente que las reiteradas conexiones del actor, durante su horario laboral y utilizando el ordenador puesto a su disposición por la empresa, a páginas de pornografía de la red de <<Internet, constituye una conducta contraria a las más elementales normas de la buena fe contractual, sin que sea preciso una prohibición expresa de dicha conducta por parte de la empresa"

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Madrid núm. 666/2003 (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 23 julio. [JUR 2003\260414],

DESPIDO: causas justas: trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza: improcedente: falta de prueba de la navegación en Internet por páginas web ajenas al trabajo.

"Así pues, es claro que no se han probado por la patronal los incumplimientos imputados, por cuanto no consta que el trabajador haya dedicado un tiempo considerable de su jornada a navegar por Internet para usos particulares, sino tan solo que se ha conectado a un gran número de páginas, permaneciendo en muchas ocasiones abiertas simultáneamente varias de ellas, sin que aparezca que permaneció conectado a páginas ajenas al trabajo, dedicando su atención a las mismas durante un tiempo determinado, con dejación de su trabajo, por lo que no puede declararse la procedencia del despido por esta causa, ya que no es sancionable la mera conducta del trabajador de conectarse a una dirección de Internet ajena a sus funciones, de la misma manera que no lo sería tener encima de su mesa una revista que no guardara relación con su puesto de trabajo, por cuanto ello no implica el apartamiento de su atención a las tareas propias del mismo, y tampoco la conexión a dichas direcciones cuando, como en el presente caso, el trabajador utiliza Internet para dichas tareas, que no se ven obstaculizadas porque se abran otras páginas de forma breve o esporádica o mientras la necesaria para el trabajo efectúa una búsqueda, de la misma forma que no se perjudica el rendimiento del trabajador por realizar una breve llamada telefónica desde su puesto, no siendo la utilización del teléfono sancionable más que en aquellos supuestos de abuso manifiesto, bien por el coste de la llamada, lo que no sería equiparable en el supuesto de Internet en que la empresa abona lo mismo con independencia de la utilización que se produzca, o bien por el tiempo dedicado cuando implique un abandono de funciones, caso éste igualmente sancionable cuando la dejación se produzca por utilización particular de Internet o por cualquier otra causa, lo que aquí, como queda dicho, no se ha acreditado.

En cuanto a la desobediencia, es lo cierto que se ha probado que el actor se conectó a uno de los dominios que la empresa había incluido entre los de acceso expresamente prohibido, pero es igualmente cierto que no consta que se permaneciera dentro del mismo durante un tiempo significativo, por lo que no tiene tal conexión, efectuada una sola vez y por tanto esporádica, entidad suficiente como para entrañar una desobediencia grave, atendiendo a la doctrina de nuestro Tribunal Supremo, por todas sentencia de 23-1-1991 (RJ 1991, 172) , según la cual, para que una desobediencia en el trabajo sea susceptible de ser sancionada como despido, es necesario que se trate de un incumplimiento grave, trascendente e injustificado, sin que una simple desobediencia que no se traduzca en un perjuicio para la empresa pueda ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo."

Fuente: Aranzadi

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 4 de octubre de 2001.

DERECHOS FUNDAMENTALES: secreto de las comunicaciones e intimidad personal: vulneración: desestimación: control por la empresa del correo electrónico.

DESPIDO: trasgresión de la buena fe contractual e incumplimiento de órdenes: utilización de ordenador de la empresa y correo electrónico con fines particulares durante la jornada laboral.

"...La Empresa asigna al trabajador una dirección de correo electrónico "personal" y pleno acceso a Internet (hacho probado 3º de la sentencia), pero ciertamente lo hace para el desarrollo de su actividad dentro de la Empresa, no para su utilización en asuntos privados o particulares. El hecho de que sea una dirección "personal" no desquita que es un instrumento empresarial para que el trabajador desarrolle sus funciones dentro de la misma. En consecuencia, el empresario puede utilizar su derecho a vigilar y controlar los instrumentos de trabajo y de controlar como el trabajador da cumplimiento a sus obligaciones laborales [art. 5.a) ET (RCL 1995, 997)] puesto que es deber del mismo realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario (art. 20.1 ET) el cual puede adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales (art. 20.3 ET)...

...No podemos por ello plantear si se considera nula la prueba utilizada por la Empresa en cuanto al contenido concreto de las direcciones a las que ha accedido el trabajador ya que vulneraría el derecho fundamental del derecho a la intimidad personal y secreto de las comunicaciones del trabajador recogidas en el art. 18 de la CE Como dijimos anteriormente el trabajador accedió a tales direcciones en horas y con instrumentos de la Empresa, para que ésta última pueda registrar tales contenidos sin vulnerar el derecho fundamental dice la sentencia de instancia haciendo referencia a otra del TC de 10-7-2000 (RTC 2000 186) que es necesario que se dé una triple característica de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. En este sentido la empresa tiene un derecho a vigilar sus instrumentos de trabajo para que no se realice un uso abusivo y para fines personales del mismo, en consecuencia acceder a los contenidos de las direcciones de Internet a los que el trabajador ha utilizado es un medio idóneo, y dado el número de horas de trabajo empleadas en ella y el coste económico que le supone completar los requisitos de necesidad y proporcionalidad de la medida...

...En consecuencia la prueba así obtenida por la Empresa es una prueba válida que permite llegar a la conclusión de que el tiempo dedicado a la navegación por internet en páginas sin relación con el trabajo atendiendo a los cálculos que hace el perito informático (folio 40) "era superior a hora y media por día trabajado", con lo cual se está transgrediendo por el trabajador la buena fe que debe mediar en la relación contractual y supone un abuso de confianza del mismo y en definitiva no se ha violado la intimidad personal por el acceso a las direcciones de quien se supone que no debería efectuar comunicaciones ajenas a las propias de su cometido profesional..."

(Fuente: Aranzadi)

2. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Otra cuestión, es la posibilidad de que la representación unitaria de los trabajadores en la empresa, o las secciones sindicales, tengan derecho a utilizar tanto el correo electrónico de la empresa e Internet como medios de comunicación e información entre los sindicatos y los trabajadores, con garantía de inviolabilidad de las comunicaciones.

El artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores recoge "En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se podrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con sus trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios..."

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

El artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece:

"1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con mas de 250 trabajadores."

La cuestión que aquí se plantea es si estos artículos habilitan a los representantes de los trabajadores a la utilización de los medios informáticos para fines sindicales.

Pues bien, pueden y deben tener acceso a las nuevas tecnologías que sin duda son medios adecuados para que dichos representantes informen a los trabajadores, como se desprende de la siguiente sentencia del Tribunal Constitucional, la cual pasamos a reproducir parte de sus fundamentos de jurídicos, ya que es idónea para darnos una visión clara sobre este punto:

Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia 281/2005 de 7 Nov. 2005,

LIBERTAD SINDICAL. Derecho al uso del correo electrónico>> de la empresa con fines sindicales. Contenido esencial de la libertad sindical. Facultades adicionales. Concesiones unilaterales del empresario. Control constitucional. DERECHO A LA INFORMACIÓN SINDICAL. Promoción a cargo del empresario. Límites. Inexistencia de la obligación de crear un sistema de <<correo electrónico>> para uso sindical. Empleo por un sindicato del <<correo electrónico>> preexistente en la empresa, con la finalidad de transmitir información de interés laboral a los trabajadores. Condiciones de utilización. Derecho a un uso normal y mesurado, inocuo para la actividad productiva. RECURSO DE AMPARO. Requisitos. Invocación previa del derecho constitucional supuestamente violado. Finalidad. Omisión en relación con la pretendida vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones. VOTO PARTICULAR.

"...Aun cuando del tenor literal del art. 28.1 CE pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa...

... la enumeración de derechos efectuada en el primeramente referido precepto constitucional no se realiza con el carácter de *numerus clausus*, sino que en el contenido de dicho precepto se integra también la vertiente funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores; en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden...

... Las anteriores expresiones del derecho fundamental (organizativas o asociativas y funcionales o de actividad) constituyen su núcleo mínimo e indisponible, el contenido esencial de la libertad sindical...

... los sindicatos pueden ostentar derechos o facultades adicionales, atribuidos por normas legales o por convenios colectivos, que se añaden a aquel núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical. Así el derecho fundamental se integra, no sólo por su contenido esencial, sino también por ese contenido adicional y promocional, de modo que los actos contrarios a este último son también susceptibles de infringir el art. 28.1 CE...

... Estos derechos adicionales, en la medida que sobrepasan el contenido esencial que ha de ser garantizado a todos los sindicatos, son de creación infraconstitucional y deben ser ejercitados en el marco de su regulación, pudiendo ser alterados o suprimidos por la norma legal o convencional que los establece, no estando su configuración sometida a más límite que el de no vulnerar el contenido esencial del derecho de libertad sindical...

... El contenido del derecho no se agota en ese doble plano, esencial y adicional de fuente legal o convencional, dado que pueden también existir derechos sindicalmente caracterizados que tengan su fuente de asignación en una concesión unilateral del empresario (TC SS 132/2000, de 16 de mayo, y 269/2000, de 13 de noviembre). En estos casos, a diferencia de lo que ocurre con el contenido adicional de fuente legal o convencional, que resulta indisponible para el empresario, éste podrá suprimir las mejoras o derechos de esa naturaleza que previamente haya concedido. Ello no implica, sin embargo, que las decisiones empresariales de ese estilo (supresión de concesiones unilaterales previas que incrementen los derechos y facultades de las organizaciones sindicales) resulten ajenas a todo control constitucional desde la perspectiva del art. 28.1 CE, puesto que (como dicen aquellos pronunciamientos constitucionales) también la voluntad empresarial se encuentra limitada por el derecho fundamental de libertad sindical, de manera que la posibilidad de invalidación de lo previamente concedido tendrá su límite en que no se verifique la supresión con una motivación antisindical (TC S 269/2000, de 13 de noviembre, FJ 5)...

... como expresión de la acción sindical, el derecho a informar a los representados, afiliados o no, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental, puesto que la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el Sindicato y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales. En definitiva, constituye un "elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical" (TC S 94/1995, de 19 de junio, FJ 3)...

... la información sindical forma parte del contenido esencial del derecho fundamental, que el sindicato puede hacerla efectiva a través de los cauces previstos en la ley y también por medio de otros que libremente adopte siempre que respete la normalidad productiva, y que el empresario tiene que asumir ciertas cargas tasadas en la ley y dirigidas a hacer efectivo el hecho sindical informativo...

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

... Desde esta perspectiva promocional a cargo de terceros es preciso compartir con el Ministerio Público que la obligación del empresario de permitir la comunicación entre el Sindicato y los trabajadores mediante la utilización de su sistema interno de <<correo electrónico>> no nace de una lectura actualizada de la norma legal del art. 8.2 LOLS, partiendo de que sus previsiones habrían quedado obsoletas como consecuencia de los avances tecnológicos. Resulta claro que el derecho a contar para uso sindical con un sistema de <<correo electrónico>> a costa del empleador no encaja dentro de los límites de dicho precepto, pues sólo podría fundarse en una interpretación extensiva del derecho a un tablón de anuncios, que pasaría a considerarse como un tablón virtual...

... No cabe entender, consecuentemente, que exista una obligación legal de facilitar la transmisión de información sindical a los trabajadores, afiliados o no, a través de un sistema de <<correo electrónico>> con cargo al empleador. Las empresas, dicho en otras palabras, no están obligadas a dotarse de esa infraestructura informática para uso sindical...

... no se trata de que la empresa tenga que asumir el gravamen de asegurar y disponer para uso sindical de ese medio de comunicación, sino de determinar si la falta de obligación empresarial en orden a facilitar tal infraestructura informática implica, a su vez, la facultad del empleador de impedir un uso sindical útil para la función representativa en la empresa una vez que el sistema está creado y en funcionamiento...

... Centradas esas premisas respecto del derecho a la información sindical y, en particular, del empleo del sistema de <<correo electrónico>> preexistente en la empresa, pueden precisarse sin mayores dificultades una serie de límites de carácter subjetivo y material a dicho empleo.

En efecto, ha de apuntarse, en primer lugar, que el contemplado es un derecho de las organizaciones sindicales en el ejercicio de sus funciones representativas en la empresa, que se justifica sólo para transmitir información de naturaleza sindical y laboral.

A ello se unen otras condiciones de su ejercicio que vienen dadas por la necesidad de ponderar y atender los intereses empresariales en presencia, la incidencia que el uso sindical puede acarrear en el funcionamiento del instrumento de comunicación y la colaboración que requiere de la empresa para hacerlo efectivo. Tales condiciones o restricciones son las siguientes:

- a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa.

En ese sentido, sin perjuicio del examen particular de las circunstancias específicas de cada caso, no es posible estimar por defecto que la recepción de mensajes en la dirección informática del trabajador en horario de trabajo produzca dicha perturbación. Llegar a esa conclusión permitiría también, por ejemplo, excluir la recepción de <<correo>> ordinario del sindicato en el puesto de trabajo, y, llevado al extremo el planteamiento de hipótesis posibles, podría situar a la empresa en un espacio incomunicado. Por lo demás nada impide la lectura de los mensajes al finalizar la jornada o en las pausas existentes.

- b) Tratándose del empleo de un medio de comunicación <<electrónico>>, creado como herramienta de la producción, no podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo, ni pretenderse que deba prevalecer el interés de uso sindical, debiendo emplearse el instrumento de comunicación, por el contrario, de manera que permita armonizar su manejo por el sindicato y la consecución del objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento, prevaleciendo esta última función en caso de conflicto.

informes y estudios

A tal efecto resultaría constitucionalmente lícito que la empresa predeterminase las condiciones de utilización para fines sindicales de las comunicaciones electrónicas, siempre que no las excluyera en términos absolutos

- c) Finalmente, no teniendo fundamento el derecho en una carga empresarial expresamente prescrita en el Ordenamiento, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes.

Respetados todos esos límites, reglas y condiciones de uso, el empleo de instrumentos preexistentes y eficientes para la comunicación sindical resulta amparada por el art. 28.1 CE...

... La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional afirma en su Sentencia que el Sindicato empleó el sistema de <<correo electrónico>> respondiendo a la voluntad de la Empresa, por razones económicas de ahorro y de rapidez, de estimular su uso en sustitución de otros medios o soportes de comunicación tradicionales. Pero indica, sobre todo, que la utilización del <<correo electrónico>> como medio de comunicación sindical para transmitir información desde un servidor externo al servidor interno de la Empresa no originó ninguna alteración en la actividad productiva hasta que se produjo la remisión masiva de <<correos>> que colapsaron el servidor. En esos términos estimaba parcialmente la demanda y declaraba el derecho del Sindicato accionante y de sus Secciones sindicales en las empresas X a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados, y a los trabajadores en general, a través del <<correo electrónico>> con la mesura y normalidad inocua con que lo venía realizando desde el 2 de febrero de 1999 hasta el momento en que se emitió una cantidad masiva de mensajes que colapsó el servidor interno de la Empresa...

... Con esos límites, en efecto, queda asegurado el derecho fundamental...

... Sin embargo, estando en cuestión el derecho de uso del medio telemático y no las vicisitudes que ocasionó en un momento dado su empleo, resulta coherente con el contenido del derecho fundamental supeditar esa facultad sindical a que no se cause perjuicio al Grupo bancario, a su actividad productiva y al regular funcionamiento de la herramienta empresarial objeto de controversia...

... Frente a ello la Sentencia recurrida en amparo realiza una aproximación limitada a las obligaciones positivas de promoción del empresario, prescindiendo de la consideración de que, el hecho de que aquéllas no existan en relación con la creación de un sistema de <<correo electrónico para uso sindical, no supone una genérica habilitación al empresario para llevar a cabo un acto de resistencia meramente entorpecedor del derecho, incluso en su ejercicio normal e inocuo, a falta de una justificación objetiva y razonable de su decisión...

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A falta de una regulación normativa específica que de respuesta a todos los problemas que puedan surgir en torno al control y acceso del empresario al correo electrónico y a los datos de conexión de Internet de sus trabajadores, sería aconsejable regularlo a través de Convenios Colectivos.

Son escasísimos los convenios colectivos que recogen dicho tema. En Castilla la Mancha, la única referencia que existe sobre las nuevas tecnologías, es en el convenio provincial de Oficinas y Despachos de Albacete, el cual simplemente recoge en el artículo sobre graduación de faltas "Se considerará faltas graves... El uso, sin el oportuno permiso, de medios electrónicos, telemáticos, etc de la empresa, así como el uso de Internet y correos electrónicos y alojamiento de cuentas de correo particulares en los medios de la empresa...". O como el convenio de la Madera de la provincia de Toledo, que contempla como falta muy grave "...La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico."

Por tanto, reproduciremos la regulación que algunas empresas o sectores a nivel nacional, comienzan a recoger sobre las tecnologías de la información y comunicación en los convenios colectivos sobre la utilización del correo electrónico e Internet tanto de los empleados como de la representación unitaria de los trabajadores y por los sindicatos.

3.1 CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA SAU. CLÁUSULA 12.

"Utilización del correo electrónico e internet"

Ambas partes son conscientes de la creciente importancia que están adquiriendo las nuevas tecnologías en todos los procesos de comunicación (correo electrónico, utilización de Internet, etc.), tanto profesional como personal, de forma que gradualmente se está produciendo una sustitución paulatina de los medios de comunicación tradicionales por éstos.

Dado que esta nueva situación puede producir efectos no deseados, por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente acordar las normas que deben regir la utilización de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores para la realización de las tareas y actividades del puesto de trabajo.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo.

informes y estudios

A tal efecto, se acuerdan las siguientes facilidades y normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la Empresa y, por otro, establecer las normas a las que el trabajador y sus representantes deben someterse cuando utilicen los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral y funciones de representación, respectivamente.

Asimismo, ambas partes consideran conveniente la fijación de un Código de Conducta

que clarifique la buena utilización de estos medios. En este sentido, durante la vigencia del Convenio se negociará la concreción de su contenido y, en caso de existir acuerdo, se someterá a la Comisión de Interpretación y Vigilancia para su ratificación e inclusión en el texto de la Normativa Laboral.

- Dotación individual y colectiva para el acceso al correo electrónico y a internet
Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se completará la dotación de conexión al correo electrónico y a Internet a todos los trabajadores que dispongan de un puesto de trabajo con conexión a la Red Corporativa, así como los puntos de conexión colectiva en aquellos centros de trabajo que aún no dispongan del mismo.
- Utilización del correo electrónico e internet por los empleados
Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la Red Corporativa e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo, y en su relación con las Organizaciones Sindicales y el Comité Intercentros.
Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la Red Corporativa.
Con carácter general, los empleados de Telefónica de España, S.A.U. no podrán utilizar el correo electrónico, la Red Corporativa, ni Internet para fines particulares.
- Usos terminantemente prohibidos
Bajo ningún concepto podrán los empleados falsificar mensajes de correo electrónico, enviar mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual o moral o inciten a la violencia.
- Utilizaciones en perjuicio de la Empresa
También se prohíbe utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la Red Corporativa.
- Otros usos no permitidos
En particular, las siguientes conductas: el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la utilización de listas de distribución para fines ajenos a la actividad del puesto de trabajo, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional. El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario, en su caso.
Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

- Utilización del correo electrónico por la representación

Unitaria de los trabajadores y por los sindicatos

- Canal Sindical

Existe en la Empresa un portal al que se accede por la Intranet de la Empresa, denominado edomus, o portal del empleado. Uno de sus canales, el denominado "Sindical", está a disposición de los sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros; desde él se puede acceder directamente a las páginas web de dichos sindicatos, donde publican y difunden las comunicaciones e informaciones que consideren. Los empleados pueden acceder al mismo desde los ordenadores que tienen en su puesto de trabajo o desde donde la Empresa los haya puesto a su disposición.

- Comunicaciones masivas

Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que los sindicatos más representativos y con presencia en el Comité Intercentros, así como el propio Comité Intercentros, individual o conjuntamente, publiquen la información que consideren precisa (Negociación Colectiva, Elecciones Sindicales y Elecciones a la Comisión de Control del "Plan de Pensiones Empleados de Telefónica"), por medio del servicio Infobuzón y todos los empleados reciban esta comunicación.

La interlocución con los sindicatos se llevará a cabo a través de la Dirección General de Recursos Humanos que, junto con el resto de unidades afectadas, fijará los criterios y prioridades necesarios para garantizar el normal funcionamiento de la Red Corporativa.

Teniendo en cuenta las facilidades contempladas en los párrafos anteriores, y al objeto de no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la Red Corporativa y Servicios, no se podrá realizar el envío de comunicaciones masivas desde Internet a las direcciones de correo Internet asignadas por la Empresa a sus trabajadores.

Con lo expuesto quedan, de esta forma, recogidos los cauces necesarios que favorecen la comunicación y acción sindical y, a su vez, deben disminuir los comunicados por medios tradicionales (fotocopias, fax, etc.), en la misma proporción que tenga difusión dicho servicio.

Dotación y uso del correo electrónico por parte de las secciones sindicales

La Empresa facilitará acceso a la Red corporativa, al correo electrónico y a Internet a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos y con presencia en el Comité Intercentros.

También dotará de una dirección de correo electrónico a las secciones sindicales provinciales de dichos sindicatos, si éstos están representados en el Comité de Empresa Provincial correspondiente, procurando, si fuera necesario y en la medida de lo posible, la adecuación de los medios informáticos de que disponen.

La utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correo de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario."

II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA.

Artículo 60. Uso sindical del correo electrónico.

"Los sindicatos firmantes y los que obtengan representación en las elecciones sindicales en las empresas y sus respectivas secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical a sus afiliados y secciones sindicales, así como a los trabajadores y trabajadoras de la empresa mediante correos electrónicos.

En las empresas se acordará con las distintas representaciones sindicales, el ejercicio del derecho que se reconoce en este artículo en función de su nivel tecnológico.

El flujo de la información sindical a través del correo electrónico u otros instrumentos tecnológicos de los que las empresas puedan disponer deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa.
- b) La comunicación no podrá perjudicar el uso específico empresarial preordenado para el empleo del medio de comunicación electrónico.
- c) La utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes."

4. VIGILANCIA A TRAVÉS DE SISTEMAS DE CÁMARAS, VIDEOCÁMARAS Y MICRÓFONOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

308

Otra pregunta que se plantea es ¿puede el empresario grabar imágenes y sonidos para controlar o vigilar al trabajador en el desarrollo de su prestación laboral?

En nuestro ordenamiento jurídico, no existe normativa específica que regule la instalación y utilización de estos mecanismos de control y vigilancia consistentes en sistemas de captación de imágenes o grabación de sonidos dentro de los centros de trabajo, por lo que son los órganos jurisdiccionales, los encargados de ponderar, en caso de conflicto, en qué circunstancias puede considerarse legítimo su uso por parte del empresario, al amparo del poder de dirección que le reconoce el art. 20 LET, atendiendo siempre al respeto de los derechos fundamentales del trabajador y muy especialmente al derecho a la intimidad personal que protege el art. 18.1 CE, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad.

Por todo ello, al igual que en las otras cuestiones, reproduciremos parte de los fundamentos jurídicos que se recogen en las siguientes sentencias para poder tener una visión clara sobre la instalación y utilización de estos mecanismos de control y vigilancia en los centros de trabajo.

4.1 SENTENCIAS

Tribunal Constitucional núm 98/2000 (Sala Primera), de 10 Abril

DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS. Efectividad en el ámbito de las relaciones laborales. Limitación por parte de las facultades empresariales. Insuficiencia de su mera invocación para el sacrificio. Modulaciones indispensables para satisfacer el interés de la empresa. Aplicación del principio de proporcionalidad. Derecho a la intimidad. Derivación de la dignidad de la persona. Carácter no absoluto. Intromisiones ilegítimas. Posibilidad de acceder en ocasiones a informaciones atinentes a la vida íntima y familiar del empleado. Instalación y utilización de mecanismos de control y vigilancia en el centro de trabajo. Captación de imágenes y grabación de sonidos. Ponderación de su legitimidad por los órganos jurisdiccionales. Vulneración del artículo 18.1 de la Constitución. CONTRATO DE TRABAJO. Poder de dirección del empresario. Facultades. RECURSO DE AMPARO. Existencia de legitimación para su interposición. Respeto a los hechos probados.

"Descartados los óbices procesales opuestos por la representación de "X", procede entrar en el fondo del asunto, que se circunscribe a determinar si, como sostiene el recurrente en amparo (apoyado por el Ministerio Fiscal), la instalación por la referida empresa, para la que trabaja como cajero, de micrófonos en determinadas zonas del centro de trabajo (caja y ruleta francesa) ha vulnerado su derecho a la intimidad personal, consagrado en el art. 18.1 CE...

...Igualmente, es doctrina reiterada de este Tribunal que "el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho" (SSTC 57/1994, de 28 de febrero [RTC 1994, 57], y 143/1994, de 9 de mayo, por todas)...

...En este sentido debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva y reconocido expresamente en el art. 20 LET, atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales (art. 20.3 LET). Mas esa facultad ha de producirse, en todo caso, como es lógico, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda la normativa laboral [arts. 4.2 e) y 20.3 LET]...

...Debe por ello rechazarse la premisa de la que parte la Sentencia recurrida, consistente en afirmar que el centro de trabajo no constituye por definición un espacio en el que se ejerza el derecho a la intimidad por parte de los trabajadores, de tal manera que las conversaciones que mantengan los trabajadores entre sí y con los clientes en el desempeño de su actividad laboral no están amparadas por el art. 18.1 CE y no hay razón alguna para que la empresa no pueda conocer el contenido de aquéllas, ya que el referido derecho se ejercita en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en el centro de trabajo hay que entenderlo limitado a los lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, lavabos o análogos, pero no a aquellos lugares en los que se desarrolla la actividad laboral...

...En efecto, si bien hemos afirmado en alguna ocasión que los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que el trabajador desempeña su actividad no se integran, en principio, en la esfera privada de la persona (SSTC 180/1987, de 12 de noviembre [RTC 1987, 180], F. 4; 142/1993, de 22 de abril [RTC 1993, 142], F. 7 y

202/1999, de 8 de noviembre [RTC 1999, 202], F. 2; ATC 30/1998, de 28 de enero [RTC 1998, 30 AUTO], F. 2), no es menos cierto que también hemos matizado esa afirmación inicial señalando que no cabe ignorar que, mediante un análisis detallado y conjunto de esos hechos, es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima y familiar del trabajador (SSTC 142/1993, F. 8 y 202/1999, F. 2), que pueden resultar lesivas del derecho a la intimidad personal protegido por el art. 18.1 CE...

...En consecuencia, la tesis de partida de la Sentencia recurrida no puede compartirse, al limitar apriorísticamente el alcance del derecho a la intimidad de los trabajadores a las zonas del centro de trabajo donde no se desempeñan los cometidos propios de la actividad profesional, negando sin excepción que pueda producirse lesión del referido derecho fundamental en el ámbito de desempeño de las tareas profesionales. Tal afirmación resulta rechazable, pues no puede descartarse que también en aquellos lugares de la empresa en los que se desarrolla la actividad laboral puedan producirse intromisiones ilegítimas por parte del empresario en el derecho a la intimidad de los trabajadores, como podría serlo la grabación de conversaciones entre un trabajador y un cliente, o entre los propios trabajadores, en las que se aborden cuestiones ajenas a la relación laboral que se integran en lo que hemos denominado propia esfera de desenvolvimiento del individuo (SSTC 231/1988, de 2 de diciembre, F. 4 y 197/1991, de 17 de octubre, F. 3, por todas). En suma, habrá que atender no sólo al lugar del centro del trabajo en que se instalan por la empresa sistemas audiovisuales de control, sino también a otros elementos de juicio (si la instalación se hace o no indiscriminada y masivamente, si los sistemas son visibles o han sido instalados subrepticamente, la finalidad real perseguida con la instalación de tales sistemas, si existen razones de seguridad, por el tipo de actividad que se desarrolla en el centro de trabajo de que se trate, que justifique la implantación de tales medios de control, etc.) para dilucidar en cada caso concreto si esos medios de vigilancia y control respetan el derecho a la intimidad de los trabajadores. Ciertamente, la instalación de tales medios en lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, aseos, comedores y análogos resulta, "a fortiori", lesiva en todo caso del derecho a la intimidad de los trabajadores, sin más consideraciones, por razones obvias (amén de que puede lesionar otros derechos fundamentales, como la libertad sindical, si la instalación se produce en los locales de los delegados de personal, del Comité de empresa o de las secciones sindicales). Pero ello no significa que esa lesión no pueda producirse en aquellos lugares donde se realiza la actividad laboral, si concurre alguna de las circunstancias expuestas que permita calificar la actuación empresarial como ilegítima intrusión en el derecho a la intimidad de los trabajadores. Habrá, pues, que atender a las circunstancias concurrentes en el supuesto concreto para determinar si existe o no vulneración del art. 18.1 CE...

...En definitiva, los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos (STC 292/1993, de 18 de octubre [RTC 1993, 292], F. 4). Este Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, F. 7, y 106/1996, F. 4), bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador (SSTC 99/1994, F. 7, 6/1995, F. 3 y 136/1996, F. 7). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir, en ningún caso, a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre [RTC 1984, 94], 108/1989, de 8 de junio [RTC 1989, 108], 171/1989, de 19 de octubre [RTC 1989, 171], 123/1992, de 28 de septiembre [RTC 1992, 123], 134/1994, de 9 de mayo [RTC 1994, 134], y 173/1994, de 7 de junio [RTC 1994, 173]),

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (STC 11/1981, de 8 de abril [RTC 1981, 11], F. 22)...

...Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes. Se trata, en definitiva, de la aplicación del principio de proporcionalidad....

... Pues bien, en el caso presente, la justificación ofrecida por la empresa "X", para instalar y utilizar unos aparatos de audición que permiten captar y grabar las conversaciones que tienen lugar en las secciones de caja y del juego de la ruleta francesa es la de que esas grabaciones sirven para completar los sistemas de seguridad (particularmente, el sistema de circuito cerrado de televisión) ya existentes en el casino, siendo útil disponer de grabación del sonido en caso de tener que resolver eventuales reclamaciones de los clientes. Esta justificación es considerada suficiente por la Sentencia recurrida para entender que no se ha vulnerado el derecho a la intimidad personal de los trabajadores porque la instalación de los micrófonos se limita a puntos concretos del centro de trabajo (de modo que no existe una utilización general indiscriminada que pudiera reputarse arbitraria), siendo conocida por los trabajadores y atendiendo a una finalidad legítima ya que "añade un plus de seguridad para resolver reclamaciones relativas al juego de la ruleta o a las que se puedan producir al efectuar los cambios en caja". Para llegar a esta conclusión, la Sentencia recurrida parte, como ya hemos señalado, de "la premisa básica cual es la de que el centro de trabajo no constituye por definición un espacio en el que se ejerza el referido derecho por parte de los trabajadores. La actividad laboral en general, ya se considere en el sentido estricto del desempeño del cometido profesional, como concurren en el mismo las relaciones con los clientes, lo que supone abarcar las conversaciones de personal y clientes en el ámbito de dicho cometido profesional y en el lugar de trabajo, no están amparadas por el derecho de intimidad, y no hay razón alguna para que la empresa no pueda conocerlas, ya que, en principio, el referido derecho se ejercita en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en la empresa hay que entenderlo limitado a sus lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, servicios y otros análogos, pero no en aquellos lugares en que se desarrolla la actividad laboral" ...

...Pues bien, a la vista de la doctrina sentada por este Tribunal, no puede admitirse que la resolución judicial objeto del presente recurso de amparo haya ponderado adecuadamente si en el presente caso se cumplieron los requisitos derivados del principio de proporcionalidad. De entrada, resulta inaceptable, como ya se dijo, la premisa de la que parte la Sentencia impugnada en el sentido de que los trabajadores no pueden ejercer su derecho a la intimidad en la empresa, con excepción de determinados lugares (vestuarios, servicios y análogos). Esta tesis resulta refutada por la citada doctrina del Tribunal Constitucional, que sostiene que la celebración del contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, por más que el ejercicio de tales derechos en el seno de la organización productiva pueda admitir ciertas modulaciones o restricciones, siempre que esas modulaciones estén fundadas en razones de necesidad estricta debidamente justificadas por el empresario, y sin que haya razón suficiente para excluir "a priori" que puedan producirse eventuales lesiones del derecho a la intimidad de los trabajadores en los lugares donde se realiza la actividad laboral propiamente dicha...

La cuestión a resolver es, pues, si la instalación de micrófonos que permiten grabar las conversaciones de trabajadores y clientes en determinadas zonas del casino se ajusta en el supuesto que nos ocupa a las exigencias indispensables del respeto del derecho a la intimidad. Al respecto hemos de comenzar señalando que resulta indiscutible que

la instalación de aparatos de captación y grabación del sonido en dos zonas concretas del casino, como son la caja y la ruleta francesa, no carece de utilidad para la organización empresarial, sobre todo si se tiene en cuenta que se trata de dos zonas en las que se producen transacciones económicas de cierta importancia. Ahora bien, la mera utilidad o conveniencia para la empresa no legitima sin más la instalación de los aparatos de audición y grabación, habida cuenta de que la empresa ya disponía de otros sistemas de seguridad que el sistema de audición pretende complementar.

Como acertadamente advierte el Ministerio Fiscal, la instalación de los micrófonos no ha sido efectuada como consecuencia de la detección de una quiebra en los sistemas de seguridad y control anteriormente establecidos sino que, como se deduce del comunicado que la empresa remitió al Comité de empresa dando cuenta de la implantación del sistema de audición, se tomó dicha decisión para complementar los sistemas de seguridad ya existentes en el casino. Es decir, no ha quedado acreditado que la instalación del sistema de captación y grabación de sonidos sea indispensable para la seguridad y buen funcionamiento del casino. Así las cosas, el uso de un sistema que permite la audición continuada e indiscriminada de todo tipo de conversaciones, tanto de los propios trabajadores, como de los clientes del casino, constituye una actuación que rebasa ampliamente las facultades que al empresario otorga el art. 20.3 LET y supone, en definitiva, una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad consagrado en el art. 18.1 CE.

En resumen, la implantación del sistema de audición y grabación no ha sido en este caso conforme con los principios de proporcionalidad e intervención mínima que rigen la modulación de los derechos fundamentales por los requerimientos propios del interés de la organización empresarial, pues la finalidad que se persigue (dar un plus de seguridad, especialmente ante eventuales reclamaciones de los clientes) resulta desproporcionada para el sacrificio que implica del derecho a la intimidad de los trabajadores (e incluso de los clientes del casino). Este sistema permite captar comentarios privados, tanto de los clientes como de los trabajadores del casino, comentarios ajenos por completo al interés empresarial y por tanto irrelevantes desde la perspectiva de control de las obligaciones laborales, pudiendo, sin embargo, tener consecuencias negativas para los trabajadores que, en todo caso, se van a sentir constreñidos de realizar cualquier tipo de comentario personal ante el convencimiento de que van a ser escuchados y grabados por la empresa. Se trata, en suma, de una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad consagrado en el art. 18.1 CE, pues no existe argumento definitivo que autorice a la empresa a escuchar y grabar las conversaciones privadas que los trabajadores del casino mantengan entre sí o con los clientes. Lo cual conduce al otorgamiento del amparo con el restablecimiento al demandante en la integridad de su derecho, tal como le fue reconocido en instancia por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 5 diciembre 2003

CONFLICTO COLECTIVO. TELEFÓNICA. Asesores comerciales. Validez de la conducta empresarial consistente en grabar las conversaciones mantenidas a través de un teléfono de uso exclusivamente profesional. Inexistencia de intromisión ilegítima en la intimidad de los trabajadores. Proporcionalidad de la medida empresarial denunciada en relación con los dos derechos en juego: el del empresario a controlar la actividad de sus trabajadores y el de éstos a no ser controlados en aspectos relacionados con su derecho a la intimidad.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

"...todos los trabajadores tienen reconocido el derecho "al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad...", de conformidad con lo previsto en el art. 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que aun cuando el art. 20.3 del mismo Estatuto permite al empresario adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, le impone la restricción consistente en el deber de guardar en la adopción y aplicación de las mismas "la consideración debida a su dignidad humana" (la del trabajador). Lo cual supone reconocer que el derecho a la libertad de empresa y a la dirección de la actividad laboral que tiene el empresario constitucional y legalmente reconocida tiene que compatibilizarse con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, pues éste sigue disfrutando de tales derechos cuando lleva a cabo trabajos por cuenta ajena, cual ha reconocido de forma reiterada el Tribunal Constitucional en relación con diversos derechos fundamentales pero específicamente en relación con el derecho a la intimidad del trabajador en sus sentencias 98/2000, de 10 de abril y 186/2000, de 10 de julio...

...En relación con esta cuestión las indicadas sentencias el Tribunal Constitucional, después de reconocer el derecho de los trabajadores a la intimidad, también durante el desarrollo de su trabajo (entendida aquélla como un "ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás"), ha señalado igualmente que tal derecho "no es absoluto como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho". Habiendo terminado por concluir afirmando dicho Tribunal --en definitiva-- que los controles empresariales que puedan establecer los empleadores en uso de su derecho a controlar la actividad de los trabajadores serán lícitos mientras no produzcan resultados inconstitucionales, y que para poder afirmar si ese respeto se entiende producido o no habrá que establecer en cada caso si la medida empresarial adoptada se acomoda a las exigencias de proporcionalidad entre el fin pretendido con ella y la posible restricción de aquel derecho fundamental de los trabajadores, para lo cual es necesario constatar si dicha medida "cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)" --fundamento jurídico sexto STC 186/2000...

...Para ello lo primero que procede hacer es precisar cuál es la práctica empresarial denunciada y las circunstancias en que se produce. A tal efecto, de la declaración de hechos probados que se reflejan en la sentencia recurrida, se desprenden como afirmaciones básicas las siguientes: a) La empresa facilita a los Asesores Comerciales, categoría profesional a la que afecta el presente conflicto, un determinado teléfono conocido como Plataforma 2004, de uso exclusivamente profesional al servicio de la empresa, mediante el cual realizan aquéllos su actividad de telemarketing tendente a la fidelización de los actuales clientes de telefónica y a la captación de otros nuevos mediante gestiones de venta, información, consultas y atención diversa a los clientes -hecho probado tercero en relación con las funciones de aquellos Asesores expresada en la Cláusula 5ª del Convenio Colectivo 2001-2001 obrante en autos-; b) La empresa controla la actividad de tales Asesores a través de un Coordinador por grupo de Asesores, cuya función consiste en "monitorizar" -traducida en ver, oír y grabar- aleatoriamente las conversaciones de aquéllos con los clientes, lo que se lleva a cabo en aproximadamente un 0,5% de las llamadas -hecho probado tercero-; c) Este control tiene como finalidad controlar el contenido de las llamadas y calificarlas, "para corregir los defectos de técnica

comercial y disponer lo necesario para ello, incluso la realización de cursos de formación, comentando, normalmente después de su intervención, el resultado de su calificación al trabajador controlado personalmente para su comentario y, siempre, a través de la página Web del empleado" -(sic) en fundamento de derecho tercero-; d) Los Asesores tienen conocimiento de la existencia, funcionamiento, monitorización y destino estricto de la Plataforma 2004 desde por lo menos el año 2001 -hecho probado cuarto-; e) Los indicados trabajadores disponen de teléfonos no intervenidos en las salas de descanso que les permite efectuar y recibir llamadas particulares -hecho probado cuarto-; y f) La monitorización sólo se lleva a cabo sobre las llamadas de entrada, o sea, de las que realizan los clientes a los Asesores y no sobre las de salida -hecho probado quinto-.

A la vista de tales afirmaciones se puede concluir, como ya hizo la Audiencia Nacional y estima el Ministerio Fiscal que aquella "monitorización" o control empresarial se realiza en condiciones de respeto a la legislación vigente por cuanto, contemplada en los términos de generalidad en que se desarrolla este conflicto, tiene como único objeto controlar la actividad laboral del trabajador en condiciones de respeto a su esfera íntima inatacable. En efecto, si el teléfono controlado se ha puesto a disposición de los trabajadores como herramienta de trabajo para que lleven a cabo sus funciones de telemarketing y a la vez disponen de otro teléfono para sus conversaciones particulares, si, como se ha apreciado, los trabajadores conocen que ese teléfono lo tienen sólo para trabajar y conocen igualmente que puede ser intervenido por la empresa, si además la empresa sólo controla las llamadas que recibe el trabajador y no las que hace, si ello lo realiza de forma aleatoria -un 0,5%-, y con la finalidad exclusiva de controlar la buena realización del servicio para su posible mejora, la única conclusión razonable a la que se puede llegar es a la de que se trata de un control proporcionado a la finalidad que con el mismo se pretende, en el sentido antes indicado. En ese mismo sentido se trata de un control que es necesario puesto que no se conoce otro medio más moderado para obtener la finalidad que se pretende -juicio de necesidad-, es idóneo para el mismo fin -juicio de idoneidad- y ponderado o equilibrado porque de ese control se pueden derivar beneficios para el servicio que presta la empresa y no parece que del mismo se puedan derivar perjuicios para el derecho para el derecho fundamental de los trabajadores -proporcionalidad en sentido estricto-.

De todo ello en congruencia con lo ya indicado no se deduce que la empresa no pueda por esa vía atentar al derecho de intimidad de cualquier trabajador por cuanto, a pesar de todo, en esas conversaciones con los clientes pueden surgir comentarios que afecten a derechos fundamentales del trabajador incluidos dentro de la esfera de su intimidad en cuanto espacio excluido de cualquier posible intervención ajena -ideología política, afiliación sindical, libertad de expresión, etc.-, que, en cuanto fueran utilizados por el empleador podrían conducir a una declaración de nulidad en un proceso particular adecuado al caso. Pero lo que sí se deduce de todo ello es que el servicio de control que aquí se contempla no puede ser considerado contrario a los derechos invocados desde el punto de vista del derecho colectivo, puesto que la práctica empresarial se ha acreditado que va dirigida exclusivamente a controlar el trabajo de sus empleados con una finalidad meramente laboral y con medios ponderados y por lo tanto acomodados a las exigencias garantistas de la normativa denunciada como infringida."

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

5. TELETRABAJO

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 recogía "...Nuestro país no puede quedarse al margen del desarrollo de la sociedad de la información y resulta imprescindible aprovechar las ventajas que ofrecen las herramientas propias de la nueva revolución tecnológica.

Una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa..."

En primer lugar, para no inducir a error, definiremos teletrabajo y el contrato de trabajo a domicilio, ya que son dos conceptos distintos, pero que habitualmente se suele confundir.

El contrato de trabajo a domicilio se define en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, como aquél en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

Por su parte, el teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

Así como se recoge en la STS (Sala de lo Social) de 11 abril 2005 "No se trata de conceptos coincidentes, porque el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en la que exista una vigilancia empresarial (algunas manifestaciones de trabajo "on line"), aunque este elemento del control pudiera ser hoy menos decisivo en orden a la calificación y en cualquier caso las formas de control a través de las tecnologías informáticas no siempre son equiparables a la vigilancia tradicional, que es la que menciona el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores por referencia a los tipos también tradicionales del trabajo industrial a domicilio. Pero hay formas de teletrabajo que se ajustan al modelo de trabajo a domicilio y en este sentido la doctrina se refiere a un "nuevo" contrato a domicilio vinculado a las nuevas tecnologías frente al "viejo" contrato a domicilio"

Para situarnos, empezaremos diciendo que el 16 de julio de 2002 los interlocutores sociales a nivel europeo (CES, UNICE-UEAPME y CEEP) suscribieron un Acuerdo marco sobre teletrabajo, que establece disposiciones mínimas y básicas sobre cómo debe ser la futura regulación del teletrabajo en cada uno de los Estados miembros de la UE, en el cual se recoge:

"En el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, el Consejo Europeo ha invitado a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad..."

...Los interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la fle-

xibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo".

El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003 en su capítulo VII, lo tituló bajo el nombre "El teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo" donde se establece que, unas de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo. Y dicho Acuerdo Marco parte del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y conciliar la vida profesional y personal para los trabajadores, permitiendo una mayor autonomía en la realización de sus tareas.

Dicho Acuerdo Marco recoge: la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, y los derechos colectivos, así como la implementación y seguimiento del mismo.

Se garantiza a los trabajadores la igualdad de trato con el resto de trabajadores de la empresa, la voluntariedad y la posibilidad de retornar a su anterior situación. También garantiza el estatus laboral que tenía el trabajador con anterioridad al cambio, así como el derecho a la información y consulta acerca de la introducción del teletrabajo a los representantes de los trabajadores, según la legislación europea, nacional, acuerdos colectivos y/o prácticas nacionales. Además, obliga al empresario a la aplicación de medidas para evitar el aislamiento del trabajador, facilitando que pueda verse con sus compañeros de forma regular, acceder a la información de la empresa etc.

Se destaca el carácter voluntario del teletrabajo tanto para el trabajador como para la empresa.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, el empresario puede aceptar o rechazar esta petición.

En caso de rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión

de pasar al teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecen por acuerdo individual o colectivo.

También se destaca la igualdad de derechos del trabajador respecto a los restantes trabajadores en lo que se refiere a condiciones de empleo. No obstante, debido a las peculiaridades del teletrabajo, podrán ser necesarios acuerdos específicos complementarios, colectivos o individuales.

Además las organizaciones empresariales y sindicales firmantes se comprometen a promover la adaptación y el desarrollo de su contenido a la realidad española, teniendo especialmente en cuenta aquellos ámbitos en los que pueda existir más interés, de manera que se impulse una mayor y adecuada utilización del teletrabajo, favorable tanto a las empresas como a los trabajadores.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

En el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 se sigue considerando el teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores.

La última novedad sobre dicha materia, es que se ha firmado el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo entre los empleados públicos de la Administración General del Estado, afectando tanto al personal laboral como a los funcionarios de la Administración Central, a los que da una regulación uniforme y en la que se establece la definición de teletrabajo y teletrabajador.

El Real Decreto recoge entre otras cosas la posibilidad de que la prestación del trabajo no sólo se realice en el domicilio, la ampliación de jornada susceptible de prestarse a través del tele-trabajo, el retorno al trabajo presencial y que los sistemas de evaluación del trabajo que se apliquen estén adaptados a las previsiones del Estatuto Básico. Todo esto constituye una medida fundamental para conciliar la vida laboral, personal y familiar. La prestación de servicios no presencial permitirá al empleado público organizar su jornada de acuerdo a sus propias necesidades y situaciones personales

5.1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA²

Por último, es interesante plasmar la regulación que se hace en los distintos convenios sobre teletrabajo, que al igual que en materia sobre correo electrónico e Internet, son apenas inexistentes y son además de ámbito nacional.

II CONVENIO DE PRENSA DIARIA

Disposición Transitoria Cuarta

"g) Teletrabajo.

1. Las organizaciones firmantes comparten en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ya que es un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en el Sector de Prensa Diaria en relación con el Teletrabajo.
2. De esta manera, la fórmula de teletrabajo, que será voluntaria tanto para trabajador como para empresa se entiende únicamente posible para aquellos puestos de trabajo que, dado su especial carácter, pudieren ser realizados desde fuera del centro de trabajo de la empresa, y exclusivamente realizados por personal con quien la empresa tuviese una relación de carácter laboral por cuenta ajena, quedando expresamente excluidas aquellas relaciones incluidas en el artículo 2.II de este Convenio.
3. El teletrabajo, así definido, puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, o se puede iniciar de manera voluntaria posteriormente.

² Convenios publicados hasta abril 2008.

4. El paso al teletrabajo, que requerirá del necesario concurso de trabajador y empresa, no modifica en sí la situación laboral del trabajador."

XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

"Art. 10 bis. Teletrabajo. Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

- a) Definición: Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que, aunque también podría ser ejecutada en el local del empresario, es realizado fuera de éste de manera regular conforme a unos términos acordados.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

- b) Carácter voluntario: El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el "acuerdo individual de teletrabajo".

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

- c) Derecho de información: La empresa facilitará a los teletrabajadores información acerca de los extremos recogidos en el R.D. 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como la correspondiente copia básica de éste último a los representantes de los trabajadores.

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

El "acuerdo individual de teletrabajo" recogerá los extremos referidos en este apartado así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.

- d) Condiciones de empleo: Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente Convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de éstas últimas.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

- Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.
- e) Condiciones de seguridad: El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.
- El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.
- El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador sólo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.
- El empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.
- Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último.
- f) Derechos colectivos. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores.
- g) Equipamientos de trabajo: Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.
- El empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico. "

CONVENIO COLECTIVO TELEFÓNICA DE ESPAÑA SAU

Cláusula 12

"La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores coinciden en declarar imprescindible la potenciación del uso de las nuevas herramientas propias de la actual evolución tecnológica, de las que Telefónica de España es y debe seguir siendo pionera, siendo el Teletrabajo una de las formas innovadoras de la organización y prestación del trabajo en la empresa, que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico en el que estamos inmersos, con el objetivo de la modernización y adaptación de las condiciones de trabajo para generar una mayor empleabilidad mediante la recolocación de recursos.

Por ello, la Empresa en línea con lo previsto en el Convenio Colectivo anterior se compromete a poner en marcha, dentro de la vigencia del presente convenio y mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores para su desarrollo, un Plan Piloto diseñado con carácter experimental, en las localidades y para las actividades más adecuadas, a fin

de ponderar la conveniencia de su implantación generalizada, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de Julio de 2002 entre las organizaciones empresariales e interlocutores sociales de los estados miembros de la Unión Europea.

Esta prueba piloto se llevará a efecto mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, donde se detallarán las condiciones aplicables, bajo el principio de voluntariedad y reversibilidad, con garantías de la igualdad de derechos y mantenimiento de las condiciones de empleo y derechos colectivos de los empleados participantes en la misma. Inicialmente y si resulta posible, serán objeto de esta prueba las tareas identificadas de tipo administrativo comercial (atención de llamadas del Servicio 1003 y 1004, atención de reclamaciones, etc.) y otros posibles destinatarios que por la actividad que realizan sean susceptibles de encuadrarse en esta modalidad, sin perjuicio de que puedan incorporarse aquellos empleados que voluntariamente y a propuesta de las Direcciones Generales realicen tareas susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo".

6. PROTECCIÓN DE DATOS

No debemos dejar de hacer un pequeña remisión en este estudio, a la protección de datos de carácter personal, derivado de la utilización de la informática, de internet y otras técnicas y medios de tratamiento de los datos de carácter personal lo cual se puede ver vulnerado el honor, la intimidad personal y familiar de las personas físicas y el pleno ejercicio de sus derechos. Estas nuevas tecnologías han de cumplir determinados requisitos para asegurar dichos derechos.

Así, como se establece en la Exposición de Motivos de la derogada Ley Orgánica de regulación del tratamiento automatizado de los Datos de Carácter Personal-Ley 5/1992 (LORTAD) "...La Constitución española (RCL 1978, 2836; ApNDL 1975-85, 2875), en su artículo 18.4, emplaza al legislador a limitar el uso de la informática para garantizar el honor, la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el legítimo ejercicio de sus derechos. La aún reciente aprobación de nuestra Constitución y, por tanto, su moderno carácter, le permitió expresamente la articulación de garantías contra la posible utilización torticera de ese fenómeno de la contemporaneidad que es la informática.

El progresivo desarrollo de las técnicas de recolección y almacenamiento de datos y de acceso a los mismos ha expuesto a la privacidad, en efecto, a una amenaza potencial antes desconocida. Nótese que se habla de la privacidad y no de la intimidad: Aquélla es más amplia que ésta, pues en tanto la intimidad protege la esfera en que se desarrollan las facetas más singularmente reservadas de la vida de la persona -el domicilio donde realiza su vida cotidiana, las comunicaciones en las que expresa sus sentimientos, por ejemplo-, la privacidad constituye un conjunto, más amplio, más global, de facetas de su personalidad que, aisladamente consideradas, pueden carecer de significación intrínseca pero que, coherentemente enlazadas entre sí, arrojan como precipitado un retrato de la personalidad del individuo que éste tiene derecho a mantener reservado. Y si la intimidad, en sentido estricto, está suficientemente protegida por las previsiones de los tres primeros párrafos del artículo 18 de la Constitución y por las leyes que los desarrollan, la privacidad puede resultar menoscabada por la utilización de las tecnologías informáticas de tan reciente desarrollo.

Ello es así porque, hasta el presente, las fronteras de la privacidad estaban defendidas por el tiempo y el espacio. El primero procuraba, con su transcurso, que se evanescieran los recuerdos de las actividades ajenas, impidiendo, así, la configuración de una historia lineal e ininterrumpida de la persona; el segundo, con la distancia que imponía, hasta hace poco

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

difícilmente superable, impedía que tuviésemos conocimiento de los hechos que, protagonizados por los demás, hubieran tenido lugar lejos de donde nos hallábamos. El tiempo y el espacio operaban, así, como salvaguarda de la privacidad de la persona.

Uno y otro límite han desaparecido hoy: Las modernas técnicas de comunicación permiten salvar sin dificultades el espacio, y la informática posibilita almacenar todos los datos que se obtienen a través de las comunicaciones y acceder a ellos en apenas segundos, por distante que fuera el lugar donde transcurrieron los hechos, o remotos que fueran éstos. Los más diversos -datos sobre la infancia, sobre la vida académica, profesional o laboral, sobre los hábitos de vida y consumo, sobre el uso del denominado "dinero plástico", sobre las relaciones personales o, incluso, sobre las creencias religiosas e ideologías, por poner sólo algunos ejemplos- relativos a las personas podrían ser, así, compilados y obtenidos sin dificultad. Ello permitiría a quien dispusiese de ellos acceder a un conocimiento cabal de actitudes, hechos o pautas de comportamiento que, sin duda, pertenecen a la esfera privada de las personas; a aquélla a la que sólo deben tener acceso el individuo y, quizás, quienes le son más próximos, o aquellos a los que él autorice. Aún más: El conocimiento ordenado de esos datos puede dibujar un determinado perfil de la persona, o configurar una determinada reputación o fama que es, en definitiva, expresión del honor; y este perfil, sin duda, puede resultar luego valorado, favorable o desfavorablemente, para las más diversas actividades públicas o privadas, como pueden ser la obtención de un empleo, la concesión de un préstamo o la admisión en determinados colectivos.

Se hace preciso, pues, delimitar una nueva frontera de la intimidad y del honor, una frontera que, sustituyendo los límites antes definidos por el tiempo y el espacio, los proteja frente a la utilización mecanizada, ordenada y discriminada de los datos a ellos referentes; una frontera, en suma, que garantice que un elemento objetivamente provechoso para la Humanidad no redunde en perjuicio para las personas. La fijación de esa nueva frontera es el objetivo de la previsión contenida en el artículo 18.4 de la Constitución, y al cumplimiento de ese objetivo responde la presente Ley..."

En nuestra normativa existe una regulación específica sobre la Protección de Datos; Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la cual ha derogado a la mencionada LORTAD.

El artículo 1 de la LOPD establece que "La presente Ley Orgánica tiene por objeto garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar".

El artículo 2.1 de la LOPD determina que "La presente Ley Orgánica será de aplicación a los datos de carácter personal registrados en soporte físico que los haga susceptibles de tratamiento, y a toda modalidad de uso posterior de estos datos por los sectores público y privado."

Aparte del concepto, recoge en su regulación, adecuación a los fines, obligación de informar de la recogida, consentimiento, excepciones, seguridad de los datos, confidencialidad, responsabilidad etc.

ESTADÍSTICAS

A continuación desarrollamos estadísticas relacionadas con el uso de las tecnologías de la información.

VIVIENDAS ESPAÑOLAS CON ACCESO A INTERNET.
PORCENTAJE SOBRE VIVIENDAS (CON AL MENOS UN MIEMBRO DE 16 A 74 AÑOS)

	2006	2007		2006	2007
Total nacional	41,1	44,6	Comunitat Valenciana	36,5	42,9
Andalucía	35,3	38,9	Extremadura	25,5	30,3
Aragón	42,0	47,8	Galicia	30,7	32,3
Asturias (Principado de)	41,4	42,3	Madrid (Comunidad de)	54,3	56,6
Balears (Illes)	45,8	48,2	Murcia (Región de)	33,4	36,3
Canarias	41,3	45,5	Navarra (Comunidad Foral de)	42,6	49,0
Cantabria	43,6	46,7	País Vasco	45,7	50,0
Castilla y León	34,2	39,0	Rioja (La)	40,2	43,1
Castilla-La Mancha	33,2	33,0	Ceuta	48,1	48,0
Cataluña	48,1	51,3			

Fuente: INE

En Castilla-La Mancha en el año 2007 el 33% del total de viviendas disponía de acceso a Internet, muy por debajo de la media nacional que es del 44,6%. Castilla-La Mancha es la tercera comunidad con menor porcentaje de viviendas con acceso a internet, tras Galicia y Extremadura.

Con respecto al año anterior se produce una ligera disminución al pasar del 33,2% en 2006 al 33% en 2007

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

%EMPRESAS QUE DISPONÍAN DE CONEXIÓN A INTERNET

	2006	2007	VARIACIÓN
Andalucía	86,78	91,51	4,73
Aragón	94,49	93,96	-0,53
Asturias (Principado de)	94,91	94,03	-0,88
Baleares (Illes)	96,77	95,25	-1,52
Canarias	90,52	98,31	7,79
Cantabria	97,28	93,80	-3,48
Castilla y León	89,96	93,97	4,01
Castilla-La Mancha	88,56	89,29	0,73
Cataluña	95,20	96,37	1,17
Comunidad Valenciana	91,99	93,24	1,25
Extremadura	89,46	95,62	6,16
Galicia	87,58	90,19	2,61
Madrid (Comunidad de)	96,43	96,48	0,05
Murcia (Región de)	92,08	90,76	-1,32
Navarra (Comunidad foral de)	98,5	98,43	-0,07
País Vasco	95,84	96,73	0,89
Rioja (La)	93,91	92,73	-1,18
Ceuta y Melilla	93,8	93,03	-0,77

Fuente: INE

En Castilla-La Mancha en el año 2007 el 89,29% de las empresas disponía de conexión a Internet, incrementando respecto al año anterior 0,73 puntos. Se sitúa como la Comunidad Autónoma de menor porcentaje de empresas con conexión a Internet.

Respecto al año 2006, Andalucía, Extremadura, Canarias y Castilla y León son las comunidades con mayor incremento de empresas con acceso a internet.

informes y estudios

% EMPRESAS CON MENOS DE 10 ASALARIADOS QUE DISPONÍAN DE CONEXIÓN A INTERNET

	2006	2007	VARIACIÓN (PUNTOS PORCENTUALES)
Andalucía	43,38	48,66	5,28
Aragón	40,45	47,55	7,1
Asturias (Principado de)	41,6	48,19	6,59
Balears (Illes)	42,50	54,24	11,74
Canarias	46,93	46,88	-0,05
Cantabria	38,97	46,78	7,81
Castilla y León	39,56	36,68	-2,88
Castilla-La Mancha	33,69	41,76	8,07
Cataluña	42,64	47,26	4,62
Comunidad Valenciana	51,60	51,12	-0,48
Extremadura	37,81	38,91	1,1
Galicia	38,29	41,09	2,8
Madrid (Comunidad de)	53,70	57,85	4,15
Murcia (Región de)	39,69	37,12	-2,57
Navarra (Comunidad foral de)	42,6	49,63	7,03
País Vasco	49,56	46,27	-3,29
Rioja (La)	42,06	41,03	-1,03
Ceuta y Melilla	34,38	33,97	-0,41

Fuente: INE

En Castilla-La Mancha en el año 2007 el 41,69% de las empresas con menos de 10 asalariados tenían conexión a Internet, no obstante respecto al año anterior se produce un importante incremento de 8,07 puntos, siendo la segunda comunidad tras Baleares con el mayor incremento respecto al año anterior.

Al considerar solo las empresas con menos de 10 asalariados, Castilla-La Mancha se encuentra en mejor posición respecto al resto de comunidades.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Datos 2007	Castilla-La Mancha	España
% Empresas que disponen de conexión a internet	89,29	94,32
% personal que utilizada internet una vez por semana	22,74	37,72
% empresas con empleados conectados a sistemas TIC de la empresa por redes telemáticas externas	8,20	12,31
%Empresas con banda ancha(4)	92,70	95,23
%Empresas con conexión a internet y sitio/página web(4)	43,04	51,91

Fuente: INE

(4) Porcentaje sobre el total de empresas con conexión a internet

Si comparamos todas las variables utilizadas en la tabla anterior, entre Castilla-La Mancha y la media nacional, observamos que en todos los casos la región está por debajo.

RESULTADO DE EMPRESAS CON MENOS DE DIEZ ASALARIADOS

Datos a 1 de enero de 2007	Castilla-La Mancha	España
% Empresas que disponen de conexión a internet	41,76	48,03
%Empresas con banda ancha(4)	87,31	90,29
%Empresas con conexión a internet y sitio/página web(4)	11,18	20,76

Fuente: INE

(4) Porcentaje sobre el total de empresas con conexión a internet

Si comparamos los datos con el caso anterior, observamos que el uso de las tecnologías de la información es menor en las empresas con menos de diez asalariados, tanto a nivel nacional como regional.

informes y estudios

% EMPRESAS ESPAÑOLAS DE 10 O MÁS ASALARIADOS CON ACCESO A INTERNET MEDIANTE BANDA ANCHA

	2006	2007	VARIACIÓN (PUNTOS PORCENTUALES)
Andalucía	91,09	94,2	3,11
Aragón	80,61	84,26	3,65
Asturias (Principado de)	90,76	83,81	-6,95
Balears (Illes)	88,2	87,71	-0,49
Canarias	89,04	94,27	5,23
Cantabria	84,75	89,39	4,64
Castilla y León	81,42	83,53	2,11
Castilla-La Mancha	88,53	87,31	-1,22
Cataluña	86,57	90,06	3,49
Comunidad Valenciana	85,88	91,31	5,43
Extremadura	80,9	88,06	7,16
Galicia	83,22	87,34	4,12
Madrid (Comunidad de)	87,61	93,04	5,43
Murcia (Región de)	80,93	90,61	9,68
Navarra (Comunidad foral de)	76,86	89,65	12,79

Fuente: INE

Del total de empresas de diez o más asalariados que utilizan Internet, solo el 88,53% tienen un acceso de conexión de banda ancha en la región, respecto al año anterior disminuye en 1,22 puntos.

Es la sexta comunidad con menor porcentaje de empresas de menos de diez asalariados con banda ancha.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

EMPRESAS CON PÁGINA WEB. % DE EMPRESAS ESPAÑOLAS CON 10 O MÁS SALARIADOS
CON CONEXIÓN A INTERNET Y SITIO/PÁGINA WEB

	2006	2007	VARIACIÓN (PUNTOS PORCENTUALES)
Andalucía	16,29	19,78	3,49
Aragón	19,67	17,64	-2,03
Asturias (Principado de)	21,78	17,99	-3,79
Balears (Illes)	14,74	22,93	8,19
Canarias	16,29	19,69	3,4
Cantabria	22,7	14,61	-8,09
Castilla y León	15,84	20,37	4,53
Castilla-La Mancha	7,41	11,18	3,77
Cataluña	20,21	28,32	8,11
Comunidad Valenciana	19,02	19,87	0,85
Extremadura	16,79	22,76	5,97
Galicia	14,21	17,47	3,26
Madrid (Comunidad de)	19,75	18,93	-0,82
Murcia (Región de)	23,2	30,21	7,01
Navarra (Comunidad foral de)	17,98	17,44	-0,54

Fuente: INE

Respecto a las empresas con menos de diez asalariados, nuestra región es la comunidad con menor número de empresas con página web, sólo el 11,18%.

informes y estudios

GASTO DE LAS EMPRESAS EN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

UND: MILES DE EUROS	MENOS DE 250 EMPLEADOS	250 Y MÁS EMPLEADOS	TOTAL	VARIACIÓN (PUNTOS PORCENTUALES)
TOTAL NACIONAL	6.603.555	9.929.861	16.533.416	21,2
Andalucía	546.530	516.928	1.063.459	15,0
Aragón	261.813	432.319	694.133	22,9
Asturias (Principado de)	86.299	224.970	311.269	82,3
Balears (Illes)	97.216	43.603	140.819	-23,0
Canarias	155.497	80.905	236.402	16,2
Cantabria	72.032	38.997	111.029	71,4
Castilla y León	272.136	288.786	560.922	9,0
Castilla - La Mancha	164.550	102.776	267.326	13,2
Cataluña	1.326.530	2.213.269	3.539.799	1,4
Comunitat Valenciana	562.552	267.500	830.052	-3,1
Extremadura	49.181	35.895	85.077	28,2
Galicia	279.688	549.760	829.447	22,1
Madrid (Comunidad de)	1.524.030	4.083.056	5.607.086	47,6
Murcia (Región de)	133.444	82.304	215.748	26,0
Navarra (Comunidad Foral)	194.092	159.241	353.333	25,0
País Vasco	770.842	787.297	1.558.139	15,6
La Rioja	106.123	19.474	125.597	62,8
Ceuta	575	1.456	2.031	74,6
Melilla	425	1.324	1.748	-11,4

Fuente: INE, Encuesta sobre innovación tecnológica en las empresas, 2006 (publicada en abril de 2008)

Según datos publicados en abril de 2008, el gasto realizado por las empresas en innovación tecnológica en 2006 fue 16.533 millones de euros, un 21,2% más que en el año anterior. Diferenciando por tamaño de la empresa, observamos que las empresas con mayor tamaño (de 250 y más empleados) realizaron un gasto mayor, 9.929 millones de euros frente a los 6.603 millones de euros de empresas con menor número de empleados.

Madrid, País Vasco y Cataluña son las comunidades que más recursos destinan a la innovación.

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

Las empresas castellano-manchegas dedicaron a nuevas tecnologías un total de 267.326 miles de euros, un 13,2% más que en el año anterior, aunque aún estamos lejos de alcanzar la media regional; sólo supera en gasto a Canarias, Cantabria, Baleares, Extremadura, La Rioja, Murcia, Ceuta y Melilla.

En Castilla-La Mancha son las empresas con menos de 250 empleados las que realizan mayor esfuerzo en innovación (el 61,5% del total), debido a que la estructura empresarial castellano-manchega está formada mayoritariamente por pymes y micropymes.

El gasto realizado por Castilla-La Mancha representa el 1,6% del total nacional.

NÚMERO DE EMPRESAS INNOVADORAS. AÑO 2006

	Empresas con actividades innovadoras en 2006	Empresas EIN	Empresas innovadoras en el periodo 2003-2006: Total	Empresas innovadoras en el periodo 2003-2006: De producto	Empresas innovadoras en el periodo 2003-2006: De proceso	Empresas innovadoras en el periodo 2003-2006: De producto y de proceso
Castilla-La Mancha	1.073	1.577	1.469	715	1.062	309
% de empresas de CLM sobre España	3,4	2,9	3,0	2,6	3,1	2,7
Variación 2006/2005	24,5	1,3	-2,7	-20,0	4,8	-22,2

Fuente: Encuesta sobre innovación tecnológica en las empresas, últimos datos publicados. INE

Nota: EIN: Empresas innovadoras en el periodo 2003-2006 o con innovaciones en curso o no exitosas

Según los últimos datos publicados en 2008, había 1.073 empresas con actividades innovadoras en Castilla-La Mancha en el año 2006, un 24,5% más que en el año anterior.

Considerando el periodo 2003-2006, el número de empresas asciende a 1.469, de las cuales 1.062 se dedicaban a actividades innovadoras de proceso y 715 a actividades de producto innovadoras. Sólo las dedicadas a producto aumentan (4,8%), ya que las de producto o producto y proceso disminuyen.

2006	Intensidad de innovación	2006	Intensidad de innovación
TOTAL NACIONAL	0,88	Comunidad Valenciana	0,46
Andalucía	0,55	Extremadura	0,42
Aragón	1,34	Galicia	1,04
Asturias (Principado de)	0,87	Madrid (Comunidad de)	0,98
Balears (Illes)	0,34	Murcia (Región de)	0,47
Canarias	0,44	Navarra (Comunidad Foral)	1,24
Cantabria	0,23	País Vasco	1,44
Castilla y León	1,03	La Rioja	1,55
Castilla-La Mancha	0,52	Ceuta	0,09
Cataluña	0,92	Melilla	0,1

Fuente: Encuesta sobre innovación tecnológica en las empresas, 2006. INE

La intensidad de innovación es un índice que recoge el conjunto de gastos en actividades innovadoras sobre la cifra de negocios.

La media nacional en intensidad es del 0,88%, siendo las comunidades de La Rioja y País Vasco las de mayor intensidad 1,55% y 1,44% respectivamente.

En Castilla-La Mancha la intensidad de innovación es de 0,52% frente al 0,88% existente de media a nivel nacional.

BIBLIOGRAFÍA³

- Las relaciones laborales y la innovación tecnológica en España". Jorge Aragón, Alicia Durán, Fernando Rocha y Jesús Cruces. Edición Catarata. 2005
- Instituto Nacional de Estadística
- Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
- Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- <http://europa.eu/>
- <http://cordis.europa.eu/>
- Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 19 de noviembre de 2004: "Retos para la sociedad de la información europea con posterioridad a 2005" [COM (2004) 757 final]

Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales

- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio colectivo de Telefónica de España SAU
- II Convenio Colectivo estatal para las empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria
- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
- Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007
- II convenio de Prensa Diaria
- XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química
- Exposición de Motivos de la Ley Orgánica de regulación del tratamiento automatizado de los Datos de Carácter Personal-Ley 5/1992 (LORTAD)
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal
- CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral
- Aranzadi

SENTENCIAS⁴

- Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 26 Sep. 2007, rec. 966/2006
- Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 28 Jun. 2006
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia de 18 Mar. 2003.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 9 Jul. 2002.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia de 30 Oct. 2001
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 14 Nov. 2000,
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 5 Jul. 2000,
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 9382/2000 (Sala de lo Social), de 14 noviembre
- Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia de 18 Ene. 2007
- Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 26 Sep. 2007, rec. 966/2006
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia de 10 Oct. 2006
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia de 14 Dic. 2001.
- Tribunal Superior de Justicia Madrid núm. 666/2003 (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 23 julio. [JUR 2003\ 260414],
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 4 de octubre de 2001. Núm. de recurso 4168/01 [AS 2001/3366],
- Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia 281/2005 de 7 Nov. 2005,
- Tribunal Constitucional núm 98/2000 (Sala Primera), de 10 Abril
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 5 diciembre 2003.

^{3y4} Por orden de aparición en el estudio.

Perspectiva de género:
negociación colectiva
y contratación

6

I. INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer al trabajo es una realidad social que hace necesario establecer un sistema que abarque las relaciones surgidas entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

Aunque las políticas sobre mujer, ha experimentado grandes avances, todavía existe importantes diferencias que es necesario corregir. Todo ello es debido a que nos seguimos encontrando en nuestra sociedad actitudes y valores que hacen que se siga manteniendo desigualdades en diferentes ámbitos de la vida, en especial en el mundo laboral.

El cuidado de hijos/as, así como de personas dependientes, las responsabilidades familiares y las tareas domésticas siguen siendo mayoritariamente tareas realizadas por las mujeres.

Como se recoge en la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres "La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

El primer texto que recoge dicho principio es La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, del año 1948, el cual establece la igualdad entre sexos como derecho fundamental.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de las agrupaciones en que se integra sea reales y efectivas"

Ésta Igualdad, aunque reconocida formalmente, no es una realidad plena y efectiva ya que seguimos encontrando en el mundo laboral un mayor desempleo femenino con respecto al masculino, discriminación salarial por el mismo trabajo y persisten las dificultades para conciliar la vida familiar y profesional.

Por todo ello es necesario seguir desarrollando una acción normativa, y aplicar la ya existente, para eliminar toda discriminación por razón de sexo y promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

II. IGUALDAD DE GÉNERO

1. ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN EN EL TRABAJO.

Son notables las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral, a pesar de los progresos que se han producido en las últimas décadas. La discriminación en el empleo, en la promoción y en la formación se produce en todo

tipo de entorno laboral. Sigue existiendo numerosos ámbitos de actividades de predominio masculino así como segregación vertical y horizontal en los empleos ocupados por las mujeres y los hombres, derivando todo ello en el impedimento del desarrollo de las cualificaciones y de las competencias profesionales causando todo ello un sentimiento de frustración. Es una realidad que las mujeres ocupan las categorías más bajas en el trabajo.

Al igual que es una realidad que ocupen un porcentaje bastante alto de temporalidad al igual que de trabajo a tiempo parcial, con respecto al hombre.

La presencia de la mujer en puestos que conllevan toma de decisiones, poco a poco va siendo mayor, sin embargo todavía está muy lejos de ser paritaria, sobre todo en algunos ámbitos. En lo político aunque ha aumentado notablemente en los últimos años, dista todavía de la paridad tanto en los órganos de poder ejecutivo, como del legislativo y judicial. En el ámbito económico-laboral, la dirección de empresas sigue siendo un campo muy deficitario para las mujeres, y en muchos casos testimonial.

Todo ello es debido a una cultura históricamente muy arraigada en todos los ámbitos sociales, donde a la mujer se le ha situado en una posición desventajosa con respecto al hombre, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, ya que es la mujer en la que recae las responsabilidades familiares, derivando en desempleo o peores empleos, ya que ven disminuidas su disponibilidad y movilidad.

Políticas de igualdad y de conciliación de la vida familiar y laboral en el trabajo, serían medidas muy eficaces para la promoción del empleo femenino, unido a modificaciones o nuevos sistemas de organización empresarial y productiva.

Para un mayor entendimiento de esta discriminación que sufre la mujer en el mundo laboral, estableceremos que se entiende por tal, según la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo."

Por todo ello son varios los pronunciamientos encaminados a adoptar medidas que favorezcan a la mujer en el mundo laboral para terminar con esta discriminación. Así la Directiva 2006/54/CE, de 5 de Julio. Igualdad hombre-mujer. Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) establece entre sus principios:

"De conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado, y con objeto de garantizar en la práctica la plena

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales. Dada la situación actual, y teniendo en cuenta la Declaración nº 28 del Tratado de Ámsterdam, los Estados miembros deben, en primer lugar, aspirar a mejorar la situación de la mujer en la vida laboral...

...La prohibición de la discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas del mismo sexo...

...Garantizar la igualdad de acceso al empleo y a la formación profesional capacitadora es esencial para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, por lo que toda excepción a este principio debe limitarse a las actividades profesionales que requieren el empleo de una persona de un sexo determinado por su naturaleza o el contexto en que se realicen, siempre que el objetivo buscado sea legítimo y se respete el principio de proporcionalidad.."

También en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva desde el año 2002 (suscrito por los órganos de dirección de CEOE-CEPYME, UGT y CCOO,) se ha venido considerando la necesidad del establecimiento de criterios generales adecuados en materia de igualdad de oportunidades.

Así en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 se recoge medidas como:

- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

En esta misma línea son varios los textos que recogen la promoción de medidas de acción positiva en las empresas, tendentes a lograr igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ya que el Título IV "se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo..."

Así, su artículo 5 se titula Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo:

"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en

las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado."

1.1 ESTADÍSTICAS

1.1.1 MERCADO DE TRABAJO EN CASTILLA-LA MANCHA

Antes de continuar con el estudio, vamos a analizar como se configura el mercado de trabajo en la región, especificando el número de ocupados y ocupadas, inactivos e inactivas y parados y paradas, desglosando en algunos casos las variables más relevantes.

HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO. CASTILLA-LA MANCHA. AÑO 2007

	MILES DE PERSONAS			DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
	AMBOS SEXOS	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Población de 16 en adelante	1.629,0	816,6	812,4	50,1	49,9
Inactivos	716,5	253,6	462,9	35,4	64,6
Activos	912,6	563,1	349,5	61,7	38,3
Ocupados	843,1	534,7	308,4	63,4	36,6
Parados	69,5	28,3	41,2	40,7	59,3
Tasa de actividad	56,0	69,0	43,0	-	-
Tasa de paro	7,6	5,0	11,8	-	-

Fuente: INE

La población a partir de 16 años en nuestra región ascendía a finales del 2007 a 1.629.000 personas, de las que 816.600 eran hombres y 812.400 mujeres. En España la población mayor de 16 años era de 37.662.875, de las que 18.480.675 eran hombres y 19.182.200 eran mujeres, es decir casi el 50% de la población en edad de trabajar, en Castilla-La Mancha y el 51% en España eran mujeres. Este dato es de vital importancia porque nos muestra una fotografía con

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

casi dos partes iguales en tamaño, lo que demuestra que las mujeres no son un colectivo sino la mitad del grupo y por tanto esta "igualdad cuantitativa" de partida, la debemos de tener siempre en cuenta cuando analicemos los datos de la población en relación con la actividad económica con el fin de apreciar en su justa medida la existencia real de "desigualdades de género".

Las personas activas en nuestra región en el año de referencia que nos ocupa eran 912.600 de las que 563.100 eran hombres y 349.500 mujeres, por lo que el 62% de las personas activas son hombres y el restante 38% mujeres, es decir los hombres superan en 24 puntos porcentuales a las mujeres. En España había 22.189.900 activos, de las que 12.802.500 eran hombres y 9.387.400 eran mujeres, el 58% de las personas activas en nuestro país son hombres y el 42% son mujeres. Como podemos observar el porcentaje de hombres activos es 5 puntos superior en nuestra región que en la media del país, sin embargo el número de mujeres no sólo es inferior al de varones en Castilla-La Mancha sino que además dista cinco puntos de la media nacional.

Las mujeres ocupadas castellano-manchegas representan el 36,6% del total frente al 41,1% de media en el total de España, es decir 4,5 puntos porcentuales por debajo. No obstante hay que tener en cuenta que el número de mujeres activas, como ya hemos mencionado antes también es inferior a nivel regional, 38% frente al 41% registrado a nivel nacional.

En el caso de las personas paradas en nuestra región, la diferencia por sexos es aún mayor ya que el 59% de las mismas son mujeres, además, de nuevo las mujeres paradas en Castilla-La Mancha superan en 3,5 puntos la media nacional, puesto que el porcentaje de mujeres paradas en España es del 55,5%.

HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO. ESPAÑA. AÑO 2007

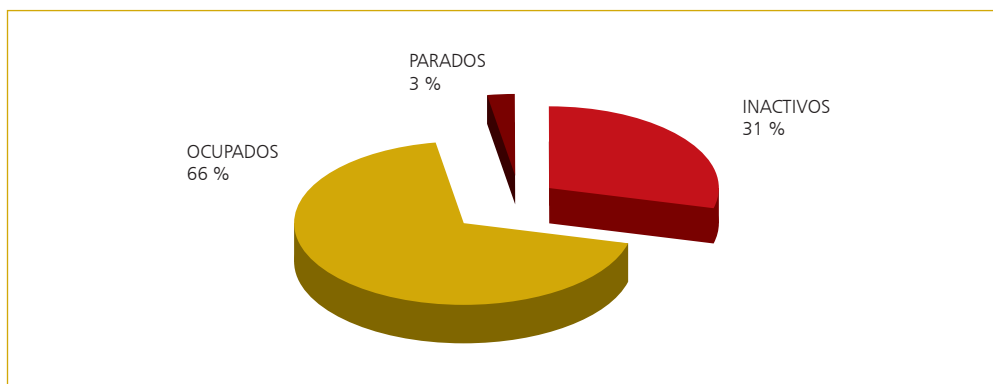
	MILES DE PERSONAS			DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
	AMBOS SEXOS	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Población de 16 en adelante	37.662,9	18.480,7	19.182,2	49,1	50,9
Inactivos	15.473,0	5.678,2	9.794,8	36,7	63,3
Activos	22.189,9	12.802,5	9.387,4	57,7	42,3
Ocupados	20.356,0	11.987,2	8.368,8	58,9	41,1
Parados	1.833,9	815,2	1.018,6	44,5	55,5
Tasa de actividad	58,9	69,3	48,9	-	-
Tasa de paro	8,3	6,4	10,8	-	-

Fuente: INE

informes y estudios

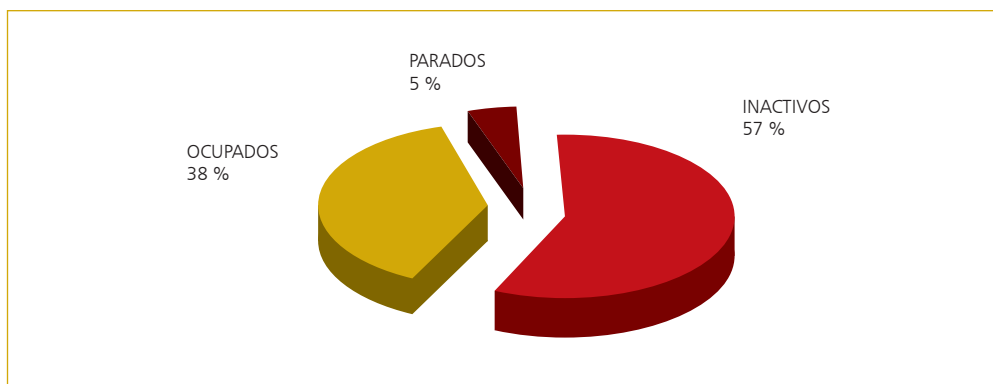
Podemos concluir que la diferencia entre sexos ya sea en activos, ocupados y parados se produce tanto a nivel regional como nacional, no obstante la brecha diferencial es mayor si comparamos Castilla-La Mancha respecto al total nacional.

HOMBRES EN RELACIÓN A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. AÑO 2007
CASTILLA-LA MANCHA



Tomando como referencia el total de hombres en la región mayores de 16 años, el 66% de los mismos están ocupados, el 31% inactivos y el restante 3% parados.

MUJERES EN RELACIÓN A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. AÑO 2007
CASTILLA-LA MANCHA



Del total de mujeres mayores de 16 años, el 57% están inactivas, el 38% ocupadas y el restante 5% paradas.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

HOMBRES Y MUJERES OCUPADOS EN CASTILLA-LA MANCHA. AÑO 2007

	MILES DE PERSONAS			DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
	AMBOS SEXOS	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Ocupados	843,1	534,8	308,4	63,4	36,6
POR TIPO DE JORNADA					
Jornada completa	749,0	515,3	233,7	68,8	31,2
Jornada parcial	94,1	19,5	74,6	20,7	79,3
POR SITUACIÓN PROFESIONAL					
Empresario o miembro cooperativa	157,5	119,9	37,6	76,1	23,9
Ayuda familiar	17,2	7,2	10,1	41,9	58,7
Asalariados	667,3	406,8	260,5	61,0	39,0
Otra situación profesional	1,2	1,0	0,2	83,3	16,7
OCUPADOS POR SECTOR					
Agricultura	59,9	49,7	10,3	82,9	17,2
Industria	144,7	110,5	34,2	76,3	23,7
Construcción	142,4	136,6	5,8	96,0	4,0
Servicios	496,2	238,1	258,1	48,0	52,0

Fuente: INE

A continuación diferenciamos la ocupación en función de las siguientes variables:

Por tipo de jornada, en el caso de jornada completa los hombres son mayoritarios 68,8%, mientras que en el caso de la jornada parcial sólo el 20,7% de los ocupados son varones.

Por situación profesional, el porcentaje de mujeres respecto a los hombres es muy inferior en todas las categorías consideradas, salvo en el caso de ayuda familiar que recoge los trabajadores familiares no remunerados, en el cual las mujeres alcanzan el 58,7%.

Si consideramos el total de las mujeres ocupadas, el 84,4% son asalariadas y sólo el 12,2% empresarias o miembros de cooperativas. En el caso de los hombres, el 22,4% son empresarios y el 76% asalariados.

El mayor porcentaje de ocupadas respecto a los ocupados pertenece al sector servicios, en el cual las mujeres representan el 52%. En los sectores de la industria, agricultura y construcción el porcentaje de las mujeres es inferior, aunque en el caso de la construcción es poco significativo ya que la presencia de la mujer en este sector es muy reducida.

informes y estudios

En definitiva, podemos concluir que el 84% de las mujeres ocupadas en Castilla-La Mancha se dedican a actividades dentro del sector servicios, son asalariadas y aunque a ayuda familiar sólo se dedican el 3,3%, duplican a los hombres.

Los hombres ocupados se dedican al sector servicios (44,5%) y a la construcción (25,5%), y el 76% son asalariados.

PORCENTAJE DE OCUPADOS SEGÚN OCUPACIÓN POR SEXOS.
CASTILLA-LA MANCHA. AÑO 2007

	HOMBRE	MUJER
1 Dirección de empresas y de la Administración Pública	74,2	25,8
2 Técnico y profesional científico e intelectual	48,0	51,9
3 Técnico y profesional de apoyo	55,7	44,3
4 Empleados de tipo administrativo	56,8	43,2
5 Trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedor de comercio	36,0	64,0
6 Trabajadores cualificados agricultura	87,0	13,1
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería	93,2	6,8
8 Operadores de instalaciones y maquinaria	86,8	13,2
9 Trabajadores no cualificados	50,6	49,4
0 Fuerzas Armadas	96,4	3,6

Fuente: INE

Según la ocupación, en todos los casos el número de hombres es superior al de las mujeres, salvo técnicos y profesionales científicos e intelectuales (51,9% mujeres) y en trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedor (64%).

Destacar que en la ocupación de dirección de empresas y de la Administración Pública los varones ocupados representan el 74,2% frente al 25,8% de las féminas.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

PORCENTAJE DE OCUPADOS SEGÚN OCUPACIÓN POR SEXOS.
ESPAÑA. AÑO 2007

	HOMBRE	MUJER
1 Dirección de empresas y de la Administración Pública	68,0	32,0
2 Técnico y profesional científico e intelectual	47,3	52,7
3 Técnico y profesional de apoyo	55,0	45,0
4 Empleados de tipo administrativo	34,6	65,4
5 Trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedor de comercio	36,3	63,7
6 Trabajadores cualificados agricultura	77,9	22,1
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería	93,8	6,2
8 Operadores de instalaciones y maquinaria	86,7	13,3
9 Trabajadores no cualificados	45,3	54,7
0 Fuerzas Armadas	90,1	9,8

Fuente: INE

A nivel nacional, al igual que en Castilla-La Mancha, el porcentaje de hombres es superior en casi todas las ocupaciones salvo en las de técnico y profesional científico e intelectual, empleados tipo administrativo, trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedor de comercio y trabajadores no cualificados.

343

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE OCUPACIONES RESPECTO AL TOTAL DE CADA SEXO.
CASTILLA-LA MANCHA. AÑO 2007

UNIDAD PORCENTAJE	HOMBRE	MUJER
1 Dirección de empresas y de la Administración Pública	6,9	4,2
2 Técnico y profesional científico e intelectual	8,1	15,2
3 Técnico y profesional de apoyo	7,6	10,5
4 Empleados de tipo administrativo	5,1	14,2
5 Trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedor de comercio	8,8	27,2
6 Trabajadores cualificados agricultura	5,5	1,4
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería	31,1	4,0
8 Operadores de instalaciones y maquinaria	14,8	3,9
9 Trabajadores no cualificados	11,5	19,5
0 Fuerzas Armadas	0,5	0,1

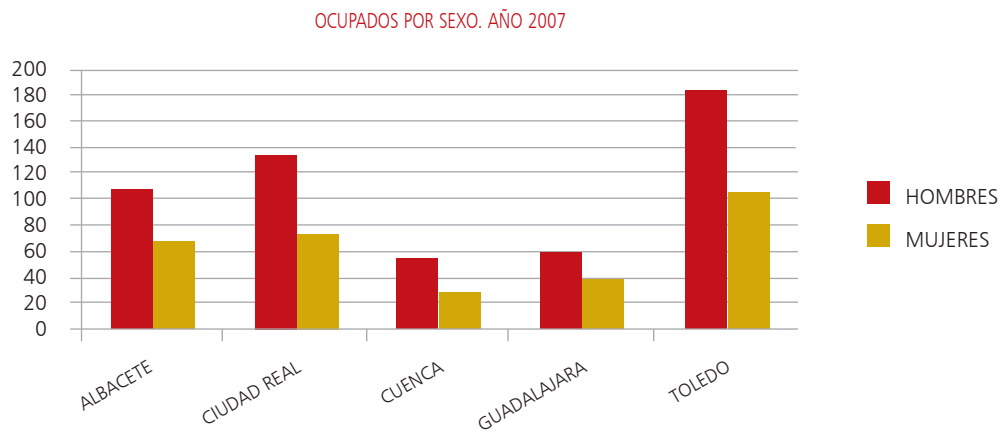
Fuente: INE

informes y estudios

La tabla anterior muestra la distribución porcentual de hombres y mujeres en función de la ocupación a la que se dedica, lo que nos permite ver el mapa de concentración de empleo por sexo.

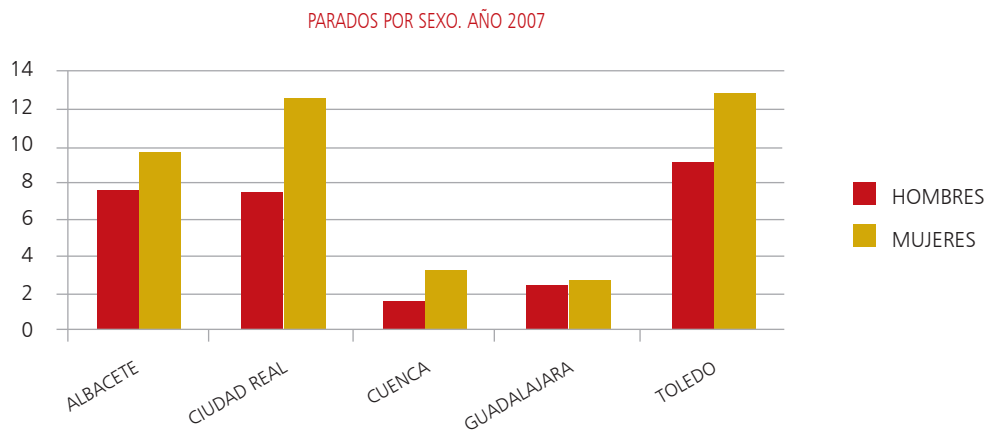
Las diferencias son claras, el mayor número de ocupadas se agrupan en servicios, restauración, protección y vendedor de comercio, trabajos no cualificados y por último en técnico y profesional científico e intelectual.

Los hombres en cambio se concentran en trabajos cualificados de industrias manufactureras, construcción, minería e instalaciones de maquinaria.



344

Por provincias, el número de hombres ocupados es superior a las mujeres en todos los casos.

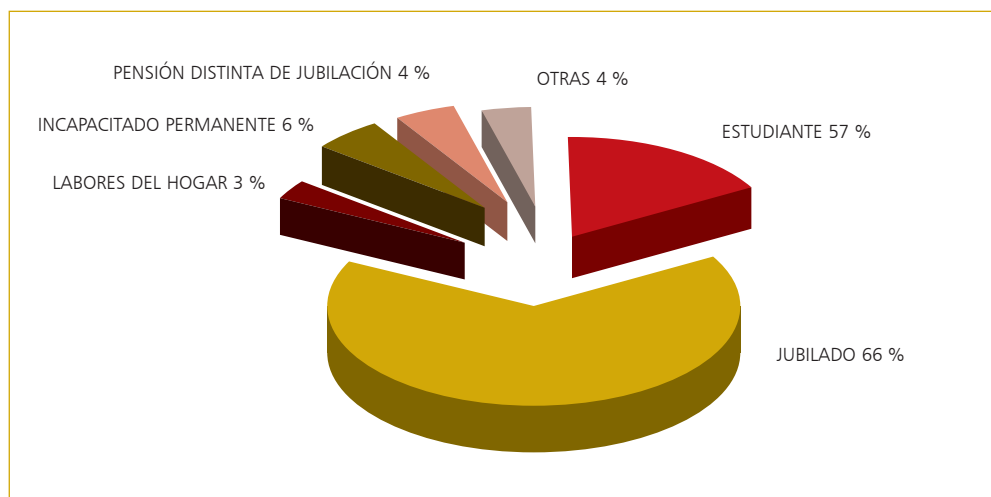


Respecto a los parados, las mujeres superan en este caso a los hombres en todas las provincias.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Si analizamos las causas de inactividad, son distintas en función del sexo.

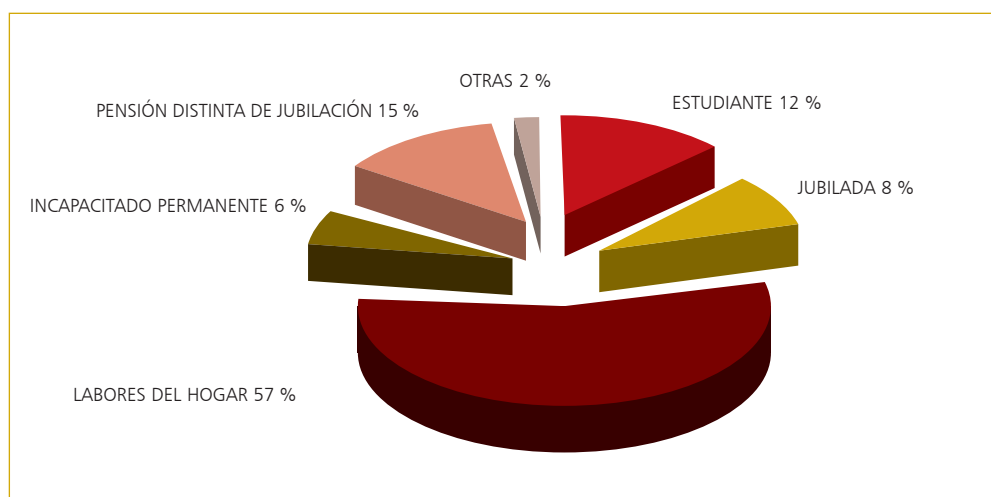
HOMBRES INACTIVOS POR CAUSA DE INACTIVIDAD
AÑO 2007



La mayor causa de inactividad en los hombres es la jubilación, que alcanza el 66% del total, seguido de los estudiantes con el 17%. Sólo el 3% de los varones es inactivo por dedicarse a labores del hogar.

345

HOMBRES INACTIVOS POR CAUSA DE INACTIVIDAD
AÑO 2007



informes y estudios

En el caso de las mujeres, el mayor porcentaje de inactividad se debe a labores del hogar, el 57%, mientras que por jubilación solamente es un 8%. Estos datos demuestran que sigue siendo la mujer la que se dedica a las labores del hogar, dejando en segundo plano la vida laboral.

Respecto al poder de decisión, es interesante conocer el número de mujeres existentes en varios ámbitos como el legislativo, el ejecutivo y la Administración local, siendo los únicos donde existen datos por Comunidad Autónoma.

PODER LEGISLATIVO: PARLAMENTOS AUTONÓMICOS

	2004	2005	2006	2007
TOTAL	47	47	47	47
% MUJERES CASTILLA-LA MANCHA	53,19%	53,19%	53,19%	53,19%
% MUJERES ESPAÑA	35,97%	37,03%	37,77%	41,11%

Fuente: Instituto de la Mujer

Dentro del ámbito del poder legislativo, el porcentaje de mujeres en el Parlamento en Castilla-La Mancha en el año 2007 es del 53,19%, por lo que el número de mujeres es superior al de hombres, porcentaje que se mantiene desde el año 2004.

Si comparamos los datos provinciales con los regionales, observamos que el porcentaje de mujeres a nivel nacional es inferior al regional de forma muy significativa, siendo la diferencia de 12,08 puntos porcentuales en el año 2007.

PODER EJECUTIVO: CONSEJERAS

	2004	2005	2006	2007
TOTAL	15	13	12	12
% MUJERES CASTILLA-LA MANCHA	26,67%	46,15%	50%	50%
% MUJERES ESPAÑA	28,57%	32,37%	35,44%	39,32%

Fuente: Instituto de la Mujer

El número de consejeras en Castilla-La Mancha en el año 2007 es del 50%, superior al registrado a nivel nacional que es del 39,32%. Si comparamos los datos con los años anteriores, desde el año 2004 se incrementa el número de mujeres de forma muy relevante, ya que en el año 2004 a nivel nacional el número de consejeras era superior que en la región.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

ADMINISTRACIÓN LOCAL

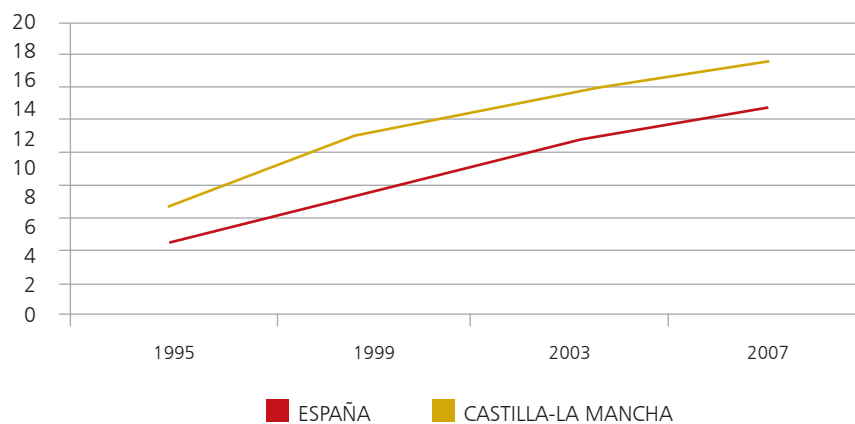
	2003		2007
	ALCALDÍAS	CONCEJALÍAS	ALCALDÍAS
TOTAL	915	6.086	919
% MUJERES CASTILLA-LA MANCHA	15,85%	28,41%	17,52%
% MUJERES ESPAÑA	12,56%	25,53%	14,60%

Fuente: Instituto de la Mujer

En el ámbito de la Administración Local en el año 2007 el porcentaje de mujeres es inferior que en los casos anteriores, no obstante en Castilla-La Mancha el porcentaje de mujeres es superior, 17,52% que el registrado a nivel nacional, 14,6%.

No existen datos sobre el 2007 de las concejalías, aunque en el año 2003 en Castilla-La Mancha porcentaje de mujeres era del 28,41% y del 25,53% a nivel nacional.

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES EN LAS ALCALDÍAS



informes y estudios

CONTRATOS REALIZADOS POR SEXO EN CASTILLA-LA MANCHA

En relación a la contratación y a la tipología de los mismos, en el año 2007 se han producido 683.110 contratos, de los cuales 35.286 son convertidos a indefinidos y el resto contratos iniciales.

CASTILLA-LA MANCHA 2007

TIPO DE CONTRATOS	TOTAL CONTRATOS	CONTRATOS INICIALES			CONVERTIDOS EN INDEFINIDO		
	AMBOS SEXOS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDO ORD.	27.282	27.282	15.770	11.512	-	-	-
INDEF. FOM. EMPLEO	10.224	10.224	4.961	5.263	-	-	-
MINUSVALIDOS	582	582	386	196	-	-	-
OBRA y SERVICIO	313.552	304.349	208.407	95.942	9.203	6.649	2.554
EVENTUAL	272.230	248.580	134.841	113.739	23.650	13.625	10.025
INTERINIDAD	42.549	41.918	10.026	31.892	631	184	447
TEMP. MINUSV	696	607	450	157	89	71	18
RELEVO	811	727	561	166	84	71	13
JUB. PARCIAL	715	715	634	81	-	-	-
SUSTITUCION	171	135	105	30	36	28	8
PRACTICAS	3.080	2.233	1.104	1.129	847	443	404
FORMACION	7.221	6.478	4.324	2.154	743	538	205
OTROS	3.997	3.994	1.782	2.212	3	-	3
TOTAL CONTRATOS	683.110	647.824	383.351	264.473	35.286	21.609	13.677

Fuente: INE Unidades: Valores absolutos

Del total de contratos 278.150 se han realizado a mujeres, es decir el 41%, frente a los 404.960 contratos realizados a hombres.

Analizando estos datos, observamos la gran diferencia por sexos existente en el mercado de trabajo regional, situación que se agrava si la comparamos con datos nacionales, ya que del total de contratos realizados a nivel nacional el 54% se han realizado a hombres, y el restante 46% a mujeres; frente al 59% de los contratos realizados a hombres en la región.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS DEL INEM

TIPO DE CONTRATOS	CONTRATOS INICIALES		CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDO ORD.	57,8	42,2	-	-
INDEF. FOM. EMPLEO	48,5	51,5	-	-
MINUSVALIDOS	66,3	33,7	-	-
OBRA y SERVICIO	68,5	31,5	72,2	27,8
EVENTUAL	54,2	45,8	57,6	42,4
INTERINIDAD	23,9	76,1	29,2	70,8
TEMP. MINUSV	74,1	25,9	79,8	20,2
RELEVO	77,2	22,8	84,5	15,5
JUB. PARCIAL	88,7	11,3	-	-
SUSTITUCION	77,8	22,2	77,8	22,2
PRACTICAS	49,4	50,6	52,3	47,7
FORMACION	66,7	33,3	72,4	27,6
OTROS	44,6	55,4	-	100,0
TOTAL CONTRATOS	59,2	40,8	61,2	38,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM

Del total de contratos iniciales realizados durante el año 2007, el 40,8% han sido realizados a mujeres frente a 59,2% que representan los hombres. Respecto a los contratos convertidos en indefinidos, la brecha diferencial es aún mayor, puesto que frente al 61,2% de los contratos realizados a hombres, solo el 38,8% han sido realizados a mujeres.

Las féminas superan a los hombres en contratos de tipo indefinido fomento de empleo, interinidad, en prácticas y el grupo de otros. En el resto de tipos de contrato los hombres superan a las mujeres de forma significativa.

informes y estudios

CASTILLA-LA MANCHA 2006

TIPO DE CONTRATOS	TOTAL CONTRATOS	CONTRATOS INICIALES			CONVERTIDOS EN INDEFINIDO		
	AMBOS SEXOS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDO ORD.	18.092	18.092	11.875	6.217	-	-	-
INDEF. FOM. EMPLEO	10.600	10.600	4.328	6.272	-	-	-
MINUSVALIDOS	498	498	346	152	-	-	-
OBRA y SERVICIO	298.912	287.278	196.512	90.766	11.634	8.502	3.132
EVENTUAL	263.680	234.758	126.880	107.878	28.922	17.193	11.729
INTERINIDAD	40.310	39.689	10.938	28.751	621	201	420
TEMP. MINUSV	568	457	343	114	111	76	35
TEMP.INSER	131	130	39	91	1	1	-
RELEVO	853	600	447	153	253	132	121
JUB. PARCIAL	530	530	490	40	-	-	-
SUSTITUCION	141	105	82	23	36	27	9
PRACTICAS	3.320	2.309	1.210	1.099	1.011	542	469
FORMACION	7.455	6.754	4.857	1.897	701	516	185
OTROS	3.806	3.793	1.802	1.991	13	6	7
TOTAL CONTRATOS	648.896	605.593	360.149	245.444	43.303	27.196	16.107

Fuente: INE

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS DEL INEM

TIPO DE CONTRATOS	CONTRATOS INICIALES		CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDO ORD.	65,6	34,4	-	-
INDEF. FOM. EMPLEO	40,8	59,2	-	-
MINUSVALIDOS	69,5	30,5	-	-
OBRA y SERVICIO	68,4	31,6	73,1	26,9
EVENTUAL	54,0	46,0	59,4	40,6
INTERINIDAD	27,6	72,4	32,4	67,6
TEMP. MINUSV	75,1	24,9	68,5	31,5
TEMP. INSER	30,0	70,0	100,0	-
RELEVO	74,5	25,5	52,2	47,8
JUB. PARCIAL	92,5	7,5	-	-
SUSTITUCION	78,1	21,9	75,0	25,0
PRACTICAS	52,4	47,6	53,6	46,4
FORMACION	71,9	28,1	73,6	26,4
OTROS	47,5	52,5	46,2	53,8
TOTAL CONTRATOS	59,5	40,5	62,8	37,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM

En el año 2006 al igual que en el año 2007, la diferencia entre ambos sexos es acusada aunque en este año es menor, ya que el porcentaje de contratos iniciales realizados a hombres es del 59,5% frente al 40,5% de las mujeres.

En el caso de las conversiones, la diferencia de contratos por sexos es superior, puesto que las conversiones a hombres suponen el 62,8% del total, mientras que las mujeres solo son el 37,2%.

2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL

En primer lugar estableceremos que se entiende por igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo según Artículo 119 del Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determina dos actos conexos, tal como ha sido firmado el 2 de octubre de 1997 en Ámsterdam:

"Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo de igual valor.

Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo."

La existencia de discriminación retributiva que existe en el mundo laboral, es una realidad, aún existiendo normas legales que prohíben la discriminación por trabajos de igual valor.

Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en todos los niveles de cualificación y, a mayor grado de formación de las mujeres con respecto a los hombres que tienen el mismo nivel de formación, se da mayores diferencias salariales.

Por lo general el valor que se da al trabajo femenino y la segregación ocupacional, (las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones determinados, teniendo muy poca presencia en sectores y puestos ocupados predominantemente por hombres), es uno de los principales motivos de discriminación salarial.

Un claro ejemplo de todo ello, es decir, de la discriminación salarial por razón de sexo, es el caso que se plantea en la mencionada Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 145/1991 (Sala Segunda), de 1 julio, la cual pasamos a reproducir parte de sus postulados para una mejor comprensión de dicha discriminación:

"No cabe sino concluir que tal es la calificación que merece la tabla salarial del Convenio Colectivo aplicable en su tratamiento de la cuestión controvertida. Como el mismo órgano judicial reconoció, el Convenio Colectivo perpetúa un sistema clasificatorio, con indudable repercusión salarial, cuyo origen está en la ordenanza del ramo (anexo 1), cuyas definiciones de las categorías de Limpiadoras y Peones son las siguientes: Limpiadoras, "categoría de personal femenino (que) se ocupa del aseo, limpieza de las habitaciones, pasillos, cafeterías y oficinas"; peones "aquellos trabajadores que, sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, limitan sus funciones a la aportación de su esfuerzo físico y a la ejecución de trabajos no especializados".

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Una vez definida la categoría de Peón atendiendo sólo a la falta de conocimientos especializados y a la aportación de esfuerzo físico -que no resulta especialmente tipificado, y que bien puede ser equivalente de "trabajo manual"- la segregación de una determinada serie de trabajadores, tipificada por la mera definición de las tareas que les incumben, y que sustancialmente pueden ser asimiladas a la muy genérica descripción de la categoría de "Peón", en cuanto a sus rasgos caracterizadores, resulta discriminatoria, pues a esta sustancial similitud de los factores de evaluación del trabajo se añaden los datos que, en este contexto, resultan sumamente significativos: La feminización de la categoría segregada (que demuestra incluso el hecho de que sea denominada en femenino) y la asignación a esta última de un nivel retributivo inferior. Ello permite suponer, más allá de toda duda, que no se persigue otro objetivo o resultado que minusvalorar el trabajo prestado en un área de servicios con dominante ocupación femenina, sin que existan razones objetivas que permitan sostener el "desigual valor" respecto de otras categorías en las que la participación femenina es menos acusada. Podría objetarse, como lo hace el Letrado de la Comunidad demandada que la diferencia retributiva pretende ajustarse al mayor esfuerzo físico que corresponde desarrollar en su trabajo a los Peones, pero tampoco esta objeción es determinante. De hecho, cuando se emplean criterios tan genéricos para delimitar el ámbito de la categoría de Peón, y el esfuerzo físico, real o presunto, resulta ser el único factor concreto al que anudar la superior retribución, se demuestra cómo se aprecian exclusivamente "valores correspondientes a los rasgos medios de trabajadores de un solo sexo para determinar en qué medida un trabajo exige un esfuerzo u ocasiona una fatiga o es físicamente penoso" (Sentencia Tribunal de Justicia-C.E. 1 de julio de 1988, cit.), y ello constituye también una violación de la prohibición de discriminación salarial por ruptura del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. No puede ser de otra forma, si se tiene en cuenta que el criterio dominante de valoración -expresamente admitido por la Comunidad demandada- se corresponde única y exclusivamente con un estándar del trabajo varón, que de este modo se transforma en patrón de medida de las modalidades de prestación de servicios más apreciados.

En conclusión, todo lo expuesto integra el supuesto de hecho de una discriminación por razón de sexo, que en este caso es fácil de detectar, por resultar discriminatoria incluso la denominación empleada para designar a una de las categorías ("limpiadoras"), pero que tampoco hubiera desaparecido por el solo hecho de que se hubieran empleado expresiones neutras para denominar a las diversas categorías en un Convenio Colectivo, pues, si tal cosa hubiera sucedido, tan sólo hubiera contribuido a ocultar lo que era una discriminación abierta en la Ordenanza, y que el Convenio Colectivo no ha pretendido en absoluto suprimir. Siendo esto así, no resulta dudoso que la discriminación no tiene su origen en una mera práctica o situación de hecho circunscrita al Hospital Provincial de Madrid, sino en el Convenio Colectivo, cuyo esquema conjunto de categorías y salarios generó la situación que se denuncia."

Además dicha sentencia establece entre sus postulados, principios tan interesantes como: "Para calibrar la legitimidad de la diferencia de trato en materia salarial, no puede tomarse en consideración otro elemento que no sea el trabajo efectivamente prestado, y la concurrencia en él de circunstancias objetivamente acreditadas que no se vinculen directa o indirectamente al sexo de la persona, salvo en los casos excepcionales, que deben ser apreciados de forma restrictiva, en los que el sexo sea un elemento determinante de la aptitud profesional para el desempeño de ciertas tareas. Sólo la efectiva diferencia entre los trabajos prestados, valorados de forma no discriminatoria, permitirá diferenciar a efectos retributivos, como se desprende de la esencial vinculación entre el salario y el trabajo del que aquél resulta ser la contraprestación -STC 31/1984 (RTC 1984\31)-...

... Es cierto que el art. 28 E.T. se limita a disponer que "el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario ... sin discriminación alguna por razón de sexo", de cuya letra podría deducirse una concepción estricta de la prohibición de discriminación en materia salarial sólo en los casos de realización por los trabajadores que se comparan de las mismas tareas. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que por encima de esta norma legal se encuentran tanto el art. 14 C.E. como el art. 35.1 de la misma que no contienen esa restricción de la prohibición de discriminación y son preceptos que además, de acuerdo al art. 10.2 C.E. han de ser interpretados a la luz de los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. La igualdad salarial por razón de sexo en los Tratados Internacionales ha pasado de una formulación inicial del principio estricto de igualdad salarial a identidad de trabajo, a una concepción más amplia del principio de igualdad salarial que actúa cuando se detecta la existencia de trabajos de igual valor...

... En el seno de las Comunidades Europeas, aunque el art. 119 del Tratado se refería a "un mismo trabajo", el mismo ha sido interpretado extensivamente por la jurisprudencia comunitaria y ampliado a través de la Directiva 75/177, cuyo art. 1 define el principio de igualdad y de remuneración como implicando "para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuya un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo".

El principio constitucional de no discriminación en materia salarial abarca así también a todos aquellos supuestos en los que se produzca una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de prestación, en cuya desigual valoración sea el elemento determinante el sexo o factores vinculados al mismo, excluye que la valoración de forma diferente del trabajo realizado tenga lugar por criterios vinculados al sexo de los trabajadores, y en particular a la condición de mujer, por reflejar infravaloraciones sociales o económicas del trabajo femenino..."

2.1 ESTADÍSTICAS

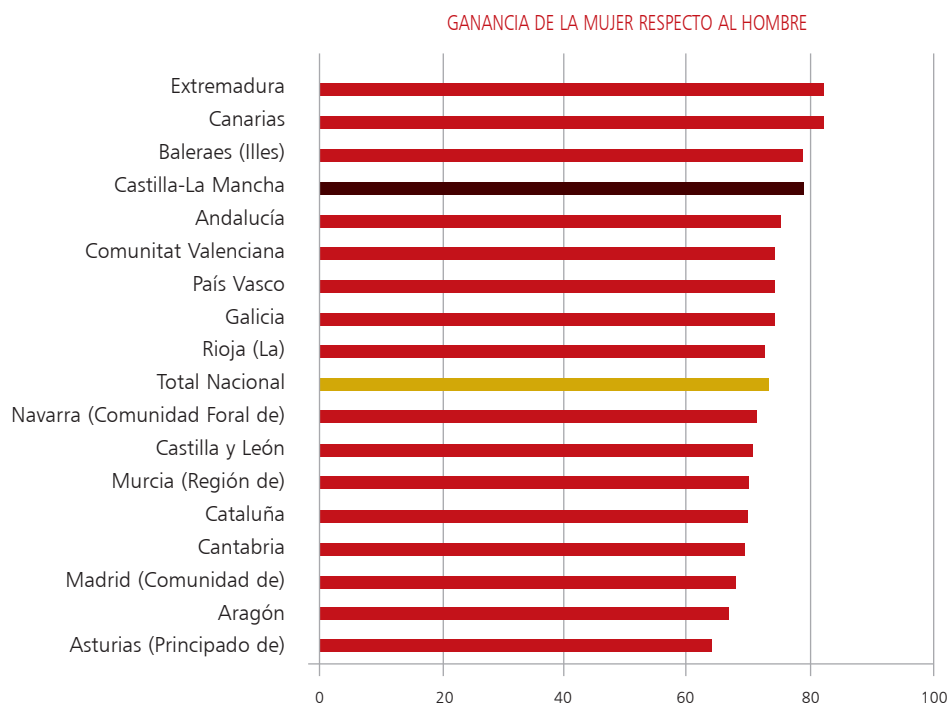
Para el análisis de las diferencias salariales existentes en España, el Instituto Nacional de Estadística cuenta con un estudio denominado "Encuesta de Estructura salarial", la cual se realiza de forma armonizada en toda la UE. Esta encuesta tiene una periodicidad cuatrienal en su elaboración y es una herramienta específica para la evaluación de las diferencias salariales en nuestro país.

Los datos pertenecen al año 2005 (últimos datos disponibles, publicados a finales de 2007) no obstante la composición y las diferencias salariales no han experimentado grandes cambios en su evolución.

El salario bruto anual medio en 2005 en Castilla-La Mancha fue de 18.146,20 euros en el caso de los varones y 14.356,65 euros para las mujeres trabajadoras. Esto supone que el salario promedio anual femenino es el 79% del masculino.

Tomando la ganancia media de la mujer respecto a la ganancia del hombre en las distintas Comunidades Autónomas, y ordenándolas de mayor a menor salario, Castilla-La Mancha se sitúa en cuarta posición, detrás de Extremadura, Canarias e Islas Baleares. En el lado contrario, están las comunidades del Principado de Asturias, Aragón y la Comunidad de Madrid, donde la mujer tiene una ganancia de entre el 64% y 67% respecto al hombre.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación



Tomando los datos del salario percibido por actividad con referencia a la clasificación CNAE-93, el análisis de las diferencias salariales, entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha para las distintas actividades económicas, muestran como en todas ellas los salarios femeninos son inferiores.

informes y estudios

CASTILLA-LA MANCHA

AÑO 2005	MUJERES	HOMBRES	AMBOS SEXOS	%GANANCIA MUJER RESPECTO AL HOMBRE*
INDUSTRIA	17.541,56	18.918,10	12.915,27	68,3%
CONSTRUCCIÓN	16.841,76	16.786,98	-	-
SERVICIOS	18.822,01	18.730,85	14.736,38	78,7%
TOTAL	16.900,17	18.146,20	14.356,65	79,1%
TOTAL NACIONAL				
INDUSTRIA	21.998,4	23.913,66	16.675,05	69,7%
CONSTRUCCIÓN	17.568,66	17.765,14	15.484,32	87,2%
SERVICIOS	18.071,07	21.387,29	15.111,28	70,6%
TOTAL	18.676,92	21.093,92	15.294,83	72,5%

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, datos publicados a finales del año 2007 (INE)

* Porcentaje de la ganancia de la mujer respecto a la ganancia del hombre

GANANCIA MEDIA ANUAL POR ACTIVIDAD ECONÓMICA (PORCENTAJE)

AÑO 2005	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
CASTILLA-LA MANCHA			
Industria	100%	107,8%	73,6%
Construcción	100%	99,7%	-
Servicios	100%	99,5%	78,3%
Total	100%	107,4%	84,9%
TOTAL NACIONAL			
Industria	100%	108,7%	75,8%
Construcción	100%	101,1%	88,1%
Servicios	100%	118,4%	83,6%
Total	100%	112,9%	81,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, datos publicados a finales del año 2007 (INE)

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

El salario bruto anual percibido en la región es inferior en todos los sectores al registrado a nivel nacional, oscilando dicha diferencia entre 6.002,83 y 3.789,55 euros al año.

La última columna representa la ganancia de la mujer respecto a la ganancia del hombre dentro del mismo sector, mostrando en todos los casos que la ganancia de la mujer, es del 68,3% como mínimo y 78,7% como máximo.

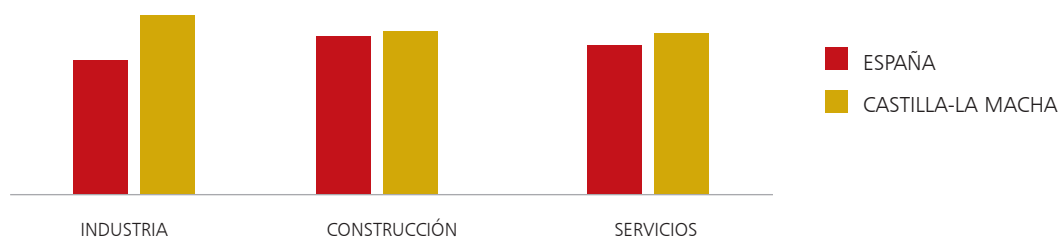
SALARIO BRUTO ANUAL EN CASTILLA-LA MACHA Y ESPAÑA. HOMBRES



En relación a la ganancia recibida por los hombres a nivel regional y nacional, la mayor diferencia se da en el sector industrial.

357

SALARIO BRUTO ANUAL EN CASTILLA-LA MACHA Y ESPAÑA. MUJERES



Para el sexo femenino ocurre igual que en el caso anterior, siendo el sector industrial en el que mayor diferencia existe, y el sector servicios el de menor diferencial. No hemos considerado el sector de la construcción ya que no hay datos a nivel regional.

informes y estudios

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE CONTRATO. (EUROS)

AÑO 2005	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	%GANANCIA MUJER RESPECTO AL HOMBRE*
CASTILLA-LA MANCHA				
Indefinido	19.895,08	21.280,54	17.049,94	80,1%
Duración determinada	12.211,23	13.214,09	10.183,15	77,1%
Total	16.900,17	18.146,20	14.356,65	79,1%
TOTAL NACIONAL				
Indefinido	21.501,13	24.773,82	17.043,85	68,8%
Duración determinada	14.124,31	15.333,82	12.355,97	80,6%
Total	18.676,92	21.093,92	15.294,83	72,5%

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, datos publicados a finales del año 2007 (INE)

358

Según el tipo de contrato, el salario bruto anual de las mujeres vuelve a ser inferior, aunque de forma más acusada en el caso de la contratación de duración determinada, donde la diferencia es del 22,9% menos, es decir 3.030,94 euros al año.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR ACTIVIDAD ECONÓMICA (PORCENTAJE)

AÑO 2005	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
CASTILLA-LA MANCHA			
Indefinido	100%	106,9%	85,7%
Duración determinada	100%	108,2%	83,4%
Total	100%	107,4%	84,9%
TOTAL NACIONAL			
Indefinido	100%	115,2%	79,3%
Duración determinada	100%	108,6%	87,5%
Total	100%	112,9%	81,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Tomando el salario bruto para ambos sexos como el 100%, vemos como los hombres sobrepasan este en varios puntos, y por el contrario las mujeres no alcanzan ni el 85% en la contratación de duración determinada.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR GRUPOS DE EDADES. (EUROS)
CASTILLA-LA MANCHA

AÑO 2005	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	%GANANCIA MUJER RESPECTO AL HOMBRE*
Menores de 25 años	12.130,74	13.042,02	10.909,74*	83,7
De 25 a 34 años	16.083,24	16.857,82	14.749,10	87,5
De 35 a 44 años	17.998,56	19.062,17	15.690,27	82,3
De 45 a 54 años	20.616,68	22.111,60	15.783,53*	71,4
55 y más años	20.598,35*	21.097,27*	-	-
Todas las edades	16.900,17	18.146,20	14.356,65	79,1

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, datos publicados a finales del año 2007 (INE)

*El número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR GRUPOS DE EDADES. (PORCENTAJE)
CASTILLA-LA MANCHA

AÑO 2005	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Menores de 25 años	100%	107,5%	89,9%
De 25 a 34 años	100%	104,8%	91,7%
De 35 a 44 años	100%	105,9%	87,2%
De 45 a 54 años	100%	107,3%	76,6%
55 y más años	100%	102,4%	-
Todas las edades	100%	107,4%	84,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Existe una relación positiva entre la edad de los trabajadores y el nivel salarial, ya que es superior según va aumentando la edad del trabajador, salvo en el caso de 55 y más años que no se cumple. La ganancia media de las mujeres es inferior a la de los hombres en todos los grupos de edad.

informes y estudios

Así un trabajador menor de 25 años tiene un salario de 13.042,02 euros si es varón, y en torno al 16% menos si es mujer; de 25 a 34 años 16.857,82 euros, 12,5% menos en el caso de una mujer; un hombre de 35 a 44 años percibiría 19.062,17 euros, y un 17% menos una mujer, y por último una mujer de 45 a 54 años recibiría un 28,6% menos que un hombre, que tiene un salario bruto de 22.111,60 euros. Estos salarios son inferiores en todos los casos a la media registrada a nivel nacional.

El grupo de edad de 45 a 54 años es el que registra la mayor diferencia, ya que la mujeres con esta edad tienen un salario bruto que representa el 76,6% del salario considerado para ambos sexos, frente al 107,3% que percibirían los hombres.

El estudio comparativo de los salarios y la ocupación, entre hombres y mujeres, tal y como ocurriera en el análisis por ramas de actividad, permite concluir que en todas las ocupaciones, las mujeres poseen un salario inferior al de los hombres.

Se han agrupado las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas al utilizar grandes grupos de ocupación, por ello se han agregado de la forma siguiente:

- Alta:
 1. Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de menos de 10 o más asalariados.
 2. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.
 3. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.
- Media:
 4. Técnicos y profesionales de apoyo
 5. Empleados de tipo administrativo
 6. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales
 7. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
 8. Dependientes de comercio y asimilados
 9. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.
 10. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria.
 11. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados.
 12. Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados.
- Baja:
 13. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores
 14. Conductores y operadores de maquinaria móvil
 15. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
 16. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

GANANCIA MEDIA ANUAL POR GRUPOS DE EDADES. (EUROS)
CASTILLA-LA MANCHA. AÑO 2005

OCUPACIONES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	%GANANCIA MUJER RESPECTO AL HOMBRE*
ALTA	27.223,44	30.251,07	23.057,40	76,2%
MEDIA	15.372,70	16.959,89	12.562,12	74,1%
BAJA	13.842,92	14.903,95	10.401,85	69,8%
Total	16.900,17	18.146,20	14.356,65	79,1%

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, datos publicados a finales del año 2007 (INE)

La ocupación alta registra una ganancia de 27.223,44 euros para ambos sexos, 30.251,07 euros en los hombres y 23.057,40 en las mujeres, que representa el 76,2% del total percibido por los varones.

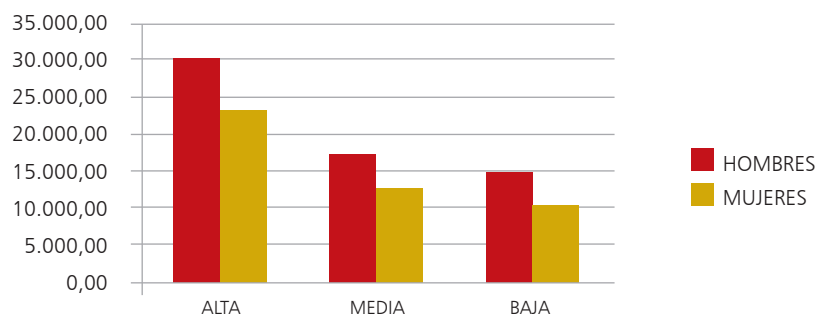
El grupo de ocupación media tiene un salario inferior al anterior, 15.372,70 euros en ambos sexos, 16.959,89 euros en el caso de los hombres y 12.562,12 euros en las mujeres, es decir el 74,1% del salario bruto de los hombres.

Por último la ocupación baja tiene un salario medio de 13.842,92 euros para ambos sexos, 14.903,95 euros en hombres y 10.401,85 euros en las mujeres.

En conclusión, la ganancia es mayor cuanto mayor es la cualificación, aunque la diferencia salarial entre sexos es mayor cuanto menor es la cualificación requerida en la ocupación.

361

GANANCIA MEDIA POR TIPO DE OCUPACIÓN



informes y estudios

En el gráfico anterior podemos observar la diferencia en la región de la ganancia media según la ocupación. La diferencia más clara se da en las ocupaciones denominadas altas, que incluyen las profesiones asociadas a titulaciones de primer, segundo y tercer ciclo universitario y dirección de Administraciones Públicas y empresas.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR GRUPOS DE EDADES. (EUROS)
TOTAL NACIONAL. AÑO 2005

OCUPACIONES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	%GANANCIA MUJER RESPECTO AL HOMBRE*
ALTA	29.317,70	33.974,76	23.450,00	69,0%
MEDIA	15.967,62	18.315,03	13.228,90	72,2%
BAJA	14.996,01	16.580,44	11.501,47	69,4%
Total	18.676,92	21.093,92	15.294,83	72,5

Fuente: Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, datos publicados a finales del año 2007 (INE)

La ganancia media a nivel nacional es superior a la ganancia media en Castilla-La Mancha, para todos los tipos de ocupaciones. No obstante, el porcentaje de la ganancia media percibida por las mujeres es inferior a nivel nacional, o lo que es lo mismo la diferencia salarial entre sexos empeora.

362

3. ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Las víctimas de acoso sexual en el trabajo, pueden ser potencialmente tanto hombres como mujeres, sin embargo es un problema que afecta especialmente a las mujeres por ser éstas las que lo sufren mayoritariamente.

El acoso sexual en el ámbito laboral es un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo. Aparte de las consecuencias negativas del propio acoso (bajas por enfermedad, ansiedad, estrés...), sufren un perjuicio en sus perspectivas laborales ya que muchas se ven obligadas a abandonar sus trabajos para buscar otro.

¿Qué se entiende por acoso sexual?

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres titula su artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

"Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por sexo"

Como resumen y para tener una visión mas clara, recogeremos lo declarado en la STC 224/1999 de 13-12-1999, donde se recoge:

", pues, para que exista un acoso sexual ambientalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas."

Por tanto, como resumen:

Se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual, y que puede consistir en la más variada diversidad de comportamientos y formas.

- No es deseado por la persona a la que va dirigido
- Incide negativamente en la situación laboral de la misma

Puede darse tanto entre compañeros (acoso ambiental) sin que medie relación de superioridad jerárquica, como en los casos en los que medie relación de superioridad jerárquica, como en los casos en los que media superioridad jerárquica (chantaje sexual)

III. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

1. LEY PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras viene a modificar la Ley 31/1995.

En su Exposición de Motivos recoge: "La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia...

...introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia."

En el capítulo I, se introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo referente a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia, acercándolo a la realidad social.

Se establece permisos retribuidos por accidente y hospitalización y además se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia, como el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de un familiar por razones de edad, accidente o enfermedad.

Destacaremos que sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto hasta un máximo de diez semanas bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

También se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. La duración del permiso no depende de la edad de los menores que generen este derecho, si no que tienen que ser menores de seis años.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Se recoge el derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Se establece expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas entre otras por maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.

El capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de Procedimiento Laboral, en el cual en caso de discrepancia de estos derechos, su resolución será mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El capítulo III modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, estableciendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El capítulo IV introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el cual se prevé prestación por riesgo durante el embarazo.

El capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Los Capítulos VI, VII y VIII introducen modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública.

2. LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Como se establece en su Exposición de Motivos "El Estatuto Básico es un paso importante y necesario en un proceso de reforma, previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria...

...El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías...

informes y estudios

... La negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal laboral, en los términos que contempla el presente Estatuto, habrá de contribuir finalmente a concretar las condiciones de empleo de todo el personal al servicio de la Administración, como ya sucede en la actualidad.

Se empieza por un conjunto de principios generales exigibles a quienes son empleados públicos. A continuación se incluye un listado de derechos básicos y comunes de los empleados públicos, diferenciando eso sí el más específico derecho de los funcionarios de carrera a la inamovilidad en su condición, que no debe contemplarse como un privilegio corporativo sino como la garantía más importante de su imparcialidad. El Estatuto actualiza ese catálogo de derechos, distinguiendo entre los de carácter individual y los derechos colectivos, e incorporando a los más tradicionales otros de reciente reconocimiento, como los relativos a la objetividad y transparencia de los sistemas de evaluación, al respeto de su intimidad personal, especialmente frente al acoso sexual o moral, y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral...

...En materia de acceso al empleo público ha sido preocupación esencial garantizar en la mayor medida posible la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia de los procesos selectivos y su agilidad, sin que esto último menoscabe la objetividad de la selección... En particular se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden y de ahí, que, como es regla en otros ordenamientos, se establezcan determinados límites a su composición. A ello se añade el criterio favorable a la paridad de género, en coherencia con la mayor preocupación actual de nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres..."

En relación a este último párrafo, no debemos olvidar la Disposición Adicional Octava, del presente Estatuto la cual se refiere a los Planes de igualdad.

366

- "1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo."

Y sobre la conciliación de la vida familiar, laboral y personal haremos un resumen del Capítulo V. "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones":

Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Permiso por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Permiso por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Permiso por asuntos particulares, seis días.

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida...

... El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

3. PLAN REGIONAL PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL 2007-2010. CASTILLA-LA MANCHA

El Gobierno regional de Castilla-La Mancha, los agentes sociales y los municipios de la región concluyen en la necesidad de contribuir con su esfuerzo común para hacer frente a la realidad de un nuevo reto social, la necesidad de poner en marcha una acción decidida para ayudar a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Como se establece en este Plan regional:

"Una verdadera conciliación del empleo, las responsabilidades familiares y la vida personal exige que se produzcan y consoliden cambios, en buena medida ya iniciados, en torno a:

- Racionalización de horarios.
- Nuevos modelos pactados de organización del tiempo de trabajo.
- Disponibilidad suficiente de servicios y recursos para la conciliación.
- Un reparto equitativo de las tareas domésticas entre hombres y mujeres en el seno familiar.

Por ello, una intervención pública por la conciliación debe poner estos aspectos como objetivos, pero no puede renunciar a poner en marcha, con carácter previo, acciones de carácter temporal que sirvan para:

- Impulsar debates y cambios culturales en empresas y familias.
- Ayudar directamente a las familias y a las empresas para asumir los cambios que necesariamente adoptarán."

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

El punto 4 del mencionado Plan, recoge los objetivos genéricos de las medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal, los cuales deben ser:

- Conciliar el derecho al empleo, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con las responsabilidades familiares.
- Fomentar el empleo de la mujer.
- Favorecer la creación y consolidación de nuevos empleos y nuevas empresas en el área de cuidado a menores y personas dependientes y, en general, servicios relativos a la conciliación.
- Facilitar a las empresas de Castilla-La Mancha, en especial a las pymes, el establecimiento voluntario de estrategias flexibles en la organización del trabajo, que favorezcan la conciliación de responsabilidades familiares y laborales.
- Aumentar la competitividad de las empresas de Castilla-La Mancha, en especial las pymes, en una economía basada cada vez más en el valor del capital humano, el conocimiento y la innovación.
- Promover cambios de percepción en la sociedad sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres."

Por todo ello, el Plan regional establece a lo largo del texto:

Ayudas a las empresas para la puesta en marcha de programas de conciliación

Ayudas para realización de contratos de sustitución

Ayudas para trabajadoras autónomas no empleadoras

Incentivos para el ascenso o promoción profesional de trabajadoras con responsabilidades familiares

Ayudas para la creación de empleos, empresas o de servicios especializados dentro de las empresas, para la prestación de servicios relacionados con la conciliación

Promoción de la elaboración de planes de conciliación en las empresas de castilla-la mancha

Ayudas económicas para la elaboración o implementación de planes de conciliación

Ayudas económicas para trabajadores

Ayudas a las familias destinadas a cubrir los gastos originados por el cuidado de menores o personas dependientes

Ayudas para los trabajadores que soliciten reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores o personas dependientes.

Ayudas a trabajadoras desempleadas para sufragar los gastos originados por el cuidado de menores o personas dependientes

Ayudas para ausencias justificadas y extraordinarias del trabajo

Acciones en materia de formación, información y sensibilización para promover un cambio cultural

Acciones formativas

Elaboración y divulgación de una "guía de buenas prácticas" formalización de convenios de colaboración

Campañas de comunicación

Creación de una página web denominada "empresas por la conciliación en castilla-la mancha"

Creación de la etiqueta "empresa por la igualdad"

Creación del premio "empresa del año por la igualdad y la Conciliación"

4. LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como se establece en su Exposición de Motivos "...Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aun subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo...

...La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad...

...Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia."

Mención aparte daremos al Título IV , el cual se ocupa del derecho a la igualdad de oportunidades en el trabajo, lo cual es objeto de estudio.

Pues bien, como se recoge en la Exposición de Motivos de la mencionada Ley "El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como colectivo prioritario de las políticas activas de empleo...

...La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo". El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de

la presente Ley. "Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija discapacitados, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente el padre o la madre.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social".

Y en los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

"En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad".

Las modificaciones en materia laboral conlleva la introducción de algunas novedades en materia de Seguridad Social. Entre ellas deben destacarse especialmente la prestación económica por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente. Prestación no contributiva por maternidad para las trabajadoras que no hayan cotizado el periodo mínimo, igual al 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) y con una duración de 42 días naturales. Y por último para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente, se les reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 sólo hijo/a y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.

5. ESTADÍSTICAS

Son muy pocos los datos estadísticos existentes sobre la conciliación laboral y familiar. En este caso incluimos datos sobre los ocupados en la región con hijos o el uso del tiempo.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

PERSONAS OCUPADAS ENTRE 16 Y 64 AÑOS CON AL MENOS UN HIJO,
SEGÚN TIPO PRINCIPAL DE SERVICIO DE CUIDADO A LOS NIÑOS QUE UTILICE PARA ATENDERLOS.
CASTILLA-LA MANCHA. AÑO 2005

NIÑOS ATENDIDOS POR	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	EL CÓNYUGE	FAMILIARES	NO UTILIZA ASISTENCIA	NO SABE
Ambos sexos	17,68%	40,06%	13,74%	27,86%	0,66%
Hombres	14,05%	56,51%	8,58%	20,38%	0,48%
Mujeres	24,67%	8,29%	23,71%	42,31%	1,01%

Fuente: INE

Si consideramos el servicio utilizado por los ocupados para cuidar a los niños, observamos que en el 56,51% de los hombres, es su cónyuge el que se ocupa del cuidado de los hijos. Mientras que en el caso contrario, solo un 8,29% de las mujeres ocupadas son sus cónyuges los que se encargan de ello.

PERSONAS OCUPADAS ENTRE 16 Y 64 AÑOS SEGÚN PUEDAN HACERSE
O NO CARGO REGULARMENTE DE LA ATENCIÓN DE PERSONAS DEPENDIENTES
CASTILLA-LA MANCHA. AÑO 2005

	SI	NO
Ambos sexos	10,88%	89,12%
Hombres	0,07%	92,51%
Mujeres	14,46%	85,54%

Fuente: INE

Del total de ocupados en la región, el 89,12% no puede hacerse cargo regularmente de la atención de personas dependientes. Por sexos, el porcentaje de hombres que no pueden hacerse cargo es superior al registrado en las mujeres, distando entre ambos 7 puntos porcentuales.

informes y estudios

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL TRANCURSO DEL DÍA Y DURACIÓN MEDIA DIARIA DEDICADA A LA ACTIVIDAD.
CASTILLA-LA MANCHA. AÑO 2002-2003

ACTIVIDADES PRINCIPALES	VARONES		MUJERES	
	% DE PERSONAS	DURACIÓN MEDIA DIARIA	% DE PERSONAS	DURACIÓN MEDIA DIARIA
0 Cuidados personales	100,0	11:22	100,0	11:22
1 Trabajo	46,4	8:15	21,2	7:04
2 Estudios	12,9	5:06	15,9	4:52
3 Hogar y familia	63,5	2:14	93,4	5:06
4 Trabajo voluntario y reuniones	11,7	1:30	20,4	1:36
5 Vida social y diversión	71,7	2:33	73,0	2:10
6 Deportes y actividades al aire libre	40,5	1:49	35,1	1:27
7 Aficiones y juegos	22,6	1:56	11,3	1:35
8 Medios de comunicación	86,5	2:52	84,8	2:29
9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado	89,1	1:13	81,2	1:06

Fuente: Encuesta empleo del tiempo 2002-2003, Instituto Nacional de Estadística

374

Utilizando datos de la Encuesta de empleo del tiempo, el tiempo dedicado a hogar y familia varía en función del sexo. Los hombres dedican al hogar y a la familia dos horas y catorce minutos de media, mientras que las mujeres dedican más del doble, cinco horas y seis minutos.

El tiempo dedicado al trabajo es de ocho horas y quince minutos en los hombres, y de siete horas y cuatro minutos en las mujeres.

Podemos concluir que la mujer en el mercado laboral de Castilla-La Mancha dedica más tiempo al hogar y a la familia, sacrificando con ello horas de trabajo y por tanto disminuyendo su vida laboral, lo que se refleja en las estadísticas de actividad y de ocupación.

Respecto al resto de comunidades, los mayores porcentajes de personas ocupadas ente 16 y 64 años y con al menos un hijo que confían al cuidado de sus niños a su cónyuge se da en las comunidades de Cantabria (42,9%), Andalucía (40,9%), Extremadura (40,7%) y Castilla-La Mancha (40%).

Por sexo, cabe destacar que más del 56% de los varones de Extremadura, Castilla-La Mancha y Andalucía confían el cuidado de sus hijos a sus esposas.

En cuanto a la organización de la vida laboral, el 28,6% de los ocupados castellano-manchegos y el 27,8% de los trabajadores canarios no pueden modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral por labores familiares.

IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA¹

En primer lugar y como recoge La Directiva 2006/54/CE, de 5 de Julio. Igualdad hombre-mujer. Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) " debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales".

El artículo 45 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras."

Así vemos como el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 suscrito por los órganos de dirección de CEOE-CEPYME,, UGT y CCOO, entre sus postulados recoge "...consideramos que a través de la negociación colectiva y el diálogo social, podemos realizar una importante contribución para modificar el actual escenario y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres.

La negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen obstáculos para tal equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales"

¹. Convenios publicados hasta abril 2008

informes y estudios

El pasado 6 de febrero del presente año se firmó el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (Anc-2007), suscrito por los órganos de dirección de CEOE-CEPYME,, UGT y CCOO.

El Acuerdo vuelve a recoger los criterios generales establecidos en los anteriores ANC, para el tratamiento en la negociación colectiva sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los cuales son:

La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Estos criterios mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en la ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

No debemos olvidarnos que dicha ley en su Exposición de Motivos, recoge literalmente "La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido".

Teniendo en cuenta todo esto, la negociación en Castilla la Mancha a nivel provincial sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres y sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una materia en la cual hay que seguir avanzando.

En materia de Igualdad de oportunidades los convenios colectivos recogen cláusulas generales de compromiso sobre la importancia de la no discriminación por razón de sexo en el trabajo y de la Igualdad de oportunidades en el trabajo.

Así encontramos cláusulas como:

"Para trabajos con las mismas funciones laborales, las mujeres tendrán idéntica categoría profesional e idéntica retribución económica que los hombres. Asimismo, las mujeres accederán en igualdad de condiciones que los hombres a cualquier puesto de trabajo, cumpliendo los requisitos necesarios, y por lo tanto, percibiendo los mismos salarios y el resto de condiciones que lleve aparejado" (por ejemplo C.Col de Tintorerías de la provincia de Ciudad Real).

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

"Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto." (Convenio colectivo del Campo de Guadalajara, Convenio colectivo de Operadores Logísticos de Guadalajara, convenio colectivo de Transportes de Guadalajara, convenio colectivo de la Siderometalúrgica de Toledo)

"El Comité o Delegados/as velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo"(C.Col Comercio de Alimentación de Toledo, C.Col de Aguas de Toledo).

O el convenio colectivo de la Siderometalúrgica de Guadalajara, el cual establece "Los firmantes del presente Convenio de Actividades Siderometalúrgicas entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

- Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:
- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales."

También son varios los convenios que establecen en su articulado la constitución de comisiones para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo.

"Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo". (por ejemplo C.Col de la Siderometalúrgica de Ciudad Real, C.Col de la Siderometalúrgica de Cuenca, convenio colectivo de la Siderometalúrgica de Guadalajara).

informes y estudios

Convenio colectivo del Campo de Guadalajara "COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN: en el mes siguiente a la publicación de este Convenio en el B.O.P., se creará la Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la parte social. Dicha comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical en la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo, la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora, tenga en el seno de la empresa, las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. - Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
- Para garantizar el principio de no discriminación la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Elaborar una guía de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector."

Aparte, encontramos algunas cláusulas de acción positiva como en el convenio colectivo de Hostelería de Guadalajara o en el convenio colectivo de Agua de Toledo " Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate".(C.Col)

Como resumen diremos que aunque los convenios recogen la importancia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son cláusulas declarativas de compromiso, pero apenas se les dota de contenido alguno para su real y efectiva aplicación.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, al igual que en Igualdad de oportunidades, también es una materia en la cual hay que seguir avanzando en la negociación colectiva.

Los convenios colectivos castellanos manchegos en esta materia, generalmente recogen parte de la normativa vigente, aunque encontramos convenios que mejoran dicha normativa al establecer cláusulas como:

" Excedencia especial por maternidad. El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean discapacitados físicos o psíquicos ... La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma..." (por ejemplo C.Col de Ayudas a Domicilio de Ciudad Real).

"Los trabajadores que tengan a su cargo la educación de hijos con edad inferior a cuatro años, prestarán servicio en turnos de trabajo adaptado al horario de guardería y no trabajarán los días festivos abonables" (por ejemplo C.Col de Hostelería de Toledo).

También vemos como son varios los convenios que establecen permiso retribuido para acompañar a un hijo menor a asistencia médica por el tiempo necesario por ejemplo C.Col de Comercio de Cuenca, convenio de Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete, convenio colectivo de la Siderometalúrgica de Albacete, o, permiso por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica con familiares hasta el primer grado de consanguinidad que no puedan acudir solos y estén impedidos físicamente para ello como consecuencia de enfermedad grave y/o crónica, por ejemplo convenio de Vinícolas de Ciudad Real. O cláusulas donde se amplía el número de días por nacimientos de hijos, por ejemplo C.Col de Cuchillería y Afines de Albacete; por fallecimiento y enfermedad de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por ejemplo C.Col de Hostelería de Cuenca; por matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos ,por ejemplo C.Col del Metal de Guadalajara, o el convenio de Transportes de Cuenca que establece "Todo trabajador afectado por este convenio podrá solicitar a la empresa un año de excedencia en su empresa con derecho a la reserva de su puesto de trabajo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que disfrutaba en el momento de solicitarla"

Además se recogen cláusulas sobre:

Reincorporación a su mismo puesto de trabajo por los tres años de excedencia por cuidado de hijo.(por ejemplo C.Col Agropecuaria de Cuenca, convenio del Campo de Toledo)

Derecho a la acumulación de la hora de lactancia, en jornadas completas por voluntad del trabajador (por ejemplo convenio colectivo de la Construcción de Albacete, convenio colectivo de Vinícolas de Ciudad Real, convenio colectivo del Campo de Cuenca)

Por último, en materia de acoso sexual, la mayoría de los convenios de nuestra región lo recogen en el capítulo de régimen disciplinario como falta muy grave. Apenas encontramos convenios que establezcan que se entiende por acoso sexual y medidas a seguir como por ejemplo el convenio de Agropecuaria de la provincia de Albacete el cual establece "El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la Comisión Paritaria de este convenio. Tanto los

representantes sindicales como la Comisión Paritaria asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos.

En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida."

O, el convenio del Campo de Cuenca "Todas las personas tienen derecho a la igualdad, al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a su integridad física, psíquica y moral. Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.

Las empresas y la representación legal de los trabajadores (RLT), se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito. En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas, desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante."

A modo de resumen, diremos que aunque encontramos en la negociación colectiva cláusulas declarativas generales sobre la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por razón de sexo:

No se asegura la implantación de planes y medidas de igualdad en los convenios.

No se establece la obligación de realizar previamente un diagnóstico de la situación, y mecanismos de seguimiento y control periódico de aplicación.

No se incorpora planes de igualdad con los contenidos mínimos que introduce la ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal familiar y laboral (parte de la Ley o y la formación específica en materia de igualdad de trabajadores.

Y en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, no son muchos los convenios que recogen mejoras al respecto como anteriormente hemos mencionado, recogiendo la mayoría parte de la normativa vigente.

V. AYUDAS LABORALES EN CASTILLA LA MANCHA²

Orden de 15-04-2008, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras autónomas, y se aprueba la convocatoria para 2008. (DOCM nº 84, de 23.04.08)

². Publicadas hasta el mes de abril 2008

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Orden de 15-04-2008, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones a trabajadores y trabajadoras autónomos en supuestos de cese de actividad, y se efectúa la convocatoria para 2008. (DOCM nº 84, de 23.04.08)

Orden de 11-04-2008, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones del programa aval-autoempleo destinado a mujeres, y se efectúa su convocatoria para 2008. (DOCM nº 81, de 18.04.08)

Decreto 31/2008, de 19-02-2008, por el que se regulan las subvenciones para promover la afiliación a la seguridad social de cónyuges y descendientes de los titulares de explotaciones agrarias, especialmente de mujeres. (DOCM nº 41, de 22.02.08)

Resolución de 26-12-2007, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan ayudas a mujeres de Castilla-La Mancha para la obtención del permiso de conducción para vehículos de las categorías B, C, D y E para el año 2008. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 27/12/07)

Resolución de 10-12-2007, del Sepecam, de la Dirección General de Empleo, por la que se convocan subvenciones para la contratación de mujeres titulares del cheque-empleo en los ejercicios 2007/2008, con arreglo a la Orden de 09-11-2006, de la Consejería de Trabajo y Empleo (DOCM 05-12-2006). (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 27/12/07) .

Resolución de 03-12-2007, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan subvenciones a personas físicas y jurídicas públicas y privadas, que desarrollen acciones positivas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades así como la no discriminación entre hombres y mujeres y subvenciones a Entidades Locales de Castilla-La Mancha para la creación de Consejos de la Mujer y la realización de proyectos, programas o actividades que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el año 2008. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 27/12/07)

Resolución de 28-11-2007, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan subvenciones a Ayuntamientos y Mancomunidades para la prestación del servicio kanguras para el año 2008. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 27/12/07)

Resolución de 28-11-2007, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan para el año 2008 ayudas sociales dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 27/12/07)

Resolución de 10-12-2007, de la Vicepresidencia Primera, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas a mujeres de Castilla-La Mancha por la obtención del permiso de conducción para vehículos de las categorías B, C, D y E. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 26/12/07)

Orden de 04-12-2007, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones a trabajadores, dirigidas a compensar la pérdida de ingresos derivada de la reducción de jornada laboral, el disfrute de excedencias o la suspensión de contratos laborales, para conciliar su vida laboral, familiar y personal, y se aprueba la Convocatoria Pública para el año 2008. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 14/12/07)

Orden de 04-12-2007, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones públicas a trabajadores por cuenta ajena, que cubran los gastos derivados de los servicios para

la atención de hijos, menores acogidos o tutelados, y se aprueba la Convocatoria Pública para el año 2008. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 14/12/07)

Orden de 22-05-2007, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones para la elaboración, desarrollo de planes de conciliación y suscripción de contratos para la sustitución de trabajadores o trabajadoras que hagan uso de sus derechos para conciliar la vida laboral, familiar y personal, y se aprueba la convocatoria pública para el año 2007. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 01/06/2007)

Orden de 21-05-2007, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se modifica la Orden de 30-06-2006, por la que regulan las ayudas para el fomento de proyectos de autoempleo promovidos por mujeres. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 30/05/2007)

Orden de 02-05-2007, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras autónomas, y se aprueba la convocatoria para 2007. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 21/05/2007)

Resolución de 14-03-2007, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se convocan ayudas del programa aval-autoempleo destinado a mujeres, para 2007. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 21/03/2007)

Orden de 09-02-2007, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones públicas a trabajadores por cuenta ajena que cubran los gastos derivados de los servicios para la atención de hijos, menores acogidos o tutelados, y se aprueba la Convocatoria Pública para el año 2007. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 14/02/2007)

Orden de 09-02-2007, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones a trabajadores asalariados dirigidas a compensar la pérdida de ingresos derivada de la reducción de jornada laboral, el disfrute de excedencias o la suspensión de contratos laborales, para conciliar su vida laboral, familiar y personal, y se aprueba la Convocatoria Pública para el año 2007. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 14/02/2007)

Resolución de 13-12-2006, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan ayudas a mujeres de Castilla-La Mancha para la obtención del permiso de conducción para vehículos de las categorías B, C, D y E para el año 2007. (DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 22/12/2006)

VI. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA

Son muchísimas las sentencias que podríamos recoger sobre género, por lo cual plasmaremos claros ejemplos sobre los puntos desarrollados en el estudio.

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia 250/2007 de 17 Dic. 2007, rec. 2253/2003

ACOSO SEXUAL: "...la Sala apreció la incompetencia del orden social de la jurisdicción para conocer de la acción dirigida contra el Sr. M. (sujeto activo del acoso sexual), por ser una cuestión litigiosa que se suscitaba entre dos trabajadores. De este modo, calificando la actuación del demandado como "personal y ajena a la relación laboral", negó a la recurrente un pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión, revocando la Sentencia del Juzgado que había declarado la realidad del comportamiento discriminatorio y había ordenado tanto su cese como la indemnización de los daños causados.

Aplicando al caso el canon de control anteriormente expuesto, no puede estimarse que la decisión judicial de la Sala resulte razonable, pues supone una interpretación indebidamente restrictiva de los arts. 2 y 181 LPL, que priva a la recurrente de la adecuada tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales si éstos resultan lesionados en el ámbito laboral. Ciertamente, a la vista del relato fáctico, no es razonable desvincular la acción ejercitada del orden social sobre la base de que el comportamiento acosador del trabajador demandado era "una actuación personal y ajena a la relación laboral". Tal aseveración no encuentra sustento en el relato fáctico, ya que resultó acreditado que el demandado era supervisor del restaurante del buque en el que la recurrente trabajaba como camarera e inmediato superior jerárquico suyo, y que el acoso sexual, cuya realidad quedó probada en la instancia, se produjo en conexión directa con la relación laboral, al llevarse a cabo, en primer lugar, con ocasión de la prestación del trabajo de la actora y del ejercicio por el demandado de las funciones inherentes a su cargo y, en segundo lugar, en el centro de trabajo donde uno y otro coincidían en la realización de sus respectivos cometidos. Estando acreditado, además, que el demandado había utilizado su superior posición laboral como chantaje sexual, en tanto en cuanto condicionó la permanencia de la recurrente en su puesto de trabajo o las posibilidades de progreso laboral a la aceptación de sus requerimientos sexuales. En definitiva, no cabe duda de que la recurrente planteó una controversia atribuible a la jurisdicción social y que, al no haberlo apreciado así, la Sala realizó una interpretación del orden material de competencias entre los distintos órdenes jurisdiccionales desconociendo el derecho de la actora a la utilización del cauce procesal predeterminado por la ley para recabar la tutela de los derechos fundamentales que se le habían quebrantado en el ámbito de su relación laboral...

...la Sala de lo Social decidió la absolución de las empresas codemandadas al considerar que desconocieron la existencia del acoso sexual de la trabajadora, ya que la recurrente nunca denunció los hechos ante el capitán del barco ni ante ninguna de las empresas demandadas...

...deduce la Sala, sin más, que cuando el hecho probado segundo daba por probado que las agresiones sexuales y requerimientos "eran conocidos en el barco", significaba que eran conocidos sólo entre los compañeros de trabajo de los propios afectados...

...Por otro lado, constando como hecho probado que las agresiones sexuales y requerimientos "eran conocidas en el barco", no resulta razonable deducir que tal conocimiento se constrictó a los trabajadores del buque y que no alcanzó a ningún responsable empresarial. Ciertamente la deducción que realizó la Sala al respecto sin argumentación de ningún tipo, no encuentra apoyo en el relato fáctico y resulta ilógica, teniendo en cuenta la duración del acoso sexual, su publicidad por parte de su autor, y las peculiaridades del centro de trabajo, en el que, como señala el Fiscal, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores son más intensas, al compartir, no sólo las horas de trabajo, sino el resto de la jornada dada la coincidencia entre lugar de trabajo y de residencia. En definitiva, la

apreciación de la Sala también en este aspecto resultó irrazonable y ayuna de todo fundamento, suponiendo una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva..."

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 3/2007 de 15 Ene. 2007.

DISCRIMINACIÓN>> POR RAZÓN DE <<SEXO>>. REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL POR CUIDADO DE HIJO MENOR. Denegación basada en que su concreción horaria no se ajustaba a los límites legalmente establecidos, al pretenderse una jornada de tarde, de lunes a miércoles, cuando la jornada ordinaria de la trabajadora se desarrollaba de lunes a sábados, en turnos rotativos de mañana y tarde. Omisión por parte del órgano judicial de toda ponderación de las circunstancias concurrentes. La negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad entre su vida profesional y familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Auto de 8 Ene. 2007.

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. PRINCIPIO DE IGUALDAD. Supuesta discriminación respecto a los trabajadores a tiempo completo, en relación con el cómputo de los periodos de cotización. Acceso a la pensión de jubilación. Discriminación indirecta por razón de sexo, al ser mayoría las mujeres>> respecto al total de personas ocupadas a tiempo parcial. CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD. Planteamiento en relación con la disposición adicional 7.ª Segunda de la Ley de la Seguridad Social.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 342/2006 de 11 Dic. 2006.

DISCRIMINACIÓN>> POR RAZÓN DE <<SEXO>>. DESPIDO DE TRABAJADORA EMBARAZADA. Acreditación por la interesada de un panorama indiciario no rebatido por la empresa. Nulidad de la decisión extintiva. Coincidencia temporal entre el conocimiento por la empresa del estado de gestación de la trabajadora y la decisión de despedirla, al mes siguiente, con fundamento en su supuesta responsabilidad en las irregularidades detectadas en el departamento del que formaba parte. RECURSO DE AMPARO. Actos de órganos judiciales. Impugnación de resoluciones confirmatorias de otras que han sido presupuesto de aquéllas.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

Tribunal Constitucional núm 214/2006 (Sala Segunda), de 3 de Julio

Igualdad en la ley: a iguales supuestos de hechos deben aplicarse iguales consecuencias jurídicas. Diferencias de trato: no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre las medidas adoptadas, el resultado producido y la finalidad pretendida; Discriminación por razón de sexo: la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad: la carga de demostrar el carácter justificado de la diferencia recae sobre quien la defiende. Contenido: comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como el embarazo; INEM: suspensión de demanda de empleo por maternidad de la demandante: suspensión vinculada directamente con un factor directamente relacionado con el sexo: imposibilidad de concurrir al proceso selectivo establecido para una oferta de empleo cuyos requerimientos formativos y profesionales satisfacía: pérdida definitiva e irreversible de una oportunidad de empleo: carencia de justificación objetiva y razonable de la suspensión: discriminación existente.

(Fuente: Aranzadi)

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 19 Jun. 2006.

PRINCIPIO DE IGUALDAD. DISCRIMINACIÓN>> POR RAZÓN DE <<SEXO>>. Encuadramiento de una trabajadora que realiza idénticas funciones y en el mismo centro de trabajo que sus dos compañeros varones, en categorías diferentes, siendo inferior y de peor retribución la de la mujer. INDEMNIZACION. La base indemnizatoria calculada en función de las diferencias salariales de la trabajadora con respecto a la categoría profesional reconocida a sus compañeros es correcta, pues la <<discriminación>> se produce en la categoría y el salario, sin que deba variarse porque la empresa abone un plus a los trabajadores varones por debajo de lo previsto en convenio colectivo.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia de 22 Feb. 2006.

DISCRIMINACIÓN>> POR RAZÓN DE <<SEXO>>. DESPIDO NULO DE TRABAJADORA LACTANTE. Despido de una trabajadora durante el período de lactancia, a pesar de no haber solicitado el correspondiente permiso por encontrarse de vacaciones, iniciadas inmediatamente después de la licencia por maternidad. La carta de despido encubre en realidad una conducta lesiva del derecho de igualdad y genera un indicio razonable de sospecha, apariencia o presunción de que se infringe ese derecho, por lo que ha de invertirse la carga de la prueba, sin que la empresa haya acreditado la alegada falta de perfil de la actora para el trabajo.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia de 14 Nov. 2005.

Acceso al empleo industrial. Contratación exclusivamente masculina de operarios de fabricación en una empresa del sector químico. <<Discriminación>> indirecta o de impacto adverso. En la fase de selección de personal se introdujo un requisito, la especialidad profesional de rama técnica, no dispuesta inicialmente en la convocatoria y que afecta restrictivamente a las mujeres, que tienen un menor acceso a la formación profesional. Así, un tratamiento formalmente igual y neutro resulta, sin embargo, ilegítimo, porque sus efectos son perjudiciales para determinado colectivo.

(Fuente CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Sala Primera, Sentencia de 21 Jul. 2005.

PRINCIPIO DE IGUALDAD. Discriminación>> por razón de <<sexo>>. Tributación de indemnizaciones percibidas por cese voluntario de la relación laboral. Diferencia de trato entre hombres y mujeres. La Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, se opone a una disposición que concede a los trabajadores que hayan cumplido los 50 años de edad, si se trata de mujeres, y los 55 años, si se trata de hombres, como incentivo a su dimisión, una ventaja consistente en la tributación a un tipo reducido a la mitad de las cantidades que les sean abonadas con motivo de la extinción de la relación laboral.

(Fuente CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Constitucional núm 182/2005 (Sala primera), de 4 Julio

DISCRIMINACIÓN: Interdicción de la discriminación: representa una explícita interdicción frente al mantenimiento de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado a sectores de la población, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones no sólo desventajosas sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE; Discriminación por razón de sexo: alcance: comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como el embarazo; Enjuiciamiento: el órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato denunciada tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, como si se tratara de un problema relativo a la cláusula general de igualdad, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 CE; Prohibición de discriminación por maternidad: implica la limitación de las potestades organizativas y disciplinarias del empresario en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral: la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales: la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad, constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo: Dicha dicriminación se produce cuando se acredite que el factor prohibido representó el factor de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado dis-

Perspectiva de género: negociación colectiva y contratación

criminatorio; Supuesto de relegación de funciones en asesoría jurídica, perjuicio derivado en la promoción económica y cambio de puesto de trabajo: acreditación de la conexión causal entre los hechos denunciados y el motivo jurídicamente relevante que los fundamentó (la triple maternidad): existencia de discriminación.

(Fuente: Aranzadi)

Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 175/2005 de 4 Jul. 2005.

DESPIDO NULO. Vulneración del derecho a la igualdad por discriminación>> por razón de <<sexo>>. Despido de trabajadora que había tenido contratos temporales sucesivos hasta el momento en que la empresa conoció su situación de embarazo. Extinción de contrato por causa legítima al reincorporarse la trabajadora sustituida. Empresa que no vuelve a contratar a la trabajadora temporalmente como era habitual, al conocer su embarazo. Falta de acreditación por parte de la empresa de que el despido se habría producido con independencia de la situación de la trabajadora.

(Fuente CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Sala Primera, Sentencia de 10 Mar. 2005

DERECHO COMUNITARIO EUROPEO. Política social. Trabajadores y trabajadoras. Discriminación>> indirecta por razón de <<sexo>>. Trabajadoras a tiempo parcial del servicio de limpieza. Exclusión respecto a la integración en el personal estatutario del personal laboral que trabaje a tiempo parcial. Interpretación del art. 119 TCE y de la Directiva 75/117/CEE. Cálculo de la antigüedad. Aplicación de la Directiva 97/80/CE del Consejo, con relación a la carga de la prueba.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha núm 783/2005 (Sala de lo Social, Sección 1ª)

CONTRATO DE TRABAJO: período de prueba: extinción por desistimiento empresarial: límites: no se puede hacer valer por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental.

DESPIDO NULO: discriminación: prueba: carga de la misma: inversión: requisitos; existencia: discriminación: por razón de sexo: trabajadora embarazada: resolución de contrato durante período de prueba..

"Todo ello muestra un panorama indiciario de que en realidad la trabajadora fue cesada debido a su dilatado período de baja médica como consecuencia de su problemático embarazo, aprovechando la empresa la circunstancia de que el contrato se encontraba en período de prueba, cese que se intentó dejar sin efecto extemporáneamente cuando la empresa fue consciente de la intención de la actora de formular demanda por violación del derecho fundamental a no ser discriminada por su condición de embarazada; elementos indiciarios que producen la inversión de la carga de la prueba, debiendo acreditar la empresa que la decisión de resolver el contrato durante el período de prueba fue totalmente ajena a toda intención discriminatoria; acreditación que no se ha producido, hasta el punto de que la línea de defensa utilizada en el proceso consistió en aducir la falta de acción de la demandante,

fundada en el hecho de que, tras decretar su cese, reconoció lo indebido de su proceder, pretendiendo reintegrarla nuevamente a su puesto de trabajo (folio 57 in fine y folio 77).

Conforme a lo expuesto; cabe concluir que la resolución del contrato de trabajo de la actora, durante el período de prueba, no fue ajena a móvil discriminatorio en razón del embarazo de aquélla, con las consecuencias legales previstas en el art. 113 de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144 y 1563) ; que son la condena a la inmediata readmisión de la trabajadora con abono de los salarios dejados de percibir desde que se produjo el cese indebido, salvo en los períodos en que dicha trabajadora hubiere percibido prestaciones de la Seguridad Social debido a su situación de incapacidad temporal o de maternidad (por todas, Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2003 [RJ 2003, 3310]); debiendo, en consecuencia, estimarse el recurso formulado y revocarse la sentencia impugnada."

(Fuente: Aranzadi)

Tribunal Constitucional núm 203/2000 (Sala Primera), de 24 Julio

Discriminación por razón de sexo: el art. 14 CE comprende no sólo la discriminación directa, sino también la indirecta: aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que deriva por diversas condiciones fácticas un impacto negativo sobre un determinado sexo. Jurisdicción y procedimiento laboral: denegación a personal facultativo interino de excedencia para el cuidado de hijo: obstáculo para la permanencia en el mercado laboral afectando mayoritariamente a las mujeres: discriminación por razón de sexo: especial consideración del cuidado de los hijos en atención a la garantía del instituto familiar: interpretación judicial formalista fundada exclusivamente en el carácter temporal y en la necesaria y urgente prestación del servicio: vulneración existente.

(Fuente: Aranzadi)

Tribunal Constitucional núm 224/1999 (Sala Segunda), de 13 de diciembre

DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR Y A LA PROPIA IMAGEN: Contenido: intimidad personal y corporal: acoso sexual: requisitos para ser constitucionalmente rechazable: ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en un elemento importante del concepto que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD ANTE LA LEY: Discriminación por razón de sexo: acoso sexual en el ámbito profesional: implica discriminación en el trabajo por razón de sexo.

(Fuente: Aranzadi)

BIBLIOGRAFÍA

- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio. Igualdad hombre-mujer. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva desde el 2002 hasta el 2007
- Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los
- Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas
- Instituto Nacional de Estadística
- Estudio Eurodoxa "Situación profesional de las mujeres en la Administración"
- Instituto de la Mujer
- Instituto Nacional de Empleo
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Plan regional para la Conciliación de la vida familiar, laboral y personal 2007-2010.Castilla-La Mancha
- CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral
- Aranzadi

SENTENCIAS

- Tribunal Constitucional núm.145/1991 (Sala Segunda), de 1 julio
- Tribunal Constitucional 224/1999 de 13 de octubre de 1999
- Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia 250/2007 de 17 Dic. 2007, rec. 2253/2003
- Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 3/2007 de 15 Ene. 2007.
- Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Auto de 8 Ene. 2007.
- Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 342/2006 de 11 Dic. 2006.
- Tribunal Constitucional núm 214/2006 (Sala Segunda), de 3 de Julio
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 19 Jun. 2006.
- Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia de 22 Feb. 2006.
- Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia de 14 Nov. 2005.
- Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Sala Primera, Sentencia de 21 Jul. 2005.
- Tribunal Constitucional núm 182/2005 (Sala primera), de 4 Julio

informes y estudios

- Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 175/2005 de 4 Jul. 2005.
- Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Sala Primera, Sentencia de 10 Mar. 2005
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha núm 783/2005 (Sala de lo Social, Sección 1ª)
- Tribunal Constitucional núm 203/2000 (Sala Primera), de 24 Julio
- Tribunal Constitucional núm 224/1999 (Sala Segunda), de 13 de diciembre

