

LEY CONCURSAL: UNA VISIÓN CRÍTICA

1. INTRODUCCIÓN

2. LA LEY CONCURSAL: VALORACIÓN Y PRINCIPALES CUESTIONES

3. PROBLEMÁTICA DE APLICACIÓN DE LA LEY CONCURSAL

**4. REAL DECRETO LEY 3/2009 DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA
TRIBUTARIA, FINANCIERA Y CONCURSAL ANTE LA EVOLUCIÓN DE LA
SITUACIÓN ECONÓMICA**

**5. ESTADÍSTICAS DE PROCEDIMIENTOS CONCURSALES Y ESTADÍSTICAS DE
ERES.**

1. INTRODUCCIÓN.

El presente estudio pretende ofrecer una visión sobre los aspectos más significativos que la irrupción de la nueva normativa con respecto a las crisis empresariales introdujo en el año 2003 la promulgación de la Ley 22/2003, de 9 de julio. La sistemática que hemos elegido parte de analizar la Ley en su primera versión de 2003, para posteriormente analizar la reciente reforma por el Real Decreto Ley 3/2009, de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica.

La Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, aprobada por el Congreso de los Diputados y publicada en el B.O.E el 10 de julio, sustituyó a la anquilosada regulación de quiebras y suspensiones de pagos existente en nuestro país, dispersa en diferentes normas y afectando a otras tantas.

Esta Ley viene a instaurar un procedimiento único que pretende ser ágil y transparente y cuya nota definitoria es la continuidad de las empresas y de los puestos de trabajo. El procedimiento tiende a satisfacer a los acreedores, en todo o en parte, pero también, si es posible, a conservar la empresa, e incluso rehabilitar las deudas en parte, al propio deudor común.

La nueva legislación supone una profunda reforma que se extiende a múltiples ámbitos de las relaciones personales, tanto civiles, mercantiles como laborales y, por lo tanto, implica a varios Órdenes del derecho y cuya oportunidad se encuentra en la necesidad manifestada desde hace tiempo, de acabar no sólo con la mencionada dispersión normativa sino con una serie de procedimientos inadecuados para el contexto social y económico al que se aplican.

“Se aborda, así, la tan esperada como necesaria reforma global del derecho concursal español, sin duda una de las más importantes tareas legislativas pendientes en la modernización de nuestro ordenamiento jurídico.”¹

Con la nueva regulación, la quiebra, concurso de acreedores, suspensión de pagos y quita y espera se reducen a un procedimiento único, el de “concurso”, expresión clásica de la literatura jurídica española del siglo XVII que describe la concurrencia de acreedores sobre el patrimonio del deudor común.

¹ Exposición de Motivos de la Ley Concursal.

La extensión de la jurisdicción que se atribuye al juez del concurso, la complejidad de la materia y la gravedad de las repercusiones en el ámbito económico vienen a justificar la creación de los juzgados de lo mercantil y de la preparación de un juez con una preparación específica.

Este es, por tanto, el aspecto central de la reforma: la creación de un juzgado único especializado al que se le atribuye el conocimiento de todas las acciones civiles y sociales con trascendencia patrimonial que se dirijan contra el concursado, así como las ejecuciones que afectan a su patrimonio, cualquiera que sea su origen y naturaleza.

La ley Concursal incluye una amplia Exposición de Motivos en la que se justifican las razones por las que se producen las modificaciones tanto de orden material como de procedimiento.

Entre los objetivos más importantes de la reforma se hace alusión al principio de reducción de la repercusión económica sobre los afectados y el alto coste que los procesos concursales están teniendo para la economía nacional.

Otro de los objetivos declarados de la norma es procurar la supervivencia de la empresa en situación concursal, el convenio puede salvar las que se consideren total o parcialmente viables, en beneficio de los acreedores, el concursado y los trabajadores. Por ello, una de las cuestiones que pueden valorarse positivamente es que, se deba acompañar un plan de viabilidad que asegure el mantenimiento de la actividad, beneficiando de esta manera no sólo a los acreedores sino también a la propia empresa concursada y a los trabajadores. El plan de viabilidad está concebido para evitar la liquidación de la empresa.

En el ámbito de las relaciones laborales la reforma se proyecta sobre la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Procedimiento Laboral y el Estatuto de los Trabajadores y se puede contemplar desde tres puntos de vista, a saber:

El primero de ellos, se refiere a la reordenación de los procedimientos con arreglo a los cuales los trabajadores podrán ejercitar sus derechos frente a la empresa, tanto en la fase en la cual se solicita del juez una declaración de algún aspecto de la relación laboral como en la fase ejecutiva, fase en la que se solicita al juez que se haga efectivo el crédito pendiente, mediante la atribución a dicho juez de competencias para que conozca de todas aquellas reclamaciones que se planteen sobre extinción, modificación y suspensión colectiva de trabajo, como para la ejecución de las mismas.

El segundo, afecta a la clasificación y graduación de los créditos laborales, tanto por salarios como por indemnizaciones por la extinción del contrato de trabajo y frente a los demás créditos de otros acreedores que puedan ostentar un crédito del mismo rango que el laboral superior o inferior.

Y el tercero, se referiría a la reordenación de los procedimientos que es necesario utilizar y si efectivamente concurre la causa para abordar la suspensión o extinción de los contratos de trabajo.

Sin embargo, desde el punto de vista de los créditos de los trabajadores se van a producir dos situaciones diferentes que harán que la preferencia de dichos créditos se produzca de una forma o de otra: si la empresa no se encuentra en situación de concurso de acreedores, los créditos de los trabajadores se ordenarán en función del sistema que seguirá estableciendo el art. 32 del Estatuto de los Trabajadores. En cambio, si la empresa sí se encuentra en dicha situación, se aplicará el nuevo sistema de clasificación y graduación de los créditos.

Este nuevo sistema determina tres tipos de privilegios para considerar los créditos de los trabajadores sobre lo que después se abundará.

También la reforma acomete un cambio importante en lo que se refiere a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo de la empresa en situación concursal, cambio que provocará en la práctica un doble tratamiento.

El efecto fundamental de la regulación concursal en relación a la modificación, suspensión y extinción colectiva de los contratos de trabajo es que no procedía el ejercicio de rescisión del contrato de trabajo con indemnización que para tal supuesto se reconoce a los trabajadores por la legislación laboral y mientras dure la tramitación del concurso.

Ahora el cambio producido suaviza enormemente las previsiones anteriores. Inclusive, ahora se refuerzan las posibilidades de negociación de los representantes de los trabajadores a diferencia de la eliminación que se producía en alguna fase de la tramitación, en el cual se otorgaban todas las facultades al juez del concurso, degradando las garantías que ahora existen en el Estatuto de los Trabajadores, lo que en el caso de las extinciones ha llevado a la determinación de un procedimiento similar al Expediente de Regulación de Empleo con intervención de la Autoridad Laboral y de los representantes de los Trabajadores.

Por otro lado, el propio juez, que podía adoptar la medida modificativa, tenía que resolver en el proyecto sobre las impugnaciones que se produjeran en la misma a través de un incidente configurado en el más puro estilo civilista, de tal forma que en algo puramente laboral como son las modificaciones, suspensiones o extinciones de los contratos de trabajo, se aplicaban reglas provenientes de la jurisdicción civil. Sin embargo, ahora, dicho incidente concursal ha quedado notablemente cambiado, de tal manera que incluso frente a la resolución que dicte el juez se pone en funcionamiento el sistema de recursos de la jurisdicción social.

Otro de los cambios más relevantes de la reforma es la determinación de la nueva administración judicial. Se configura como un órgano plural y heterogéneo dada la variedad y magnitud de las funciones que se le atribuyen.

Otro aspecto eliminado es que las sentencias resolutorias de los incidentes no eran recurribles debiendo recurrirse, mucho tiempo después una vez aprobado el Convenio de acreedores final, lo que implicaba una verdadera indefensión y vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores, que no verían definitivamente resuelta su reclamación hasta un tiempo muy superior al que razonablemente debía conocerse y superior al que duran los procedimientos en el orden social.

En todo caso, el cambio que se produce en el ámbito del derecho mercantil tiene un efecto fundamental que es que declarado el concurso esta declaración no interrumpe el ejercicio de la actividad empresarial del deudor que tiene el deber de colaborar con los órganos del concurso informando de cuanto sea de interés y ayudando a la conservación del patrimonio.

Asimismo, dicho efecto es acompañado de una reducción drástica de la lista de acreedores en el sentido de los acreedores privilegiados, limitando la cuantía de los créditos tributarios y los de Seguridad Social al 50% de su importe. Si lo anterior es así, la es necesario propiciar que los espacios normativos de la nueva Ley Concursal que pretenden mantener los puestos de los trabajadores se desarrollen dentro de un clima de negociación que, en todo caso, estará encaminado a preservar las garantías de éstos en las empresas en crisis.

2. LA LEY CONCURSAL: VALORACIÓN Y PRINCIPALES CUESTIONES

Seguidamente, para saber con más detalle sobre dicha Ley, señalaremos algunas de las principales cuestiones que es necesario conocer del procedimiento.

2.1. Los contratos de trabajo en general (art 64 LC).

Este es uno de los artículos más complejos de la reforma y que ha sufrido una mayor transformación. “Corresponde al juez del concurso los expediente de modificación, suspensión o extinción colectiva”

Es un cambio de competencia que hasta ahora tenía el empresario por un lado con respecto a las modificaciones colectiva, o la autoridad laboral, en relación a los despidos colectivos y a las suspensiones.

Seguidamente, a modo de esquema, plasmaremos el procedimiento del expediente concursal.

A. Sujetos legitimados para iniciarlo. Pueden instar el expediente: La administración concursal, el deudor y los representantes legales de los trabajadores

B. Se dirige a: el Juez del Concurso

C. Documentos de la solicitud:

Se debe exponer y justificar las causas que motivan las medidas solicitadas, los objetivos para asegurar la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

En empresas de más de 50 trabajadores, es necesario acompañar un “plan social”. Este plan debe señalar la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa

D. Consultas:

Es obligatorio que se celebren las correspondientes consultas con los representantes de los trabajadores para que el juez pueda adoptar las correspondientes medidas. También se convoca a los administradores.

Existe una excepción a la obligatoriedad de las consultas: que la solicitud se realice si existen razones que puedan comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa.

La convocatoria para el periodo de consultas se abre por convocatoria judicial con los siguientes tiempos de duración:

30 días como máximo.

15 días en empresas con menos de 50 trabajadores.

Las partes deben negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo

E. Acuerdo en el periodo de consultas

Requiere la conformidad de:

Los miembros del Comité o los Comités de empresa

De los delegados de personal

O de las representaciones sindicales

El resultado de la consulta o el acuerdo se comunicaran al juez del concurso

F. Informe de la Autoridad Laboral

El Juez del concurso recabará un informe de la Autoridad Laboral sobre:

Las medidas propuestas; El acuerdo alcanzado; y, La autoridad laboral antes de emitir su informe puede oír a las partes. Este documento tiene el valor que tienen los informes de la Inspección de Trabajo en ciertos casos.

G. Resolución

El juez del concurso resolverá en función de cual haya sido el trabajo de los anteriores sujetos. Así si solo cuenta con simples propuestas, decide lo que entienda más adecuado; Si se adoptó un acuerdo, lo aceptará y esa será su decisión, salvo que se aprecie dolo, coacción o abuso de derecho, en este caso se debe tener en cuenta dos situaciones:

Si el Juez del concurso no aprecia dolo, coacción o abuso de derecho, no parece deducirse que el Juez pueda examinar y enjuiciar sobre lo acordado, ni por tanto que controle el sentido y el alcance del acuerdo, incluido si las partes fijan unas indemnizaciones económicas superiores al máximo legal (20 días por año).

Si el Juez del concurso si aprecia dolo, coacción o abuso de derecho, deberá decidir sobre el alcance del mismo.

En todo caso esto parece significar que decidirá conforme a la legislación laboral, y debe resolver en todo caso, puesto que a diferencia de la Autoridad administrativa o Laboral, el juez debe dictar siempre una resolución.

2.2. Recurso de Suplicación

En el procedimiento del art 64, es decir el auto dictado por el Juez del Concurso, en temas de extinción, suspensión, modificación colectivas del contrato de trabajo es recurrible en virtud del sistema de recursos de la Ley de Procedimiento Laboral: Recurso de Suplicación, Casación para unificación de doctrina, Recurso de Queja, Recurso de Revisión, Audiencia del demandado rebelde.

E igualmente en relación con las cuestiones que puedan surgir de la ejecución de las resoluciones que se dicten en estas materias.

Lo anterior significa que la LPL se constituye como derecho supletorio respecto de los aspectos cuya competencia corresponde al juez de lo mercantil y que no obstante pertenecen a la justicia social.

No obstante existen determinadas cuestiones a tener en cuenta que deben ser objeto de un estudio posterior y que se refieren al modo en que por un lado se instrumentalice el Recurso de Suplicación : si el auto del juez de lo mercantil debe contener hechos probados, si el anuncio, la interposición del recurso y su impugnación deben ser controlados pro dicho juez, si son obligados los depósitos y las consignaciones y todas aquellas cuestiones incidentales que puedan surgir en ejecución de sentencia.

2.3. Acciones individuales: que los trabajadores pueden ejercer contra el Auto (art 63 LC).

No parece fácil saber a que se refiere el legislador en estos supuestos aunque en principio se trataría de discutir alguna específica circunstancia de la relación laboral de un trabajador, como por ejemplo: la categoría profesional de un trabajador, el salario que se discute, la jornada etc. Lo que no parece tan claro es que en este artículo cupieran las acciones individuales acerca de modificaciones geográficas o funcionales

2.4. Modificaciones de los arts. 40 y 41 y acciones rescisorias del trabajador (art 64.9 I LC)

La finalidad del precepto es retrasar la posibilidad de rescindir el contrato que tiene el trabajador con la correspondiente indemnización de 20 días por año, cuando existe un traslado. Por supuesto que no procede cuando de lo que se trata es simplemente de un desplazamiento o incluso de traslados poco significativos.

En el caso de modificación colectiva no procede el ejercicio de la acción de rescisión correspondiente no podrá prolongarse por un periodo superior a doce meses desde la fecha en que se hubiere dictado el auto judicial que autorizó la modificación.

2.5. Acciones de extinción individuales, convertidas en colectivas (art 50 LC)

Respecto a la falta de pago de salarios, o retrasos continuados no se podrán ejercitar individualmente las acciones que por este motivo corresponden a los trabajadores. Estas acciones ahora se convierten en colectivas y deben ser tramitadas en el expediente concursal.

Parece entenderse que en realidad se trata de acciones que ya se hubieran iniciado en la jurisdicción laboral

En todo caso desde la declaración de concurso han de superar, los siguientes límites:

Empresas con hasta 100 trabajadores; los accionantes serán al menos 10 o que se trate de la totalidad de la plantilla,

Empresas de 100 a 300 trabajadores, los accionantes serán cuando menos el 10% de la plantilla

Empresas con más de 300 trabajadores, los accionantes serán cuando menos el 25% de la plantilla

La justificación de esta regulación se encuentra en la propia finalidad del concurso y la consecuencia de que se quiera, o se pueda continuar con la actividad de la empresa puesto que la extinción indemnizada de un número considerable de contratos, puede ser algo que influya de manera notable en el desenvolvimiento de la crisis empresarial. No obstante habría que tener en cuenta que la antigüedad de las contrataciones, o la temporalidad de los contratos, en cierta medida rebajaría enormemente tales indemnizaciones. Lo que debería tenerse en cuenta.

2.6. Supletoriedad de la legislación laboral

En materia de extinciones, suspensiones y modificaciones de la relación de trabajo, rige supletoriamente la legislación laboral, lo que también hace entender que es aplicable la jurisprudencia laboral de que se trate, y tanto en materia sustantiva como procesal.

En principio precisamente por ello, el juez de lo mercantil debería convertirse en un auténtico juez de lo social.

2.7. Los representantes de los trabajadores

Les corresponden todas las competencias que les atribuye la legislación laboral.

En consecuencia es importante saber que en dicho expediente concursal la representación de los trabajadores y en lo que ha extinciones se refiere conserva las competencias que determina el RD 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados, de tal manera que entre otras cuestiones, si el expediente no hubiera sido iniciado por ellos, serán en todo caso parte interesada en el mismo; deberá trasladárseles toda la documentación que, como soporte de la propuesta se maneje, y gozarán de la llamada prioridad de permanencia, etc...

2.8. Contratos de Alta Dirección

La facultad de extinguir o suspender los contratos está en manos de los administradores.

En caso de suspensión el alto directivo puede rescindir el contrato, conservando el derecho a la indemnización.

En caso de extinción, el juez del concurso puede moderar la indemnización, por encima de la pactada para los límites del despido colectivo.

No está claro si la intervención judicial será siempre provocada, o cabe actuar de oficio; aunque los poderes de que dispone el juez son muy amplios, es lógico pensar que debería mediar una petición de los administradores, aunque no puede descartarse totalmente una intervención judicial de oficio.

La administración concursal además puede pedir al Juez que el pago del crédito indemnizatorio mencionado se aplaze hasta que sea firme la sentencia de calificación. Esto es así fundamentalmente porque el alto cargo puede haber incurrido en responsabilidad, y por lo tanto la indemnización juega como garantía de la efectividad de aquella.

2.9. Convenios colectivos

Si la modificación sustancial de las condiciones de trabajo incide en determinadas condiciones establecidas en los Convenios Colectivos regulados en el Título III del E.T., deberán concurrir dos condiciones: que se vean afectadas materias en que legalmente sea posible la modificación, y que, en cualquier caso, se cuente con el acuerdo de los representantes de los trabajadores.

Por lo tanto las modificaciones colectivas requerirán los requisitos siguientes:

Que la modificación afecte solamente a ciertas materias: horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, funciones cuando se exceda de los límites que para la movilidad funcional prevé el art 39 de E.T.

2.10. Acciones individuales (arts 50,51,53,55 LC)

Las acciones declarativas tiene que cumplir con el principio fundamental de que ahora el juez del concurso el competente con carácter general para conocer de determinadas cuestiones.

En principio, al juez de lo social se le dice que no se admitirán demandas siempre y cuando iniciado el concurso, se trate de cuestiones de las que deba conocer el juez del concurso. Si lo hiciera sería nulo lo actuado.

Esto entre otras cosas se traduce en que si el juicio declarativo nuevo se inicia abierto el concurso y pudiera tener trascendencia patrimonial, se llamará a la administración concursal, la cual actuará como parte en defensa de la masa. Esto también significa que cualquier pleito ajeno a los que se atribuyen al juez de lo mercantil, sigue atribuido al juez de lo social, pero sólo en lo declarativo que incluye otras cuestiones que aunque se dicten dentro del procedimiento de ejecución tiene un marcado carácter laboral como por ejemplo ciertas cuestiones incidentales, en los pleitos por despido: incidente de no readmisión o de readmisión irregular.

2.11. Juicios en tramitación

Si el juicio laboral se encuentra ya en marcha, cuando se produzca la declaración de concurso, en principio y con carácter general deben continuar hasta el pronunciamiento de la sentencia firme. No obstante el Juez del concurso puede acordar la acumulación de aquellos que integren su competencia específica, cuando entienda que su resolución tiene trascendencia sustancial en la formación del inventario o de la lista de acreedores.

2.12. Sentencias y laudos firmes (art. 53 LC)

Las sentencias de los jueces de lo social dictadas antes de la declaración de concurso, vinculan al juez de lo mercantil, pero también aquellas que deban dictarse, y una vez iniciado el concurso.

No se dice nada de las ejecuciones a pesar de que gozan de la misma fuerza ejecutiva que las sentencias firmes.

Respecto a los convenios y los procedimientos arbitrales, vinculan al juez del concurso, sin perjuicio de la acción que asiste a los administradores para impugnar aquellos en fraude de ley.

2.13. Ejecuciones y apremios (art 54 LC)

Las ejecuciones singulares judiciales o extrajudiciales o los apremios administrativos o tributarios, no pueden iniciarse tras la declaración de concurso. Y si se hallaren en tramitación cuando se produce la declaración de concurso, quedarán en suspenso, sin perjuicio del tratamiento concursal de los créditos.

Aquí continúa existiendo una discriminación que ha venido desarrollándose durante todo el procedimiento legislativo: mientras una ejecución en la jurisdicción social, iniciada antes del concurso, se paraliza y es asumida por el Juez concursal, un apremio administrativo, también iniciado antes del concurso podrá proseguirse con autonomía, si la correspondiente providencia hubiere sido dictada con anterioridad a la fecha de apertura.

2.14. Preferencia y prelación de los créditos laborales (art. 30 LC)

El art 32 ha sido el artículo por excelencia regulador de los privilegios de los créditos laborales. Este artículo ha sufrido una profunda modificación aunque siga vigente con respecto a los créditos laborales de los trabajadores cuya empresa no se encuentra en situación de concurso de acreedores.

Haciendo una breve referencia al mismo hay que señalar que dicho artículo se compone fundamentalmente de dos partes:

Una de carácter sustantivo o material, en la que se establece la condición preferente del crédito laboral, diferenciando tres tipos de preferencias:

Preferencia general extraordinaria o superprivilegio otorgados a los salarios de los último 30 días.

Preferencia especial refaccionaría, asignada a los salarios que se atienden con el valor de los objetos elaborados en la empresa.

Preferencia general ordinaria, para los demás créditos laborales, sen salarios o indemnizaciones por despido.

Otra de carácter procesal, que es la ejecución separada respecto de una concursal civil.

Las repercusiones de la Ley Concursal sobre el anterior sistema determinado por el art 32 son las siguientes:

La posibilidad de ejecución separada desaparece, es decir, que cuando se haya abierto o declarado un concurso, el trabajador se ve obligado a llevar sus créditos al interior del mismo.

Si no se ha declarado concurso alguno frente al empresario , el trabajadores hará efectivos sus créditos en una ejecución singular.

¿Cuál es la posición ahora del crédito laboral, es decir, una vez dentro del procedimiento concursal?

La nueva ley concursal con carácter general y con respecto a todos los créditos reduce drásticamente los privilegios y las preferencias.

Esta es una de las materias más complejas de la nueva Ley y por lo tanto, requiere de un estudio mucho mas profundo y detenido.

2.15. Las deudas de la masa (art. 84 LC)

Son créditos contra la masa y por lo tanto, aquellos que hay que atender cuanto antes y con absoluta prioridad, acudiendo a los bienes que integran el patrimonio del deudor, el

superprivilegio que aparecía en el art 32.1 del E.T.: los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo anteriores a la declaración de concurso y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional. Lo que en virtud del art 154 de la nueva ley significa que deberán atenderse a su vencimiento.

2.16. Créditos con privilegio especial (art. 90 LC)

Tiene esta categoría los créditos refaccionarios, sobre los bienes objeto de refacción, incluidos los de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado.

2.17. Créditos con privilegio general (art 91 LC)

Tiene privilegio general los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI por el número de días pendientes de pago, así como las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triplo del SMI, y las indemnizaciones derivada de accidentes de trabajo y los recargos sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral devengados con anterioridad a la declaración de concurso.

2.18. Créditos laborales, sucesión de empresa y Fondo de Garantía Salarial

La nueva Ley concursal establece que el Juez podrá acordar que el adquirente no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios e indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial, en virtud de lo establecido en el art. 33 del E.T.

Igualmente para asegurar la viabilidad futura de la actividad y el mantenimiento del empleo, el cesionario y los representantes de los trabajadores podrán suscribir acuerdos para la modificación de las condiciones colectivas de trabajo.

Según lo anterior parece que el cesionario no asume, en los créditos salariales/indemnizatorios de los trabajadores, más que la parte no asumida por el FOGASA.

Conclusiones de la normativa de la Ley Concursal

Como resumen a toda la normativa de la Ley Concursal que acabamos de plantear, diremos:

Se preserva a la Jurisdicción Social como jurisdicción especializada para el conocimiento de las acciones contra la empresa cuando se encuentra afectada por un procedimiento concursal.

Las acciones laborales que pretendan el reconocimiento de un derecho laboral, individual o colectivo frente a la empresa, aunque la misma se encuentre sujeta a un proceso concursal, seguirá correspondiendo a los Juzgados del Orden Social, con las excepciones que la norma ha establecido.

Sin embargo, existen numerosos problemas que deben ser analizados detenidamente, y que aunque de carácter procesal pueden perjudicar seriamente los derechos de los trabajadores. Así por ejemplo las acciones contra la extinción colectiva o la suspensión de los contratos de trabajo, de acuerdo con la propia regulación que hace la ley, parecen no existir, por lo que no tiene sentido atribuir al Juez del Concurso su conocimiento.

La única virtualidad del precepto se limitaría a los despidos colectivos, suspensiones o modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo que se hubieran acordado antes de la declaración del concurso, pero cuyo enjuiciamiento estuviera pendiente al declararse aquél, en cuyo caso el Juez Mercantil podrá recabar su competencia en caso de considerar que "tiene transcendencia sustancial para la formación del inventario o de la lista de acreedores". Y aún así, este entendimiento puramente marginal de esta regla no deja de plantear problemas interpretativos relevantes.

Pero hay otras cuestiones que no tiene tratamiento en la nueva ley y que se refieren a la consecuencias sociales que puede tener dicha situación concursal. Pensar que el trabajador pueda demorar la efectividad de sus créditos a las resultas del proceso concursal es simplemente desconocer el problema real del concurso de acreedores en relación con los contratos de trabajo, que se encuentra detrás de una crisis de empresa y las necesidades personales de los trabajadores.

La ejecución separada ya existente en el concurso permitía, la eliminación de los inadmisibles retrasos, demoras y muchas veces la imposibilidad fáctica de materializar las deudas de la empresa incumplidora, cuando se declara una situación concursal.

La complejidad del procedimiento concursal, plagado de un sin número de incidentes que lo demoran durante varios años como tónica general, elimina toda posibilidad de que las deudas

laborales, vinculadas a las necesidades alimenticias del trabajador, tanto los salarios como las indemnizaciones por la pérdida del empleo, puedan hacerse efectivas en términos compatibles con los gravísimos intereses personales y sociales que se comprometen en su abono.

La ejecución separada tenía así una función económico-social encaminada a aliviar la economía doméstica de las plantillas ante la crisis de empresas, que se encuentran objetivamente en una posición radicalmente diferente que los demás acreedores de la empresa para afrontar dicha crisis, pues arrastra indefectiblemente a la propia economía personal y familiar del trabajador. Por el contrario, los otros acreedores del empresario son en general, o instancias públicas u otros empresarios cuyo problema para afrontar el concurso consiste, estrictamente, en la gestión del retraso en el cobro de los créditos, para lo cual no se comprometen derechos de la personalidad del propio acreedor o sus familiares. Por una parte, tales acreedores disponen de unas condiciones patrimoniales para solventar los problemas de iliquidez ante la demora consustancial a la tramitación del proceso concursal, que permiten acudir a fuentes de financiación ajena, en la medida que su propia estabilidad económica no se vea comprometida. Y por otra parte, está por ver la incidencia que el impago generador de la crisis concursal tiene en la continuidad de su actividad económica, lo cual dependerá en buena medida del volumen de sus créditos comprometidos y del montante de los mismos respecto del conjunto de su actividad económica

Pensar que el trabajador pueda demorar la efectividad de sus créditos a las resultas del proceso concursal es simplemente desconocer el problema social que se encuentra detrás de una crisis de empresa y las necesidades personales de quienes han venido prestando servicios sin percibir los salarios e indemnizaciones legalmente adeudados, los cuales constituyen la base de su propia subsistencia personal y familiar. Su capacidad económica se encuentra totalmente degradada si la fuente de recursos que integra su actividad profesional, como es el salario, o bien no es atendida por la empresa mediante su pago puntual, o bien simplemente desaparece con la pérdida del empleo.

Estas son las razones por las que tradicionalmente se han establecido mecanismos para asegurar la efectividad de los créditos laborales. Aunque también otros créditos disponen de privilegios para asegurar su efectividad, lo cierto es que las razones a las que atienden ni siquiera están impregnadas de elementos de política social tan relevantes. Ni los créditos públicos están vinculados a aspectos tan elementales de la personalidad sino a cuestiones relativas a la financiación pública, ni tampoco los créditos con garantía real tienen detrás una situación donde los intereses económicos y personales sean similares, sino que su protección se vincula a razones de eficiencia del sistema financiero.

Es cierto que se pretende paliar tal situación con una mejora del privilegio de los créditos salariales, totalmente degradada durante la tramitación parlamentaria, pero también es cierto que el conocimiento que se tenga de la situación económica de la empresa en cualquier nivel, es decir con respecto a todos los cambios organizativos, técnicos y productivos que se produzcan, por parte de la representación de los trabajadores, podrá evitar que el crédito de los trabajadores se de tal envergadura que se imposibilite socialmente su supervivencia.

Como está claro que ahora la posición de los créditos de los trabajadores ha pasado, de estar garantizada por la ejecución separada sobre el patrimonio empresarial, con independencia de que la empresa sea declarada o no en suspensión de pagos o quiebra, a una posición de total sometimiento al concurso, al paralizarse las ejecuciones pendientes, y no iniciarse las que puedan despacharse en el futuro, es necesario conocer más profundamente la norma para asegurar dichos créditos, incluido lo relativo al FOGASA cuyas necesidades de financiación no son equiparables a las propias de los trabajadores para atender su economía doméstica ante una situación de crisis empresarial.

3. PROBLEMÁTICA DE LA APLICACIÓN DE LA LEY CONCURSAL

La Ley que entró en vigor en septiembre de 2004, ha tenido desde entonces una aplicación que genera graves dificultades a los trabajadores por tres cuestiones principalmente:

La primera es que muchos Juzgados no reconocen la legitimación del sindicato ante la falta de jurisprudencia, por lo que se exige procurador y se puede gravar el proceso de costas.

La segunda, en la actual situación de crisis se están incrementando de forma muy grave los concursos y ante la falta de plantilla judicial suficiente se genera retrasos insostenibles para los trabajadores, con los consiguientes efectos negativos en el reconocimiento del desempleo, salarios e indemnizaciones.

Y la tercera, cierres de hecho que van al procedimiento concursal para conseguir la resolución del Expediente de Regulación de Empleo en condiciones de mínimos para los trabajadores.

Ante las graves dificultades que se observan en la aplicación de la Ley Concursal para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, se estima necesario promover la revisión de esta regulación, entre otras ocasiones, para garantizar los derechos de los trabajadores a sus créditos salariales y en los procedimientos de modificación, suspensión y extinción de contrato

de trabajo, el reconocimiento de la legitimación del sindicato y la recuperación de las instancias laborales en los procesos concursales.

Por ello, es necesario la urgente modificación de la Ley 22/2003, Ley Concursal, en los siguientes términos:

1. Reconocimiento efectivo de la legitimación de los sindicatos para intervenir en el concurso.

Según el artículo 184.6 de la Ley Concursal, en el que se señala que lo dispuesto en ese artículo en materia de representación y defensa procesal en el concurso "...se entiende sin perjuicio de lo establecido para la representación y defensa de los trabajadores en la LPL, incluidas las facultades atribuidas a los graduados sociales y a los sindicatos y a las Administraciones Públicas en la normativa procesal específica".

Sin embargo, una parte importante de los jueces de lo mercantil vienen interpretando que tal intervención es sólo para la parte "laboral" del concurso, no para el resto del mismo. Se trata, por tanto, de una visión limitada y sesgada de la función constitucional de los sindicatos (Art. 7 CE), ya que en un concurso los sindicatos, además de la defensa directa del trabajador afectado por un despido o suspensión colectiva, o por la modificación colectiva de sus condiciones de trabajo, tienen también un interés directo en otras muchas facetas del concurso donde quedan perjudicados los derechos de los trabajadores.

En este punto es importante plasmar, parte de la ponencia presentada sobre Sindicatos y Ley Concursal; CGPJ-UGT, Madrid, 17.11.2008. Aurelio Desdentado Bonete, Magistrado del Tribunal Supremo. "...El art 20 LPL, que permite a los sindicatos actuar en el proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos.

...En realidad, la acción más efectiva del sindicato será aparte de la que le corresponda en el art.64 LC, el apoyo a las pretensiones individuales de los trabajadores bien por la vía del art.20 LPL o bien asumiendo su representación y defensa en el proceso a través de sus servicios jurídicos.

...se refiere al régimen procesal de la entrada del sindicato en el concurso. Ya he avanzado que será el que corresponda en función de la remisión del art.184.6 LC a la LPL; no será necesaria la comparecencia a través de abogado y procurador en la instancia, ni la del procurador en los recursos extraordinarios. En virtud de la disposición final 4ª LC se aplica el beneficio de justicia gratuita en el concurso para los trabajadores y beneficiarios. El beneficio alcanza a los

sindicatos en la medida en que ejerzan en el concurso pretensiones en defensa del interés general de los trabajadores (auto 11.7.1995, RJ 6126 y STS 20.4.1998, RJ 3480).

La intervención del sindicato en el concurso es una intervención representativa en defensa del interés general, pero sus manifestaciones tendrán que reconducirse a dos figuras procesales. Cuando la defensa del interés general puede actuar como un interés propio del sindicato dotado de autonomía, aunque siempre en defensa del interés general colectivo de los trabajadores, estaremos ante una legitimación indirecta de carácter representativo: el sindicato actúa un *interés propio* como representante institucional de la categoría, por lo que gozará de autonomía procesal con un estatuto próximo al del interviniente litisconsorcial de el art. 13.3 LEC. Pero también podrá actuar como interviniente adhesivo para apoyar la posición de los trabajadores y en este caso su posición procesal queda subordinada a la de los trabajadores: no podrá continuar el proceso si hay desistimiento o renuncia y no podrá recurrir si no recurre la parte”

Como también es importante en este punto, reproducir parte de la ponencia presentada sobre Sindicatos y Ley Concursal; CGPJ-UGT, Madrid, 17.11.2008. Fernando Valdés Dal-Ré. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.

“b. Aspectos de su regulación procesal

7. Concretando la previsión ya anunciada en el art. 2.2.d. LOLS, el art. 20.1 LPL dispone que “los sindicatos podrán actuar en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella situación”. Lo primero que conviene destacar de este enunciado, es que la actuación regulada no responde a la figura de la sustitución procesal; ni la legitimación se desplaza del titular del objeto litigioso hacia el sindicato ni éste recibe la facultad de comparecer en el proceso en nombre e interés propios, con todas las consecuencias inherentes. La actuación se instrumenta, como ya se ha hecho notar, a través de la fórmula de la representación voluntaria; pero de una representación voluntaria cualificada, que introduce un plus respecto de la intervención como representante que contemple el art. 18.1 genéricamente a toda persona y, por tanto y también, al sindicato como persona jurídica.

La novedad del art. 20 es evidente, pero relativa y nada radical. Analizada la LPL de 1990 con perspectiva histórica, el referido precepto avanza un paso respecto de la situación anterior, en la que el sindicato podía intervenir al amparo del art. 10 de la LPL-1980. Pero esa intervención no se sustrae ni al apoderamiento o mandato *ad litem* ni a la previa existencia de un vínculo

asociativo. Es una representación *voluntaria*, pues, apoyada en una relación asociativa y no en una representación institucional, tal como sucede en el supuesto de la legitimación por sustitución procesal ex art. 17.2. Esta representación, por otra parte, es *general*, ya que se extiende a todo tipo de proceso o cuestiones litigiosas sin restricción alguna, incluido el despido. Y es una representación *plena*, quedando facultado el sindicato para celebrar negocios transaccionales que eviten el proceso.

Por lo demás y como ya se ha indicado, el nuevo artículo 11.bis de la LEC, introducido por la Ley Orgánica 3/2007, atribuye a los sindicatos legitimación para defender derechos de igualdad, legitimación ésta que también ha de configurarse como un supuesto de representación voluntaria basada en vínculo asociativo.

9. En cuanto representación voluntaria, la intervención procesal del sindicato requiere el consentimiento del trabajador. La LPL no requiere, a mi juicio, una declaración de voluntad positiva del trabajador, de modo que el poder representativo puede instrumentarse mediante un sencillo procedimiento que asegure el respecto a la voluntad del trabajador: el sindicato comunica al trabajador o trabajadores afiliados su intención de promover una acción y la autorización de estos se presume concedida, “salvo declaración en contrario”.

En todo caso, este procedimiento ni violenta presuntos derechos de libertad sindical ni contraría el principio de disponibilidad de acciones, propio del proceso laboral. Dando de lado ese primer problema, privando en verdad de toda sustantividad o, lo que es igual, centrando la atención en el segundo problema, lo que conviene destacar es que el ejercicio de la acción depende de una manifestación negativa del titular del derecho en litigio que, así expresada produce un doble efecto: priva de fundamento a la actuación procesal del sindicato y se convierte un título bastante para exigir responsabilidad al sindicato que promovió la acción pese a la oposición del trabajador. Por lo demás. La opción del legislador contribuye a la mejor concreción del objetivo perseguido. Si éste pretende asegurar la efectividad de los derechos de los trabajadores compensando la debilidad que pueden experimentar a la hora de pretender ejercerlo, condicionar el inicio del proceso a una manifestación positiva de voluntad del trabajador incorpora una dosis de presión sobre el trabajador superior a la que puede acompañar la manifestación negativa. Formulada la idea en términos de sociología de los comportamientos, la no oposición es más fácilmente resistible que la declaración expresa.

Por otra parte, la LPL no libera al sindicato de acreditar los supuestos de hecho de su intervención procesal: el de la afiliación del trabajador representado y el de la comunicación de la intención de iniciar el proceso. La insuficiencia o la falta de acreditación del supuesto de

hecho, caso de no haber sido objeto de advertencia por el juez o Tribunal y tempestivamente subsanada, podrá ser alegada de contrario adverso por vía de excepción, configurada como procesal y no como de fondo. En todo caso, entiendo que el empresario no podría oponer la excepción de falta de acreditación del vínculo asociativo si la afiliación sindical del trabajador fuera notoria o de ella tuviera conocimiento fehaciente, tal y como sucede de ser el trabajador representado delegado sindical o de actuar el empresario como agente recaudador de la cuota sindical (art. 11.2 LOLS).”

2. Integración de un representante de los trabajadores en la administración judicial en aquellas empresas que cuenten con cien o más empleados.

Este objetivo exige la modificación del artículo 27.1 de la Ley Concursal, para que aquéllos que más interés tienen en la continuidad de la empresa, que son los trabajadores, participen en la administración judicial a través de sus representantes.

3. Devolución de las competencias declarativas en los procedimientos colectivos que regula, bien a la autoridad laboral, bien a los juzgados de lo social.

El artículo 64 de la Ley Concursal atribuye al juez mercantil las acciones laborales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectiva de los contratos de trabajo y los contratos de alta dirección. UGT y CCOO demandan que se devuelva la competencia para resolver los Expedientes de Regulación de Empleo de las empresas en concurso a la autoridad laboral que, además de ser órgano experimentado y buen conocedor de los conflictos sociolaborales, tiene la capacidad y perspectiva de valorar otros intereses públicos generales tales como los locales, los del sector, etc, ya que la experiencia ha demostrado que los jueces de lo mercantil, salvo excepciones, no conocen suficientemente la perspectiva sociolaboral y no intervienen mediando entre las partes, sino ratificando, en el mejor de los casos, los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la administración concursal.

En la práctica, los trabajadores se ven muy afectados por esta situación, ya que las empresas dejan de pagarles durante un período largo, para finalmente instar al concurso. El atasco judicial es tan grande que tardan semanas, incluso meses, en la admisión de los concursos, por lo que los trabajadores se ven abocados a no cobrar durante meses si quieren acceder al desempleo y no perder los derechos e indemnizaciones que les correspondiera por el despido, individual o colectivo. La vuelta a la autoridad laboral facilitaría que se pudiesen resolver rápidamente las situaciones de empresas abocadas al cierre y sin liquidez, con acceso al desempleo más rápido.

Este punto recoge también la necesidad de que el orden jurisdiccional competente para conocer los recursos sobre las resoluciones administrativas en materias de ERE sea el de la jurisdicción social.

4. Posibilidad de dirigir la acción de reclamación de los salarios e indemnizaciones contra otras empresas no incluidas en el concurso, cuando los trabajadores consideren que su empleador real es otra u otras empresas del mismo grupo, que no han sido incluidas en éste u otro concurso y que son solventes.

5. Ejecución de los créditos laborales por parte de los jueces del orden social y no por parte del juez mercantil.

La desaparición de la ejecución separada por los jueces de lo social ha acarreado un grave problemas para los trabajadores y sus familias, ya que en la totalidad de los concursos se retrasa el cobro de los salarios e indemnizaciones, incluso tratándose de créditos privilegiados, por lo que se defendería una celeridad en la ejecución de los créditos de los trabajadores.

Este punto se debe desarrollar con dos matices. El primero, que la ejecución de los créditos sea de conformidad con la clasificación que haya declarado el juez del concurso. El segundo, que los créditos de los trabajadores queden en suspenso únicamente hasta la aprobación del convenio de acreedores o, como máximo, hasta el transcurso de un año desde la declaración del concurso.

4. REAL DECRETO LEY 3/2009 DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA TRIBUTARIA, FINANCIERA Y CONCURSAL ANTE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA

El 31 de marzo se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto Ley 3/2009, de 27 de marzo, de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica.

De acuerdo con el tenor literal de la exposición de motivos del Real Decreto Ley “La evolución de la crisis económica global y su impacto en la economía española hacen necesaria una rápida reacción legislativa para adecuar a la nueva situación algunas de las normas que inciden directamente sobre la actividad empresarial, así como para seguir impulsando la superación de la crisis mediante el fortalecimiento la competitividad de nuestro modelo productivo.

En respuesta a estos dos objetivos, se aprueba el presente Real Decreto- ley, que afecta a regulaciones sectoriales diversas, como la tributaria, la financiera y la concursal...

...Con respecto a la legislación concursal, la vigente Ley se dictó en el año 2003 en un entorno económico completamente distinto al actual, y no ha sido hasta que la crisis financiera internacional se ha trasladado a las empresas cuando se ha podido comprobar la inadecuación de algunas de sus previsiones. Sin perjuicio de que en el futuro sea necesario revisar en profundidad la legislación concursal a la luz de la intensa experiencia vivida en los tribunales como consecuencia de la crisis, en este momento es preciso acometer ya una serie de reformas en aquellos aspectos concretos cuyo tratamiento normativo se ha revelado más inconveniente. Las modificaciones contenidas en el presente Decreto- ley pretenden facilitar la refinanciación de las empresas que puedan atravesar dificultades financieras que no hagan ineludible una situación de insolvencia, además de, agilizar los trámites procesales, reducir los costes de la tramitación, y mejorar la posición jurídica de los trabajadores de empresas concursadas que se vean afectados por procedimientos colectivos.

Es necesario subrayar que las medidas adoptadas, fundamentalmente en materia concursal, revisten una gran complejidad técnica, máxime cuando se trata de lograr su aplicación sin demora a múltiples procesos judiciales en curso, caracterizados por la presencia de numerosas partes procesales, y respecto de acuerdos financieros alcanzados entre las partes bajo la autonomía de su voluntad. En estas circunstancias, resulta imprescindible conjugar la necesaria seguridad jurídica, que precisan los agentes económicos para la adopción de decisiones económicas tan relevantes como las concernidas en los procesos concursales, con la necesidad de que se puedan beneficiar de inmediato de las posibilidades que se les abren con la entrada en vigor de la presente norma. Ello justifica plenamente, no sólo la utilización de la figura del Real Decreto- ley, sino también el juego de las disposiciones transitorias en él recogidas..."

Para la consecución de estos objetivos se reforman un total de 50 artículos de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Sin embargo, en el presente estudio nos referiremos sólo a las medidas adoptadas que consideramos más importantes.

Para ello seguiremos el orden de aparición de conformidad con el articulado del RD Ley analizado.

4.1 Modificación del proceso de publicidad.

Con el fin de agilizar el proceso de concurso y reducir sus costes, se produce una relevante modificación de la publicidad del concurso.

A este respecto, será interesante atender a la creación del Registro público concursal para el conocimiento de las resoluciones concursales.

4.2 Revisión del sistema retributivo de los administradores concursales.

De esta manera, el nuevo apartado 2 del artículo 34 de la Ley Concursal manifiesta que, “la retribución de la administración concursal se determinará mediante un arancel que se aprobará reglamentariamente y que atenderá a la cuantía del activo y del pasivo, al carácter ordinario o abreviado del procedimiento, a la acumulación de concursos y a la previsible complejidad del concurso.”

4.3 Acuerdos de refinanciación de las empresas

La reforma operada persigue favorecer las operaciones de refinanciación a favor de empresas en dificultades.

Este es el sentido del artículo 8. Tres del RD Ley 3/2009 que introduce una disposición adicional cuarta en la Ley Concursal titulada “Acuerdos de refinanciación”.

Así, según este precepto:

Los acuerdos de refinanciación pueden ser de dos clases: los que prevén una ampliación significativa del crédito disponible y/o los que prevén la modificación de sus obligaciones, bien mediante la prórroga de su plazo de vencimiento, bien mediante el establecimiento de otras obligaciones en sustitución de aquellas.

En caso de concurso, los acuerdos de refinanciación no estarán sujetos a la rescisión prevista en el artículo 71.1 de la Ley Concursal², siempre que se cumplan una serie de requisitos, de los cuales destacamos la necesidad de que los acuerdos de refinanciación estén basados en un plan de viabilidad.

² Artículo 71.1 Declarado el concurso, serán rescindibles los actos perjudiciales para la masa activa realizados por el deudor dentro de los dos años anteriores a la fecha de la declaración, aunque no hubiere existido intención fraudulenta.

Pero estas garantías a favor de los acuerdos de refinanciación no se quedan aquí, sino que además se va a limitar la posibilidad de impugnación de estos acuerdos, una vez declarado el concurso, a la administración concursal.

En resumidas cuentas, con las medidas encaminadas a este fin u objetivo se pretende: primero, dar respuesta a la pregunta de si cabría o no la posibilidad de que las operaciones de refinanciación acordadas antes de que las empresas fuesen declaradas en concurso pudieran ser revocadas o rescindidas una vez se iniciase éste.

Y segundo y como consecuencia de una respuesta negativa a la anterior cuestión, estimular las operaciones de refinanciación, dotar de liquidez a las empresas en dificultades y, en definitiva, impedir la liquidación de la sociedad.

4.4 Se revisa la situación de determinados créditos

La reforma va a impedir que los créditos de hacienda y seguridad social derivados de procedimiento de comprobación e inspección sean clasificados como subordinados.

Se establece también que se clasificarán como créditos subordinados los créditos derivados de obligaciones recíprocas cuando el acreedor obstaculice de forma reiterada el cumplimiento del contrato en perjuicio del interés del concurso. Pero no se modifica nada respecto de los créditos de los trabajadores.

4.5 Se apuesta por la viabilidad del convenio anticipado

Una de las medidas contenidas en el RD Ley para agilizar el sistema y evitar una futura liquidación de la empresa en concurso es, el impulso que se da a la posibilidad de suscribir un convenio anticipado entre la empresa y sus acreedores.

Al respecto encontramos las modificaciones contenidas en el artículo 10 del RD Ley 3/2009, en concreto, las modificaciones a los artículos 5, 15, 100, 105, 106 y 111, todos de la Ley Concursal.

4.6 La figura de la liquidación anticipada.

La reforma operada permite al deudor presentar una propuesta anticipada de liquidación con el límite de hasta los 15 días siguientes a la presentación del informe por la administración concursal, en torno a los 4 meses desde la presentación de la solicitud de concurso.

De esta forma y de acuerdo con algunos autores, la utilización de esta figura (nuevo artículo 142 bis en la Ley concursal) evitará que la sociedad en concurso pierda su valor a causa de una excesiva duración del proceso concursal, ya que permite la liquidación anticipada de la sociedad cuando la situación económica de la misma ponga de manifiesto la imposibilidad de acuerdo empresa-acreedores.

Sin embargo, cabe el riesgo de que esta figura pueda convertirse de forma peligrosa en la práctica habitual y no en la práctica excepcional, desfigurando el principio rector tanto de la Ley Concursal como de la propia reforma concursal, esto es, la pervivencia o viabilidad de la empresa en dificultades.

4.7 Agilización del procedimiento de concurso y reducción de sus costes.

Se llevan a cabo ciertas modificaciones de normas procesales con el fin de agilizar el procedimiento concursal.

Una de ellas es la ampliación del ámbito del procedimiento abreviado a las empresas con un pasivo inferior a 10 millones de euros, frente al millón de euros exigido en la anterior regulación.

Lo cual va a conllevar, además de una simplificación del proceso para la gran mayoría de empresas, una reducción del número de administradores concursales de 3 a 1, lo que obviamente reducirá los costes.

Y otras, van a incidir en la situación de los trabajadores de empresas concursadas, que trataremos por su importancia en un apartado exclusivo.

4.8 Mejora de la posición jurídica de los trabajadores de empresas concursadas que se vean afectados por procedimientos colectivos.

Con la finalidad que da título a esta letra h), se modifica el artículo 64 de la Ley Concursal en dos de sus apartados: 1 y 3.

- Apartado 1 del art. 64 de la Ley Concursal.

De acuerdo con el artículo 12 Uno del RD Ley 3/2009, el apartado 1 del artículo 64 pasará a tener la siguiente redacción:

«Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en el presente artículo.»

Por lo tanto, y si tenemos en cuenta la anterior redacción del art. 64.1³ de la LC, podemos observar cómo lo que se modifica o altera es la fecha que determina el cambio de competencia en la tramitación de los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales (Expediente de Regulación de Empleo), que ahora pasa a ser la fecha del auto de declaración del concurso y no la fecha de presentación de la solicitud de concurso ante el Registro General de los juzgados de lo mercantil.

Esta modificación trata de resolver el problema que se producía con los Expedientes de Regulación de Empleo presentados ante la autoridad laboral con anterioridad a la presentación de la solicitud de concurso y, que en virtud de la obligación que imponía el anterior apartado 1 del artículo 64 en el sentido que desde el momento de la presentación la competencia pasa al Juez del concurso y deja de ser de la autoridad laboral, quedaban paralizados hasta su resolución por el Juez de lo Mercantil.

Esta situación suponía en la práctica, por un lado que los trabajadores afectados por ese ERE no podían ver extinguidos sus contratos, no percibían salario alguno y tampoco podían percibir las prestaciones por desempleo, ya que no existía la resolución requerida (art. 208 de la LGSS). Y por otro lado, la empresa veía disminuir sus posibilidades de viabilidad, al incrementarse las deudas salariales y de Seguridad social.

Por lo tanto, al esta medida retrasar el momento a partir del cual el Juez de lo mercantil será el competente para conocer y tramitar los Expedientes de Regulación de Empleo, se está propiciando que la autoridad laboral pueda tener el tiempo suficiente para resolver los EREs y a

³ Art. 64.1 de la Ley Concursal: “Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez presentada ante el juez de lo mercantil la solicitud de declaración de concurso, se tramitarán ante éste por las reglas establecidas en el presente artículo.”

su vez que el empresario pueda ejecutar la resolución de la misma, antes de que el ERE pueda formar parte de un procedimiento concursal.

Solucionando así los problemas anteriormente expuestos: imposibilidad de extinción de los contratos afectos al ERE, no percibo de salarios e imposibilidad de percibir la prestación por desempleo.

- Apartado 3 del art. 64 de la Ley Concursal.

La redacción que pasa a tener el nuevo apartado 3 del artículo 64 de la L.C, a causa de la modificación operada por el artículo 12 Dos del RD Ley 3/2009, será la siguiente: «La adopción de las medidas previstas en el apartado anterior sólo podrá solicitarse del juez del concurso una vez emitido por la administración concursal el informe a que se refiere el capítulo I del título IV de esta Ley, salvo que se estime que la demora en la aplicación de las medidas colectivas pretendidas puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa y del empleo o causar grave perjuicio a los trabajadores, en cuyo caso, y con acreditación de esta circunstancia, podrá realizarse la petición al juez en cualquier momento procesal desde la declaración de concurso.»

Es decir, como regla general, la solicitud ante el Juez del concurso, por parte de la administración concursal, el deudor o los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales, para que éste declare la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo, sólo podrá solicitarse una vez la administración concursal emita su informe (arts. 74 y 75 de la LC).

Pero se permite asimismo una excepción a esta regla general, en el sentido que la solicitud al Juez del concurso de aquellas medidas colectivas no tendrá que esperar a la emisión de aquel informe, cuando se estime que la demora en la aplicación de las medidas colectivas pretendidas puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa y del empleo o causar grave perjuicio a los trabajadores, pudiendo ser en este caso requerida la adopción en cualquier momento procesal desde la declaración de concurso.

Atendiendo a la anterior redacción de este apartado 3 del art. 64 de la LC⁴, se puede ver como las diferencias con respecto a la modificación operada a través del RD Ley estudiado son dos:

⁴ Anterior redacción del art. 64.3 de la L.C.: “ La adopción de las medidas previstas en el apartado anterior sólo podrá solicitarse del Juez del concurso una vez emitido por la administración concursal el informe a que se refiere el capítulo I del título IV de esta ley, salvo que se estime que la demora en la

1ª.- La petición al juez del concurso que se regula como excepción a la regla general, se podrá realizar no solo cuando se comprometa gravemente la viabilidad futura de la empresa, como sucedía con la anterior regulación, sino también cuando se comprometa gravemente la viabilidad del empleo y/o se cause un grave perjuicio a los trabajadores.

2ª.- El momento a partir del cual podrá realizarse la petición al juez del concurso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias excepcionales reseñadas anteriormente.

Así, mientras que en la anterior regulación se podía realizar la petición al juez en cualquier momento procesal desde la presentación de la solicitud de declaración de concurso, con la nueva redacción la petición al Juez del concurso se podrá realizar en cualquier momento procesal desde la declaración de concurso. Lo cual, tan sólo es consecuencia lógica de la modificación realizada en el apartado 1 del art. 64 de la LC a la que nos hemos referido anteriormente.

Por lo tanto, la anticipación de la adopción de las medidas colectivas ha sido extendida, conectándose ahora tanto con la viabilidad futura de la empresa, como con la viabilidad futura del empleo, como con el grave perjuicio a los trabajadores.⁵

Ello supondrá que la excepción se convierta en la práctica en regla general, dado que será difícil encontrar algún caso de sociedad en concurso en el que no se ponga en peligro la viabilidad futura de la empresa, del empleo o no se cause un grave perjuicio a los trabajadores.

De conformidad con lo anterior, podemos manifestar que la modificación adoptada viene por tanto a solucionar dos problemas:

Primero, las graves consecuencias que provocaba tanto en la masa activa como sobre todo en los trabajadores, el hecho de que, ya en el marco del concurso, la fecha del auto de extinción colectiva de los contratos de trabajo se apartara de manera considerable en el tiempo de la fecha

aplicación de las medidas colectivas pretendidas puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa, en cuyo caso, y con acreditación de esta circunstancia, podrá realizarse la petición al juez en cualquier momento procesal desde la presentación de la solicitud de declaración de concurso.

⁵ Con esta modificación se da la razón a aquellos autores como Desdentado. A. y Orellana, N. quienes interpretaban que “los efectos negativos que tiene esperar al informe de la administración concursal no son solo los que comprometan gravemente la viabilidad de la empresa, sino también los susceptibles de causar daño a la masa activa, a los propios trabajadores y, en general, al interés del concurso.”

del acuerdo alcanzado en el período de consultas, ya que las extinciones no se podían producir hasta que se tuviera el informe de la Administración Concursal.

Esto provocaba la imposibilidad de la extinción de las relaciones laborales, un incremento de la deuda salarial y un grave perjuicio a los trabajadores afectados, que en la mayoría de los casos no percibían salarios ni podían acceder al desempleo.

Pues bien, esta seguridad en que si se dilata en el tiempo la adopción de las medidas colectivas se va a ocasionar un grave perjuicio a los trabajadores, con la anterior regulación no podía ser subsumida en la única causa existente de anticipación de la solicitud de medidas colectivas, esto es, que se comprometiera la viabilidad futura de la empresa.

Mientras, con la modificación realizada por el RD Ley estudiado el Juez del concurso ya podrá admitir las medidas colectivas solicitadas antes de la emisión del informe por la administración concursal por ocasionar un grave perjuicio a los trabajadores.

Sin embargo, en honor a la verdad debemos manifestar también, que ya existían antes de la reforma operada numerosas Sentencias de los Juzgados de lo Mercantil que admitieron las medidas colectivas solicitadas antes de la emisión del informe por la administración concursal por razones de urgencia: Auto de 27 de enero de 2005 del Juzgado de lo Mercantil nº 4 de Madrid, Auto de 3 de marzo de 2005 y 8 de mayo de 2006 del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Bilbao, Autos de 23 de junio y 21 de julio de 2005 del Juzgado de lo Mercantil nº 3 de Barcelona o Auto de 15 de Abril de 2005 del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Cádiz.

El segundo de los problemas que se resuelve es, la cuestión que se venía produciendo en la práctica en relación a si se podía o no utilizar esta excepción del art. 64.3 de la LC (no esperar al informe de la administración concursal), en caso de aquellas extinciones colectivas que afectasen a la totalidad de la plantilla.

Y es que, con la anterior redacción podría interpretarse o entenderse que si el despido colectivo afectaba a la totalidad de la plantilla, ello significaría que la empresa va a desaparecer y por lo tanto no se daría el único presupuesto que existía para hacer surgir esta excepcionalidad, el de comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa y por tanto, para solicitar la adopción de esta medida colectiva habría que esperar a tener el informe de la administración concursal.

Esta interpretación literal del antiguo apartado 3 del artículo 64, iba en ocasiones en contra del interés de los trabajadores incluidos en la solicitud de un ERE, los cuales, desde el primer momento sabían que no habría ocupación efectiva ni liquidez para abonar los salarios y que la empresa era absolutamente inviable, pero que estaban obligados a esperar al informe de la administración concursal para que se adoptara la extinción de sus contratos de trabajo.

Mientras tanto, los trabajadores no recibirán salario alguno, ni podrán acceder a la prestación de desempleo, hasta la emisión del informe por la administración concursal, lo que en el mejor de los casos tenía lugar en torno a los 4 meses desde la presentación de la solicitud de concurso.

Pues bien, manifestado lo anterior cabe afirmar que este problema interpretativo se resuelve con la nueva redacción del apartado 3 del artículo 64, que deja clara la posibilidad de instar un despido colectivo que afecte a la totalidad de la plantilla y que suponga el cierre o la desaparición de la empresa, permitiendo a los trabajadores, por lo menos, el poder percibir la prestación por desempleo.

Conclusiones al Real Decreto ley 3/2009 de Medidas Urgentes en Materia Tributaria, Financiera y Concursal ante la Evolución de la Situación Económica

Como resumen de dicha reforma, se puede decir que mientras las medidas adoptadas por este RD Ley 3/2009 en materia financiera y tributaria son limitadas, se puede afirmar que las modificaciones operadas en la Ley concursal son más importantes y trascendentes.

De esta manera, de las variadas y cuantiosas modificaciones o reformas que se producen en la Ley Concursal, se deben destacar las siguientes: -

La modificación del proceso de publicidad.

La revisión del sistema retributivo de los administradores concursales.

El favorecimiento e impulso a las operaciones de refinanciación.

El impulso a la suscripción del convenio anticipado

La mejora de la posición jurídica de los trabajadores de empresas concursadas afectados por procedimientos colectivos.

Y de entre estas, destacamos, como no, las dos modificaciones que afectan directamente a la posición de los trabajadores afectados por procedimientos o medidas colectivas de modificación sustancial de las relaciones laborales, de suspensión o extinción del contrato de trabajo.

A éstas medidas o modificaciones nos hemos referido de forma concisa en su apartado correspondiente, y sobre todo lo allí manifestado o expresado caben dos conclusiones:

Las modificaciones realizadas, si bien vienen a solucionar algunos problemas que ocasionaban un grave perjuicio a los trabajadores afectados por procedimientos de regulación de empleo, son claramente insuficientes para solventar la pérdida real y efectiva de derechos y garantías de los trabajadores, fruto de la deficiente regulación contenida en la Ley Concursal.

Por ello, como hemos expuesto anteriormente, es necesario la urgente modificación de la Ley 22/2003, Ley Concursal, en los siguientes términos:

1. Reconocimiento efectivo de la legitimación de los sindicatos para intervenir en el Concurso.
2. Integración de un representante de los trabajadores en la administración judicial en aquellas empresas que cuenten con cien o más empleados.
3. Devolución de las competencias declarativas en los procedimientos colectivos que regula, bien a la autoridad laboral, bien a los juzgados de lo social.
4. Posibilidad de dirigir la acción de reclamación de los salarios e indemnizaciones contra otras empresas no incluidas en el concurso, cuando los trabajadores consideren que su empleador real es otra u otras empresas del mismo grupo.
5. Ejecución de los créditos laborales por parte de los jueces del orden social y no por parte del juez mercantil.

5. ESTADÍSTICAS DE PROCEDIMIENTOS CONCURSALES Y ESTADÍSTICAS DE ERES.

Para completar el estudio, incluimos una parte estadística que define y ofrece datos sobre el comportamiento del mercado de trabajo durante el año 2008, así como también los cambios

producidos en las empresas desde un punto de vista laboral y económico, puesto que este año ha sido un año diferente y con resultados menos optimistas que en años anteriores como consecuencia de la crisis económica que está afectando a varios países de forma general, y de forma particular a España.

5.1 PROCEDIMIENTOS CONCURSALES

La Estadística de Procedimiento Concursal recoge información tanto del número de concursos admitidos a trámite como el número de autos de declaración de concursos dictados por el juez en el mes de referencia, así como el tipo de concurso, de procedimiento, y de la existencia de propuesta anticipada de convenio y de su contenido.

Según los datos obtenidos de la Estadística de Procedimiento Concursal publicada por el Instituto Nacional de Estadística, durante el año 2008 el número de empresas concursadas alcanza la cifra de 95, frente a las 26 del año anterior. Industria y construcción son los dos sectores donde más empresas han sido concursadas durante el año 2008.

EMPRESAS CONCURSADAS POR ACTIVIDAD. AÑO 2008					
	PRIMER TRIMESTR E	SEGUNDO TRIMESTR E	TERCER TRIMESTR E	CUARTO TRIMESTR E	TOTA L
Total	36	45	10	4	95
Agricultura y pesca	2	0	0	0	2
Industria	15	16	2	3	36
Construcción	13	18	4	1	36
Comercio	1	6	2	0	9
Transportes y almacenamient o	1	1	0	0	2
Inmobiliarias financieras y seguros	2	0	0	0	2
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1	0	1	0	2

Resto de servicios	0	0	1	0	1
Sin clasificar	1	4	0	0	5

Fuente: INE

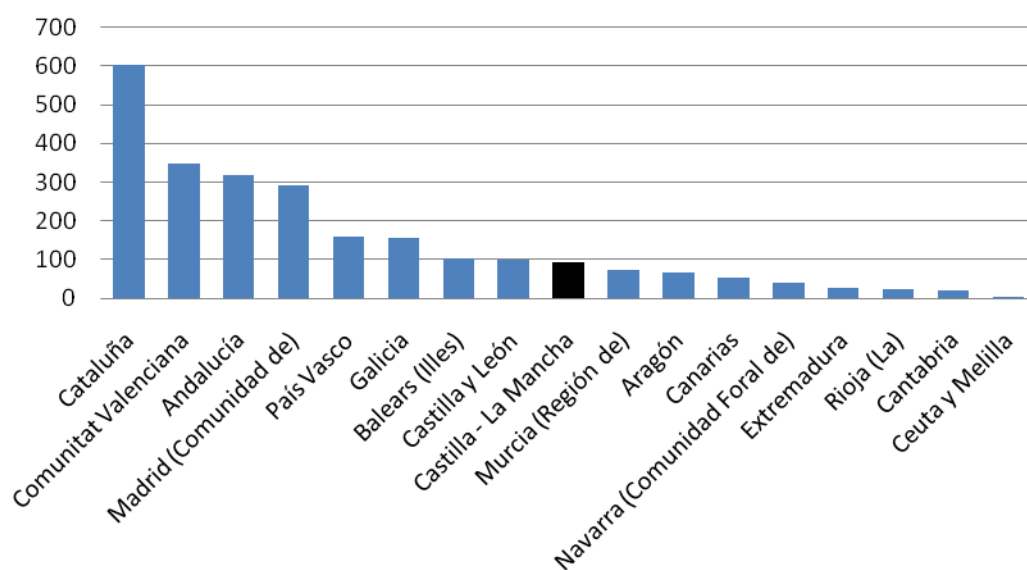
Si consideramos las empresas por tramo de asalariados, las empresas con un tramo de asalariados de 20 a 49 es donde se registraron mayor número de empresas, en concreto 26. Si consideramos a las empresas hasta nueve asalariados representan el 26% del total, y si tomamos como referencia las empresas sin asalariados, estas constituyen el 10,5% sobre el total.

EMPRESAS CONCURSADAS POR TRAMO DE ASALARIADOS. AÑO 2008					
	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE	TOTAL
Total	36	45	10	4	95
0	5	3	2	0	10
1-2	2	3	0	0	5
3-5	4	3	3	0	10
6-9	4	4	2	0	10
10-19	5	6	1	0	12
20-49	11	13	0	2	26
50-99	1	6	0	1	8
Más de 100	3	3	2	1	9
Sin clasificar	1	4	0	0	5

Fuente: INE

Los deudores concursados durante el año 2008 fueron 113, muy superior al año anterior donde se registraron 19 concursos.

EMPRESAS CONCURSADAS. AÑO 2008



Cataluña y la Comunidad Valenciana han sido las comunidades con mayor número de empresas concursadas en el año 2008, por el contrario Cantabria y La Rioja, junto con Ceuta y Melilla, son donde menos empresas han sido concursadas. Castilla-La Mancha se sitúa en novena posición como mayor número de empresas concursadas.

DEUDORES CONCURSADOS POR NATURALEZA JURÍDICA. AÑO 2008					
	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE	TOTAL
PERSONAS FÍSICAS SIN ACTIVIDAD EMPRESARIAL	10	3	5	0	18
EMPRESAS: PERSONAS FÍSICAS	2	0	2	0	4
EMPRESAS: S.A.	10	7	0	1	18
EMPRESAS: S.R.L.	24	37	8	3	72

EMPRESAS:					
OTRAS	0	1	0	0	1

Fuente: INE

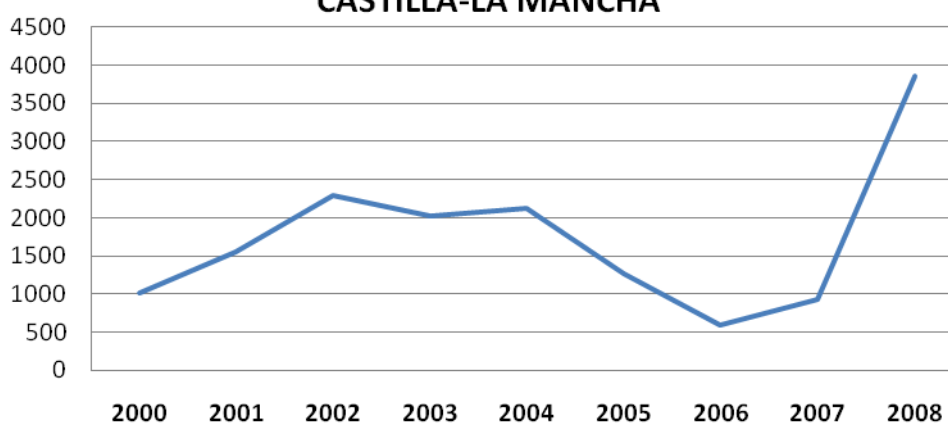
Del total de deudores concursados el 64% son sociedades de responsabilidad limitada, seguida en segundo lugar de las sociedades anónimas, que representan el 16% del total.

5.2 EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

La estadística realizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración investiga el expediente administrativo de regulación de empleo presentado por las empresas o representantes legales de los trabajadores, para solicitar suspensión o extinción de las relaciones de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, por fuerza mayor o por extinción de la personalidad jurídica del contratante y resuelto por la autoridad laboral competente.

Según dicha estadística, los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados en Castilla-La Mancha durante 2008 ascendieron a 3.853, lo que representa más de un 300% de incremento respecto al año anterior.

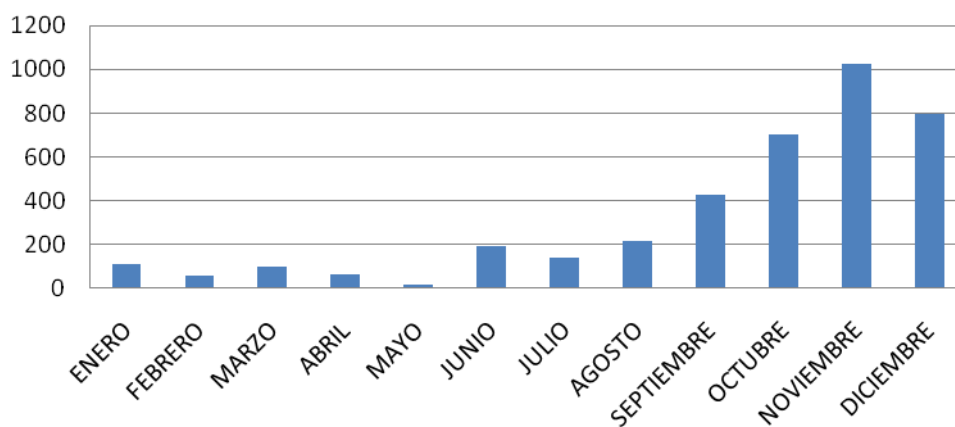
EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN CASTILLA-LA MANCHA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración

Si tomamos como referencia una serie de 2000 a 2008 de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, podemos observar que en el año 2008 se dispara el número de trabajadores afectados como consecuencia de la situación económica que está afectando a España y por tanto a Castilla-La Mancha.

TRABAJADORES AFECTADOS POR ERES EN CASTILLA-LA MANCHA. AÑO 2008

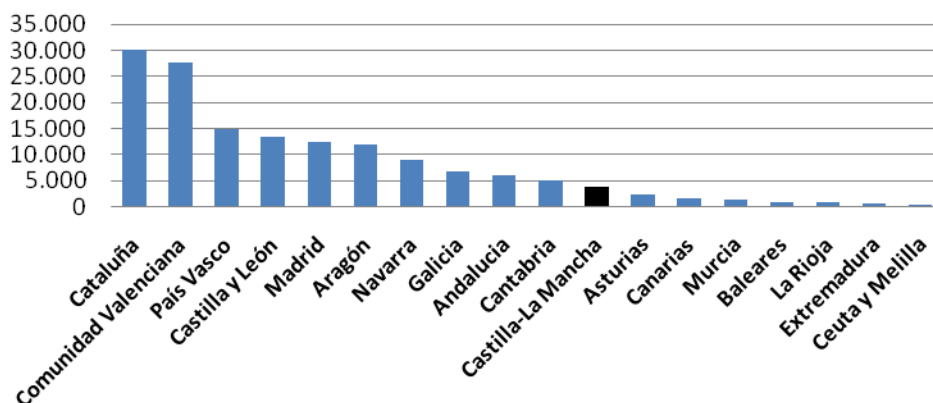


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración

El gráfico anterior muestra el número de trabajadores afectados por expedientes durante los meses del año 2008 en Castilla-La Mancha, destacando que a partir del mes de agosto se produce un incremento continuado, siendo el mes de noviembre donde se registra el número máximo de expedientes autorizados, en concreto 1.024.

Por provincias, en la provincia de Toledo y Albacete es donde se ven afectados el mayor número de trabajadores, 2.048 y 1.087 respectivamente, seguido de Guadalajara con 364, Cuenca 239 y por último Ciudad Real 115.

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. AÑO 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración

El gráfico anterior muestra el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en las distintas comunidades autónomas, siendo Cataluña y la Comunidad Valenciana las comunidades con mayor número de trabajadores afectados y por contra Extremadura y las ciudades de Ceuta y Melilla las que menor número registran. Castilla-La Mancha ocupa la onceava posición por volumen de trabajadores afectados.

EMPRESAS Y NÚMERO DE EXPEDIENTES. AÑO 2008				
	CASTILLA-LA MANCHA		ESPAÑA	
	Número	Tasa de variación	Número	Tasa de variación
EMPRESAS	170	347,4%	4.227	132,2%
EXPEDIENTES	254	130,9%	6.249	64,7%

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración

En el año 2008 en Castilla-La Mancha se autorizaron un total de 254 expedientes, que afectaban a 170 empresas, lo que supone un aumento del 130% en el caso de los expedientes. A nivel nacional, las empresas afectadas por expedientes aumentaron un 132,2%, y en comparación con la media regional las variaciones han sido más acusadas que de media en España.

TRABAJADORES AFECTADOS POR ERES POR TIPO DE MEDIDAS				
	CASTILLA-LA MANCHA		ESPAÑA	
	Trabajadores afectados	Tasa de variación	Trabajadores afectados	Tasa de variación
Por medidas de extinción	1.369	351,8%	40.572	57,6%
Por medidas de suspensión	2.414	286,8%	104.841	223,2%
Por medidas de reducción de jornada	70	1066,0%	2.675	1083,6%
Total autorizados	3.853	312,9%	148.088	182,6%

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración

El mayor número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo se produce por medidas de suspensión tanto en Castilla-La Mancha como en España, seguida por las medidas de extinción. Destacan los importantes aumentos de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en todos los casos.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS

1. INTRODUCCIÓN

2. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS EN EL ÁMBITO LABORAL

3. DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS: MARCO JURÍDICO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1 DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

3.2 DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD FÍSICA.

3.3 LIBERTAD IDEOLÓGICA, RELIGIOSA Y DE CULTO

3.4 DERECHO A LA INTEGRIDAD MORAL Y AL HONOR

3.5 DERECHO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR Y A LA PROPIA IMAGEN

3.6 LIBERTAD DE RESIDENCIA

3.7 LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DE INFORMACIÓN

3.8 DERECHO A LA PARTICIPACIÓN

3.9 DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

3.10 DERECHO A LA TIPICIDAD DE LAS FALTAS

3.11 DERECHO A LA EDUCACIÓN

4. CONCLUSIONES

5. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución es la Norma Suprema del Ordenamiento, la Norma Fundamental del Estado, no puede haber una disposición contraria a ella, como tampoco una norma, ya que supondría su violación y en tal caso, carecería de validez, por lo tanto, sería automáticamente expulsada del ordenamiento jurídico sancionada.

Los derechos fundamentales se encuentran recogidos en la Sección I “ De los Derechos Fundamentales y de las Libertades Públicas”, del Capítulo II “ Derechos y Libertades”, del Título I “ De los Derechos y Deberes Fundamentales” de la Constitución Española de 1978.

El Título I va desde el artículo 10 al 55 CE y es un título que contiene cinco capítulos.

El Capítulo I “de los españoles y los extranjeros” regula las condiciones para el ejercicio de los derechos. Este capítulo recoge los artículos 11 a 13 CE.

El Capítulo II “derechos y libertades”. Aquí aparece la primera sección que se llama “de los derechos fundamentales y libertades públicas”, y es donde están contenidos los derechos fundamentales inespecíficos (objeto del presente estudio).

Van del artículo 15 al 29 CE. Se trata entre otros del derecho a la igualdad y no discriminación (art.14 CE), del derecho a la vida y a la integridad física y moral (art.15 CE), la libertad ideológica, religiosa y de culto (art.16 CE), el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art.18CE), la libertad de residencia (art.19 CE), la libertad de expresión y de información (art.20 CE), el derecho a la participación (art.23 CE), derecho a la tutela judicial efectiva (art.24 CE) , a la tipicidad de las faltas (art.25 CE) y el derecho a la educación (art 27 CE). Estos derechos son los que forman parte del núcleo principal de protección de la CE. ya que están protegidos por el recurso de amparo constitucional.

La Sección segunda de este capítulo II “de los derechos y deberes de los ciudadanos” que va de los artículos 30 a 38 CE.

Capítulo III va de los artículos 39 a 52 CE “de los principios rectores de la política social y económica”.

Los derechos que establece la Constitución a los trabajadores son de dos clases:

Los derechos propiamente laborales: Derecho al trabajo, a la libre elección de profesión, a la promoción a través del trabajo, a la remuneración suficiente, a la formación y readaptación profesionales, a la seguridad e higiene, a la limitación de jornada, al descanso o a las vacaciones periódicas retribuidas, derecho a la libertad sindical, a la huelga, de negociación colectiva, a adoptar medidas de conflicto colectivo o de participación en la empresa .

Y los derechos en cuanto ciudadanos: derecho a la igualdad de trato y no discriminación, derecho a la vida y a la integridad física y al honor, derecho a la integridad moral, a la libertad ideológica, religiosa y de culto, derecho a la intimidad personal y familiar, a la libertad de residencia, a la libertad de expresión y de información, derecho a la participación, a la tipicidad de las faltas y el derecho a la educación. Es decir, los que están contenidos en el capítulo II, anteriormente mencionado.

Pues bien, son estos derechos, en cuanto se reconoce como ciudadanos, es decir, los inespecíficos, los que son objeto del presente estudio.

Los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, son aquellos que sin ser claramente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador.

Estos derechos son inherentes a las personas ya que se tienen como ciudadano independientemente de si ese ciudadano tiene un contrato de trabajo o no, es decir, se ejercitan en todos los ámbitos de la vida, es decir, también en la vida laboral.

Nuestra Constitución reconoce los mencionados derechos fundamentales, los cuales, deben tener presente los poderes públicos para poder establecer el marco jurídico que permita su desarrollo y no limiten su plena efectividad.

Sin embargo, aunque el trabajador es titular de esos derechos fundamentales, cuando su actividad laboral está sometido al poder de organización y dirección de un empresario por medio de un contrato de trabajo, dichos derechos sufren limitaciones debido al reconocimiento constitucional de la libertad de empresa.

Esto unido a la falta de normativa específica, sería los convenios colectivos los que deberían corregir esa falta de regulación convirtiéndose en el instrumento más cercano a la relación laboral.

Por ello, los convenios deben contribuir a facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos, contemplando los continuos cambios que se dan en la organización del trabajo y que los avances tecnológicos exigen.

“Tanto la práctica judicial como la doctrina vienen atendiendo con especial interés al juego de los mencionados derechos en el marco del contrato de trabajo, en muchas ocasiones espoleadas por el avance de fenómenos sociales (nuevas tecnologías de la información, globalización, etc) que reavivan los tradicionales debates sobre los límites de los derechos fundamentales de los trabajadores. La generalización del desarrollo tecnológico y la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo traen a la palestra cuestiones tan relevantes como el alcance del derecho a la intimidad o de la igualdad en el ámbito laboral; la proliferación de medios de comunicación audiovisual suscita constantemente dudas acerca de los límites de la libertad de expresión y opinión de los trabajadores; la creciente automatización de los procesos productivos cuestiona el alcance del derecho a la salud; la búsqueda de una propia imagen por parte de las empresas relativiza las facultades de decisión de los empleados; y así podrían enumerarse multitud de cuestiones tan candentes como de difícil resolución”⁶

2. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Apenas existe regulación de los derechos fundamentales inespecíficos dentro de la legislación laboral. En nuestra actual legislación encontramos tan solo disposiciones generales sobre los derechos fundamentales inespecíficos en relación al trabajo.

Empezaremos por el art.4.2.c) que reconoce el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas

⁶ Seminario: Derechos Fundamentales en la Negociación Colectiva. 30 de octubre de 2003. Antonio V. Sempere Navarro y Carolina San Martín Mazucconi. Unión General de Trabajadores.

políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad y lengua dentro del Estado español.. El derecho a la no discriminación lo vuelve a recoger el art. 17.1) ET ya que trata de la no discriminación en las relaciones laborales, el art. 22 ET en la clasificación profesional, el art. 24 ET en los ascensos, o en el art. 28 ET en la retribución.

Seguiremos con los artículos relacionados con el control de las obligaciones laborales como el art 4 ET el cual se titula “Derechos laborales”, el art.18 ET “Inviolabilidad de la persona del trabajador”, el art 20.3 ET recoge “ 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”, y el art 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales bajo el nombre de “Vigilancia de la salud”.

Ello significa que no vamos a tener una clara respuesta a través de la regulación normativa, si no que vamos a tener que acudir a la doctrina del Tribunal Constitucional y de la jurisprudencia para obtener una solución.

Para el caso de que se plantee conflicto entre los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores y el poder de dirección y organización del trabajo del empresario, reconocido en base a la libertad de empresa del art. 38 de la CE, el Tribunal Constitucional ha sentado doctrina general, por ello vamos a reproducir, como ejemplo, parte de los fundamentos jurídicos de la STC 98/2000, de 10 de abril, la cual recoge los criterios por los que se han guiado y se seguirán guiando la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

“...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...

...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 recordarse que la jurisprudencia de este Tribunal ha insistido reiteradamente en la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral, ya que ésta no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo...

En consecuencia, y como también ha afirmado este Tribunal, el ejercicio de tales derechos únicamente admite limitaciones o sacrificios en la medida en que se desenvuelve en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 38 y 33 CE y que impone, según los supuestos, la necesaria adaptabilidad para el ejercicio de todos ellos , perspectiva ésta desde la que deben valorarse las específicas limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral ...

...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. 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, bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador. 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 ...

Por eso, este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven «el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito –modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente– de su libertad constitucional» (STC 6/1988, de 21 de enero). Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva». Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada, entre otras muchas), que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo.

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.”

Está claro que entre los derechos fundamentales y la relación laboral se produce una limitación mutua, ya que los derechos fundamentales limitan al contrato de trabajo y el contrato de trabajo limita los derechos fundamentales, por lo cual habrá que realizar una adecuada ponderación entre los derechos fundamentales que entren en juego y las obligaciones laborales que pueden modularlos.

Todo esto se expone de manera muy clara en Seminario: Derechos Fundamentales en la Negociación Colectiva; 30 de octubre de 2003. Antonio V. Sempere Navarro y Carolina San Martín Mazuzconi. Unión General de Trabajadores:

“ El Tribunal Constitucional ha intentado aportar luz tan compleja cuestión a través de numerosos pronunciamientos, que poco a poco han ido conformando criterios identificables. Estos parámetros en modo alguno son excluyentes entre sí, sino más bien todo lo contrario. Cada criterio o principio va completando el anterior. Por ello, es bastante habitual que los tribunales los apliquen de modo conjunto y complementario. Aunque cabe hablar de un general principio de proporcionalidad razonable, quizá a efectos expositivos quedan más claras las cosas si se diseña un triple escalón, alusivo a las reglas de indispensabilidad, proporcionalidad y justificación.

A) Principio de indispensabilidad

Es doctrina reiterada que todo recorte a derechos fundamentales ha de revelarse “como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho”. La proyección específicamente laboral de esta previsión general ha dado lugar al llamado principio de indispensabilidad o de estricta necesidad de la limitación de los derechos fundamentales, en virtud del cual el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito subsistente de su libertad constitucional ha de producirse “en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva”.

De este modo, al margen de aquellos casos en los que las limitaciones vienen impuestas por la propia naturaleza del trabajo contratado, sólo se admite la limitación de derechos fundamentales cuando no hay otra forma de satisfacer el interés empresarial. Y además se exige que se justifique la limitación de derechos en razón de “una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador”. Es decir que no basta con alegar la conveniencia de tal restricción de derechos, sino que hay que invocar motivos objetivos que señalen la necesidad de llevarla a cabo (sospechas ciertas de comisión de irregularidades, requerimientos de seguridad, etc).

B) Principio de Proporcionalidad.

Buena parte de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional han ido poco a poco tejiendo una serie de pautas algo más concretas y completas que las expuestas en torno al principio de indispensabilidad, que parten del mismo pero que exigen requisitos adicionales. Se trata de la observancia del principio de proporcionalidad, que permite apreciar la constitucionalidad de una medida restrictiva de un derecho fundamental siempre que resulte adecuada al fin perseguido. A su vez, la decisión acerca de si el límite al derecho en cuestión posee esa proporcionalidad que exige el texto fundamental ha de adoptarse comprobando si supera o no un triple test nucleado alrededor de las ideas de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

El juicio de idoneidad se supera si la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto; es decir, si con ella puede alcanzarse la finalidad pretendida. Se trata de que toda restricción de derechos permita satisfacer el interés empresarial alegado para su adopción.

El juicio de necesidad se cumple si la restricción es realmente necesaria, en sentido de que no exista otra medida mas moderada para la consecución del propósito con igual eficacia; por tanto, no basta con que la limitación de derechos sea idónea- aunque en cualquier caso debe serlo- sino que además debe de ser la menos agresiva de todas las posibles. En este juicio de necesidad se inscribiría el principio de indispensabilidad a que antes se hacía referencia.

Igualmente, el juicio de proporcionalidad en sentido estricto se supera si la medida restrictiva es ponderada y equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto. La proporcionalidad así entendida exige en cualquier caso el respeto del contenido esencial del derechos fundamental.

La conclusión es que siempre que el poder directivo de la empresa se mueva sobre coordenadas de este triple test de proporcionalidad podrá restringir el contenido de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa.

C) Principio de justificación

Igualmente al principio de proporcionalidad, se exige también que la limitación de derechos esté suficientemente justificada, lo que significa que su restricción debe responder a motivaciones objetivas, distintas de la simple y llana dirección empresarial, sin que pueda darse vía libre a una voluntad arbitraria.”

3. DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS: MARCO JURÍDICO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA⁷

Los convenios colectivos recogen y articulan derechos y deberes del empresario y de los trabajadores, por lo cual, contienen cláusulas que afectan directa o indirectamente a los derechos fundamentales.

⁷ A lo largo de este estudio, los convenios colectivos que se mencionan a modo de ejemplo, se ha centrado sobre convenios colectivos provinciales sectoriales de Castilla-La Mancha.

Como establece el Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia 177/1988 de 10 Oct. 1988, “Ciertamente, el art. 53.1 del Texto constitucional tan sólo establece de manera expresa que los derechos fundamentales vinculan a los poderes públicos, pero ello no implica una exclusión absoluta de otros posibles destinatarios, dado que, como señala la STC 18/1984 (fundamento jurídico 6.º) «en un Estado social de Derecho no puede sostenerse con carácter general que el titular de tales derechos no lo sea en la vida social». De aquí que este Tribunal haya reconocido que los actos privados puedan lesionar los derechos fundamentales y que en estos supuestos los interesados pueden acceder a la vía de amparo si no obtienen la debida protección de los Jueces y Tribunales a los que el ordenamiento encomienda la tutela general de los mismos. Las relaciones entre particulares, si bien con ciertas matizaciones, no quedan, pues, excluidas del ámbito de aplicación del principio de igualdad, y la autonomía de las partes ha de respetar tanto el principio constitucional de no discriminación como aquellas reglas, de rango constitucional u ordinario, de las que se derive la necesidad de igualdad de trato. No cabe olvidar que el art. 1.1 C.E. propugna entre los valores superiores del ordenamiento jurídico la igualdad, y que el 9.2 encomienda a todos los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Todo ello resulta aplicable al Convenio colectivo. Mucho más si se tiene en cuenta que en el ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, dicho Convenio, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no solo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales (STC 58/1985, fundamento jurídico 3.º). El Convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución (ATC 643/1986, de 23 Jul.) y, en concreto, las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y a la no discriminación.”

La manifestación más clara de los derechos fundamentales en la negociación colectiva son los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos por CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, los cuales establecen en su contenido compromisos para que mediante la negociación colectiva se negocie en los convenios colectivos mecanismos en las distintas materias, que no vulneren derechos fundamentales.

En los sucesivos Acuerdos sobre negociación Colectiva desde el año 2002, las Organizaciones Empresariales y Sindicales han venido apostando por el establecimiento de cláusulas sobre la no discriminación en materia de empleo, promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminaciones y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, así como el derecho a la formación y los relativos a la salud laboral. Así hasta llegar a la prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007), donde se recogen capítulos enteros sobre dichas materias.

3.1 DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El art. 14 CE establece “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Este artículo consagra el principio de igualdad ante la ley y además es un valor superior del ordenamiento jurídico, ya que el art.1.1 CE establece “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Aparte, el art. 4.2.c) ET, reconoce a los trabajadores el derecho “...a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados...” o el art 17 ET se titula “ No discriminación en las relaciones laborales”.

Es un derecho que se encuentra desarrollado en muchas otras disposiciones del ordenamiento laboral como por ejemplo la LO 3/2007 , sobre igualdad entre mujeres y hombres, la Ley 51/2003, para la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas, o la Ley 62/2003, sobre igualdad y no discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Pues bien, el derecho a la igualdad y a la no discriminación está latente en toda la relación laboral, desde el momento de acceso al empleo, afectando a todo el transcurso de la relación laboral, hasta la finalización del contrato, como por ejemplo, procesos de selección, clasificación, ascensos, salario, despidos etc.

Como establecen nuestros tribunales “El principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española no impone en todo caso un tratamiento idéntico a todos los que se encuentran en una posición semejante, ya que debe entenderse que la desigualdad en sí no es ilegítima, salvo que sea de tal naturaleza que se convierta en discriminación, que es su cara peyorativa, cuando el trato desigual ofrece como único soporte visible una minusvaloración de grupos o personas marginados y peor tratados por su notoria debilidad y desprotección [STC 177/1993, de 31 mayo (RTC 1993\177)], datos negativos que pueden tener su origen en la pertenencia a grupos segregados que tienen una posición social de desventaja por las razones previstas en los artículos 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores (sexo, raza, etc.), o una posición de inferioridad a la hora de negociar un convenio colectivo, como es el caso contemplado en la Sentencia del Tribunal Constitucional 136/1987 (RTC 1987\136) y en la citada 177/1993, de trabajadores temporales con retribución inferior a la del personal de plantilla. Semejante doctrina se contiene en la Sentencia de esta Sala de 28 septiembre 1993 (RJ 1993\7085)”.(STS 4-2-1994)

Por lo cual, el principio de no discriminación admite excepcionalmente diferencias de trato fundadas en razones objetivas y justificadas como se recoge entre otros en el art 5 LO 3/2007 “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”, o el art.6 Directiva 2000/78 “ Justificación de diferencias de trato por motivos de edad”, o, art.5 Directiva 2000/78 “ Ajustes razonables para las personas con discapacidad”.

También existen las llamadas “acciones positivas” que se permiten para grupos o personas que tienen una posición social de desventaja, y lo que se pretende es compensar o favorecer su posición de inferioridad en el ámbito laboral, como se establece en el art.17.4 ET. “... la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.”

Por otro lado, toda medida contraria al derecho a la igualdad y no discriminación serán nulas de pleno derecho como se establece en el art.171. ET “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”

Pero a pesar de todos estos preceptos normativos, en el mundo laboral sigue existiendo dificultades y problemas para ciertos colectivos:

“A pesar de los avances registrados en los últimos años, determinados colectivos, como las personas con discapacidad y los mayores de 45 años, encuentran aún dificultades para su incorporación al mercado de trabajo o para hacerlo en términos de igualdad con el resto de trabajadores. A estos grupos se suma más recientemente la población trabajadora inmigrante.

Hay otros colectivos como las mujeres y los jóvenes que en los últimos años se han beneficiado mayoritariamente del proceso sostenido de creación de empleo. Sin embargo su situación laboral en el mercado refleja todavía algunos de los problemas estructurales del mismo (menores tasas de actividad y empleo, mayor desempleo, mayores tasas de temporalidad).

Aunque algunas de las dificultades y problemas señalados para la incorporación y mantenimiento en el empleo de los colectivos citados proceden del ámbito familiar o sociocultural, carencias e ineficiencias del sistema formativo y de la intermediación laboral, etc., las organizaciones firmantes creemos que la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo asimismo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas. Por ello, debe ser un criterio de la negociación colectiva reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones laborales.

En este sentido UGT, CCOO, CEOE y CEPYME consideramos adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva los siguientes aspectos:

La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio.

La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de igualdad de trato. Esta adecuación se extiende también a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual.

Contemplar la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes y una formación adecuada a su actividad.

Aplicar las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores en formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación y derecho a prestaciones sociales, teniendo en cuenta, con la suficiente flexibilidad, aquellas situaciones específicas y excepcionales que puedan surgir con ocasión de la aplicación del régimen de permisos por acontecimientos familiares, cuando estos conlleven la necesidad de largos desplazamientos.

La igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y con contratos temporales con quienes son contratados a jornada completa y con contratos indefinidos, respectivamente.

Evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en el acceso y mantenimiento del empleo.

Contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad, y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas, cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partido vinculadas a las condiciones laborales”⁸

Los convenios colectivos provinciales sectoriales de Castilla-La Mancha, establecen cláusulas que recogen la importancia de la igualdad en las condiciones laborales. Son cláusulas en su mayoría, meramente declarativas generales, dirigidas a todas las facetas de la relación laboral sobre los colectivos menos favorecidos, pero sobre todo con contenido de género.

Para ver como trata la negociación colectiva en nuestra región, la igualdad y la no discriminación en el trabajo, pondremos unos claros ejemplos de cláusulas de convenios colectivos.

Así, encontramos cláusulas declarativas generales de no discriminación, sin mecanismos específicos para su real aplicación como por ejemplo en el convenio colectivo de Industrias vinícolas de Ciudad Real que establece “Artículo 5. Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación. Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.”

El convenio de Transportes de Mercancías de Guadalajara “Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.”

O el convenio de la Siderometalúrgica de Toledo el cual establece “59. de la mujer trabajadora, de los inmigrantes. Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres e inmigrantes 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/as así como para ocupar puestos de trabajo

⁸ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (BOE 24 de febrero de 2007)

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. A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica la trabajadora ocupará un puesto de menor esfuerzo.”

Pero son más los convenios que recogen las cláusulas sobre la no discriminación por razón de sexo como por ejemplo el Convenio colectivo de Agropecuaria de Cuenca “CLÁUSULA ANTIDISCRIMINATORIA: Las organizaciones firmantes y las empresas incluidas en su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y conciliación.”

O en el convenio de Transportes de Mercancías de Guadalajara “Art. 48. De la mujer trabajadora. 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.”

También se establecen cláusulas que recogen la normativa vigente sobre discapacitados como es el caso del convenio de la Siderometalúrgica de Toledo “60. DE LOS DISCAPACITADOS. Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982 de 7 de abril se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, o norma posterior que los sustituya, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa acogándose a los beneficios existentes.”

Son menos numerosas las cláusulas de acción positiva sobre la mujer en nuestros convenios colectivos, como son por ejemplo las del convenio colectivo del Campo de Cuenca “CATEGORÍAS PROFESIONALES. Teniendo en cuenta la situación de los colectivos con difícil acceso al empleo, como son las mujeres, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de diversificar los puestos y categorías a los que las mujeres han venido teniendo acceso.

Asimismo, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para su contratación las personas del género menos representado en el grupo profesional en que se integre la vacante que se pretende cubrir”. “ARTÍCULO 14 BIS. CONCILIACIÓN Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.” “ARTÍCULO 37. ACCIÓN POSITIVA. A partir del 1 de enero de 2006, las empresas con más de 15 trabajadores respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres. En las de menos de 15 trabajadores, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados.”

O las cláusulas de acción positiva sobre los colectivos más desfavorecidos, pero que además siguen siendo meramente declarativas y sin ninguna aplicación real efectiva, como por ejemplo el convenio de Limpiezas de edificios y locales o el de Madera de Ciudad Real “También podrá suscribirse este contrato indefinido con trabajadores desempleados en quienes concurren alguna de las siguientes condiciones:

- 1.1.- Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- 1.2.- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- 1.3.- Trabajadores mayores de 45 años de edad.
- 1.4.- Parados que lleven, al menos 6 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- 1.5.- Trabajadores con discapacidad.

Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato determinado o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.”

Como también son menos las cláusulas que recogen mecanismos concretos para la real y efectiva aplicación de la igualdad y la no discriminación, como son las Comisiones Mixtas. Así encontramos por ejemplo, el convenio de la Siderometalúrgica de Cuenca o el de la Siderometalúrgica de Guadalajara, el cual establece “Art. 75.A) 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.

2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos. -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.”

O el convenio 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.”

Hay veces que se establece que será el comité de empresa o los delegados de personal quienes velarán por la igualdad, como es el convenio colectivo de Transportes de Mercancías de Guadalajara “Comités de empresa o delegados de personal. 1. COMPETENCIAS... El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.”

Por último, la adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, la encontramos en varios convenios como por ejemplo el convenio de Construcción y obras públicas o el de Hostelería de Albacete, que recoge parte de la Ley de Igualdad efectiva para mujeres y hombres sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Por todo ello debemos seguir avanzando en la negociación colectiva, ya que “La negociación colectiva debe abrir un espacio específico para eliminar la discriminación en el trabajo y garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas. El principio de igualdad y no discriminación sigue siendo vulnerado en el acceso al empleo y en las diversas condiciones de trabajo, causando graves perjuicios a las personas que son objeto de discriminación en razón de su sexo, edad, etnia, procedencia, discapacidad o por cualquier otra causa prohibida por la Constitución y demás normas legales aplicables. Para ello es necesario:

Revisar el contenido de los convenios colectivos desde la perspectiva de género aplicando el principio de transversalidad, y recordando la obligación de las empresas de respetar la igualdad y erradicar la discriminación.

Impulsar y desarrollar los contenidos laborales de la Ley de Igualdad como contenido indispensable de los convenios colectivos, aplicando el ‘deber de negociar’ recogido y reconocido por la propia Ley y la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad, con la

inclusión de un apartado específico para la regulación de la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Hay que continuar difundiendo y extendiendo el conocimiento sobre la Ley de Igualdad mediante el desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad como parte de los planes de formación en todas las empresas.

Definir y concretar la participación sindical en su elaboración, en el seguimiento de las medidas adoptadas y en la regulación de los sistemas de evaluación, así como el control de lo pactado en los planes y medidas de igualdad.

Creación de comisiones paritarias de igualdad específicas para el desarrollo y puesta en marcha de las medidas y planes de Igualdad, con participación específica de mujeres en ellas.

Los colectivos especialmente vulnerables como los jóvenes y los trabajadores inmigrantes en el contexto de esta crisis deben ser objeto de una atención específica para evitar los altos niveles de temporalidad, precariedad y siniestralidad laboral, eliminando toda diferencia de trato discriminatoria por razón de edad, origen o nacionalidad, y promoviendo y vigilando el cumplimiento de los derechos laborales, legales y convencionales, contemplando la lucha contra cualquier tipo de acoso.”⁹

Jurisprudencia y doctrina

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: Editorial 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 Constitucional, Sala Primera, Sentencia 342/2006 de 11 Dic. 2006.

⁹ Criterios Unitarios de CCOO y UGT para la Negociación Colectiva y el Empleo. Propuestas sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas.

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)

3.2 DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD FÍSICA.

El derecho a la vida y a la integridad física y moral viene recogido en el art.15 CE “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral¹⁰, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.”

Este artículo, el derecho a la vida y a la integridad física, en el ámbito laboral, tiene una gran proyección sobre la salud laboral.

Así como establece la STC 62/2007 de 27 Mar. 2007 “En efecto, en las relaciones de trabajo nacen una serie de derechos y deberes de protección y prevención, legalmente contemplados, que reclaman una lectura a la luz de la Constitución, pues no cabe desconectar el nivel jurídico constitucional y el infraconstitucional en estas materias, toda vez que la Constitución reconoce derechos fundamentales como la vida y la <<integridad física>> (art. 15 CE), lo mismo que el derecho a la salud (art. 43 CE), y ordena a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE). En relación con todo ello, la lectura de diversos artículos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) permite conocer la concreción legal que en el ámbito de la prestación de trabajo ha tenido la protección constitucional que impone esa tutela del trabajador, por virtud de las exigencias de diversos derechos constitucionales, entre ellos de los consagrados en el art. 15 CE.

Dicha Ley, como se sabe, es una norma de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la propia Ley o en sus normas de desarrollo. Así, su art. 14 dispone que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, señalándose expresamente que este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.”

El art. 6 de la LPRL, establece unas obligaciones del empresario de adopción de medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgo. En concreto, los lugares de trabajo deben reunir unas condiciones mínimas de orden y limpieza, unas condiciones ambientales (...).

¹⁰ El derecho a la integridad moral se estudiará en el apartado “ Derecho a la integridad moral y al honor”

Es infracción leve la falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores(artículo 11.1 LISOS).

Cuando la falta de limpieza del centro o lugar de trabajo cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores, la infracción será considera grave(artículo 12.17 LISOS).

Es infracción grave el incumplimiento de la normativa en materia servicios o medidas de higiene personal, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores afectados (artículo 12.16.h) LISOS).

Se entenderá por «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores (artículo 4.4 LPRL).

La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos, que conforme a la normativa específica de prevención de riesgos, origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas (artículo 12.9 LISOS).

Por último, es infracción muy grave superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos originen daños para la salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes(artículo 13.6 LISOS).

Aparte de todo esto no debemos olvidar el RD 486/1997, de 14 de abril (RCL 1997, 975), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Como se establece en los Criterios Unitarios de CCOO y UGT para la Negociación Colectiva y el Empleo. Propuestas sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas “La precariedad laboral, la subcontratación abusiva y la realización de largas jornadas de trabajo son algunos de los elementos que de forma específica contribuyen al mantenimiento de altas tasas de siniestralidad y otros riesgos laborales en nuestro país, y la negociación colectiva, que ha tenido resultados desiguales en esta materia, está llamada a realizar un esfuerzo adicional en la negociación de los próximos convenios. El añadido de falta de información y formación sobre riesgos laborales en el ámbito específico de la pequeña y micro empresa nos hace llamar la atención para su consideración como materia estratégica.”

En la Prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007) contiene un anexo dedicado exclusivamente a la Seguridad y Salud en el trabajo que recoge parte de “La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012” que fue aprobado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de una iniciativa de la mesa de diálogo social que fue compartida por la Comunidades Autónomas. Así como los anteriores ANC que contienen capítulos dedicados a dicha materia, ya que es un pilar básico de la negociación colectiva.

Por todo ello, es necesario, fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, con las siguientes líneas básicas de actuación ha seguir , las cuales son, una política educativa, una organización de la prevención en la empresa, vigilancia y cumplimiento de la normativa, implicación de empresarios y trabajadores en la prevención, coordinación de las políticas públicas, reforzamiento de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales, etc....

En materia de vigilancia de la salud, todavía son varios los convenios colectivos de nuestra región que siguen estableciendo la denominación de reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos y anuales, como por ejemplo el convenio de la Siderometalúrgica de Albacete “Se realizará un reconocimiento médico al año a los trabajadores, siempre que lo soliciten voluntariamente”.

Aunque cada vez más son los convenios que avanzan en la paulatina sustitución de los mismos, por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa, como son por ejemplo el convenio de la Construcción de la provincia de Albacete “Art. 17 bis. Vigilancia y control de la salud. 1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.”

O el convenio de Ayuda a domicilio de Cuenca “Art. 23. VIGILANCIA DE LA SALUD Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo Vigilancia de la Salud específica de los trabajadores a su servicio, lo que supone, entre otras cosas, la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera, que se realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.”

Pero las cláusulas tipo que más establecen los convenios colectivos son las que se recogen por ejemplo en el convenio de Aguas de Ciudad Real “Art. 48. Reconocimientos médicos. Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento anual a todos sus trabajadores y trabajadoras, así como al inicio de las relaciones laborales, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador/a.

Serán semestralmente cuando el trabajador/a realice un trabajo tóxico o penoso.

Asimismo y dentro del reconocimiento periódico ordinario se incluyen con carácter voluntario por parte de la trabajadora los reconocimientos ginecológicos.”

O en el convenio de la Siderometalúrgica de Ciudad Real “Artículo 25. Reconocimiento médico Las empresas deberán enviar a todos los/las trabajadores/ as a reconocimiento médico anual preceptivo.

Los/las trabajadores/as que realicen trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, al menos deberán pasar dos reconocimientos médicos anuales, y será específico para estos puestos de trabajo.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa, se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo.

Los reconocimientos médicos de todos los trabajadores/ as afectados/as por el presente convenio colectivo serán realizados dentro de la jornada laboral.

La Comisión Mixta del convenio instará a las empresas y a los/las trabajadores/as al cumplimiento de este artículo procediendo a denunciar ante la autoridad laboral competente las demoras o negativas injustificadas.”

Sin olvidar los convenios colectivos que aparte de esto, establecen revisiones ginecológicas a la mujer, como son por ejemplo la mayoría de convenios de la provincia de Toledo.

Como recoge el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007. (BOE 24 de febrero de 2007) “Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten nuevas enfermedades profesionales.

El efectos sobre la salud, derivada de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos, y de las condiciones de trabajo.

La aplicación de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con su puesto de trabajo debe favorecer la detección de enfermedades profesionales.”

Otras cláusulas directamente relacionadas con la protección de la vida y la integridad física, son las referentes a accidentes o enfermedades.

Algunos convenios colectivos de nuestra región contemplan seguros colectivos de vida y de accidente como por ejemplo, el convenio de Transportes en General de Albacete “Art. 25. Seguro de accidente. Las empresas que efectuaran antes del 15 de octubre de 1997, la contratación de un seguro colectivo de accidentes, o la revisión del seguro que tuvieran con anterioridad, a fin de garantizar a todo el personal de su plantilla los siguientes riesgos y capitales: 31.778 euros, para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo, y de 34.966 euros, para los casos de invalidez permanente, total o absoluta, derivada de accidente de trabajo.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para las empresas afectadas por el convenio, convirtiéndose en auto-aseguradores en el supuesto de no concertarlo.”

O el convenio del Campo de Ciudad Real “Artículo 16. Seguro contra accidentes

En caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los beneficiarios o al propio trabajador una indemnización de 16.700 euros, en cualquier caso. Esta cantidad se considerará asimilable y absorbible dentro de las cantidades que por indemnización, se pudieran fijar por las autoridades judiciales o administrativas.”

Ya son muchos los convenios colectivos que establecen el 100% del salario desde el primer día por accidente de trabajo, pero aparte hay convenios que recogen complementos a las cuantías de las prestaciones de Seguridad Social en caso de Incapacidad Temporal por cualquier contingencia, como por ejemplo el convenio colectivo de Aguas de Albacete “Art. 34. Mejora de prestación por incapacidad transitoria. En caso de incapacidad transitoria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea laboral o no, la empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social.”

O el convenio de Comercio en General de Albacete “Artículo 10. Incapacidad temporal. Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, en caso de

3. Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones.”

En primer lugar partiremos, que el empresario no puede sancionar al trabajador por su ideología o religión.

Cosa distinta, es que la empresa tenga una determinada ideología o credo religioso, y que la prestación del trabajador consista precisamente en la difusión o práctica de dicha confesión, como se establece en la STC 47/1985 que . “...es incuestionable que en los Centros docentes privados donde estén establecidos los Profesores están obligados a respetar el ideario educativo propio del Centro y, en consecuencia, «la libertad del Profesor no faculta, por tanto, para dirigir ataques abiertos o solapados contra este ideario» (Sentencia del TC 5/1981, FJ 10). Pero, por otro lado, no es menos cierto que el derecho a establecer un ideario educativo no es ilimitado ni lo consagra como tal el artículo 34.1 de la LOECE, sino que, por el contrario, «este artículo sitúa sus límites en el respeto de los principios y declaraciones de la Constitución». Sin necesidad de replantear ni de redefinir ahora lo que en aquella Sentencia se dijo, pero ateniéndonos a lo entonces expuesto, podemos concluir que una actividad docente hostil o contraria al ideario de un Centro docente privado puede ser causa legítima de despido del Profesor al que se le impute tal conducta o tal hecho singular, con tal de que los hechos o el hecho constitutivos de «ataque abierto o solapado» al ideario del Centro resulten probados por quien los alega como causa de despido, esto es, por el empresario. Pero el respeto, entre otros, a los derechos constitucionalizados en el artículo 16 implica, asimismo, que la simple disconformidad de un Profesor respecto al ideario del Centro no puede ser causa de despido, si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades del Centro.”

Una de las cuestiones que mas se plantea y más problemas da, es la incompatibilidad de la religión con determinados aspectos del trabajo como por ejemplo el horario, descanso semanal, el tipo de vestimenta o indumentaria usada en el trabajo, etc. Pues bien, como se establece en la STC 19/1985 “...aunque es evidente que el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas garantizados por la Constitución es un componente esencial del orden público, y que, en consecuencia, han de tenerse por nulas las estipulaciones contractuales incompatibles con este respeto, no se sigue de ahí, en modo alguno, que la invocación de estos derechos o libertades puede ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas...la idea que subyace a toda la argumentación de la recurrente es la de que un cambio puramente fáctico (el de sus ideas o creencias religiosas), en cuanto que es manifestación de una libertad constitucionalmente garantizadas, provoca la modificación de los contratos por ella suscritos, cuyo cumplimiento sólo será exigible, en la medida en que no sea incompatible con las obligaciones que su nueva confesión religiosa le impone, llevando así (sin duda, con la mayor buena fe y movida seguramente de profunda religiosidad) el principio de la sujeción de todos a la Constitución (art. 9.1) a extremos inaceptables por contrarios a principios que, como el de la seguridad jurídica, son también objeto de garantía constitucional (art. 9.3)...

...El descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que dice el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores se organiza en la Empresa de que se trata con arreglo a la regla general, según la cual, se comprende el «domingo» en ese descanso, regla que pertenece al ámbito de lo dispositivo, pues cabe que por convenio colectivo o contrato de trabajo se pacte una regulación distinta. Es este precepto, juntamente con el artículo 17.1 también del Estatuto, y que declara nulos y sin efectos, entre otros, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del Empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones del trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, etc., el que podría llevar a la idea de cuando se defiende un trato distinto en materia de jornada, por pertenecer a una determinada creencia religiosa, no se trata de asegurar un trato igualitario, sino cabalmente, todo lo contrario,

cual dispensarle de la jornada normal, en cuanto al descanso semanal, por razón de su creencia religiosa. Partiendo del régimen de jornada establecida con carácter general para la Empresa, el otorgamiento de un descanso semanal distinto supondría una excepcionalidad, que, aunque pudiera estimarse como razonable, comportaría la legitimidad del otorgamiento de esta dispensa del régimen general, pero no la imperatividad de su imposición al Empresario...”

En la negociación colectiva de Castilla-La Mancha, únicamente encontramos recogido en nuestros convenios colectivos sectoriales, provinciales, cláusulas generales declarativas que prohíben todo tipo de discriminación por razones ideológicas o religiosas, como por ejemplo el convenio colectivo de Industrias vinícolas de Ciudad Real que recoge “Artículo 5. Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación. Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.”

O el convenio de Transportes de Mercancías de Guadalajara “Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.”

Respecto a la libertad religiosa, concretamente en la negociación colectiva, comentaremos dos cosas. La primera, es que el descanso semanal, el cual casi todos los convenios lo establecen al igual que la normativa vigente en un día y medio, puede crear problemas con determinadas religiones a la hora de disfrutar dicho descanso (como hemos comentado en la STC 19/1985). Y la segunda, hay convenios que recogen en las licencias retribuidas, permisos únicamente para celebraciones católicas, como por ejemplo los bautizos, como ejemplo el convenio de Hostelería de Albacete , lo cual se podría considerar una discriminación respecto a otras celebraciones propias de otras religiones.

Jurisprudencia y doctrina

Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 225/2002 de 9 Dic. 2002,

DERECHO A LA LIBRE INFORMACIÓN. CLÁUSULA DE CONCIENCIA DE LOS PROFESIONALES. Vulneración. Periodista que rompe unilateralmente su relación laboral ante la mutación de línea ideológica que sufre el diario en el que presta sus servicios y que posteriormente reclama judicialmente la extinción indemnizada de su contrato. Rechazo por las sentencias impugnadas de la pretensión resolutoria por falta de acción en el momento de ejercitarla. El ejercicio del derecho a la cláusula de conciencia no se limita a la vía jurisdiccional, y ha de estimarse viable la decisión unilateral del profesional que extinga la relación laboral con posibilidad de reclamación posterior de la indemnización. La protección otorgada constitucionalmente a los periodistas incluye la inmediata paralización de la prestación laboral ante problemas de conciencia derivados del cambio de línea ideológica del medio.

“El periodista tiene derecho a preservar su independencia ante situaciones de mutación ideológica desde el momento en que la considere realmente amenazada, evitando conflictos con la empresa de comunicación (que legítimamente puede alterar su línea ideológica) y riesgos de incumplimiento que, de permanecer en ella, pudieran darse y provocarle perjuicios por razón de su legítima discrepancia ideológica con la nueva tendencia editorial. Está fuera de duda, por tanto, que esa protección tan básica como tajante ofrecida por el art. 20.1 d) CE incluye la inmediata paralización de la prestación laboral ante problemas de conciencia como los descritos, incluso con carácter previo al seguimiento de cauces jurisdiccionales y con independencia de

cuáles sean los resultados del ejercicio posterior de dichas acciones. Y es que se debate en esos terrenos no ya la intensidad deseable en la tutela ofrecida por el derecho a la cláusula de conciencia, sino los niveles mínimos o elementales que hacen reconocible la cobertura constitucional examinada.”

Tribunal Constitucional, Sentencia núm. 19/1985 de 13 febrero

RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL: Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2-12-1983, estimatoria del recurso de suplicación contra Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Vigo, de 14-3-1983, sobre despido: vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa, por haber declarado la validez del despido de la recurrente en amparo, que dejó de cumplir la jornada normal de trabajo, después de intentar sin éxito que la Empresa consintiera un cambio del régimen de descanso mínimo semanal, en razón a sus creencias religiosas y pertenencia a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, desde la puesta del sol del viernes hasta la del sábado: inexistencia: denegación del amparo.

DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS: Ejercicio: el respeto de éstos, garantizados por la Constitución, es un componente esencial de orden público: de la nulidad de las estipulaciones contractuales incompatibles con este respeto no se sigue que la invocación de estos derechos o libertades pueda ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD RELIGIOSA: Alcance; relación con otros derechos constitucionales.

TRABAJO: Descanso mínimo semanal que comprende el «domingo» establecido con carácter general para la Empresa: el otorgamiento de un descanso semanal distinto en base a creencia religiosa supondría una excepcionalidad razonable, pero su imposición no es imperativa para el empresario.

(Fuente: Editorial Aranzadi)

3.4 DERECHO A LA INTEGRIDAD MORAL Y AL HONOR

El derecho a la integridad moral y al honor, son dos derechos recogidos en distintos artículos de la Constitución, el art 15 CE contiene el derecho a la integridad moral y el art.18 CE el derecho al honor.

El Tribunal Constitucional se pronuncia sobre el término “derecho al honor”, por poner un ejemplo STC 99/2002, de 6 de mayo, "frente a expresiones o mensajes que lo hagan desmerecer en la consideración ajena al ir en su descrédito o menosprecio y que fueran tenidas en el concepto público como afrentosas".

Como también se pronuncia sobre “derecho a la integridad moral”, STC 120/1990, de 2 de Julio “derecho a ser tratado como un ser humano libre y digno, que conlleva la exigencia de respeto por parte de todos”.

Se van a estudiar juntos en este apartado ya que son dos derechos que como hemos visto en su definición, están íntimamente ligados.

En primer lugar, diremos, que estos dos derechos pueden verse afectados por la movilidad funcional, facultad empresarial que está recogida en el art. 39 ET que conlleva la modificación del contenido de la prestación de servicios inicialmente pactada.

Pero la movilidad no es una facultad absoluta del empleador, pues como vamos a ver, está sujeta a una serie de límites jurídicos que se describen en el art. 39 ET. Como se establece en el art. 39.5 ET, el cambio de funciones más allá de lo que recoge este artículo requerirá, el acuerdo de las partes, o bien atenerse al procedimiento establecido en el art. 41 ET(modificación sustancial de condiciones de trabajo) o, a las reglas que se hubieran establecido en convenio colectivo (art. 39.5 ET).

“La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.”

En segundo lugar, el derecho a la integridad moral y el derecho al honor pueden ser también vulnerados por el acoso moral, y el acoso sexual.

Pues bien, La Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996, al referirse al acoso moral, hace referencia a los "actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo.", y la Comisión Europea, con fecha 14 de mayo de 2001, señala, también, como característica esencial del acoso, "los ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto. .".

Las Directivas de la Unión Europea núm. 43/2000, de 29 de junio y 78/2000, de 27 de noviembre, al referirse al acoso moral, lo consideran como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

Para tener una visión más clara sobre el acoso moral, vamos a reproducir parte de los fundamentos jurídicos de la, SJS de 13 de diciembre, ya que lo define y además establece su marco normativo "En el acoso moral, lo que se advierte, en todo caso, es un desprecio hacia la persona del acosado, al que se humilla injustamente, haciéndole víctima de una íntima coacción psicológica de todo punto inadmisibles y facilitando, con ello, el aislamiento de esa persona que sufre, consecuentemente, un claro demérito en la normal convivencia con los demás. Los comportamientos propios del acoso tienden, en todo caso, a socavar la moral de persona acosada, haciéndole perder su autoestima y sometiéndola a un proceso de aislamiento que degrada la consideración personal y social de la misma. Ante tal situación, obviamente, la persona acosada tiene todo el derecho a recabar su restablecimiento moral y su prestigio social y no hay que dudar que el artículo 15 de la Constitución Española le proporciona base normativa suficiente para requerir la tutela judicial efectiva que propugna el artículo 24 del Texto Constitucional. A su vez, el artículo 18.1 de la Constitución, garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen...

"...En España, en el ámbito regulado por el Derecho de Trabajo, no puede decirse, con exactitud, que se carezca de una normativa que permita sancionar el acoso moral como atentado a la dignidad de la persona. Este derecho a la dignidad personal aparece reconocido, en la Ley ordinaria, concretamente en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, al reconocer como derecho básico del trabajador el del "respeto a la consideración debida a su dignidad". Este reconocimiento de la dignidad del trabajador se recoge, asimismo, en los artículos 18, 20.3 y 39.3 del RDL 1/1995, de 24 de marzo.

A su vez, los artículos 180 y 181 de la Ley de Procedimiento Laboral, establecen el cauce procesal adecuado para el ejercicio de acciones tendentes a la neutralización y reparación del acoso moral, como expresión que es, de la vulneración de derechos fundamentales de la persona y de la dignidad personal como presupuesto de los mismos...

... Es evidente que la salida del trabajador de la empresa, en razón al acoso moral, es una solución no excesivamente satisfactoria, pues produce, no obstante los efectos resarcitorios prevenidos en la Ley, una pérdida del puesto de trabajo sin la voluntad o con la voluntad forzada del trabajador. Sin embargo, ésta parece ser la solución posible, si bien habría de ponderarse en términos adecuados por la Jurisprudencia Social no solo el perjuicio inherente a la forzada extinción contractual «ex» artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, sino, también, el perjuicio material y moral que ocasiona al trabajador tener que extinguir la relación laboral que mantiene con la empresa...

...Desde el punto de vista sancionador, el acoso moral merece distintas respuestas:

En primer término, cabría hablar de una responsabilidad administrativa o sanción a imponer por la Inspección de Trabajo al empresario que desencadena o consiente el acoso del trabajador.

No cabe duda que, de acuerdo con el RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el acoso moral ha de ser objeto de encuadramiento en el artículo 8.11, en el que se describe como infracción muy grave, sancionable con multa de 3.005,77 a 90.151,82 €, y se transcribe su literalidad, "los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores".

En segundo término, puede establecerse una responsabilidad empresarial con el recargo en las prestaciones económicas a satisfacer por la Seguridad Social en los casos de Incapacidad Temporal y de Invalidez Permanente derivadas del acoso moral. En los supuestos de acoso

moral horizontal, el empresario puede y debe ejercer el procedimiento disciplinario contra el acosador.

Finalmente, cuando la situación de acoso moral revista extraordinaria gravedad se puede utilizar, también, la vía penal.”.

Sobre acoso sexual o por razón de sexo, ya La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) en su artículo 7, define expresamente estos dos términos:

“Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. 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 el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. 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. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. 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 razón de sexo”.

Aparte también la normativa comunitaria recoge definiciones oficiales como por ejemplo el art.2.3 de la Directiva 76/207/CE, modificada por Directiva 2002/73/CE [LCEur 2002, 2562] y refundida, con efectos de 15 de agosto de 2009, en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 [LCEur 2006, 1696])

También, al igual que sobre el acoso moral, nuestra Jurisprudencia Constitucional define lo que considera acoso sexual, por poner un ejemplo Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia 136/2001 de 18 Jun. 2001 “Como señaló este Tribunal en la anteriormente citada STC 224/1999, de 13 Dic. (FJ 3), «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».

Son, pues, en primer término, la objetividad y la gravedad del comportamiento los presupuestos sobre los que asienta la doctrina constitucional la posible existencia de acoso sexual y, por tanto, los elementos que deberán ser valorados a la hora de suministrar los elementos iniciales de prueba que permitan al Juez presumir la posible existencia de los hechos discutidos.”

Son varios los preceptos normativos que se recogen en nuestra normativa vigente sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Así en el Art. 4.2 d) ET los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

Art. 4.2 e) ET establece como derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Art. 17.1 ET declara que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen,

incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que suponga un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social Art. 8.13 LISOS califica como infracción muy grave “el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo”.

Art. 8.13 bis LISOS califica como infracción muy grave “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

Artículo 46 bis LISOS. Responsabilidades empresariales específicas. 1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados...

Sin olvidar el Código Penal el Art. 184 CP donde se recoge y tipifica el delito de acoso sexual.

Tampoco debemos olvidar el art 14.h de Estatuto Básico del Empleado Público, el cual recoge expresamente ambos términos como un derecho individual del empleado público.

El art. 48 LOIEMH al igual que La Prórroga para el año 2008 del acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) recoge:

“Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

No podemos dejar de mencionar es este apartado la ya Recomendación de la Comisión CE 92/131 de 27-11-1991, la cual ofrece algunos ejemplos del acoso sexual y contiene una serie de directrices dirigidas a la negociación colectiva, a los empresarios y a los propios trabajadores para evitarla y combatirla. En su Anexo recoge un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”. El objetivo es garantizar que no se produzca el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente, el código pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual y en los que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad humana.

Como se recoge en dicho código, como el acoso sexual es un comportamiento indebido del trabajador, los empresarios deben ocuparse del mismo al igual que hacen con cualquier otra

forma de comportamiento indebido de los trabajadores y deben evitar acosar a los propios trabajadores. Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen la responsabilidad de tomar medidas para reducir al mínimo este riesgo, al igual que hacen con otros peligros. Como el acoso sexual a menudo supone un abuso de poder, es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado.

Sobre negociación colectiva dispone que la mayoría de las recomendaciones incluidas en el presente código se refieren a las acciones que pueden emprender los empresarios, ya que éstos tienen el deber de garantizar la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Los sindicatos también tienen responsabilidades con respecto a sus afiliados y pueden y deben desempeñar un importante papel en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Se recomienda que se estudie la cuestión de la inclusión en los convenios de las cláusulas pertinentes, en el contexto del proceso de la negociación colectiva, con el fin de lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como de toda represalia contra el denunciante o la persona que desee atestiguar o que atestigüe en caso de denuncia.

Y sobre la recomendaciones a los empresarios se establece que como primer paso para mostrar la preocupación y el compromiso de la dirección para resolver el problema del acoso sexual, los empresarios deberían elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad, que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual en el trabajo y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Se recomienda que la declaración de principios precise qué es lo que se entiende por comportamiento indebido en el trabajo y explique que dicho comportamiento, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Se aconseja que la declaración imponga explícitamente a los directores y supervisores la obligación de aplicar estos principios y de emprender las acciones correctoras para garantizar su cumplimiento. También debería imponer explícitamente a todos los trabajadores la obligación de observar la declaración y de velar por que sus compañeros sean tratados con respeto y dignidad.

Además, se recomienda que la declaración explique el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores que sean objeto de acoso sexual en el trabajo para recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia, que incluya el compromiso de que las denuncias de acoso sexual se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra la persecución y las represalias de que sean objeto por haber presentado una denuncia de acoso sexual. También debería especificar que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que sean culpables de acoso sexual.

Sobre la regulación de estos derechos en la negociación colectiva, diremos que los convenios colectivos provinciales de nuestra región cuando recogen en su articulado la movilidad funcional, se limitan a plasmar la normativa vigente, como por ejemplo, el convenio colectivo de Transportes de Viajeros de Toledo “Movilidad funcional. La movilidad funcional sólo será posible dentro de los subgrupos profesionales y, si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido/a por otro/a eventual que realice sus funciones habituales.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas.

- A) De superior categoría: El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro

meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso del/la trabajador/a, éste/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

- B) De inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los/as representantes/as legales de los/as trabajadores/as.

Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.”

Sobre el acoso sexual, está mucho más contemplado en la negociación colectiva que el acoso moral y, cada vez son mas las cláusulas que se incorporan al respecto en nuestros convenios colectivos.

Lo general, es que se encuentre recogido en los convenios colectivos como falta dentro del régimen disciplinario, por poner ejemplos el convenio del Campo de Toledo o Aceite y Derivados de Toledo.

Sobre el establecimiento de su definición y los cauces para su denuncia, son pocos los convenios que recogen contenido al respecto, como es el caso por ejemplo del convenio del Campo de Guadalajara, el cual establece “PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES. 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 pondrán en conocimiento de los/as 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 de Comercio en General de Ciudad Real “Acoso sexual. Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto y la intimidad o contra la libertad de los/as trabajadores/as, conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves y leves, en función de la repercusión del hecho.

En los supuestos de que se lleve a cabo sirviéndose de su situación jerárquica con la persona afectada o sobre trabajadores/as con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

Los comités de empresa o delegados/as de personal y las direcciones de personal de las empresas, velarán y valorarán este tema protegiendo la intimidad del trabajador o trabajadora, si así fuese requerido.

Dada la falta de normativa existente en este tema, podrá seguirse la Ley de Faltas y Sanciones incluida en la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social del 7 de abril de 1988.”

Como hemos mencionado anteriormente, es menos frecuente o habitual, encontrar convenios que contengan cláusulas sobre el acoso moral. Al igual que el acoso sexual, lo habitual es encontrarlo recogido como falta en el régimen disciplinario, pero de modo genérico ya que en

ocasiones se refieren a falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas como por ejemplo el convenio colectivo de la Siderometalúrgica de Ciudad Real el cual recoge como falta “Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.”

Son pocos los convenios que contienen cláusulas sobre el acoso moral, y los convenios que lo contemplan lo hacen de manera genérica, como por ejemplo, el convenio de Tintorerías de Ciudad Real “Tendrán consideración de falta muy grave el acoso de naturaleza sexual y moral en el trabajo, así como, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, moral o discriminatorias ejercidas sobre cualquier trabajador /a de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía y las que se ejerzan hacia personas con contrato no indefinido.

El análisis y tratamiento de los casos será realizado con la participación de los representantes sindicales.

Se garantizará la anulación de acciones de represalia contra la personas denunciante de hostigamiento sexual o discriminatorio.”

O el Convenio colectivo de Limpiezas de Ciudad Real “Disposición adicional séptima. Acoso moral en el trabajo. El que lo sufra deberá ponerlo por escrito inmediatamente en conocimiento de la representación de los trabajadores y del empresario, y se estará a lo legalmente establecido.”

Jurisprudencia y doctrina

Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 160/2007 de 2 Jul. 2007,

DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL. Vulneración. Traslado al mismo puesto de trabajo y bajo las órdenes de una persona sujeta a procedimientos penales y disciplinarios por denuncia de la trabajadora afectada. Existencia de riesgo para la salud psíquica de la trabajadora. La previsibilidad del riesgo excluye que las razones de servicio sean suficientes para justificar la medida de traslado de la trabajadora. Efectividad de la tutela constitucional previa a la puesta en peligro de los factores protegidos o de la consumación de su lesión. VOTO PARTICULAR.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia 74/2007 de 16 Abr. 2007,

DERECHOS FUNDAMENTALES. Plena operatividad en el ámbito de las relaciones laborales, pese a su modalización en virtud del contrato de trabajo. DERECHO A LA INTEGRIDAD MORAL. Naturaleza erga omnes que lo hace susceptible de vulneración tanto por los poderes públicos como por particulares, y tanto por la empresa como por otros trabajadores. ACOSO LABORAL. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. Vulneración del derecho. Irrazonabilidad de la sentencia de suplicación que absuelve al superior jerárquico inmediato del acoso moral que se le imputa y acredita al estimar que la conducta de otro trabajador no puede vulnerar el derecho a la integridad física y moral. Respuesta en cambio motivada y razonable de la sentencia de instancia, que absolvió a la empresa.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 282/2000 de 27 Nov. 2000.

DERECHOS>> FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PUBLICAS. Inclusión del prestigio profesional en el concepto constitucional del <<honor>>. Diferenciación con la simple crítica a la pericia en el desempeño de una actividad. Prohibición de que nadie se refiera a una persona de forma insultante, injuriosa o atentando injustificadamente contra su reputación. Repercusión en la imagen que tengan los demás. Comunicación por circular a toda la plantilla de las circunstancias que motivaron el despido de un empleado de la empresa. Vulneración inexistente. RECURSO DE AMPARO. Ponderación entre el <<honor>> y las libertades de expresión e información. Misión del Tribunal Constitucional. Inclusión del prestigio profesional en el <<derecho>> al <<honor>>.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

3.5 DERECHO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR Y A LA PROPIA IMAGEN

Como se establece en la Sentencia del Tribunal Constitucional 170/1987 “Los derechos a la intimidad personal y a la propia imagen garantizados por el art. 18.1 de la Constitución, forman parte de los bienes de la personalidad que pertenecen al ámbito de la vida privada. Salvaguardan estos derechos un espacio de intimidad personal y familiar que queda sustraído a intromisiones extrañas. Y en este ámbito de la intimidad, reviste singular importancia la necesaria protección del derecho a la propia imagen frente al creciente desarrollo de los medios y procedimientos de captación, divulgación y difusión de la misma y de datos y circunstancias pertenecientes a la intimidad que garantiza este precepto.”

Las innovaciones tecnológicas, han irrumpido directamente en el ámbito laboral, como por ejemplo el uso internet o 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), ocasionando un gran impacto en la organización del trabajo ya que se crean nuevas situaciones en el ámbito laboral.

Esto deriva en muchas ocasiones el uso de estas herramientas de trabajo, para cuestiones meramente personales por parte del trabajador. Por lo cual, debemos cuestionarnos 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.

De lo que se trata es de saber, que pasa cuando se produce una colisión entre el poder de dirección del empresario y el derecho fundamental a la intimidad personal recogido en el artículo 18 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. Simplemente nos encontramos 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.”

Pero esto no significa, que como consecuencia de la propiedad empresarial de las nuevas tecnologías (internet y correo electrónico), el empresario, de forma indiscriminada, pueda acceder cuando y como quiera a la actividad o prestación laboral del trabajador a través de estas tecnologías, lo que llevaría inevitablemente a la vulneración los derechos constitucionales de la intimidad, privacidad e imagen.

El control de la organización del trabajo, del uso indebido que se realice de los instrumentos de trabajo, no es justificación suficientemente válida para vulnerar el derecho a la intimidad de los trabajadores, pero sin embargo es necesario conciliar o armonizar tales situaciones.

Pues bien, todas estas situaciones o circunstancias que se dan en el ámbito laboral debido a la introducción de las nuevas tecnologías, no encuentran respuestas en nuestra normativa existente, como hemos hecho alusión anteriormente, ya que nuestra actual regulación laboral no está adaptada a la nueva situación tecnológica, ya que fue concebida para una situación completamente distinta a la que hoy en día existe en materia laboral 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 conciliar el control de la organización de trabajo, el uso indebido 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, para saber que elementos entran en juego según las circunstancias de cada caso.

Ejemplo de ello, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 26 Sep. 2007, “...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 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..."

Ejemplo también, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, de 30 Oct. 2001 "...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”

Por todo ello, 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, es necesario regularlo a través de la regulación convencional, es decir, de los convenios colectivos.

Pero apenas existen convenios colectivos en nuestra región que recojan dicha materia, por no decir prácticamente inexistente. Lo establecen como falta en el régimen sancionador.

Por poner un ejemplo, el convenio provincial de Oficinas y Despachos de Albacete, el cual 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 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.”

Otra cuestión que se nos plantea es la vigilancia del empresario a través de sistemas de cámaras, videocámaras y micrófonos en los lugares de trabajo.

Pues bien, sobre esta cuestión nuestro ordenamiento jurídico no da una respuesta ya que 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 las otras cuestiones planteadas, reproduciremos parte de los fundamentos jurídicos que se establecen en las siguientes sentencias para poder tener una visión más clara sobre la instalación y utilización de estos mecanismos de control y vigilancia en los centros de trabajo.

Tribunal Constitucional núm 98/2000 (Sala Primera), de 10 Abril “ 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...

..... 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 concurriendo 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» ...”

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 5 diciembre 2003 “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.”

Por último no debemos de olvidarnos que el derecho a la propia imagen está íntimamente conectado con la apariencia física o externa: vestimenta, aseo, adornos o complementos, etc.

Fuera del trabajo, no plantea ningún problema ya que tiene autonomía plena el propio trabajador. Pero en el trabajo son aspectos que hay que conjugar con los criterios organizativos de la empresa y con sus exigencias productivas, cuestión que habrá de resolverse atendiendo a las circunstancias de cada caso.

Por eso hay que recurrir a nuestros tribunales, para ver como resuelven los conflictos que se plantea entre los trabajadores y el poder de dirección del empresario ya que en nuestra normativa reguladora no tenemos apenas regulación sobre el tema en cuestión.

En cuanto al derecho a la propia imagen (art. 18.1 CE), mencionaremos dos sentencias del Tribunal Constitucional esclarecedoras y explicativas del tema en cuestión.

La STC 170/1987, de 30 de octubre, que negó el amparo a un camarero despedido por negarse a afeitarse la barba, “No es, por tanto, una difusión o captación ilícita de su propia imagen contraria al art. 18.1 C.E., ni tampoco la decisión personal sobre su apariencia física lo que se discute en este proceso, sino si esta decisión puede o no limitarse o condicionarse en virtud de las relaciones laborales en que desarrolla su actividad profesional.

Desde este ángulo de la relación laboral ha sido enjuiciado y resuelto el problema por la Magistratura de Trabajo, en uso de la potestad jurisdiccional que, en exclusiva, atribuye el art. 117.3 de la Constitución a los órganos judiciales. Entiende que el punto crucial del litigio consiste en determinar si la orden del empresario excedía o no de sus facultades directivas y apreciando como hecho probado el uso local en el sector de hostelería de que los empleados que «tengan contacto con los clientes deben permanecer afeitados», consideró legitimado al empresario para dar dicha orden (art. 20.1 del E.T.) y procedente el despido por el reiterado incumplimiento del trabajador [art. 50.2 b) del citado Estatuto]. “

Y la STC 99/1994 de 11 de abril -que concedió el amparo a un trabajador deshuesador de jamones despedido por negarse a cortar el jamón en una exhibición pública, ya que no consta que tuviese asignada tarea alguna de exhibición de su habilidad en la promoción del jamón, por lo cual es una clara insuficiencia del interés empresarial para imponer la orden dada al trabajador. Necesidad de acreditar una racionalidad específica en la que la restricción del derecho del trabajador fuera la única solución para el logro del legítimo interés empresarial. “...En este supuesto, se ha producido una negativa del trabajador a cumplir una orden del empresario que, desde el solo plano de la legalidad ordinaria, los Tribunales laborales consideraron que aquél podía dar, al estar incluida la tarea encomendada dentro de las facultades directivas que le vienen reconocidas por el art. 20.1 E.T. Dada la índole de la materia

abordada, y su estrecho vínculo con la interpretación de la legalidad ordinaria, este Tribunal no puede tener otro punto de partida que éste, que han configurado los órganos judiciales de procedencia en el legítimo ejercicio de las competencias que constitucionalmente tienen atribuidas. Se trata, pues, de una orden que, en principio, no sería objetable desde la perspectiva de la legalidad ordinaria, y que, desde esa misma perspectiva, hubiera debido de ser obedecida por el trabajador. La vertiente constitucional del problema que ha de analizarse en esta sede obliga, pues, a desechar los argumentos de la demanda, fundados en la procedencia o no de la orden en atención estricta al límite objetivo del contrato de trabajo. Y, en estos términos, queda reducida la cuestión a analizar la virtualidad del art. 18.1 C.E. para legitimar la negativa del trabajador a obedecer la orden recibida. Una orden que, de no mediar el derecho fundamental alegado, y de acuerdo con la interpretación sostenida por los Tribunales ordinarios, hubiera desplegado su plena eficacia vinculante sobre el trabajador frente al que se dirigió...

...el trabajador recibió la orden --que los Tribunales de instancia han considerado legítima desde la sola perspectiva del alcance del poder de dirección del empresario, como ya se ha dicho-- de que compareciese en un acto de presentación de un determinado producto, un acto público en que su presencia era requerida para el corte y despiece del producto que se quería promocionar, como denominación de origen, por la Comunidad Autónoma convocante del acto. Como tal, la orden empresarial se limitaba a exigirle el cumplimiento de esta tarea, sin perjuicio de que, dadas las circunstancias concurrentes y la naturaleza misma del acto, claramente promocional del producto, fuera inevitable la presencia de fotógrafos y de medios de comunicación, que reprodujesen la imagen del trabajador mientras desarrollaba la tarea encomendada. Procede plantearse si el derecho a la propia imagen del trabajador, en la dimensión constitucional que es la única que puede valorarse en esta sede, quedaba injustificadamente comprometido, y por tanto, resultaba legítimo negarse a tal proceso de restricción del derecho, por no venir estrictamente justificado por exigencias de la organización productiva que pudieran oponérsele...

No consta que el trabajador, oficial de 2. deshuesador de jamones, tuviera asignada, explícita ni implícitamente, tarea alguna de exhibición de su habilidad en la promoción del producto, ni que éstas fueran componentes imprescindibles --o aun habituales-- de las funciones que debía desarrollar. Con este condicionante básico, el vínculo contractual originario no puede considerarse, por sí solo y sin otra consideración adicional, cobertura suficiente para la orden dada.

Descartado que la restricción del derecho fundamental viniera impuesta por la naturaleza misma de las tareas expresamente contratadas, no bastaría con la sola afirmación del interés empresarial, dada la posición prevalente que alcanzan los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento. Los requerimientos organizativos de la empresa que pudieran llegar a ser aptos para restringir el ejercicio de aquéllos (al margen de los conectados de forma necesaria con el objeto mismo del contrato) deben venir especialmente cualificados por razones de necesidad, de tal suerte que se hace preciso acreditar --por parte de quien pretende aquel efecto-- que no es posible de otra forma alcanzar el legítimo objetivo perseguido, porque no existe medio razonable para lograr una adecuación entre el interés del trabajador y el de la organización en que se integra.

En este contexto, la posición de la empresa no podría legitimarse por la sola orden dada al trabajador; era preciso, además, que se pusiera de manifiesto la necesidad organizativa estricta de que ese trabajador --y no otro, o de otra manera-- cumpliera la orden dada, en los términos en que se le dio, dadas las circunstancias concurrentes en el caso y en la empresa concreta. La materia a probar, indebidamente alegada por el demandante en el solo marco del art. 24.1 C.E., adquiere una especial complejidad en relación con la legitimidad de la orden empresarial restrictiva de un derecho fundamental del trabajador (art. 18.1 C.E.), especialmente vinculado con la tutela de la esfera íntima de éste. Una complejidad especial en cuanto que no basta con que la orden sea, prima facie, legítima; es preciso acreditar una racionalidad específica en la que

la restricción del derecho del trabajador, no instrumental para el efectivo desarrollo de su tarea, sea, verdaderamente, la única solución apreciable para el logro del legítimo interés empresarial.”

Sobre el derecho a la propia imagen, en nuestra negociación colectiva, lo único que contemplan nuestros convenios colectivos es tipificarlo como falta en el régimen disciplinario, por ejemplo “ La falta de aseo ocasional”, ejemplos de ello, el convenio de la Siderometalúrgica de Albacete o el convenio de Hostelería de Albacete.

Jurisprudencia y doctrina

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 99/1994 de 11 abril¹¹

CONTRATO DE TRABAJO: Derechos y deberes derivados del contrato: el contrato no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada, si bien su inserción en la organización ajena modula aquellos derechos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva: doctrina constitucional.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR Y A LA PROPIA IMAGEN: Alcance: junto con el derecho al honor contribuye a preservar la dignidad de la persona, salvaguardando una esfera de propia reserva personal frente a intromisiones ilegítimas: no puede deducirse, sin embargo, del art. 18 CE un derecho incondicionando al anonimato; Contenido: la captación y difusión de la imagen del sujeto sólo será admisible cuando la conducta de aquél justifique el descenso de las barreras de reserva para que prevalezca el interés público; Derecho a la imagen: relación laboral: trabajador oficial de 2ª deshuesador de jamones: no consta que tuviese asignada tarea alguna de exhibición de su habilidad en la promoción del jamón: insuficiencia del interés empresarial para imponer la orden dada al trabajador: necesidad de acreditar una racionalidad específica en la que la restricción del derecho del trabajador fuera la única solución para el logro del legítimo interés empresarial.

(Fuente: Editorial Aranzadi)

3.6 LIBERTAD DE RESIDENCIA

El art.19 de la CE establece “Los españoles tienen derecho a elegir libremente su residencia y a circular por el territorio nacional.

Asimismo, tienen derecho a entrar y salir libremente de España en los términos que la Ley establezca. Este derecho no podrá ser limitado por motivos políticos o ideológicos.”

La libertad de residencia, proyectada laboralmente, incide sobre la movilidad geográfica, art.40 ET.

Dicho artículo es bastante extenso por lo que plasmaremos unas líneas generales. Distingue entre traslados y desplazamientos, que se distinguen por su duración larga o definitiva y temporal o pasajera respectivamente y finalmente por su régimen jurídico. Es una movilidad basada en una decisión empresarial que ha de fundarse en alguna de las causas legítimamente previstas en el mencionado artículo. También diferencia entre individual o colectivo.

¹¹ Se vuelve a poner de ejemplo la STC 99/1994 de 11 de abril ya que se pronuncia tanto por el derecho a la propia imagen como el derecho a la intimidad siendo bastante aclaratoria al respecto.

Es el trabajador el que toma la última decisión de cambiar efectivamente de domicilio, pues, de conformidad con la libertad del art. 19.1 de la Constitución Española, es libre de elegir el lugar de residencia y, por tanto, de mantener su domicilio de origen. Pero una decisión relativa ya que puede optar por la aceptación del traslado por parte del trabajador, con la posibilidad de impugnación judicial de la medida, o, alternativamente, la extinción indemnizada de su contrato de trabajo si es individual y conflicto colectivo, si es colectivo.

En la negociación colectiva a nivel regional no son muchos los convenios colectivos que recogen contenido sobre la movilidad geográfica, aunque los que lo recogen, se remiten simplemente a la ley o reproducen parte de la normativa vigente. Son pocos los que introducen alguna modificación al respecto.

Así, prácticamente las cláusulas habituales que encontramos recogidas en los diferentes convenios colectivos son las que se establece por ejemplo, en el convenio de Transportes de Viajeros de Ciudad Real “Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.”

O el convenio colectivo de panaderías de Toledo “Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán en lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo, dándose prioridad de permanencia a los/as trabajadores/as de mayor antigüedad.

En todo caso el/la empresario/a queda obligado/a a abonar al/la trabajador/a los gastos que ocasione el traslado de él/ella y sus familiares, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y el salario correspondiente a dos mensualidades.”

Aparte, son escasísimos los convenios que recogen la normativa vigente o con alguna modificación al respecto como por ejemplo, el convenio de la Madera y Corcho de Ciudad Real “Artículo 19. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, afecta a los siguientes casos: A) Desplazamientos. B) Traslados.

Artículo 20. Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual por un período de tiempo inferior a los doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio deberán preavisar por escrito, a los afectados con los siguientes plazos:

- 1º.- De 3 a 15 días: 3 días laborables.
- 2º.- De 16 a 30 días: 4 días laborables.
- 3º.- De 31 a 90 días: 7 días laborables.
- 4º.- Más de 90 días: 10 días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento ininterrumpido, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos de viaje que se originen.

Artículo 21. Traslados

1º.- Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquél en que venía prestando sus servicios.

En todo caso, tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los 12 meses en un plazo de 3 años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a 30 días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado ya sus representantes legales tal circunstancia.

En el escrito, la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones de traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2º.- Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75% de la remuneración anual salarial y los pluses extrasalariales de carácter periódico, del trabajador a los efectos indicados en el artículo 40.1 del E.T.

De este 75% de indemnización será abonado un 35% al producirse el traslado y en otros 3 pagos, 20%, 10% y 10% a los 12, 24 y 36 meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.”

Por otro lado, aunque la única prioridad de permanencia legalmente fijada en materia de movilidad geográfica es la de los representantes de los trabajadores, hay convenios que establecen otros supuestos de prioridad de permanencia en el lugar o centro de trabajo de origen, debiéndose destacar que, en los últimos años, a los criterios de mayor edad y de mayor antigüedad, se los une las responsabilidades familiares, debido a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Como ejemplo de ello, encontramos el convenio de Transportes de Mercancías de Toledo “Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos/as menores de un año y quienes tengan cargas familiares.”

O el convenio de Transportes de Viajeros por carretera de la provincia de Toledo “El traslado, cuando proceda legalmente, se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.”

Jurisprudencia y doctrina

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia de 25 Sep. 2007.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA>>. INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. No procede su abono. Trabajadoras trasladadas de centro de trabajo sin que implique cambio de residencia y sin que impugnara el traslado. Está legalmente prevista la indemnización por gastos de traslado cuando el del centro de trabajo implica la necesidad de cambio de residencia. Cuando el traslado no exige cambio de residencia, no se establece otras compensaciones que las pactadas entre las partes o impuestas en convenio colectivo. No existe precepto que imponga al empresario la obligación de satisfacer el mayor tiempo invertido en el desplazamiento como hora de trabajo.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia de 24 Jul. 2007

MOVILIDAD GEOGRÁFICA>>. Procede el traslado de centro de trabajo. La actividad de la empresa ha pasado de extenderse por las provincias de Huelva, Córdoba y Málaga a circunscribirse a la de Huelva, lo que justificaría el traslado del centro de trabajo de Sevilla a Huelva. La actividad económica de la empresa se centra mayormente en la provincia de Huelva por lo que el traslado está justificado por que al situarse el centro de trabajo más cerca del lugar de su actuación, contribuye a mejorar su posición competitiva en el mercado a través de una más adecuada organización de sus recursos.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

3.7 LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DE INFORMACIÓN

El artículo 20 CE establece:

“1. Se reconocen y protegen los derechos:

A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.

A la producción y creación literaria, artística, científica y técnica.

A la libertad de cátedra.

A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La Ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.

2. El ejercicio de estos derechos no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa.

3. La Ley regulará la organización y el control parlamentario de los medios de comunicación social dependientes del Estado o de cualquier ente público y garantizará el acceso a dichos medios de los grupos sociales y políticos significativos, respetando el pluralismo de la sociedad y de las diversas lenguas de España.

4. Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia.

5. Solo podrá acordarse el secuestro de publicaciones, grabaciones y otros medios de información en virtud de resolución judicial.”

No existe apenas regulación específica sobre el ejercicio de las libertades de expresión e información en el contrato de trabajo aparte del derecho reconocido a los representantes de los trabajadores en el art. 68.d) ET “ ...Expresar colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa”;o el reconocimiento expreso del derecho a la libertad de expresión que el art. 14 k) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, realiza en el ámbito del empleado público “A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico”.

Por ello, es necesario acudir a la jurisprudencia constitucional para conocer su alcance y sus límites en el ámbito laboral.

En primer lugar diferenciaremos los dos derechos, es decir el derecho de información y el derecho de expresión ya que son dos términos cuyo objeto muchas veces se entremezcla y se confunde.

Esta diferenciación viene establecida en nuestra jurisprudencia constitucional, por ello reproduciremos parte de la STC 6/1988 “En el art. 20 de la Constitución la libertad de expresión tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del que deben incluirse también las creencias y los juicios de valor. El derecho a comunicar y recibir libremente información versa, en cambio, sobre hechos o, tal vez más restringidamente, sobre aquellos hechos que pueden considerarse noticiables. Es cierto que, en los casos reales que la vida ofrece, no siempre es fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la estricta comunicación informativa, pues la expresión de pensamientos necesita a menudo apoyarse en la narración de hechos y, a la inversa, la comunicación de hechos o de noticias no se da nunca en un estado químicamente puro y comprende, casi siempre, algún elemento valorativo o, dicho de otro modo, una vocación a la formación de una opinión. Ello aconseja, en los supuestos en que pueden aparecer entremezclados elementos de una y otra significación, atender, para calificar tales supuestos y encajarlos en cada uno de los apartados del art. 20, al elemento que en ellos aparece como preponderante”

Al igual que reproduciremos parte de la parte de la Sentencia del Tribunal Constitucional, 20/2002 de 28 enero, para ver el alcance de estos derechos en el ámbito laboral “...la cuestión relativa a la protección del derecho fundamental a la libertad de expresión frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial en el seno de una relación de trabajo, se hace preciso recordar que la celebración de un 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, así como también que la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 80/2001, de 26 de marzo [RTC 2001, 80] , F. 3, con cita de la STC 88/1985, de 19 de julio, F. 2). Es cierto que tanto el derecho a la libertad de expresión (art. 20.1.a CE), como el derecho a la información (art. 20.1.d CE), revisten matices específicos cuando su ejercicio se realiza en el ámbito de la relación laboral, pues la buena fe o la especial confianza recíproca entre el trabajador y el empresario inherente al vínculo contractual que les une actúa como límite adicional a ese ejercicio. Hemos dicho en reiteradas ocasiones que la relación contractual laboral genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, de manera que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe (SSTC 106/1996, de 12 de junio, F. 5; 1/1998, de 12 de enero [RTC 1998, 1] , F. 3; 90/1999, de 26 de mayo [RTC 1999, 90] , F. 3; y 241/1999, de 20 de diciembre [RTC 1999, 241] , F. 4). Sin embargo, esto no significa que exista un deber genérico de lealtad con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues no resultaría acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (SSTC 186/1996, de 25 de noviembre [RTC 1996, 186] , F. 3; 204/1997, de 25 de noviembre, F. 2; 1/1998, de 12 de enero, F. 3; 197/1998, de 13 de octubre [RTC 1998, 197] , F. 2; y 241/1999, de 20 de diciembre, F. 4). Por este motivo, es preciso que en casos como el presente, los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues dada la posición preeminente de éstos en el Ordenamiento jurídico, en cuanto «proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona» (art. 10.1 CE) y fundamentos del propio Estado democrático (art. 1 CE), la modulación que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada

a la consecución de tal fin (SSTC 6/1982, de 21 de enero, F. 8; 106/1996, de 12 de junio, F. 5; 204/1997, de 25 de noviembre, F. 2; 1/1998, de 12 de enero, F. 3; 90/1999, de 26 de mayo, F. 3; 98/2000, de 10 de abril [RTC 2000, 98] , F. 7; y 80/2001, de 26 de marzo, F. 3, entre otras).”

Aparte de la obligación de la buena fe contractual como se desprende de la mencionada sentencia, la libertad de expresión se ve limitado por el art. 20.4 CE, “Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia.”

Pues bien, es aquí donde trataremos las ofensas verbales, las cuales según como se establece en la STC 198/2004 de 15 de noviembre “Utilizan un lenguaje duro y agresivo, lo que no resulta inhabitual en manifestaciones de esta naturaleza, especialmente en situaciones de tensión y de conflicto, pero ni emplean expresiones formalmente vejatorias o particularmente ofensivas, ni resultan gratuitos o innecesarios en su dureza, que debe ser entendida como expresión de la firmeza de la posición reivindicativa de los firmantes. Como hemos señalado con reiteración la libertad de expresión no es sólo la manifestación de pensamientos e ideas, sino que comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a aquel contra quien se dirige (SSTC 6/2000, de 17 de enero [RTC 2000, 6] , F. 5; 49/2001, de 26 de febrero [RTC 2001, 49] , F. 4; y 204/2001, de 15 de octubre [RTC 2001, 204] , F. 4), pues así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe «sociedad democrática» (SSTEDH de 23 de abril de 1992 [TEDH 1992, 1] , Castells c. España , § 42, y de 29 de febrero de 2000 [TEDH 2000, 90] , Fuentes Bobo c. España , § 43). Fuera del ámbito de protección de dicho derecho se sitúan las frases y expresiones ultrajantes u ofensivas, sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y por tanto, innecesarias a este propósito, dado que el art. 20.1 a) CE no reconoce un pretendido derecho al insulto, que sería, por lo demás, incompatible con la norma fundamental (SSTC 204/1997, de 25 de noviembre [RTC 1997, 204] , F. 2; 134/1999, de 15 de julio [RTC 1999, 134] , F. 3; 6/2000, de 17 de enero [RTC 2000, 6] , F. 5; 11/2000, de 17 de enero [RTC 2000, 11] , F. 7; 110/2000, de 5 de mayo [RTC 2000, 110] , F. 8; 297/2000, de 11 de diciembre [RTC 2000, 297] , F. 7; 49/2001, de 26 de febrero [RTC 2001, 49] , F. 5; y 148/2001, de 15 de octubre [RTC 2001, 148] , F. 4). Desde esta nuestra doctrina debemos, pues, concluir que las acciones imputadas al demandante de amparo no han trasgredido tampoco los límites genéricos de la libertad de expresión.”

Respecto a la libertad de información su limitación viene contenida en el art.20.1 CE “A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La Ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.”.

En cuanto a que la información tiene que ser veraz, el Tribunal Constitucional establece “La comunicación que la Constitución protege es, de otra parte, la que transmita información «veraz», pero de ello no se sigue -como bien observa el Letrado del Estado- que quede extramuros del ámbito garantizado, en supuestos como el presente, la información cuya plena adecuación a los hechos no se ha evidenciado en el proceso, como no se probaron, en este caso, los hechos referidos por el trabajador despedido. Cuando la Constitución requiere que la información sea «veraz» no está tanto privando de protección a las informaciones que puedan resultar erróneas -o sencillamente no probadas en juicio- cuanto estableciendo un específico deber de diligencia sobre el informador, a quien se le puede y debe exigir que lo que transmita como «hechos» haya sido objeto de previo contraste con datos objetivos, privándose, así, de la garantía constitucional a quien, defraudando el derecho de todos a la información, actúe con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado. El ordenamiento no presta su tutela a tal conducta negligente, ni menos a la de quien comunique como hechos simples rumores o, peor aún, meras invenciones o insinuaciones insidiosas, pero sí ampara, en su conjunto, la información rectamente obtenida y difundida, aun cuando su total exactitud sea controvertible.

En definitiva, las afirmaciones erróneas son inevitables en un debate libre, de tal forma que, de imponerse «la verdad» como condición para el reconocimiento del derecho, la única garantía de la seguridad jurídica sería el silencio.” STC 6/1988 de 21 enero.

Sobre el secreto profesional, el cual establece el art.21.1 CE como factor de limitación del derecho de información, nuestra Jurisprudencia Constitucional establece “El recurrente -ésta es la primera advertencia- no utilizó o difundió indebidamente datos o asuntos de los que sólo tuviera conocimiento por razón del trabajo, ni quebrantó el secreto profesional, contravenciones éstas que, desde luego, nunca podrían legitimarse esgrimiendo una libertad de información que no existe, por definición, para comunicar o difundir datos que corresponden a la actividad y al tráfico ordinarios y regulares de la empresa, datos que pueden quedar lícitamente sustraídos al conocimiento público -y así ha de respetarlo el trabajador- por más relevante que pudiera pretenderse fueran para terceros.”STC 6/1988 de 21 enero.

Por último vamos a hacer una mención aparte para el caso de los periodistas o profesionales de los medios de comunicación, art. 20.1.d) CE “A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La Ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.

Empezaremos reproduciendo la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información.

“Artículo 1. [Objeto de la cláusula de conciencia]

La cláusula de conciencia es un derecho constitucional de los profesionales de la información que tiene por objeto garantizar la independencia en el desempeño de su función profesional.

Artículo 2. [Rescisión de la relación laboral]

1.En virtud de la cláusula de conciencia los profesionales de la información tienen derecho a solicitar la rescisión de su relación jurídica con la empresa de comunicación en que trabajen:

a)Cuando en el medio de comunicación con el que estén vinculados laboralmente se produzca un cambio sustancial de orientación informativa o línea ideológica.

b)Cuando la empresa les traslade a otro medio del mismo grupo que por su género o línea suponga una ruptura patente con la orientación profesional del informador.

2. El ejercicio de este derecho dará lugar a una indemnización, que no será inferior a la pactada contractualmente o, en su defecto, a la establecida por la Ley para el despido improcedente.

Artículo 3. [Informaciones contrarias a principios éticos de la comunicación]

Los profesionales de la información podrán negarse, motivadamente, a participar en la elaboración de informaciones contrarias a los principios éticos de la comunicación, sin que ello pueda suponer sanción o perjuicio.”

Sobre la libertad de conciencia y el secreto profesional de los profesionales de la información, reproduciremos parte de la STC 225/2002 de 9 diciembre, para tener una visión más clara al respecto “Es preciso partir del art. 20.1 d) CE que reconoce el derecho a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión, remitiendo a continuación al legislador la tarea de regular el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades. El derecho a la cláusula de conciencia adquiere con ello en nuestro Derecho relevancia constitucional, particularidad significativa respecto a los Ordenamientos jurídicos próximos, en los cuales aquel derecho sólo se reconoce directa o indirectamente y con

un contenido variable en cuanto al alcance de la cláusula, bien en la propia Ley –al respecto el caso más relevante como referente normativo lo constituye la Ley francesa de 1935, reguladora del Estatuto Periodístico, que supuso la incorporación del derecho al art. 761.7 del Code du travail –, bien en los convenios colectivos de aplicación en las empresas de comunicación, como es el caso italiano. El reconocimiento por parte del art. 20.1 d) CE del derecho a la cláusula de conciencia no ha encontrado desarrollo legislativo en nuestro Ordenamiento hasta la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, lo cual no ha obstado ni a su invocación como derecho constitucional que es, ni a su regulación en algunos códigos deontológicos profesionales, estatutos de redacción o convenios colectivos, posibilidad esta última de incorporación convencional de referencias a derechos fundamentales admitida por nuestra jurisprudencia desde la STC 58/1985 (RTC 1985, 58) ».

«Si bien la jurisprudencia constitucional ha reconocido como titulares de la libertad de información tanto a los medios de comunicación, a los periodistas, así como a cualquier otra persona que facilite la noticia veraz de un hecho y a la colectividad en cuanto receptora de aquélla (por todas, SSTC 6/1981 [RTC 1981, 6] , 105/1983 [RTC 1983, 105] , 168/1986 [RTC 1986, 168] , 165/1987 [RTC 1987, 165] , 6/1988 [RTC 1988, 6] , 176/1995 [RTC 1995, 176] , 4/1996 [RTC 1996, 4]), ha declarado igualmente que la protección constitucional del derecho “alcanza su máximo nivel cuando la libertad es ejercitada por los profesionales de la información a través del vehículo institucionalizado de formación de la opinión pública que es la prensa entendida en su más amplia acepción” (STC 165/1987 [RTC 1987, 165] , reiterada en SSTC 105/1990 [RTC 1990, 105] y 176/1995 [RTC 1995, 176] , entre otras). Afirmación con la que en modo alguno se quiso decir que los profesionales de la información tuvieran un derecho fundamental reforzado respecto a los demás ciudadanos; sino sólo que, al hallarse sometidos a mayores riesgos en el ejercicio de sus libertades de expresión e información, precisaban –y gozaban de– una protección específica. Protección que enlaza directamente con el reconocimiento a aquellos profesionales del derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional para asegurar el modo de ejercicio de su fundamental libertad de información (STC 6/1981 [RTC 1981, 6])»...

...En consecuencia, conforme a lo antes expuesto, concluimos que acompaña la razón al recurrente, al que no le era exigible un comportamiento diverso. El periodista tiene derecho a preservar su independencia ante situaciones de mutación ideológica desde el momento en que la considere realmente amenazada, evitando conflictos con la empresa de comunicación (que legítimamente puede alterar su línea ideológica) y riesgos de incumplimiento que, de permanecer en ella, pudieran darse y provocarle perjuicios por razón de su legítima discrepancia ideológica con la nueva tendencia editorial. Está fuera de duda, por tanto, que esa protección tan básica como tajante ofrecida por el art. 20.1 d) CE incluye la inmediata paralización de la prestación laboral ante problemas de conciencia como los descritos, incluso con carácter previo al seguimiento de cauces jurisdiccionales y con independencia de cuáles sean los resultados del ejercicio posterior de dichas acciones. Y es que se debate en esos terrenos no ya la intensidad deseable en la tutela ofrecida por el derecho a la cláusula de conciencia, sino los niveles mínimos o elementales que hacen reconocible la cobertura constitucional examinada.”

En la negociación colectiva de Castilla la Mancha, lo que se recoge únicamente al respecto son sanciones en el régimen disciplinario.

Así vemos como las cláusulas de los convenios colectivos de Castilla La Mancha son del tipo por ejemplo, como recoge el convenio colectivo de Siderometalúrgica de Albacete , el cual establece como falta muy grave “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa”.

O como el convenio de la Siderometalúrgica de Ciudad Real, el cual recoge como falta muy grave “Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o

a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores/ as y clientes/as de la empresa.”

Jurisprudencia y doctrina

Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia núm. 20/2002 de 28 enero

FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD DE EXPRESION: Objeto: la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones: concepto amplio que incluye creencias y juicios de valor; Contenido: comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige; Límites: exclusión de frases y expresiones ultrajantes u ofensivas, sin relación con las ideas u opiniones que se expongan y, por tanto, innecesarias a este propósito; Ámbito: relaciones laborales: buena fe: constituye un límite o modulación al ejercicio del derecho a la libertad de expresión, por resultar inherente al vínculo jurídico que une a empresario y trabajador: en cualquier caso, no implica que exista un deber genérico de lealtad con un significado omnicompreensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial; Jurisdicción y procedimiento laboral: despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual de trabajador de entidad bancaria, como consecuencia de las descalificaciones dirigidas en su cualidad de accionista al presidente de la entidad durante una junta general de accionistas: en la medida en que el presidente de la entidad bancaria tiene una clara proyección pública, la intervención crítica y descalificadora del trabajador hecha en su cualidad de accionista no resulta reprochable desde la perspectiva de los límites genéricos del derecho fundamental ya que sus palabras no fueron ofensivas o vejatorias; Desde la perspectiva de su condición de trabajador, las manifestaciones hechas en modo alguno implicaron la revelación de secretos relativos a la explotación y negocios del empresario, que pudieran justificar la restricción empresarial del derecho a la libertad de expresión: no habiendo transgresión de la buena fe contractual, el despido disciplinario vulneró el derecho fundamental.

(Fuente: Editorial Aranzadi)

Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia núm. 4/1996 de 16 enero

CONTRATO DE TRABAJO: Derechos y deberes derivados del contrato: el contrato no es título que prive al trabajador de sus derechos fundamentales como ciudadano, si bien la existencia de una relación contractual modula aquellos derechos en la medida en que los derechos han de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, aunque ello no implica que se pueda defender la existencia de un genérico deber de lealtad con un significado de sujeción indiferenciado del trabajador al interés empresarial.

DERECHO FUNDAMENTAL A COMUNICAR O RECIBIR LIBREMENTE INFORMACIÓN VERAZ POR CUALQUIER MEDIO DE DIFUSION: Ambito: deslinde con el derecho a la libertad de expresión: no es nítido: la comunicación de hechos o noticias comprende casi siempre algún elemento valorativo y, a la inversa, la expresión de la propia opinión necesita a menudo apoyarse en la narración de los hechos: cuando se mezclan los elementos de una y otra significación debe atenderse al que aparezca como preponderante; Información veraz: exige un especial deber de comprobar la veracidad de los hechos que se exponen mediante las oportunas averiguaciones y empleando la diligencia exigible a un profesional: cuando la fuente que proporciona la información revista características objetivas que la hacen fidedigna, seria y fiable, puede no ser necesaria mayor comprobación que la exactitud de la fuente: información errónea sobre las horas extraordinarias trabajadas en el «Metro de Madrid» durante el año 1992, comunicadas a medios de amplia difusión por un trabajador de la empresa y obtenidas por éste de uno de los miembros del Comité de Empresa en el curso de una asamblea de trabajadores: fuente suficientemente fidedigna que exime al trabajador de verificar su exactitud por otros cauces antes de reproducirla.

(Fuente: Editorial Aranzadi)

3.8 DERECHO A LA PARTICIPACIÓN

El derecho a la participación establecido en el art.23 CE recoge “1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.

2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las Leyes.”

Lo que nos interesa de este derecho sobre el tema en cuestión es, cuando el trabajador participa en asuntos públicos ajeno a su esfera laboral, afectando a su prestación de servicios. Pues bien, sobre el tema en cuestión es necesario referirnos al art.46.1 ET “ La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.”

Lo importante ha destacar en este artículo, es el derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

La negativa del empresario a la readmisión debe considerarse como despido y ha de ser impugnada como tal, como así lo declara la STS Sentencia de 7 marzo 1990 que recoge “... Como se dice en la Sentencia de 23 de diciembre de 1987 (RJ 1987\9031), que cita otras anteriores, frente a la negativa empresarial al reingreso de un trabajador excedente puede optar el actor por el ejercicio de dos acciones: la declarativa de reincorporación o la impugnatoria de despido, que es además la idónea cuando aquella negativa sea injustificada, clara y terminante, configurándose como un despido tácito al evidenciar una inequívoca voluntad de extinguir el contrato..”

En la negociación colectiva a nivel regional, no son muchos los convenios que recogen la excedencia forzosa, y los pocos convenios que la recogen simplemente, plasman lo que establece la Ley (art.46 ET), como es el caso por ejemplo del convenio colectivo de la Construcción de Albacete “Art. 46. Excedencia forzosa. 1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo. 2. La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia, salvo pacto en contrario.”

O el convenio de Ayuda a domicilio de Cuenca “Art.14.EXCEDENCIAS1. Forzosa:

En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical de ámbito provincial, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante y la de maternidad con personal ajeno, deberá contratar al sustituto/a mediante contrato de interinidad. Al finalizar el contrato podrá la empresa rescindir su relación laboral.”

O el convenio de la Madera de Toledo “Art. 42. Excedencia forzosa. La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.”

Jurisprudencia y doctrina

STS Sentencia de 20 noviembre 1989

NULIDAD: trabajador con contrato suspendido; excedencia forzosa.

“Esta resolución considera que la situación del trabajador ha de calificarse de excedencia forzosa en contra del criterio empresarial de cualificarla como de excedencia voluntaria; siendo esto así, y no impugnándose la citada conceptualización, es claro que la excedencia forzosa constituye causa de suspensión del contrato de trabajo y produce el efecto de que, el trabajador sea readmitido de inmediato en su trabajo, una vez cesada la causa -art. 45 n.º 1.k) en relación con los arts. 46 n.º 1 y 48 n.º 1 todos del Estatuto de los Trabajadores-.

La empresa no ha provenido a la reincorporación del trabajador, alegando como causa la tesis, fracasada judicialmente, de encontrarse el trabajador en excedencia voluntaria y no tener puesto adecuado a su categoría. La sanción adecuada, a tal acto omisivo no puede ser sino la legalmente establecida en el art. 55 n.º 6, es decir la nulidad del despido acordado durante la suspensión del contrato de trabajo; acto de la empresa negando la reincorporación de un excedente forzoso, que es valorable como despido, y nulo, como la jurisprudencia ha realizado en supuestos de excedencia voluntaria con existencia de vacantes, negadas por la empresa -entre otras, SS. de 23 septiembre 1986 (RJ 1986\5144), 23 octubre y 9 de diciembre del propio año 1986 (RJ 1986\5886 y RJ 1986\7296)”

(Fuente: Editorial Aranzadi)

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 20 Sep. 2000,

EXCEDENCIA FORZOSA POR ASIGNACION DE CARGO PUBLICO. Procedencia. Trabajador nombrado asesor técnico de grupo político de las Juntas Generales de Guipúzcoa. Cargo de naturaleza política, pública y temporal. Concurrencia de todos los requisitos para su concesión.

“Si de acuerdo con la jurisprudencia de este Tribunal (Sta. de 7 Mar. 1990), que cita la de 23 Dic. 1987, aunque se trate de supuestos no extrapolables a efectos del art. 46 del E.T., la excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, entendiéndose por cargo público no el permanente burocrático de carrera, sino el político temporal o amovible al que se accede por elección o por designación o nombramiento de la autoridad competente”

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

3.9 DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Este derecho se establece en el art.24.1 CE “1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.”

El derecho a la tutela judicial efectiva, está directamente conectado con la garantía de indemnidad, lo cual se traduce, como ha reiterado el Tribunal Constitucional (como más tarde veremos), que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a su ejercicio no puedan seguirse consecuencias perjudiciales para el trabajador en su relación de trabajo, es decir, la imposibilidad de que el empresario adopte represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos.

Un claro ejemplo en nuestra normativa es el art. 9 de la LO 3/2007, 22 marzo “se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.”

También nuestra Jurisprudencia Constitucional está llena de claros ejemplos “El art. 24.1 CE reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos de acudir a los órganos jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en Derecho , esto es, a «una prestación que corresponde (proporcionar) al órgano jurisdiccional, de acuerdo con la naturaleza del proceso y la ordenación legal del mismo» [SSTC 165/1988 (RTC 1988\165) y 151/1990 (RTC 1990\151)]. Pero dicho derecho no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad. Esto significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos.

La medida disciplinaria del despido como respuesta al ejercicio de acción judicial aparece expresamente proscrita en el art. 5, c), del Convenio núm. 158 de la OIT , ratificado por España [«Boletín Oficial del Estado» de 29 de junio de 1985 (RCL 1985\1548 y ApNDL 3016)], al excluir de las causas válidas de terminación del contrato: «El haber planteado una queja o haber participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes». Pero tal restricción ha de hacerse extensiva, asimismo a cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar el ejercicio de la tutela judicial, y ello por el respeto que merecen el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales, no pudiendo anudarse al ejercicio de uno de estos derechos otra consecuencia que la reparación in natura cuando ello sea posible, es decir, siempre que quepa rehabilitar al trabajador perjudicado en la integridad de su derecho...

... la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, no sólo se produce por irregularidades producidas dentro del proceso que priven al justificable de las garantías que establece el art. 24 de la Constitución en sus dos apartados, sino que también puede resultar vulnerado dicho derecho cuando el ejercicio del mismo produzca como consecuencia una sanción que responda a una conducta de represalia por parte del empresario...

... en lo tocante a la naturaleza administrativa de la reclamación, ha de puntualizarse que las garantías vinculadas al derecho fundamental de tutela se extienden asimismo a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial. Es preciso recordar que, según una doctrina consolidada de este Tribunal [SSTC 162/1989 (RTC 1989\162) y 217/1991 (RTC 1991\217)], el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción, y en concreto, con la exigencia del agotamiento de la reclamación administrativa. Los mencionados actos previos no pueden permanecer al margen del derecho fundamental de tutela judicial, pues, de otro modo, se dificultaría la plena efectividad del derecho. Si se rechaza que los trámites previos están provistos del amparo constitucional que deriva de este derecho, quien pretenda

impedir o dificultar el ejercicio de la reclamación en vía judicial, tendrá el camino abierto, pues para reaccionar frente a ese ejercicio legítimo de su derecho a la acción judicial por parte del trabajador le bastaría con actuar...

... Debe entenderse por tanto que el único motivo del despido ha sido una reacción del empresario frente al ejercicio legítimo del derecho a la acción judicial que consagra el art. 24 CE y que, como básico, proclama también el art. 4.2, g), del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980\607 y ApNDL 3006), y que tal conducta ni puede valorarse como causa de despido disciplinario, ni puede considerarse «transgresora de la buena fe contractual». Es, pues, claro que si los hechos imputados a la recurrente constituyen legítimo ejercicio del derecho de tutela jurídica, sólo queda en pie la injustificable voluntad de dificultar irrazonablemente o sancionar el ejercicio de dicho derecho. Por lo que resulta de aplicación al caso la reiterada doctrina de este Tribunal que ha considerado radicalmente nulos los despidos producidos por el ejercicio legítimo por los trabajadores de derechos fundamentales [SSTC 38/1981 (RTC 1981\38), 47/1985 (RTC 1985\47), 104/1987 (RTC 1987\104), 166/1988 (RTC 1988\166) y 114/1989 (RTC 1989\114)], Sentencias que si bien hacían referencia a otros derechos fundamentales , como la libertad de expresión y la libertad sindical, es también de aplicación cuando el derecho fundamental que provoca la sanción es, como ocurre en el presente caso y como entendió la Magistratura de Trabajo, el derecho a la tutela judicial efectiva.”

La garantía de indemnidad, frena las posibles represalias por parte del empresario a la hora de que el trabajador ejerza el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, ya que el trabajador puede tener miedo a las posibles represalias y desista de su derecho a la protección jurisdiccional.

En estos casos la doctrina del Tribunal Constitucional exige por parte de la empresa, la prueba de que la previa denuncia del trabajador no tuvo nada que ver con la imposición de la sanción. Como ejemplo la STC 7/1993 de 18 enero “...este Tribunal viene declarando que cuando se invoque por el trabajador que un despido es discriminatorio o lesivo de cualquier derecho fundamental, aportando para ello indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor del alegato discriminatorio, incumbe al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable del despido [SSTC 38/1981, 55/1983 (RTC 1983\55), 104/1987, 114/1989, 135/1990 (RTC 1990\135) y 21/1992 (RTC 1992\21)]. No se impone al empresario que pruebe la no discriminación o la no lesión del derecho fundamental, sino que acredite la existencia de los hechos motivadores de la decisión extintiva, así como su entidad desde el punto de vista de la medida disciplinaria adoptada. Dicha entidad ha de ser interpretada no en el sentido de que la actividad o comportamiento irregular del trabajador tenga que configurar un incumplimiento pleno y total, susceptible de alcanzar la sanción de despido, sino en el de que tenga base real y ofrezca suficiente consistencia, en el bien entendido que no cualquier motivo sirve para justificar el despido, porque, de lo contrario, el empresario podría muy bien encubrir un despido discriminatorio bajo el pretexto de pequeños incumplimientos contractuales. La decisión empresarial será , así, válida, aun cuando sin completar los requisitos para aplicar la potestad sancionadora en su grado máximo, se presenta ajena a todo móvil discriminatorio o atentatorio de un derecho fundamental.”

Los convenios colectivos provinciales sectoriales de nuestra región, no recogen contenido al respecto, salvo algún convenio que establece la obligación de la empresa de asumir los gastos de enjuiciamiento y multas de los trabajadores siempre que sea consecuencia del cumplimiento de su trabajo, como por ejemplo el convenio de Transportes de Viajeros de Toledo “Las multas de circulación que se produzcan conduciendo un vehículo de la empresa deberán de ser abonadas por ésta, siempre que no sean por temeridad del mismo conductor/a..... En caso de que un empleado sufra prisión por causa de accidente ocurrido realizando un servicio por orden de la empresa, ésta estará obligada a defenderle ante los tribunales y a gestionar su libertad, pagando la fianza que para ello fuera necesario. La empresa hará el pago de la retribución a los empleados que no puedan trabajar en el caso expresado en el párrafo anterior. Las

indemnizaciones que se declaren por sentencia firme, en concepto de responsabilidad civil, serán por cuenta de la empresa.”

Jurisprudencia y doctrina

Tribunal Constitucional, Sentencia núm. 7/1993 de 18 enero

RECURSO DE AMPARO FORMULADO CONTRA LAS SENTENCIAS DE LA MAGISTRATURA DE TRABAJO NÚM. 27 DE MADRID, DE 22-7-1987 Y DE LA SALA SEXTA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 21-3-1989 EN AUTOS SOBRE DESPIDO. VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL A OBTENER LA TUTELA EFECTIVA DE JUECES Y TRIBUNALES: INEXISTENCIA: DENEGACIÓN DE AMPARO. DERECHO FUNDAMENTAL A OBTENER LA TUTELA EFECTIVA DE JUECES Y TRIBUNALES: Derecho de acceso a la jurisdicción: despido: represaliar a un trabajador con el despido por haber intentado el ejercicio de la acción judicial representa una conducta vulneradora de la tutela judicial que debe ser sancionada con la nulidad radical de tal medida. DESPIDO: Discriminatorio: carga de la prueba: empresario: le corresponde la acreditación de los hechos motivadores de la decisión extintiva así como su alcance desde el punto de vista de la medida disciplinaria adoptada; Despidos pluricausales: confluencia de una causa o panorama discriminatorio y otros motivos concomitantes de justificación: validez para excluir su consideración como discriminatorio que el empresario acredite que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable que con independencia que merezca la calificación de procedente excluya cualquier propósito discriminatorio.

(Fuente: Editorial Aranzadi)

Tribunal Constitucional, Sentencia núm. 14/1993 de 18 enero

RECURSO DE AMPARO FORMULADO CONTRA LA SENTENCIA DE LA SALA SEGUNDA DE TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO, DE 16-5-1989 EN AUTOS SOBRE DESPIDO. VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL A OBTENER LA TUTELA EFECTIVA DE JUECES Y TRIBUNALES: existencia: otorgamiento de amparo. DERECHO FUNDAMENTAL A OBTENER LA TUTELA EFECTIVA DE JUECES Y TRIBUNALES: Contenido: el derecho fundamental no se satisface sólo mediante la actuación de Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de la indemnidad, esto es, que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo, como la reclamación administrativa previa, no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas. Relaciones laborales: la garantía de la indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos. DESPIDO: Discriminatorio: lo constituye el vincular la transgresión de la buena fe contractual con el hecho de haber reclamado el carácter indefinido de su relación laboral mediante el legítimo derecho al ejercicio de reclamaciones y acciones judiciales: nulidad radical de tal medida.

(Fuente: Editorial Aranzadi)

3.10 DERECHO A LA TIPICIDAD DE LAS FALTAS

Este derecho viene consagrado en el art 25.1 CE “1. Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento.”

El marco normativo regulador de dicho derecho lo encontramos en el artículo 58 ET.

“Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.”

Aparte el art. 45 ET, establece, como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo, la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y el art 54 ET tipifica las faltas muy graves que dan lugar a un despido disciplinario.

Como acabamos de ver, la ley establece que la graduación de las faltas deberá establecerse por disposición legal o por convenio colectivo, aplicando así el derecho de tipicidad de las faltas que impide que un trabajador sea sancionado por faltas que no estén previamente identificadas en la ley o en el convenio colectivo aplicable.

La graduación de faltas y sanciones por lo general se encuentra regulada en los convenios colectivos, de manera que para saber qué concretas conductas pueden sancionarse, tendremos que acudir al convenio aplicable.

“En este sentido el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce una facultad genérica, con algunos límites, al empresario para sancionar al trabajador por incumplimientos laborales, correspondiendo al empresario la elección entre las sanciones que deben estar previstas, al igual que las conductas constitutivas de las faltas, en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable; de esta manera, como señala la Sentencia del TSJ de Asturias de 12-9-1997 (AS 1997\2956), en el derecho sancionador laboral, siguiendo los principios de legalidad y tipicidad que caracterizan al derecho penal y al orden sancionador administrativo, se exige como garantía esencial del trabajador que las faltas y sanciones estén expresamente tipificadas y que en su imposición se cumpla el principio de proporcionalidad, de forma tal que no sólo se ha de acreditar la realización de una conducta, acción u omisión, sino que esa conducta ha de estar tipificada como merecedora de la sanción impuesta; por otra parte, en relación al requisito de la previa tipificación de la falta y de la sanción que lleva aparejada su comisión, exigencia derivada también del principio de seguridad jurídica, cabe señalar que el art. 58.2 del Estatuto de los Trabajadores impone como requisito formal para la imposición de sanciones de faltas muy graves, como las dos que se sancionan en el presente caso, que en la preceptiva comunicación escrita al trabajador se haga constar la fecha y los hechos que la motivan, contenido de la comunicación que debe entenderse comprende también la exigencia de concretar la norma que tipifica la conducta imputada como constitutiva de la falta y a la que se asocia la sanción concreta impuesta por el empresario, porque en otro caso se causa indefensión al trabajador; pues bien, en el presente caso no concurren dichos requisitos relativos a la previa tipificación de la falta y sanción y su comunicación al trabajador por cuanto resulta claramente insuficiente a estos efectos la remisión que se realiza en la carta de sanción al art. 58 y concordantes del ET, remisión que no supone en ningún caso la tipificación y graduación de las faltas y sanciones, que se exige para el válido ejercicio de la facultad disciplinaria empresarial, omitiéndose así toda referencia a la norma concreta que prevé las faltas imputadas, su graduación y calificación como faltas muy graves y que autoriza la imposición de un mes de suspensión de empleo y sueldo como una de las sanciones que puede elegir el empresario al estar asociadas en la norma a las conductas sancionadas, todo lo cual determina como

consecuencia la nulidad de las sanciones impuestas conforme a lo dispuesto en el artículo 115.1 d) y 2, inciso final, de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995\1144 y 1563).” STSJ Sentencia núm. 255/1999 de 20 septiembre.

Pero por otro lado, hay convenios colectivos que a la hora de graduar las faltas, lo hacen de manera enunciativa, aplicando la sanción a conductas no previstas expresamente, estableciendo el criterio de analogía, ya que es muy difícil contemplar todas las conductas que pueden infringir los cumplimientos laborales. Así lo ha reconocido nuestra doctrina “Considera la recurrente que la conducta del actor no podía calificarse como falta grave al no estar incluida en la relación del art. 92, procediendo, por el contrario, la calificación de la falta como muy grave conforme al art. 93.10. Este razonamiento no puede aceptarse, pues, aparte de que la regulación contenida en las Ordenanzas Laborales puede completar, pero no alterar la que se desprende del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores -sentencias de 14 de julio de 1983 (RJ 1983\3788), 5 de julio de 1988 (RJ 1988\5763) y 1 de octubre de 1990 (RJ 1990\7507)-, la propia Ordenanza considera en su art. 94 como meramente enunciativa la relación contenida en los artículos anteriores, permitiendo la integración de lagunas” STS Sentencia de 16 mayo 1991.

Es la negociación colectiva la que desarrollará el art.58 del Estatuto de los Trabajadores, concretando el régimen de faltas y sanciones aplicable en cada caso.

En Castilla La Mancha los convenios colectivos recogen en el régimen disciplinario, una amplia lista de conductas sancionables.

Jurisprudencia y doctrina

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 20 febrero 1991

DESPIDO; CALIFICACIÓN; TOLERANCIA; IMPROCEDENTE: faltas de puntualidad y de asistencia.

“b) Los incumplimientos contractuales previstos como causas del despido disciplinario en el art. 54,2 del Estatuto de los Trabajadores -y por tanto el contemplado en el apartado a)- exigen como presupuesto inexcusable que reúnan las notas de gravedad y culpabilidad según dispone el n.º 1 de dicho precepto; notas que han quedado notoriamente degradadas en el presente caso, no sólo por lo que se acaba de decir, sino habida cuenta de lo afirmado por el juzgador en los ordinales 6, 7, y 8 del relato fáctico; siendo doctrina reiterada de la Sala sobre el particular que los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con especial conocimiento del factor humano -sents. de 16-10-87 (RJ 1987\7058), y 16 y 21-3-88 (RJ 1988\1950 yRJ 1988\2333), entre otras muchas-.

c) La empresa respecto de las ocho faltas de asistencia que imputa a la trabajadora, ha escogido como módulo el período de un año, no obstante conocer puntualmente en su momento la comisión de cada una de ellas a través del sistema de ordenador; tema en el que no se entra por no haberse alegado en instancia la prescripción; pero en todo caso el art. 101,2 de la Ordenanza Laboral Textil invocada por la recurrente considera como faltas muy graves -susceptibles de ser sancionadas con despido- la falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses, por supuesto siempre que sean injustificadas y la realidad es que -como se desprende de la propia carta de despido- en dicho período de cuatro meses sólo faltó al trabajo cinco días; dejando al margen que dos de ellas -según afirma el juzgador- fueron justificadas por la razón que se indica.

Y por lo que afecta a las trece faltas de puntualidad imputadas en el período de un semestre, en principio pudieron quedar subsumidas en la falta muy grave prevista en el art. 101,3 de la citada

Ordenanza; pero el juzgador afirma en su relato fáctico que dos de ellas han sido de 10 y 5 minutos respectivamente; por lo que, atendiendo a la nota de gravedad exigible antes examinada, no pueden tomarse en consideración para integrar la máxima sanción de despido.”

(Fuente: Editorial Aranzadi)

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia de 20 Nov. 2007

SANCIONES LABORALES. Suspensión de 20 días de empleo y sueldo. Falta muy grave de respeto y consideración a superiores o compañeros de trabajo y malos tratos de palabra u obra. Tipicidad de la falta y adecuación de la sanción.

(Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral)

3.11 DERECHO A LA EDUCACIÓN

El artículo 27. 1. ET establece “Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.”

Este derecho tiene su conexión laboral en la formación profesional. Dentro de la formación profesional, cabe distinguir entre la formación que organiza la propia empresa y la formación que es impartida por cauces externos. O entre la formación que tiene por objeto la mejora o el perfeccionamiento de la cualificación profesional del trabajador y la que tiene por objeto proporcionarle una titulación o especialización distinta. También se puede distinguir entre la formación continua, que normalmente tendrá que ver con la cualificación del trabajador, y la formación no continua debido a alguna circunstancia concreta, como por ejemplo por reconversión, cambio de grupo o categoría, etc.

En nuestra normativa vigente, el derecho a la formación profesional del trabajador es apenas inexistente y deja sin resolver bastantes cuestiones básicas del mismo. Serán los Acuerdos Intercfederales para la Negociación Colectiva y los convenios colectivos los que reconocerán la importancia de dicha formación y establecerán una regulación al respecto.

Únicamente las previsiones normativas que encontramos son:

El art. 4.2.b) ET reconoce el derecho del trabajador a «la promoción y formación profesional en el trabajo».

El artículo 23 ET.” Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.”

La actualización de las competencias profesionales y, en su caso, la adquisición de nuevas competencias, se ha convertido en una necesidad, tanto para la competitividad de las empresas, como para la consecución de empleos estables y de calidad. En la época actual, a la aceleración de los cambios tecnológicos, se unen fenómenos como la deslocalización de las empresas, los

grupos migratorios, y la especialización de las actividades productivas a nivel mundial, por lo que la necesidad antes apuntada adquiere una especial relevancia.

Además, la crisis económica que afecta al conjunto de la economía, pone en primer plano la necesidad de la cualificación de los trabajadores para afrontar en mejores condiciones los cambios de empresa o de sector productivo.

En la preocupante situación económica que se dibuja, el poder disponer de las informaciones necesarias para proceder del modo más rápido posible a la recualificación de los trabajadores provenientes de los sectores y empresas más afectados constituye una tarea urgente en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, y contribuye, en la medida de lo posible, a paliar, al menos en parte, el impacto de la crisis.

En este marco, se ha puesto ya en marcha el nuevo modelo de Formación para el Empleo, unificando las antiguas ocupacional y continua, ofreciendo nuevas posibilidades para la formación y la cualificación.

Por tanto, hay que introducir estos temas en la negociación, para establecer a nivel de sector, o de empresa, medidas que:

Favorezcan la participación en los procesos formativos, mediante un crédito horario anual y condiciones favorables para la participación en acciones formativas dentro y fuera de la empresa.

Establezcan las condiciones para que los trabajadores, en particular los de las PYMEs, puedan acceder a permisos individuales de formación.

Vinculen el nivel formativo de un trabajador con el nivel de clasificación, y por tanto, con las retribuciones.

Los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) han recogido el tema de la formación como una de las materias fundamentales para la negociación colectiva.

Así el ANC 2007 recoge la importancia de que en “En febrero de 2006, el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales suscribimos los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo, estableciendo los fines, principios y ejes para la reforma de los antiguos sistemas de formación continua y ocupacional.

Se configura, de este modo, un nuevo sistema de formación para el empleo dirigido a todos los trabajadores y empresas, que se verá recogido próximamente en un nuevo Real Decreto, y que mantiene entre sus principios la vinculación con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial. El Acuerdo también prevé que la Administración articule un sistema integral de orientación que preste atención también a los trabajadores ocupados.

La nueva regulación introducirá novedades en la formación de los trabajadores y trabajadoras para responder más adecuadamente a sus necesidades y a los cambios del entorno productivo, y hacerlo de manera más efectiva al integrar la formación de ocupados y parados.

La negociación colectiva debe contribuir a facilitar el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece este marco en el nivel que corresponda, sector o empresa.

En este sentido, debe recordarse que la norma, con algunas novedades, atribuye una serie de funciones en el ámbito de este sistema de formación a las Comisiones Paritarias que se constituyan por la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

El Acuerdo de Formación señala que las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, y las representativas en los distintos sectores, desarrollarán con el impulso de los Órganos del Sistema las tareas necesarias para simplificar y racionalizar la actual ordenación y composición de dichas Comisiones Paritarias Sectoriales. El mapa sectorial resultante, que se aprobará en su momento por los órganos del Sistema, debe ser transparente para la estructura del Sistema de Cualificaciones.

La negociación colectiva, en el nivel que corresponda, contribuirá a alcanzar los objetivos de formación, mediante la definición de criterios y prioridades en cuestiones como:

Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular en lo referido a las acciones formativas, sobre todo las dirigidas a los colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y los de menor nivel de cualificación.

El desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación.

Los derechos y obligaciones en relación con la formación.

Facilitar la aplicación de las bonificaciones de las empresas y los Permisos Individuales de Formación previstos en el Acuerdo de Formación.

La asistencia a la formación, su aprovechamiento y el tiempo en que se realiza.

La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.

La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.

Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.

La mejora de la calidad de las acciones formativas.”

Respecto a la negociación colectiva en Castilla La Mancha en materia formativa, se centra de manera general:

En el reconocimiento de permisos para acudir a la realización de exámenes, que lo suelen tratar en las cláusulas que establecen las licencias y permisos retribuidos, como por ejemplo convenio de Comercio de Alimentación de Toledo, estableciéndose en algunos convenios únicamente 10 horas anuales máximas retribuidas, por ejemplo, el convenio de Panaderías de Ciudad Real. O como por ejemplo el convenio de la Siderometalúrgica de Ciudad Real que recoge “Como licencia especial no retribuida, se concederá el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social.”

Y en el establecimiento de una cláusula de adhesión al vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, como por ejemplo convenio de Mazapán de Toledo, recogiendo los siguientes acuerdos, aunque son cláusulas declarativas generales sin desarrollo alguno para su efectiva y real aplicación:

- - Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.
- - Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los/as trabajadores/as.

- - Los/as trabajadores/as que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.
- - Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.
- - Los/as Delegados/as de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los/as trabajadores/as de su empresa, e informarán de las peticiones de permisos individuales para la formación.

También vemos como hay convenios que establecen el reconocimiento de la Formación Profesional, como un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los/as trabajadores/as. Y la Formación Continua como el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador, por ejemplo el convenio de Rematantes y Aserradores de Albacete.

Aparte, son pocos los convenios que hacen referencia a la regulación de un crédito horario para formación de trabajadores, como por ejemplo el convenio de Hostelería de Ciudad Real “Crédito máximo de 40 horas anuales retribuidas para asistencia a cursos de formación, que serán preseleccionados entre la empresa y el trabajador.”

Por último, debemos mencionar, que algunos convenios si que recogen contenido para poner en marcha estos planes de formación, como por ejemplo, el convenio colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Ciudad Real:

“FORMACIÓN PROFESIONAL

Las organizaciones firmantes del presente convenio, son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

En esta materia, las partes se remite a cuanto se dispone en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (B.O.E. de 11-04-2007), por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

ART. 58. Ámbito material. Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 395/2007.

ART. 59. Iniciativas a la formación. Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, con los requisitos que se contienen en dicha norma y su orden de desarrollo.

ART. 60. Modalidades de formación y permisos individuales de formación. Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8º del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado del Real Decreto 395/2007, el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la

oferta formativa del catálogo nacional de cualificaciones profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito para formación continua.

Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

- -Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.
- -La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, teniendo tal condición, aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier Administración Pública, publicadas en el Boletín Oficial del Estado y con validez en la totalidad del Estado español. Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios Propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente. Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el Ministerio competente en el ámbito de la Administración General del Estado o por los Departamentos correspondientes en el ámbito de las Comunidades Autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto.
- -La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.
- -Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.
- -En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 5 y 12 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

ART. 61. Comisión paritaria sectorial de formación. A) Constitución: Al amparo de lo previsto en el artículo 35 del Real Decreto 395/2007, Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

Estas organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1. Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

2. Domicilio social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3. Secretaría permanente: Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión lassolicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4. Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las Organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará validamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5. Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

- B) Funciones: La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:
- a) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.
- b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
- c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.
- d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de calificaciones de formación profesionales y los centros de referencia nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.
- e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.
- f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en el artículo 16.2.
- g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este Real Decreto.

Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el Sector.

ART. 62. De los tiempos empleados en formación continua. Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.
- b) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- c) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que les correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.
- e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

ART. 63. De los recursos para la formación. La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias.”

3.11.1 Jurisprudencia y doctrina

STC Sentencia núm. 129/1989 de 17 julio

RECURSO DE AMPARO CONTRA SENTENCIA DE 22-5-1987 DE LA SALA PRIMERA DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO ESTIMANDO RECURSO DE SUPPLICACIÓN PROMOVIDO POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y REVOCANDO LA DICTADA POR LA MAGISTRATURA DE TRABAJO NÚM. 3 DE SEVILLA EL 10-12-1986: los recurrentes de amparo, mecánicos del servicio de mantenimiento de la Ciudad Sanitaria «Virgen del Rocío» de la Red de Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social, estuvieron adscritos al turno fijo de noche por su condición de alumnos oficiales en la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla hasta que por Resolución de 28-4-1986 fueron separados de dicho turno y asignados al rotatorio de mañana, tarde y noche: la sentencia impugnada al revocar la de Magistratura que había reconocido el derecho de los solicitantes de amparo incurre en lesión constitucional: vulneración del derecho fundamental a la educación: inexistencia: derechos fundamentales y libertades públicas: dimensión objetiva: deber de los poderes públicos de su garantía: los derechos que la Constitución garantiza al trabajador no constituyen un factor de alteración del entramado de los derechos y obligaciones derivados en la relación laboral: doctrina constitucional: en este caso, la dirección hospitalaria no ha tratado de limitar, impedir o prohibir que los dos empleados demandantes sigan realizando sus estudios, sino que únicamente les ha negado, lo que de suyo era materia de concesión discrecional, las ventajas de gozar del beneficio particular de un turno fijo de noche: en virtud del art. 27,1º de la CE no puede imponerse al empresario o empleador la obligación de satisfacer de forma incondicionada la pretendida compatibilidad de la asistencia a clases del trabajador: desestimación del amparo.

(Fuente: Editorial Aranzadi)

4. CONCLUSIONES

Del análisis de todos los derechos fundamentales inespecíficos en los convenios colectivos sectoriales provinciales de nuestra región, se desprende varios aspectos.

Sobre dichos derechos, los que más se contemplan en los convenios colectivos en Castilla La Mancha, son los derechos a la igualdad y no discriminación, la formación y en materia de salud laboral, los cuales son pilares básicos de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.

Respecto del derecho a la igualdad y no discriminación, son cada vez más los convenios que establecen este tipo de cláusulas, sobre todo las de igualdad y no discriminación por razón de sexo, aunque la mayoría son cláusulas genéricas declarativas, estableciendo pocos convenios los mecanismos concretos para su efectiva aplicación.

En materia de formación, casi todos los convenios hacen referencia a dicha materia, estableciendo la importancia que tiene la formación profesional y continua para el empleo y para el desarrollo de las competencias y cualificaciones, al igual que la referencia a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. Aunque por otro lado, son pocos los convenios que establecen los medios adecuados para el efectivo desarrollo de dicha formación.

Sobre el derecho a la vida y a la integridad física, en materia de salud laboral, al igual que en formación, casi todos los convenios recogen contenido al respecto: reconocimientos médicos generales, aunque cada vez mas, son los convenios que avanzan en la paulatina sustitución de los mismos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. También contienen cláusulas sobre seguros colectivos de vida, cuantías

complementarias a las prestaciones de Seguridad Social o permisos retribuidos para asistir a consultas médicas.

El acoso sexual y el acoso moral, son dos cuestiones cada vez más latente en el ámbito laboral, y por el contrario apenas sin regulación en nuestra normativa vigente.

El acoso sexual, está mucho mas contemplado en los convenios colectivos que el acoso moral. Lo habitual es que estas dos conductas se recojan simplemente en el régimen disciplinario. Pero cada vez se ve más, como hay convenios que contienen cláusulas sobre el acoso sexual, pero suelen ser muy generales, aunque si que encontramos algún convenio que ya recoge los cauces para su posterior denuncia.

Respecto a la incidencia de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral afectando a los derechos fundamentales inespecíficos como el derecho a la intimidad, apenas se encuentra regulación en nuestros convenios, por no decir ninguna.

Como hemos visto, la negociación colectiva es muy tímida sobre la regulación de los derechos inespecíficos (excepto los relativos a la salud laboral y a la formación), empleando cláusulas muy generales sin adoptar los mecanismos necesarios para su efectiva aplicación.

Por todo ello la negociación colectiva tiene que seguir avanzando sobre dichos derechos.

5. BIBLIOGRAFÍA¹²

Seminario: Derechos Fundamentales en la Negociación Colectiva. 30 de octubre de 2003. Antonio V. Sempere Navarro y Carolina San Martín Mazucconi. Unión General de Trabajadores.

Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos. (BOE 14 de enero de 2008)

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (BOE 24 de febrero de 2007)

Editorial Aranzadi

CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral

Criterios Unitarios de UGT y CCOO para la Negociación Colectiva y el Empleo. Propuestas sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas.

Jurisprudencia y Doctrina¹³

Tribunal Constitucional, Sentencia 98/2000, de 10 de abril

Tribunal Constitucional, Sentencia 177/1988 de 10 de octubre

Tribunal Supremo, Sentencia, del 4 de febrero de 1994

Tribunal Constitucional, Sentencia 203/2000 de 24 de julio

¹² Por orden de aparición en el texto

¹³ Por orden de aparición en el texto

Tribunal Constitucional, Sentencia 175/2005 de 24 de julio

Tribunal Constitucional, Sentencia 342/2006 de 1 de diciembre

Tribunal Constitucional, Sentencia 62/2007 de 27 de marzo

Tribunal Constitucional, Sentencia 47/1985

Tribunal Constitucional, Sentencia 19/1985

Tribunal Constitucional, Sentencia 225/2002 de 9 de diciembre

Tribunal Constitucional, Sentencia 99/2002 de 6 de mayo

Tribunal Superior de Justicia de 13 de diciembre

Tribunal Constitucional, Sentencia 160/2007 de 2 de julio

Tribunal Constitucional, Sentencia 74/2007 de 16 de abril

Tribunal Constitucional, Sentencia 170/1987, de 30 de octubre

Tribunal Supremo de 5 de diciembre de 2003

Tribunal Constitucional, Sentencia 99/1994 de 11 de abril

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia de 25 de septiembre de 2007

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia de 24 de julio de 2007

Tribunal Constitucional, Sentencia 6/1988, de 21 de enero

Tribunal Constitucional, Sentencia 198/2004 de 15 de noviembre

Tribunal Constitucional, Sentencia 20/2002 de 28 de enero

Tribunal Constitucional, Sentencia 4/1996 de 16 de enero

Tribunal Supremo, Sentencia de 7 de marzo de 1990

Tribunal Supremo, Sentencia de 20 de noviembre de 1989

Tribunal Supremo, Sentencia de 20 de septiembre de 2000

Tribunal Constitucional, Sentencia 7/1993 de 18 de enero

Tribunal Constitucional, Sentencia 14/1993 de 18 de enero

Tribunal Superior de Justicia, Sentencia 255/1999 de 20 de septiembre

Tribunal Supremo, Sentencia de 16 de mayo de 1991

Tribunal Supremo, Sentencia de 20 febrero 1991

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sentencia 255/1999 de 20 de septiembre

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sentencia 20 de noviembre

Tribunal Constitucional, Sentencia 129/1989 de 17 de julio

Convenios colectivos¹⁴

Convenio colectivo de Industrias Vinícolas de la provincia de Ciudad Real

Convenio colectivo de Transportes de Mercancías de la provincia de Guadalajara

Convenio colectivo de la Siderometalúrgica de la provincia de Toledo

Convenio colectivo de Agropecuaria de Cuenca

Convenio colectivo de Limpiezas de edificios y locales de la provincia de Ciudad Real

Convenio colectivo de la Madera de la provincia de Ciudad Real

Convenio colectivo de la Siderometalúrgica de Cuenca

Convenio colectivo de la Siderometalúrgica de Guadalajara

Convenio colectivo del Campo de Guadalajara

Convenio colectivo de la Construcción y Obras públicas de Albacete

Convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Albacete

Convenio colectivo de la Siderometalúrgica de Albacete

Convenio colectivo de Ayuda a domicilio de la provincia de Cuenca

Convenio colectivo de de Elevación, Tratamiento, Captación, Saneamiento y Distribución de Aguas de la provincia de Ciudad Real

Convenio colectivo de la Siderometalúrgica de la provincia de Ciudad Real

Convenio colectivo de Transportes en general de la provincia de Albacete

Convenio colectivo Agrícola/Ganadera de la provincia de Ciudad Real

Convenio colectivo de de Elevación, Tratamiento, Captación, Saneamiento y Distribución de Aguas de la provincia de Albacete.

Convenio colectivo de Comercio en General de la provincia de Albacete.

Convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Toledo

¹⁴ Por orden de aparición en el texto

Convenio colectivo de Panaderías de la provincia de Toledo

Convenio colectivo de Transportes de Viajeros por carretera de la provincia de Toledo

Convenio colectivo del Campo de Toledo

Convenio colectivo de Aceite y Derivados de la provincia de Toledo

Convenio colectivo de Comercio en General de la provincia de Ciudad Real.

Convenio colectivo de Tintorerías de la Provincia de Ciudad Real

Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Albacete

Convenio colectivo de la Madera de la provincia de Toledo

Convenio colectivo de Transportes de Viajeros de Ciudad Real

Convenio colectivo de la Madera y Corcho de la provincia de Ciudad Real

Convenio colectivo de Transporte de Mercancías de la provincia de Toledo

Convenio colectivo de Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo

Convenio colectivo de Panaderías de la provincia de Ciudad Real

Convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Ciudad Real

Convenio colectivo de Rematantes y Aserradores de la Provincia de Albacete

Convenio Colectivo Provincial de Mazapán, Masas Fritas, Confiterías y Chocolates de la provincia de Toledo.

Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Ciudad Real

Estructura Salarial

y

Poder Adquisitivo

en

Castilla-La Mancha

Índice

1. Introducción	3 pág.
2. Estructura Salarial. Encuesta de Costes Laborales (ETCL y EACL)	5 pág.
3. Estructura Salarial. Encuesta de Estructura Salarial (EES)	23 pág.
4. Los salarios según la Agencia Tributaria	37 pág.
5. Aumento Salarial Pactado y Ganancia Poder Adquisitivo	55 pág.
6. Remuneración de Asalariados versus Excedente empresarial (CRE)	60 pág.
7. Conclusiones	65 pág.

1. Introducción

El trabajo es una de las facetas de nuestra vida a la que dedicamos mayor parte de nuestro tiempo, esfuerzo y capacidad. Desde el punto de vista laboral, la vida activa de una persona comienza generalmente con la finalización de los estudios o formación inicial, entre los 16 y 24 años, y se extiende hasta la edad de jubilación, entre los 60 y los 65 años, según diversas circunstancias.

El salario, como contraprestación por el trabajo realizado, se determina en función del convenio, jornada, sector, empresa, cualificación, dedicación, etc.; y suele ser una remuneración monetaria y/o en especie. Los salarios pueden pactarse entre las dos partes contratantes o ser objeto de negociación colectiva.

El presente informe sobre “Estructura Salarial y Poder Adquisitivo en Castilla-La Mancha” analiza la variable salarial en nuestra región al objeto de conocer su composición estructural, según cada sector de actividad y en relación con las medias del país y, en algunos casos, en comparación también con otras comunidades autónomas o con todas ellas. En la medida de lo posible -dados los datos disponibles en las diferentes fuentes estadísticas y administrativas- aborda además una aproximación a la cuestión salarial desde la perspectiva de género.

Las fuentes son la clave de cualquier estudio de este tipo. Hemos tratado de ser rigurosos y exhaustivos en su determinación, utilización y valoración.

La Encuesta Trimestral de Costes Laborales, que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), aporta, desde la óptica del pagador, una información de los costes laborales y salariales con carácter coyuntural.

La Encuesta Anual de Costes Laborales (INE), que resulta de agregar a las estadísticas trimestrales, añade cierta información complementaria que éstas no suelen recoger.

Finalmente, el INE también edita la Encuesta Estructural de Salarios, que, al contrario que las dos anteriores, informa sobre los salarios desde la óptica de las personas que reciben la contraprestación por el trabajo realizado o servicio prestado.

Por su parte, la Agencia Tributaria elabora estadísticas (Mercado de Trabajo y Pensiones en las fuentes tributarias) que en materia de salarios complementan la información de las Encuestas del INE y permiten profundizar en el conocimiento de nuestra estructura salarial.

Al objeto de definir el margen de poder adquisitivo de los salarios, acudimos a una fuente administrativa, concretamente al Registro de Convenios que elabora el Ministerio de Trabajo a partir de la información reflejada en las hojas o formularios estadísticos de los diversos convenios colectivos del país.

Por su parte, los datos de la Contabilidad Regional de España, publicados también por el INE, nos permiten conocer cómo se distribuye en nuestra región y en el país la riqueza final generada por la actividad económica entre los distintos factores productivos –remuneración de asalariados y excedente empresarial- y su evolución en los últimos años. Eurostat, finalmente, nos aporta estos mismos datos para la Zona Euro, para la UE 15, la UE 25 y la EU 27.

2. Estructura Salarial. Encuesta de Costes Laborales (ETCL y EAACL)

La primera herramienta que vamos a utilizar es la **Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)**. Se trata de una estadística elaborada por el INE, con una periodicidad trimestral, que proporciona información sobre el coste laboral medio por trabajador y mes, el coste laboral medio por hora efectiva de trabajo, el tiempo trabajado y no trabajado.

La ETCL aporta datos y resultados nacionales y por comunidades autónomas. Para su elaboración se efectúan 28.099 entrevistas en cada trimestre en todo el territorio nacional.

Comprende a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena (personas asalariadas) que estén asociadas a cuentas de cotización a la Seguridad Social pertenecientes al Régimen General, y cuya actividad económica esté encuadrada en las Secciones B a S de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-09).

Dicho de otro modo: la encuesta se extiende al conjunto de la industria, la construcción y los servicios; mientras que excluye la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (Sección A de CNAE), actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (Sección T) y actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (Sección U).

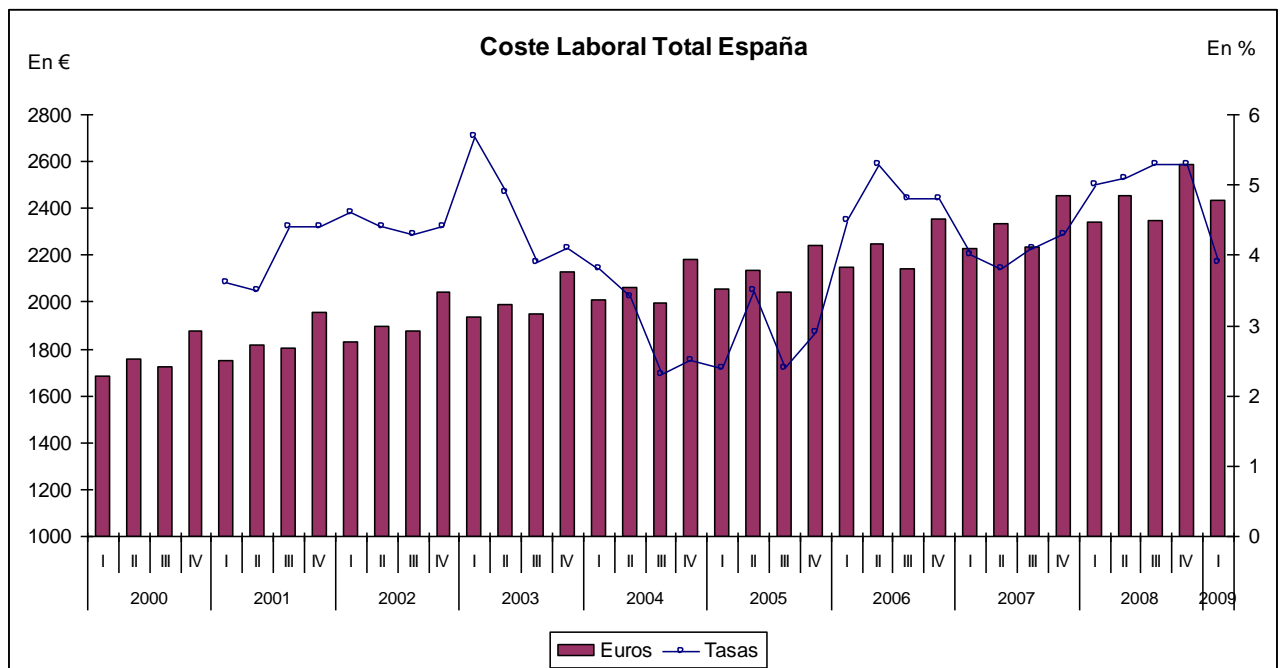
Resaltar que desde este año 2009 (datos de 2008), la ETCL incluye, dentro del sector servicios, a Administraciones Públicas, Defensa y Seguridad Social (Sección O). Estos epígrafes estaban excluidos de la encuesta hasta ahora.

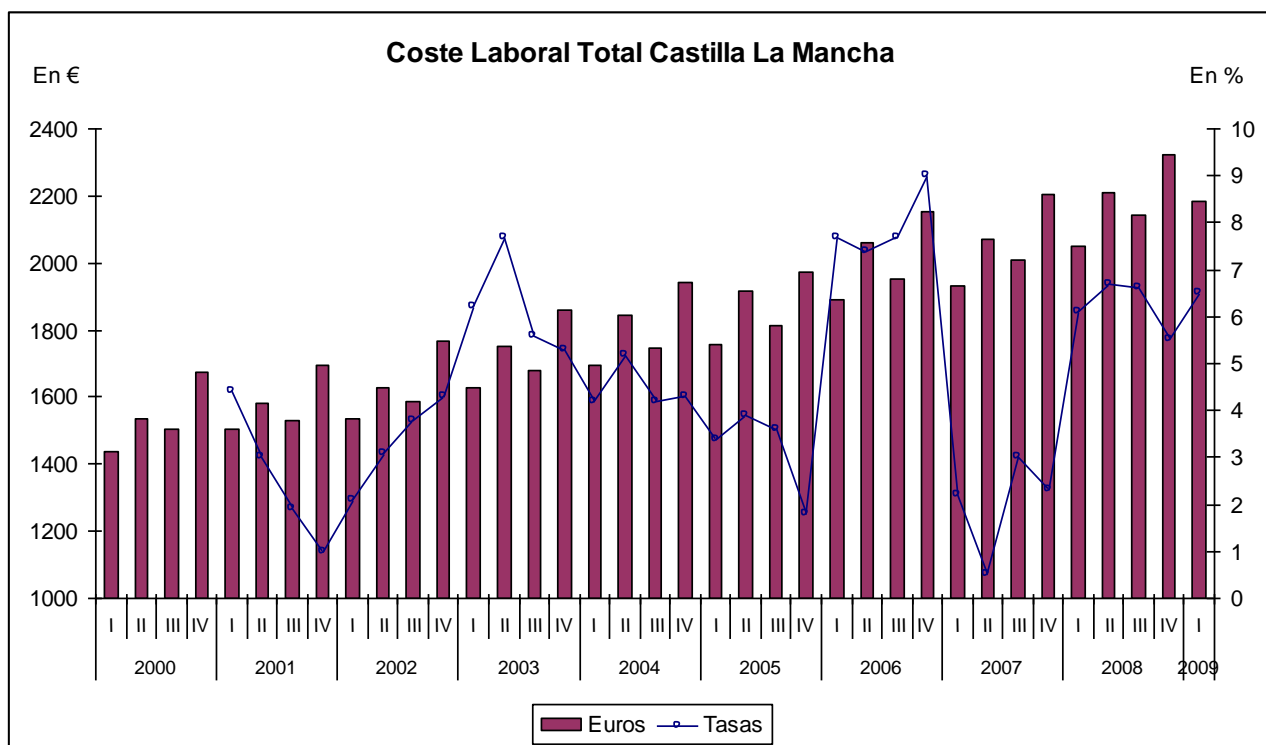
Otro aspecto que debemos tener en consideración es que la media salarial, no representa ser el salario mediano (el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior), ni el salario más frecuente. El presente informe empleará los salarios y costes medios debido a la escasa información estadística que existe en términos de mediana y frecuencia, pero dejar claro que el salario medio es superior al salario mediano y al salario más frecuente, según indica en las nota informativas del INE.

Coste laboral total

Los siguientes gráficos muestran la evolución del coste laboral total, es decir, el coste salarial más los otros costes en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo.

Representaremos gráficamente los datos tanto de España como de Castilla-La Mancha, expresando en la escala izquierda el coste laboral en términos monetarios (euros); y la variación de los costes en términos interanuales (en %) en la escala de la derecha.





Actualmente, 1º tr. 2009, el coste laboral total de España asciende a 2.434,32 € mensuales, cuando en Castilla-La Mancha es de 2.183,96 € al mes, es decir, unos 250 € por debajo de la media nacional, un 10% de diferencia. En términos interanuales (frente al 1º tr de 2008), el coste laboral ha aumentado un 3,9% en España y un 6,5% en Castilla-La Mancha.

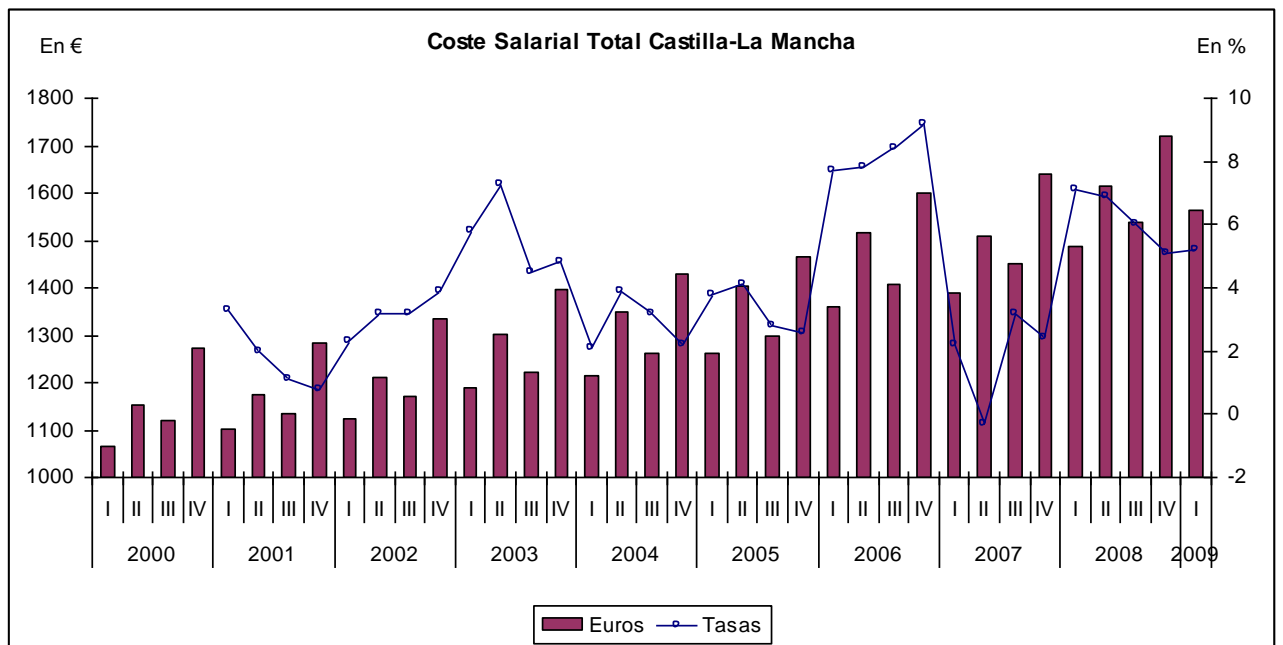
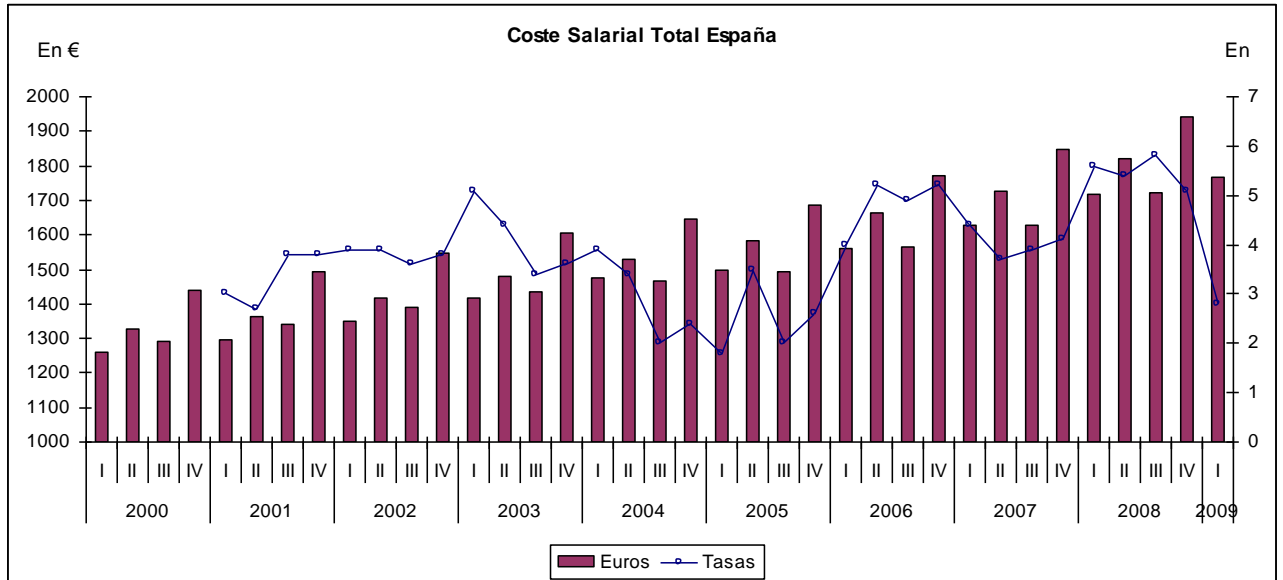
Observando detenidamente los gráficos, se aprecia que desde el año 2000, la variación interanual de los costes laborales totales viene siendo menor en el país (entre el 2,3 y 5,7%) que en nuestra comunidad autónoma (entre el 0,5 y 9%). La diferencia es especialmente notable entre finales del 2006 y el primer semestre del 2007. Por tanto, podemos afirmar que la oscilación de los costes laborales en la región es más pronunciada que en la media nacional, lo que no implica que nuestros costes laborales y salariales sean más elevados.

La actual diferencia de costes laborales entre España y Castilla-La Mancha asciende a 250 € (1ºtr 2009), si bien esta horquilla ha sido muy volátil, oscilando entre los 310 € registrados en el 1º tr. de 2004 y los 188 € en el 2º tr. de 2006.

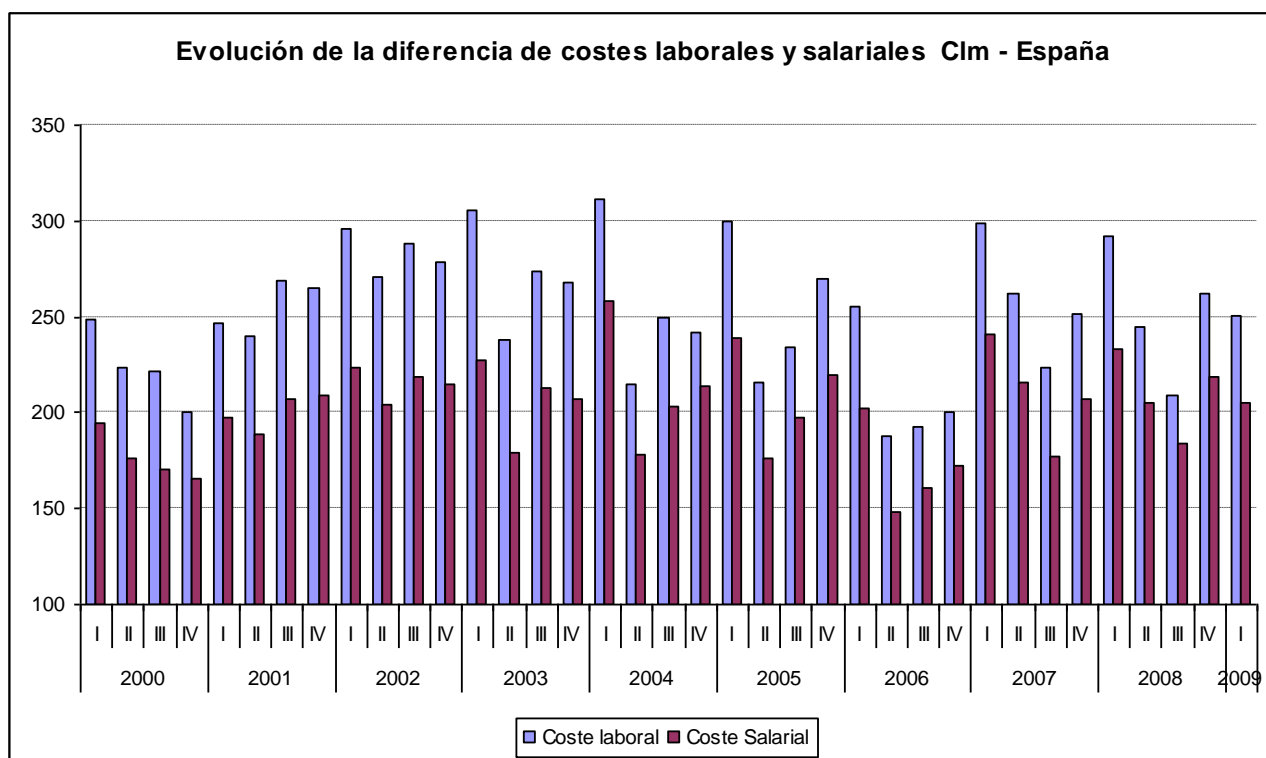
Coste salarial

A continuación se representa la evolución de los costes propiamente salariales, es decir, las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores.

A efectos del ECTL, el INE considera como **coste salarial** el salario base, los complementos salariales, los pagos por horas extraordinarias, los pagos extraordinarios y los pagos atrasados, todos ellos expresados en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.



El coste salarial mensual de Castilla-La Mancha durante el 1ºtr de 2009 asciende a 1.562,61 €. Frente a los 1.767,34 € de la media del país, implica una diferencia de 204 €. La variación interanual del coste salarial en nuestra región sigue siendo notable, con una banda de fluctuación entre el 0 y 9% y frente al nacional, entre el 1,8 y 5,8%.



El gráfico anterior muestra la diferencia en euros tanto del coste laboral como del salarial que existe entre España y Castilla-La Mancha. Desde el año 2000 hasta nuestros días, las diferencias de costes laborales oscilan entre los 200 y 300 euros, mientras que las diferencias salariales fluctúan entre los 150 y 250 euros.

Junto al coste salarial, hay que agregar los otros costes no salariales para determinar el coste laboral total de una persona empleada.

Según el INE, y a efectos del ETCL, se consideran como **otros costes no salariales**, las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social legalmente establecidas, a cargo del empleador, para cubrir prestaciones tales como enfermedad, maternidad, accidente laboral, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial o cualquier otra contingencia cubierta.

También se incluyen dentro de los otros costes no salariales las retribuciones percibidas por el trabajador para compensar gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador, es decir, las prestaciones sociales directas (pagos por incapacidad temporal, desempleo, indemnizaciones por despido...), pagos compensatorios (quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, plus de distancia y transporte urbano, indemnizaciones por traslados, por finalización de contrato...), y otras percepciones no salariales.

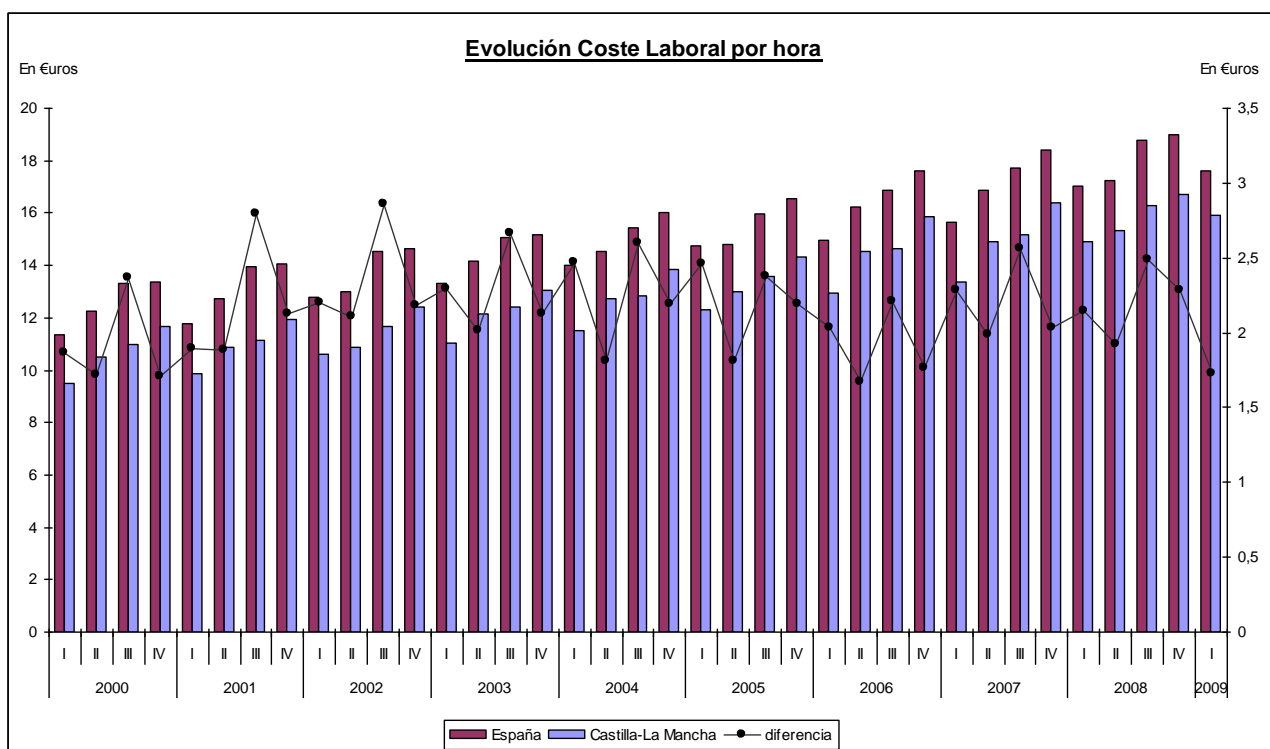
Una vez conocidos qué elementos se incluyen en un concepto y en otro, si efectuamos un desglose de los costes laborales en sus dos principales componentes, obtenemos los siguientes resultados económicos y su variación anual:

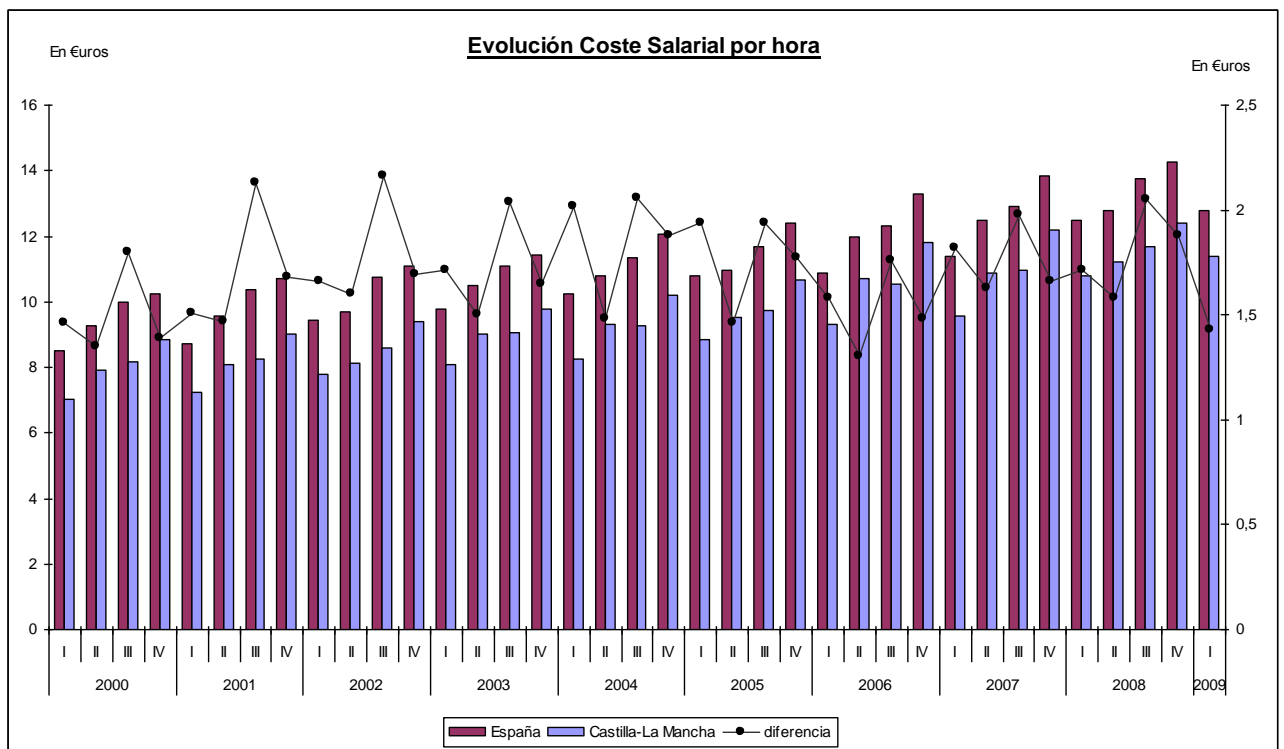
1tr. 2009	España		Castilla-La Mancha	
	En euros	En % interanual	En euros	En % interanual
Coste total por trabajador	2.434,32	3,9	2.183,96	6,5
Coste salarial total por trabajador	1.767,34	2,8	1.562,61	5,2
Otros costes por trabajador	666,98	6,8	621,35	9,9

Como se observa, los mayores incrementos porcentuales se localizan en las partidas de otros costes no salariales, y esto es lógico, pues dentro de estos costes se encuentran las indemnizaciones por despidos, consecuencia del severo ajuste laboral que se está originado en el último año, siendo especialmente intenso en nuestra comunidad, donde estos costes crecen casi un 10%.

Costes laboral y salarial por hora efectiva

A continuación representamos el coste laboral y salarial por horas efectivas de trabajo, con el fin de corregir las distorsiones estadísticas que se generan con el empleo de diferentes horas efectivas de trabajo. Dado que la retribución va ligada, entre otros aspectos, al tiempo de trabajo realizado o prestado, el análisis de costes por horas nos permite comparar los costes con un mismo tiempo de trabajo efectivo.



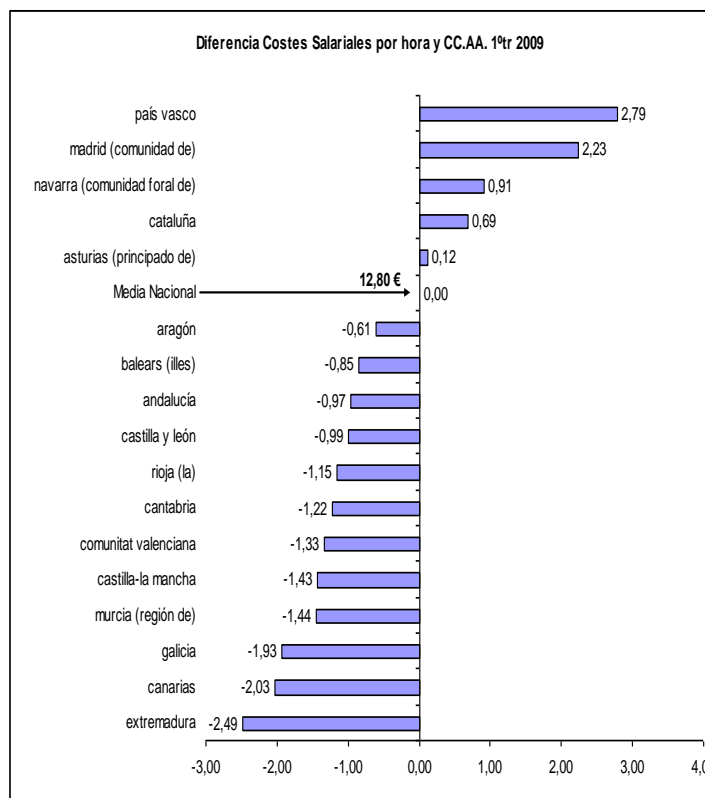
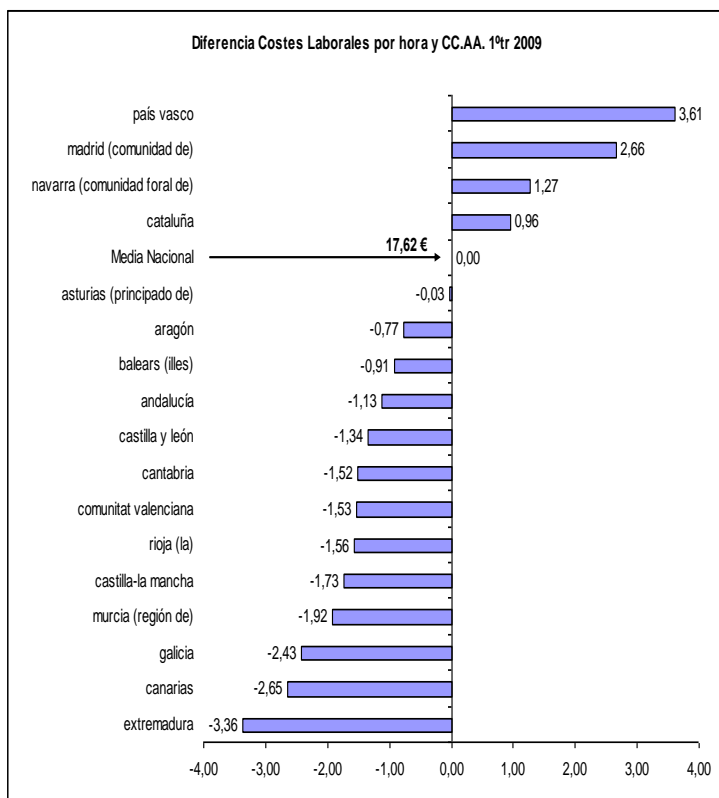


Las columnas representan el coste laboral y salarial en euros por hora, tanto de España como de Castilla-La Mancha y aparecen referenciados en la escala de la izquierda. La línea de puntos representa la diferencia en euros por hora, entre el dato nacional y el dato regional, al objeto de determinar la horquilla de variación de ambos conceptos laborales, y tiene como referencia la escala de la derecha.

Con ello observamos que los costes laborales de la región oscilan entre los 2,86 € y 1,67 € la hora por debajo de la media nacional, mientras que los costes específicamente salariales varían en torno a los 2,16 € y 1,3 € la hora por debajo del dato nacional para todo el periodo analizado (1tr. del 2000 hasta 1tr. del 2009).

En €uros	Coste total por hora
1º trimestre 2009	
país vasco	21,23
madrid (comunidad de)	20,28
navarra (comunidad foral de)	18,89
cataluña	18,58
Media Nacional	17,62
asturias (principado de)	17,59
aragón	16,85
balears (illes)	16,71
andalucía	16,49
castilla y león	16,28
cantabria	16,1
comunitat valenciana	16,09
rioja (la)	16,06
castilla-la mancha	15,89
murcia (región de)	15,7
galicia	15,19
canarias	14,97
extremadura	14,26

En €uros	Coste salarial total por hora
1º trimestre 2009	
país vasco	15,59
madrid (comunidad de)	15,03
navarra (comunidad foral de)	13,71
cataluña	13,49
asturias (principado de)	12,92
Media Nacional	12,8
aragón	12,19
balears (illes)	11,95
andalucía	11,83
castilla y león	11,81
rioja (la)	11,65
cantabria	11,58
comunitat valenciana	11,47
castilla-la mancha	11,37
murcia (región de)	11,36
galicia	10,87
canarias	10,77
extremadura	10,31



Según los últimos datos publicados por INE, referidos al 1º trimestre del año 2009, y con relación a todas las comunidades autónomas, Castilla-La Mancha se mantiene en la quinta posición con menor coste laboral y salarial.

Actualmente, el coste laboral por hora asciende 15,89 €/hora, de los cuales 11,37 € se refieren al componente salarial, en definitiva, 1,73 €/hora y 1,43 €/hora por debajo de la

media nacional, lo que porcentualmente viene a ser un 9,8% y 11,2% menor que el coste medio de España.

Ajustes anuales e información complementaria

Para seguir profundizando el análisis de los costes laborales, y con el fin de realizar una radiografía algo más estructural de los salarios, procedemos a extrapolar y procesar los datos obtenidos de la **Encuesta Anual de Costes Laborales (EACL)**.

La encuesta anual de costes laborales se nutre de la información recogida en las encuestas trimestrales y mantiene su misma estructura, grupo de colectivos, ámbito y sectores, pero introduce algunos ajustes e información complementaria.

La EACL es la segunda herramienta que hemos utilizado para profundizar en el estudio de los principales componentes de la estructura de costes salariales. También nos permite analizar la estructura laboral por sectores económicos (industria, construcción y servicios) y, por último, comparar las principales variables laborales y salariales entre todas las comunidades autónomas del país.

Todos los datos que vamos a reflejar a continuación son los referidos al año 2008.

Coste Laboral Anual por persona trabajadora

	España	Castilla-La Mancha	Diferencia
COSTE BRUTO¹	29.610,14	26.361,09	3.249,05
Sueldos y salarios	21.638,86	19.101,21	2.537,65
Cotizaciones obligatorias	6.627,54	6.124,59	502,95
Cotizaciones voluntarias	206,24	140,67	65,57
Prestaciones sociales directas	290,67	278,17	12,50
Gastos de carácter social	41,93	19,58	22,35
Indemnizaciones por despido	339,06	216,30	122,76
Gastos en formación profesional	104,49	60,26	44,23
Gastos en transporte	18,74	13,35	5,39
Resto de costes ²	342,61	406,96	-64,35
Subvenciones y deducciones	246,62	183,20	63,42
COSTE NETO³	29.363,52	26.177,89	3.185,63

1 Excluye dietas y gastos de viaje

2 Indemnizaciones por fin de contrato, pagos compensatorios, pequeño utillaje, ropa de trabajo, selección de personal...

3 Deducidas subvenciones y deducciones

El coste total bruto por trabajador en España fue de 29.610 € durante el 2008. Si descontamos las subvenciones y deducciones recibidas de la administraciones públicas para fomentar el empleo y la formación profesional -unos 246 €-, nos queda un coste neto por trabajador de 29.363 €, es decir, el coste final de la entidad empleadora.

En Castilla-La Mancha, el coste total bruto por trabajador ascendió a 26.361 € en 2008, lo que representa una diferencia de 3.249 € con relación a la media del país; diferencia que se reduce en términos netos hasta los 3.185 €. En términos mensuales, la diferencia bruta de costes laborales entre España y Castilla-La Mancha ascendería a 270 euros.

Los sueldos y salarios más las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social constituyeron, en su conjunto, el 95,5% y el 95,7% del coste bruto nacional y regional respectivamente.

Desde el punto de vista salarial, las personas empleadas en nuestra región perciben una media anual de 19.100 €, unos 2.537 € por debajo de la media nacional, lo que en términos mensuales representa unos 211 € de diferencia salarial.

Además de los salarios y cotizaciones obligatorios, se destinaron 538 € anuales en España y 438 € Castilla-La Mancha a beneficios sociales por trabajador, tales como cotizaciones voluntarias a seguros y planes de pensiones, prestaciones complementarias a la Seguridad Social, y gastos de carácter social.

En materia de indemnización por despido, destacar que el coste en la región (unos 216 €) es inferior con relación a la media nacional (339 €). Aclarar que este concepto no incluye los costes de indemnización por fin de obra, que se clasifican dentro de la partida de “*Resto de Costes*”.

Como dato curioso, tenemos que la partida de “*Resto de Costes*” regional (406 €) supera a la nacional (342 €). Este es, de todos los conceptos laborales, el único epígrafe en que Castilla-La Mancha supera al dato estatal, con 64 € de diferencia. Se explica, en gran parte, por el mayor grado de temporalidad laboral que existe en la región; y, por otro lado, por su utilización como fórmula de abono de retribuciones no sometidas a cotización ni a fiscalización dentro de unos límites establecidos.

La siguiente partida son los gastos referidos a Formación Profesional, que asciende a tan sólo 60 € en la región frente a los 104 € de media nacional, lo que refleja unos 44 € de diferencia en gasto de formación.

En la partida de deducciones y bonificaciones se reflejan los reembolsos recibidos por las entidades empleadoras, abonados por diversos organismos públicos en concepto de subvenciones a la contratación, subvenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social - bien por reducciones o bien por bonificaciones-, así como subvenciones a la formación profesional y deducciones fiscales que se puedan derivar del Impuesto de Sociedades o del IRPF por creación de empleo. La partida por deducciones y bonificaciones asciende a 183 € en nuestra comunidad frente a los 246 € del país.

Sectores

Por sectores económicos, el industrial aparece como el sector productivo con mayor coste laboral, por encima de la media total de todos los sectores. Por debajo de la media agregada aparecen en primer lugar la construcción seguido por los servicios.

El sector industrial imputa un coste total bruto de 27.280 € en nuestra comunidad, 5.938 € por debajo de la media nacional. El 72% del coste bruto se destina a la retribución propiamente salarial –Sueldos y Salarios-, unos 19.540 €, frente a los 23.942 € de media estatal (-366 € mensuales)

Coste Laboral Anual por persona trabajadora en Industria

	España	Castilla-La Mancha	Diferencia
COSTE BRUTO¹	33.219,40	27.280,70	5.938,70
Sueldos y salarios	23.942,55	19.540,74	4.401,81
Cotizaciones obligatorias	7.544,76	6.474,87	1.069,89
Cotizaciones voluntarias	305,67	209,73	95,94
Prestaciones sociales directas	356,46	214,37	142,09
Gastos de carácter social	64,10	43,31	20,79
Indemnizaciones por despido	568,89	388,59	180,30
Gastos en formación profesional	129,07	79,81	49,26
Gastos en transporte	50,44	25,25	25,19
Resto de costes ²	257,46	304,03	-46,57
Subvenciones y deducciones	327,31	234,00	93,31
COSTE NETO³	32.892,09	27.046,70	5.845,39

1 Excluye dietas y gastos de viaje

2 Indemnizaciones por fin de contrato, pagos compensatorios, pequeño utillaje, ropa de trabajo, selección de personal...

3 Deducidas subvenciones y deducciones

A pesar de ser el sector en donde el coste laboral y salarial es el más elevado, el industrial es también el sector con mayor brecha diferencial con relación a las medias nacionales, tanto en términos salariales como laborales.

También se registran diferencias negativas en las indemnizaciones por despidos (180 € de diferencia desfavorable en nuestra comunidad), y en gastos de formación (49 €). Sin embargo, nuevamente el concepto de “Resto de costes” de la industria regional, que asciende a 304 €, vuelve a ser mayor (46 €) que el dato nacional (257 €).

En **la construcción**, el coste laboral asciende a 25.953 euros brutos en la región. Se destina a salarios el 68% (17.637 €), frente al 70% en el país. Faltarían 233 € mensuales en los salarios de la construcción regional para alcanzar la media de España.

Coste Laboral Anual por persona trabajadora en Construcción

	España	Castilla-La Mancha	Diferencia
COSTE BRUTO¹	29.143,67	25.953,54	3.190,13
Sueldos y salarios	20.435,24	17.637,42	2.797,82
Cotizaciones obligatorias	7.164,66	6.491,67	672,99
Cotizaciones voluntarias	140,50	108,99	31,51
Prestaciones sociales directas	125,17	139,81	-14,64
Gastos de carácter social	16,26	2,10	14,16
Indemnizaciones por despido	446,25	469,26	-23,01
Gastos en formación profesional	49,18	38,92	10,26
Gastos en transporte	32,37	25,13	7,24
Resto de costes ²	734,04	1.040,24	-306,20
Subvenciones y deducciones	230,31	162,66	67,65
COSTE NETO³	28.913,36	25.790,88	3.122,48

1 Excluye dietas y gastos de viaje

2 Indemnizaciones por fin de contrato, pagos compensatorios, pequeño utillaje, ropa de trabajo, selección de personal...

3 Deducidas subvenciones y deducciones

Por el contrario, las indemnizaciones por despidos de este sector en la región (unos 469 €) superan a la media nacional (446 €), lo cual es un dato sorprendente, por ser el único sector productivo en donde se registra este comportamiento inverso, y además partiendo de salarios inferiores a la media nacional. De igual modo, sorprende, por cuantiosa, la diferencia en la partida de “Resto de costes”, con más de mil euros en la región frente a los 730 € del país.

En formación, la diferencia económica entre la región y el país (-10 euros) es de las menores de todos los sectores, pero también las cuantías destinadas a la materia (39 € en Castilla-La Mancha frente a los 49 € del país) son también las más modestas en comparación con el sector industrial y de servicios. En definitiva, la construcción es, de todos los sectores productivos, el que menos invierte en formación profesional.

El coste laboral anual del **sector servicios** ascendió en la región a 26.188 € por persona durante 2008, unos 2.642 € menos de la media estatal. En materia salarial, la diferencia entre región y media nacional es de algo menos de 2.000 euros, que mensualmente viene a ser unos 162 € de diferencia salarial.

Coste Laboral Anual por persona trabajadora en Servicios

	España	Castilla-La Mancha	Diferencia
COSTE BRUTO¹	28.830,79	26.188,30	2.642,49
Sueldos y salarios	21.305,25	19.358,37	1.946,88
Cotizaciones obligatorias	6.310,62	5.914,71	395,91
Cotizaciones voluntarias	195,36	127,14	68,22
Prestaciones sociales directas	305,04	336,97	-31,93
Gastos de carácter social	41,40	16,73	24,67
Indemnizaciones por despido	265,23	96,96	168,27
Gastos en formación profesional	108,53	59,81	48,72
Gastos en transporte	9,32	6,31	3,01
Resto de costes ²	290,04	271,30	18,74
Subvenciones y deducciones	230,14	172,90	57,24
COSTE NETO³	28.600,65	26.015,40	2.585,25

1 Excluye dietas y gastos de viaje

2 Indemnizaciones por fin de contrato, pagos compensatorios, pequeño utillaje, ropa de trabajo, selección de personal...

3 Deducidas subvenciones y deducciones

Como ya hemos indicado, la encuesta anual de coste laboral del 2008 también recoge, por primera vez, las retribuciones del personal adscrito a las administraciones públicas, que se incluyen en el sector servicios.

Esta inclusión origina una elevación de la media retributiva y de costes laborales dentro de este sector servicios, como prueba el siguiente cuadro:

España 2008	Coste neto	Sueldos y salarios	Coste no salarial
Servicios	28.600,65	21.305,25	7.295,40
Servicios (sin AAPP)	27.864,80	20.713,40	7.151,40

Sin embargo, a nivel regional no es posible hacer esta distinción entre costes del sector servicios con y sin administraciones públicas, pues la explotación de resultados detallados que facilita el INE no llega hasta ese nivel de desagregación estadística.

Habría sido una información muy interesante y valiosa, pues nuestra comunidad autónoma presenta un mayor porcentaje de presencia de personal al servicio de las administraciones públicas en relación a la media estatal. Con todo, se puede inferir que esta mayor presencia de empleados públicos en Castilla-La Mancha también eleve proporcionalmente la retribución laboral y salarial de todo el sector servicios.

De igual modo, habría sido muy interesante poder analizar a nivel regional la estructura laboral y salarial según las distintas actividades de la nueva clasificación del CNAE 2009, pero el INE tampoco desagrega este nivel estadístico en los resultados detallados.

No obstante, a efectos ilustrativos adjuntamos el siguiente cuadro de España para conocer algo más, de forma más específica y concreta, la estructura laboral por

actividad económica y según los principales epígrafes del CNAE 2009. La tabla aparece ordenada de mayor a menor coste laboral.

COSTE BRUTO POR PERSONA TRABAJADORA 2008

España	En Euros			En %
	Coste total bruto	Sueldos y salarios	Gastos en formación profesional	Gasto Formación/ Coste Bruto
D: SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	74.188,02	49.115,56	1.376,44	1,86%
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	57.422,26	42.273,97	507,47	0,88%
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	41.960,18	30.926,58	211,47	0,50%
B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	37.857,32	26.627,16	85,37	0,23%
O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	35.062,36	26.425,29	71,15	0,20%
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	33.567,38	25.200,24	194,71	0,58%
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	32.631,49	25.024,17	122,75	0,38%
C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	32.517,09	23.540,39	110,90	0,34%
E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	31.059,83	22.082,44	70,34	0,23%
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	30.486,38	22.194,66	182,47	0,60%
TOTAL	29.610,14	21.638,86	104,49	0,35%
F: CONSTRUCCIÓN	29.143,67	20.435,24	49,18	0,17%
P: EDUCACIÓN	27.442,25	20.325,44	48,27	0,18%
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	27.131,76	20.081,86	36,50	0,13%
G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	24.927,31	18.160,03	84,18	0,34%
R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	22.884,47	16.679,64	26,60	0,12%
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	21.548,86	15.402,61	65,85	0,31%
S: OTROS SERVICIOS	20.770,56	15.056,26	59,53	0,29%
I: HOSTELERÍA	19.041,45	13.785,95	15,41	0,08%

Industria: conformada por las secciones B, C, D, E.

Construcción: conformada por la sección F.

Servicios: conformados por las secciones G, H, I, J, K, M, N, O, P, Q, R, S.

El cuadro indica que el sector energético es el que mayor retribución y coste laboral presenta, seguido por las actividades financieras. Los costes brutos de sector energía ascienden a más de 74.000 €, de los cuales casi 50.000 € se destinan a salarios. El coste laboral medio del sector financiero asciende a 57.400 €, de los cuales 42.200 € corresponden a salarios.

Estos dos sectores son también los que más invierten en formación profesional, si bien de forma más intensa el primero de ellos, con 1.376 € de media por persona empleada (más del 1,8% del coste total bruto). Sin embargo, en el sector financiero el montante

destinado a formación desciende hasta los 507 € por persona (el 0,8% del coste total bruto).

La hostelería y “otros servicios” vienen a ser las actividades económicas en donde menor es la retribución salarial, y por ende los costes laborales y los gastos de formación.

La clasificación de “otros servicios” abarca un amplia gama de actividades y de muy diversa naturaleza: los numerosos servicios de reparaciones, de efectos personales y artículos de uso doméstico, lavanderías, peluquerías, gimnasios, actividades administrativas, servicios auxiliares, actividades de alquiler, actividades de las empresas de trabajo temporal, actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas, actividades de seguridad e investigación, servicios a edificios, actividades de jardinería, actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares, etc.

Formación

Si consideramos **el gasto de formación** como un elemento estratégico y de gran trascendencia para la mejora de la capacitación profesional de los recursos humanos, a la luz de los datos obtenidos es obvio que Castilla-La Mancha necesita realizar un mayor esfuerzo en esta materia.

ENCUESTA ANUAL DE COSTES LABORALES AÑO 2008 (En Euros)

Coste anual por persona empleada destinado a Gastos en Formación Profesional

	Total	Industria	Construcción	Servicios
España	104,49	129,07	49,18	108,53
Castilla-La Mancha	60,26	79,81	38,92	59,81
Diferencia →	44,23	49,26	10,26	48,72

Gasto en Formación / Coste Bruto en %

España	0,35%	0,39%	0,17%	0,38%
Castilla-La Mancha	0,23%	0,29%	0,15%	0,23%

La media regional de gasto en formación asciende a 60 €, unos 44 euros menos que la media nacional. Por sectores económicos, solamente la industria (casi 80 euros) supera la media agregada de la región, pero también es el sector más alejado de su media nacional (49,26 euros por debajo).

A nivel nacional, tanto la industria como los servicios invierten en formación más que la media de todos los sectores. Además, llama la atención que ambos sectores efectúan un esfuerzo similar en relación al coste bruto laboral (los dos un poco por debajo del 0,4%).

Respecto al sector de la construcción, tanto en el país como en la región aparece como el sector que menos esfuerzo económico destina a formación, tanto en euros como en porcentaje respecto al coste bruto total.

Costes y esfuerzos vs tamaño de la empresa

Profundizamos el análisis de la estructura de costes laborales atendiendo al **tamaño de las empresas**. En nuestra región, caracterizada por el predominio de microempresas y pymes, nos vamos a encontrar con un dato sorprendente.

Hemos clasificado la información estadística en tres categorías: empresas de 1 a 49 trabajadores (pequeñas empresas); de 50 a 199 trabajadores (medianas); y de 200 en adelante (grandes). Tenemos así las siguientes tablas de costes laborales y salariales:

ESPAÑA	Coste total bruto	Sueldos y salarios	Otros costes bruto	Coste total neto
Total trabajadores	29.610,14	21.638,86	7.971,28	29.363,52
De 1 a 49 trabajadores	24.848,17	17.954,49	6.893,68	24.593,29
De 50 a 199 trabajadores	31.594,65	23.044,94	8.549,71	31.328,09
De 200 y más trabajadores	36.635,79	27.164,14	9.471,65	36.416,39

CASTILLA - LA MANCHA	Coste total bruto	Sueldos y salarios	Otros costes bruto	Coste total neto
Total trabajadores	26.361,09	19.101,21	7.259,88	26.177,89
De 1 a 49 trabajadores	22.480,67	16.077,15	6.403,52	22.296,69
De 50 a 199 trabajadores	28.450,67	20.370,32	8.080,35	28.242,11
De 200 y más trabajadores	35.329,37	26.399,94	8.929,43	35.169,60

Diferencia anual entre España y CIm	Coste total bruto	Sueldos y salarios	Otros costes bruto	Coste total neto
Total trabajadores	3.249,05	2.537,65	711,40	3.185,63
De 1 a 49 trabajadores	2.367,50	1.877,34	490,16	2.296,60
De 50 a 199 trabajadores	3.143,98	2.674,62	469,36	3.085,98
De 200 y más trabajadores	1.306,42	764,20	542,22	1.246,79

Diferencia mensual entre España y CIm	Coste total bruto	Sueldos y salarios	Otros costes bruto	Coste total neto
Total trabajadores	270,75	211,47	59,28	265,47
De 1 a 49 trabajadores	197,29	156,45	40,85	191,38
De 50 a 199 trabajadores	262,00	222,89	39,11	257,17
De 200 y más trabajadores	108,87	63,68	45,18	103,90

Los salarios en la región están por debajo de la media estatal. La diferencia salarial mensual agregada de todos los sectores y tamaños de empresas entre España y Castilla-La Mancha se sitúa en 211 euros mensuales. En el caso de las empresas medianas, la diferencia se eleva hasta los 222 €. Las grandes empresas son las que registran una diferencia menor, 63 €. La de las pequeñas se sitúa en 156 €.

Así pues, como se observa en los dos últimos cuadros, la mayor brecha salarial se ubica en el tramo de empresas medianas (de 50 a 199 trabajadores), y no en las pequeñas o microempresas (de 1 a 49 trabajadores).

Todo ello rompe, o al menos matiza, la arraigada idea de que el predominio de microempresas en la región es causante de nuestra menor retribución salarial y de nuestros menores costes laborales.

Además, las diferencias en otros costes brutos con relación a las medias del país se estrechan notablemente, hasta los 40-39 euros para las pequeñas y medianas empresas y los 45 € para las grandes. Por tanto, la diferencia del coste total se explica fundamentalmente por el factor salarial (sueldos y salarios).

Atendiendo a los gastos de formación y según el tamaño de las empresas, y partiendo de la realidad del menor esfuerzo regional, nos encontramos con el comportamiento que cabía esperar, similar al del resto del país: se destinan más recursos a medida que aumenta el tamaño de la empresa.

Esfuerzo en Formación Profesional	España		Castilla-La Mancha		Diferencia España-Clm
	En Euros	En %	En Euros	En %	En Euros
Total trabajadores	104,49	0,35%	60,26	0,23%	44,23
De 1 a 49 trabajadores	49,37	0,20%	36,3	0,16%	13,07
De 50 a 199 trabajadores	124,57	0,39%	80,01	0,28%	44,56
De 200 y más trabajadores	186,57	0,51%	107,57	0,30%	79

Sí cabe destacar que la brecha diferencial de los recursos que destinan a formación las empresas de la región frente a las correspondientes medias estatales, aumenta a medida que aumenta su tamaño.

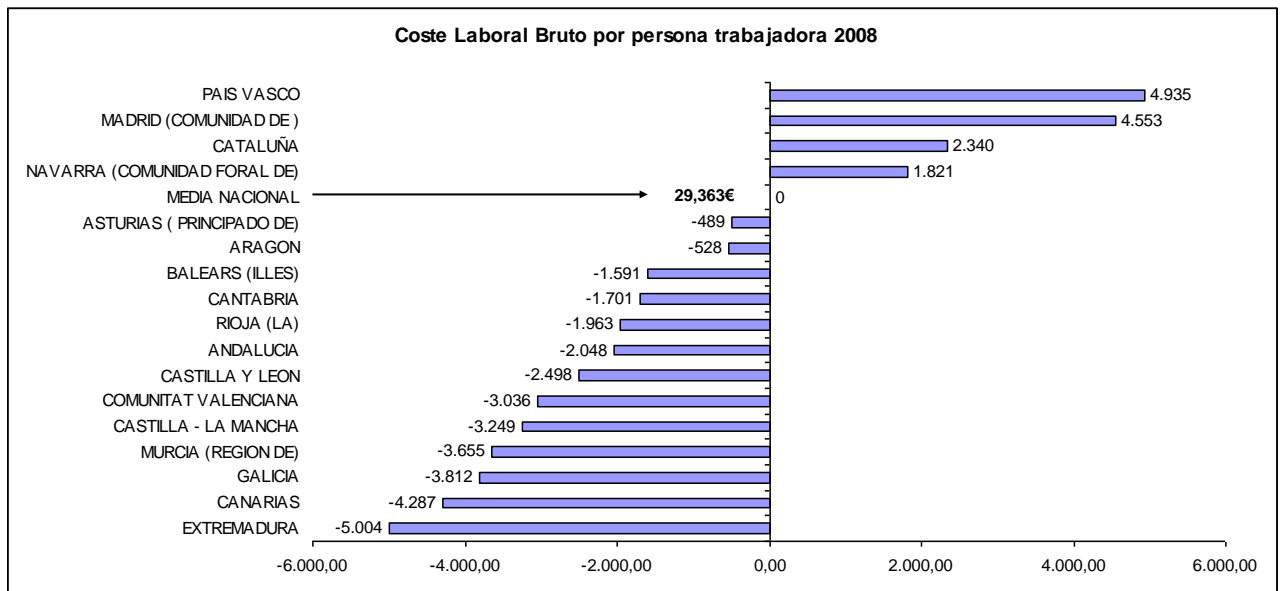
Es cierto que las pequeñas empresas efectúan un menor esfuerzo formativo, pero las empresas pequeñas de la región no se encuentra tan alejadas de la media estatal (tan sólo 13 €, y 0,04 puntos); mientras que las empresas medianas de la región se sitúan 44 € por detrás (y a 0,11 puntos) ; y las grandes, a 79 € (0,21 puntos). Por tanto, como es lógico, las empresas grandes de la región destinan a formación más recursos que las medianas, y éstas más que las pequeñas. Pero si comparamos los esfuerzos proporcionales con las medias estatales, son las grandes las que salen peor paradas, y las más pequeñas las que ofrecen un dato más presentable.

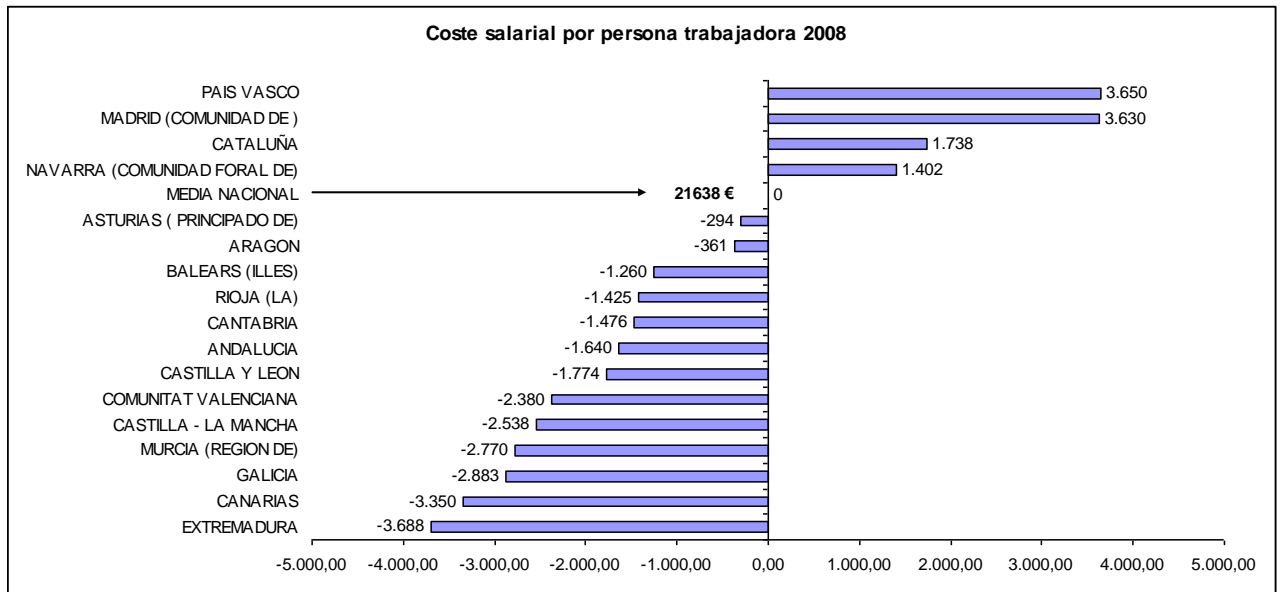
Clasificación por comunidades autónomas

Por comunidades autónomas, ordenándolas de mayor coste laboral y salarial a menor, Castilla-La Mancha se sitúa en la quinta por debajo del ranking de las CC.AA.

	En €uros	
	Coste total bruto	Sueldos y salarios
PAIS VASCO	34.545,61	25.288,70
MADRID (COMUNIDAD DE)	34.163,11	25.269,06
CATALUÑA	31.949,66	23.376,41
NAVARRA (COMUNIDAD FORAL DE)	31.431,10	23.040,95
MEDIA NACIONAL	29.610,14	21.638,86
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	29.121,24	21.344,49
ARAGON	29.082,54	21.277,73
BALEARS (ILLES)	28.018,77	20.378,85
CANTABRIA	27.909,32	20.162,59
RIOJA (LA)	27.647,16	20.214,05
ANDALUCIA	27.562,10	19.998,51
CASTILLA Y LEON	27.112,00	19.864,76
COMUNITAT VALENCIANA	26.574,39	19.258,94
CASTILLA - LA MANCHA	26.361,09	19.101,21
MURCIA (REGION DE)	25.954,84	18.869,31
GALICIA	25.798,26	18.756,01
CANARIAS	25.323,52	18.288,60
EXTREMADURA	24.606,58	17.951,19

A continuación se muestran dos gráficos que indica tanto el posicionamiento de Castilla-La Mancha con relación a todas las comunidades autónomas, así como la diferencia existente con relación a la media nacional.





El coste laboral regional ascendió a 26.361 € anuales, de los cuales 19.100 € correspondieron a conceptos salariales, siendo por tanto las diferencias con las medias nacionales de unos 3.249 € en costes laborales brutos y de 2.537 € en concepto salarial. En términos mensuales, unos 270 € y 211 € de diferencia, respectivamente.

3. Estructura Salarial. Encuesta de Estructura Salarial (EES)

Hasta el momento, de nuestra estructura salarial hemos analizado lo que les cuesta a las entidades empleadoras, la distribución del coste laboral entre sus diferentes componentes, las referencias salariales y laborales por comunidades autónomas, las diferencias con relación a la media nacional... Sin embargo, aún no hemos encontrado referencias salariales por sexos, edades, ocupaciones, en definitiva, desde la óptica de las personas; desde el punto de vista de quienes perciben el salario.

Para poder analizar estos elementos estamos obligados a acudir a **la Encuesta de Estructura Salarial (EES)**. También se trata de una herramienta estadística elaborada por el INE y con carácter cuatrienal. La última publicada data de noviembre del 2008 y está referida a la estructura de los salarios del año 2006. Por tanto, se trata de una herramienta reciente pero que aporta una información algo distante a nuestros días.

La Encuesta de Estructura Salarial parte del Registro General de cuentas de cotización de la Seguridad Social, concretamente de la Tesorería General, a través del directorio de cuentas de cotización.

Abarca los tres sectores de actividad más significativos -industria, construcción y servicios-, en concreto todas las secciones comprendidas entre la C hasta la K del CNAE-93 y de la M a la O del mismo CNAE-93. Así pues, el ámbito sectorial es similar al de las encuestas trimestral y anual de salarios, pero excluyendo a Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria. (Recordar que la encuesta trimestral y anual trabaja con referencias del CNAE-09, mientras que la Encuesta Estructural de Salarios emplea aún el CNAE-93.)

La Encuesta Estructural de Salarios 2006 tiene como tamaño muestral 30.346 ‘cuentas de cotización’, que equivaldría al número de entidades empleadoras, entre todas las cuales emplean a 261.309 personas asalariadas. Por tanto, el campo de la muestra es superior al de las encuestas trimestral y anual de costes laborales.

Además, mientras que la ETCL y la EACL recoge la información de forma agregada de todas las personas asalariadas en la entidad encuestada, la EES recoge los datos de los salarios de forma individualizada; de ahí que aporte una gran calidad y cantidad de información que nos permite profundizar en el análisis que nos ocupa.

Por otra parte, la EES mantiene otras diferencias metodológicas con las Encuestas sobre Costes Laborales. De todos los costes laborales, la ESS analiza únicamente la ganancia salarial -las retribuciones salariales en dinero y en especie-, sin incluir otras percepciones no salariales, como dietas, gastos de viaje o indemnizaciones.

Además, el concepto de salario de la ESS tampoco coincide estrictamente con el de la ECTL y la EACL. En estas encuestas, los atrasos aparecen como parte integrante de las retribuciones salariales, mientras que la EES no considera a los atrasos dentro de las ganancias salariales.

Sexo y actividad

La ESS nos a permitir analizar y comparar las retribuciones medias de nuestro país y de nuestra región por actividades económicas y por sexos, una información que no ofrecen a nivel regional las anteriores encuestas de costes laborales. La ESS sí lo hace, aunque con limitaciones.

Media	Total Nacional			Castilla-La Mancha			Ratio Mujer/Hombre España	Ratio Mujer/Hombre Cim	España	
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres			Diferencia Hombre Mujer en €	mes
Todas las actividades	19.680,88	22.051,08	16.245,17	17.157,76	18.509,00	14.853,40	73,7%	80,2%	5.805,91	483,8
C. Industrias extractivas	25.300,18	25.697,80	21.312,04	23.209,10	23.565,29	..	82,9%	..	4.385,76	365,5
CA. Extracción de productos energéticos	33.959,55	34.060,94
CB. Extracción de otros minerales excepto productos energéticos	22.726,65	23.151,72	18.710,64	22.239,71	22.601,41	..	80,8%	..	4.441,08	370,1
D. Industria manufacturera	22.186,81	23.866,18	17.271,94	17.778,69	19.326,11	13.414,24	72,4%	69,4%	6.594,24	549,5
DA. Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	20.041,50	23.280,91	14.818,70	19.216,08	22.199,37	13.714,84	63,7%	61,8%	8.462,21	705,2
DB. Industria textil y de la confección	15.720,95	20.165,73	12.693,09	12.870,02	..	11.217,28	62,9%	..	7.472,64	622,7
DC. Industria del cuero y del calzado	14.348,83	15.898,26	12.187,42	12.046,15	13.455,51	11.016,64	76,7%	81,9%	3.710,84	309,2
DD. Industria de la madera y del corcho	16.039,73	16.482,52	13.847,62	16.809,19	17.592,12	..	84,0%	..	2.634,90	219,6
DE. Industria del papel Edición, artes gráficas y reproducción de soporte grabados	23.856,43	25.850,34	19.692,51	18.934,85	21.212,11	..	76,2%	..	6.157,83	513,2
DF. Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	42.905,51	43.696,39	38.659,25	88,5%	..	5.037,14	419,8
DG. Industria química	32.172,04	35.040,96	25.774,58	25.655,44	28.480,30	..	73,6%	..	9.266,38	772,2
DH. Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	21.838,08	23.747,59	16.537,11	18.966,05	20.481,94	..	69,6%	..	7.210,48	600,9
DI. Industrias de otros productos minerales no metálicos	21.998,94	22.612,16	17.997,92	19.509,54	19.573,70	..	79,6%	..	4.614,24	384,5
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	21.342,38	21.762,08	18.351,53	16.055,74	16.321,28	..	84,3%	..	3.410,55	284,2
DK. Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	23.791,72	24.434,64	19.903,23	17.100,67	17.511,81	..	81,5%	..	4.531,41	377,6
DL. Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	24.875,81	26.622,57	19.992,90	19.246,69	20.469,12	..	75,1%	..	6.629,67	552,5
DM. Fabricación de material de transporte	26.589,90	27.575,67	21.653,54	21.052,93	21.958,25	..	78,5%	..	5.922,13	493,5
DN. Industrias manufactureras diversas	16.516,79	17.360,19	13.720,94	14.231,23	14.838,42	..	79,0%	..	3.639,25	303,3
E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	33.488,20	35.064,46	26.445,38	25.831,90	27.201,50	..	75,4%	..	8.619,08	718,3
F. Construcción	17.848,20	18.048,86	15.635,65	15.697,62	15.950,88	..	86,6%	..	2.413,21	201,1
G. Comercio reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	17.333,75	20.220,75	13.944,52	13.696,51	15.096,37	12.007,06	69,0%	79,5%	6.276,23	523,0
H. Hostelería	13.394,60	15.220,73	11.899,58	11.604,99	13.083,20	10.729,34	78,2%	82,0%	3.321,15	276,8
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	21.884,86	22.817,21	19.153,09	16.383,26	16.975,05	14.209,73	83,9%	83,7%	3.664,12	305,3
J. Intermediación financiera	38.351,18	45.127,28	29.688,77	36.816,20	41.554,22	27.945,75	65,8%	67,3%	15.438,51	1286,5
K. Actividades inmobiliarias y de alquiler servicios empresariales	17.869,72	22.149,18	14.357,03	14.267,90	18.119,54	10.817,08	64,8%	59,7%	7.792,15	649,3
M. Educación	20.128,48	21.220,51	19.552,99	24.395,16	26.062,75	23.669,11	92,1%	90,8%	1.667,52	139,0
N. Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	22.433,02	30.309,98	19.731,38	23.210,33	32.280,38	20.585,90	65,1%	63,8%	10.578,60	881,6
O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad servicios personales	17.481,76	21.945,95	13.833,54	16.100,91	20.950,29	12.402,66	63,0%	59,2%	8.112,41	676,0

Así, hay que advertir que las casillas que hemos sombreado en gris indican que 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. Además, hay casillas en blanco ('..'), cuyo contenido no se facilita por corresponder a observaciones muestrales inferiores a 100, y por tanto insuficientemente representativas, de ahí que se opte por no dar dato alguno.

En consecuencia, el desglose por sexos y actividades económicas a nivel regional no es exhaustivo a la luz de las numerosas casillas que aparecen vacías o sombreadas en gris. No obstante, sí nos permitirá observar ciertas tendencias.

Media	Diferencias en Euros España - CIm			Diferencias en Euros España - CIm			En %		
	Anuales			Mensual					
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Todas las actividades	2.523,12	3.542,08	1.391,77	210,26	295,17	115,98	-12,8%	-16,1%	-8,6%
C. Industrias extractivas	2.091,08	2.132,51		174,26	177,71		-8,3%	-8,3%	
CA. Extracción de productos energéticos									
CB. Extracción de otros minerales excepto productos energéticos	486,94	550,31		40,58	45,86		-2,1%	-2,4%	
D. Industria manufacturera	4.408,12	4.540,07	3.857,70	367,34	378,34	321,48	-19,9%	-19,0%	-22,3%
DA. Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	825,42	1.081,54	1.103,86	68,78	90,13	91,99	-4,1%	-4,6%	-7,4%
DB. Industria textil y de la confección	2.850,93		1.475,81	237,58		122,98	-18,1%		-11,6%
DC. Industria del cuero y del calzado	2.302,68	2.442,75	1.170,78	191,89	203,56	97,57	-16,0%	-15,4%	-9,6%
DD. Industria de la madera y del corcho	-769,46	-1.109,60		-64,12	-92,47		4,8%	6,7%	
DE. Industria del papel Edición, artes gráficas y reproducción de soporte grabados	4.921,58	4.638,23		410,13	386,52		-20,6%	-17,9%	
DF. Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares				0,00	0,00				
DG. Industria química	6.516,60	6.560,66		543,05	546,72		-20,3%	-18,7%	
DH. Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	2.872,03	3.265,65		239,34	272,14		-13,2%	-13,8%	
DI. Industrias de otros productos minerales no metálicos	2.489,40	3.038,46		207,45	253,21		-11,3%	-13,4%	
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	5.286,64	5.440,80		440,55	453,40		-24,8%	-25,0%	
DK. Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	6.691,05	6.922,83		557,59	576,90		-28,1%	-28,3%	
DL. Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	5.629,12	6.153,45		469,09	512,79		-22,6%	-23,1%	
DM. Fabricación de material de transporte	5.536,97	5.617,42		461,41	468,12		-20,8%	-20,4%	
DN. Industrias manufactureras diversas	2.285,56	2.521,77		190,46	210,15		-13,8%	-14,5%	
E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	7.656,30	7.862,96		638,03	655,25		-22,9%	-22,4%	
F. Construcción	2.150,58	2.097,98		179,22	174,83		-12,0%	-11,6%	
G. Comercio reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	3.637,24	5.124,38	1.937,46	303,10	427,03	161,46	-21,0%	-25,3%	-13,9%
H. Hostelería	1.789,61	2.137,53	1.170,24	149,13	178,13	97,52	-13,4%	-14,0%	-9,8%
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.501,60	5.842,16	4.943,36	458,47	486,85	411,95	-25,1%	-25,6%	-25,8%
J. Intermediación financiera	1.534,98	3.573,06	1.743,02	127,92	297,76	145,25	-4,0%	-7,9%	-5,9%
K. Actividades inmobiliarias y de alquiler servicios empresariales	3.601,82	4.029,64	3.539,95	300,15	335,80	295,00	-20,2%	-18,2%	-24,7%
M. Educación	-4.266,68	-4.842,24	-4.116,12	-355,56	-403,52	-343,01	21,2%	22,8%	21,1%
N. Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	-777,31	-1.970,40	-854,52	-64,78	-164,20	-71,21	3,5%	6,5%	4,3%
O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad servicios personales	1.380,85	995,66	1.430,88	115,07	82,97	119,24	-7,9%	-4,5%	-10,3%

Como primera limitación, la ESS no nos permite realizar comparación ninguna entre salarios de Castilla-La Mancha y del país en dos epígrafes: Extracción de productos energéticos y Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares, dada la escasa presencia de ambas actividades en nuestra región.

Además, la ESS tampoco nos permite un análisis exhaustivo desde el punto de vista de género dada la insuficiencia muestral de las casillas correspondientes a ‘mujeres’ a nivel regional en numerosas actividades económicas cuya característica común es el bajo nivel de presencia femenina. Así, no disponemos de datos sobre salarios femeninos en Castilla-La Mancha en las Industrias extractivas, en Energía, en Construcción y en todos los sectores industriales salvo en Alimentación, bebidas y tabacos; en Textil-confección; en Cuero y calzado; y en el epígrafe global de “Industria manufacturera”.

Igualmente, hay insuficiencia muestral regional en el caso de los varones en la Industria Textil-confección, un sector casi totalmente feminizado.

Así pues, a partir de esta elaboración estadística de la ESS, vamos a analizar, primero, las cuantías de nuestros salarios en los diferentes sectores de actividad y sus diferencias respecto a las medias estatales; para abordar después, en aquellos sectores donde es posible, las diferencias salariales de género.

Cuantías de los salarios sectoriales en España y en CLM

Según su cuantía, los mejores salarios medios a nivel estatal se encuentran en un sector de la Industria Manufacturera, el dedicado al **Refino de Petróleo y tratamiento de combustibles nucleares** (42.905 euros brutos/año), no suficientemente representado en la región como para disponer de datos en la ESS

Le siguen la **Intermediación financiera** (España: 38.351 euros/año; CLM: 36.816), la **Extracción de productos energéticos** (con 33.959 €/año en España y sin datos para CLM), la **Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua** (España: 33.488 €/año; CLM: 25.831), y la **Industria Química** (España: 32.172 €/año; CLM: 25.655 €/año).

A continuación, en el ranking nacional de salarios figura el sector de **Fabricación de material de transporte** (España: 26.589 €/año; CLM: 21.052) y las **Industrias extractivas en general** (España: 25.300; CLM: 23.209).

Sin embargo, en nuestra región, por encima de estos dos sectores se encuentran **Educación** (el 18º a nivel nacional), con 24.395 euros/año en CLM, frente a 20.128 en España; y **Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales** (13º a nivel nacional), con 23.210 euros/año en CLM y 22.433 en España.

En la parte baja del ranking salarial, figuran tanto en España como en la región, la **Hostelería** (España: 13.394 €/año; CLM: 11.604 €/año); la **Industria del cuero y el calzado** (España: 14.348 €/año; CLM: 12.046 €/año) y la **Industrial textil y de la confección** (España: 15.720 €/año; CLM: 12.870 €/año)

Diferencias salariales CLM-España

El salario bruto anual medio de la región en el 2006 ascendió a 17.157,76 €, frente a los 19.680,88 € del país. Son 2.523,12 € anuales menos (-12,8%), unos 210 euros/mes, cifra que coincide con la horquilla que nos indicaban las anteriores herramientas estadísticas.

En tres sectores de actividad del CNAE, Industria de la Madera y Corcho (epígrafe DD), Educación (M) y Actividades sanitarias, veterinarias, servicios sociales (N), los salarios medios de nuestra región superaban en 2006 las medias estatales: un 4,8% en **Industrias de la Madera y Cocho** (+64,12 euros/mes); un 3,5% en caso de las

Actividades sanitarias (+64,78 euros/mes); y un 21,2% en **Educación** (+355,56 euros/mes).

Hay que apuntar que buena parte de las actividades laborales incluidas en estos dos últimos sectores se desarrollan desde el sector público.

En todos los demás sectores, nuestros salarios están por debajo de las medias estatales.

Las menores diferencias –por debajo de la diferencia salarial media, del 12,8%- la localizamos en el epígrafe C del CNAE, **Industrias extractivas** (-8,3%, -174,26 euros/mes), y especialmente en el CA, **Extracción de minerales no energéticos** (-2,4%, que equivalían a -40,58 €/mes).

Igualmente, las diferencias están por debajo de la media en el epígrafe J, **Intermediación financiera** (-4,0%, -127,92 €/mes); el F, **Construcción** (-12,0%, -179,22 €/mes), y el O, **Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, servicios sociales** (-7,9%, -115,07 euros/mes).

Muy próximas a la diferencia media se encuentran las diferencias salariales en el epígrafe H, **Hostelería** (-13,4%, equivalentes a -149,13 euros/mes).

Las diferencias más altas las tenemos en el epígrafe I, **Transporte, almacenamiento y comunicaciones**, donde llega al -25,1%, -458,47 euros/mes; en el G, **Comercio, reparación de vehículos de motor y artículos personales y de uso domésticos**, (-21,0%, -303,10 euros/mes) y en el K, **Actividades inmobiliarias y de alquiler de servicios empresariales** (-20,2%, -300,15 €/mes).

En euros/mes, sin embargo, la mayor diferencia la encontramos en **Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua** (epígrafe E), sector en el que los salarios medios de la región suponen -655,25 €/mes (un -22,4% respecto al salario medio estatal)

En el epígrafe D, que engloba todas las **Industrias manufactureras**, manteníamos en 2006 una diferencia salarial de -19,9% respecto a la media estatal (-367,34 euros/mes). Pero este epígrafe es muy amplio. Aquí encontramos desde la excepción ya mencionada de la Industria de la Madera y Corcho -donde nuestros salarios estaban por encima de la media estatal- a los sectores con las diferencias negativas porcentualmente más importantes.

El peor parado de todos los sectores manufactureros es la **Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico** (epígrafe DK), con un diferencial negativo del 28,1%, equivalente a -557,59 euros/mes. Le siguen el epígrafe DJ, **Metalurgia y fabricación de productos metálicos**, con un salario medio regional un 24,8% inferior

al estatal (-440,55 €/mes) y el DL, la **Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico**, con salarios medios un 22,6% por debajo de la media de España (-469,09 €/mes).

Dentro de las industrias manufactureras, también tenemos diferencias salariales respecto a las medias del país por encima del 20% en los epígrafes DM, **Fabricación de material de Transporte** (-20,8%, -461,41 €/mes); DE, **Papel-Artes gráficas** (-20,6%, -410,13 euros/mes) y DG, **Industria Química** (-20,3%, -543,05 €/mes).

Por debajo pero muy cerca del 20% están las diferencias salariales en el epígrafe DB, **Textil y confección**, con un -18,1% que equivale a -237,58 euros mensuales

En **Cuero y Calzado**, la diferencia porcentual entre el salario medio de la región y el salario medio estatal se situaba en 2006 por encima de la media del 12,8% y llegaba hasta el 16,0%, aunque la diferencia en euros (-191,89 mensuales) quedaba por debajo de los 210 euros de diferencia media global.

También tenemos una mayor diferencia porcentual y una menor diferencia monetaria en el epígrafe DN, **Industrias manufactureras diversas**, con unos salarios un 13,8% inferiores a la media estatal, equivalentes a -190,46 €/mes-.

En el entorno de las diferencias salariales medias de CLM respecto al país, tanto porcentuales como monetarias, se encuentran también los salarios en las **Industrias de Caucho y materias plásticas** (epígrafe DH) y en las **Industrias de otros productos minerales no metálicos** (epígrafe DI). En las primeras, nuestro diferencial porcentual es del -13,2%, que suponen -239,34 €/mes. En la segunda, nuestros salarios son un 11,3% inferiores a los estatales (-207,45 euros/mes).

Finalmente, las menores diferencias salariales de todos los sectores manufactureros las tenemos en la **Industria de la alimentación, bebidas y tabaco**, cuyo salario medio regional sólo es un 4,1% inferior al estatal (-68,78 euros/mes).

Diferencias salariales de género en los diferentes sectores

Por sexos, el salario medio masculino de la región (18.509 euros) se situó 3.542 € por debajo de la retribución media de los hombres del país (unos 295 € mensuales). El salario promedio anual femenino de la comunidad ascendió a 14.853,40 €, 1.391 € anuales (115 € mensuales) menos que la media femenina de España.

Así pues, la distancia entre el salario femenino de nuestra región y el salario femenino del país es menor que la que separa a nuestro salario masculino del salario masculino

medio. Esto se debe a que la brecha salarial entre hombres y mujeres en nuestra región es menor que la que separa a unos y otras a nivel nacional. En nuestra región, el salario medio femenino supone un 80,2% del masculino; mientras que en España sólo representa un 73,7%.

Aunque desde una visión ‘regionalista’ caben interpretaciones positivas de estos datos – en el sentido ya apuntado de que la brecha salarial de género es menor en Castilla-La Mancha que en España-, es conveniente matizarlas: la distancia que separa los salarios femeninos de nuestra región de los salarios masculinos de España asciende a ¡7.196 euros anuales, 598 euros mensuales!. Una cuarta parte de las mujeres de la región ni siquiera gana cada mes la mitad de esta cifra.

Respecto a las brechas salariales de género, el primer dato que nos facilita la ESS es el global: en España, el salario medio de las mujeres sólo representa el 73,7% del salario medio masculino (16.245,17 euros anuales frente a 22.051,08, lo que supone que las mujeres cobran una media de 483,8 euros mensuales menos).

Nuestros salarios masculinos son un 16,1% inferiores al salario masculino medio del país (295,17 euros mensuales menos); mientras que el salario femenino medio de la región está un 8,6% por debajo de la media femenina estatal (115,98 euros/mes).

Así pues, la brecha salarial es menor en Castilla-La Mancha que en España. La ratio regional mujer/hombre asciende al 80,2%; pero también son menores los salarios. Así, el salario medio anual de una mujer en Castilla-La Mancha era en 2006 de 14.853,40 euros, es decir: 7.197,68 euros menos que el salario medio estatal de un varón.

Como vimos, la ESS sólo nos permite realizar este análisis salarial de género en algunos sectores, puesto que en los demás faltan datos.

Un primer bloque sectorial donde sí es posible este análisis lo constituyen las actividades industriales manufactureras en general y dos de ellas en particular, las Industrias de la alimentación, bebidas y tabaco (DA), y la Industria del cuero y calzado (DC).

En la **Industria de la alimentación, bebidas y tabaco**, las diferencias salariales de género son muy pronunciadas. En este sector el salario femenino apenas supone 61,8% del masculino en nuestra región (19.326,11 frente a 13.714,84 euros/año) y un 63,7% en España.

En la **Industria del cuero y calzado**, donde los salarios medios son más bajos (14.348,83 euros/año en España y 12.046,15 en CLM), la brecha de género se acorta. La ratio mujer/hombre asciende al 76,7% en España y al 81,9% en la región.

Respecto al epígrafe global '**Industria manufacturera**', las diferencias de género son muy amplias, tanto en España, donde la ratio es del 72,4%; y aún más en CLM, donde el salario femenino sólo supone un 69,4% del masculino.

En el sector **Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico**, la diferencia entre los salarios masculinos de CLM y España asciende al 25,3% y baja al 13,9 entre las mujeres. Así pues, la brecha de género, aún siendo muy importante, es menor en nuestra región que en España. En CLM, el salario medio femenino supone un 79,5% del masculino; y en España sólo el 69,0%.

En la **Hostelería**, al igual que en Comercio, la diferencia entre los salarios masculinos de CLM y España (-14,0%) es mayor que la diferencia entre los salarios femeninos (-9,8%), dado que nuestra ratio mujer/hombre es mejor: las mujeres cobran en CLM un 82,0% del salario de los varones, mientras que en España esta ratio se queda en el 78,2%.

En **Transporte, almacenamiento y comunicaciones**, las ratios nacional y regional entre salario femenino/masculino están muy próximas (83,9% y 83,7%, respectivamente) y están, tanto en España como en Castilla-La Mancha, entre las mejores de todos los sectores de actividad.

En el siguiente epígrafe, **Intermediación financiera**, las distancias entre los salarios de los varones y de las mujeres son muy grandes, tanto en España (ratio = 65,8%) como en la región (ratio = 67,3%).

En **Actividades inmobiliarias y de alquiler de servicios empresariales**, la brecha salarial entre hombres y mujeres es aún más alta. El salario medio de las mujeres en España supone apenas el 68,4% del de los varones. En nuestra región, la ratio es aún más peor, sólo llega al 59,7%.

También en el sector denominado "**Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad**" la brecha entre hombres y mujeres es muy grande, y peor en nuestra comunidad que en España. A nivel nacional, la ratio es del 63,0%; mientras que en CLM sólo llega al 59,2.

Educación es el sector que mantiene menores diferencias salariales entre hombre y mujeres; si bien la ratio es peor en la región (90,8%) que en España (92,1%).

Por último, en **Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales**, la distancia entre los salarios masculinos y femeninos se amplía, de forma que a nivel nacional la media femenina supone un 65,1% de la masculina; y en la región sólo el 63,8%.

Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO94). Análisis de género.

El análisis salarial de género podemos profundizarlo mediante los datos de la **Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO94)**, que también nos aporta la ESS de 2006.

Según la clasificación de ocupaciones, la mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional se localizaba en 2006 en la mejor retribuida de todas, la “dirección de administraciones públicas y gerencia de empresas con más de diez asalariados”.

El ratio salarial mujer/hombre para dicha ocupación alcanza el 65%, lo que significa una diferencia del 35% entre ambos colectivos. En términos absolutos, la diferencia retributiva entre hombre y mujer alcanza los 1.892 euros mensuales. En nuestro caso, en Castilla-La Mancha no aparece regionalizada la información retributiva de mujeres por insuficiencia de muestra.

Media	Total Nacional			Castilla-La Mancha			Ratio Mujer/Hombre España	Ratio Mujer/Hombre Ctm	España	
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres			Diferencia Hombre Mujer en €	mes
Ambos sexos										
Todas las ocupaciones	19.680,88	22.051,08	16.245,17	17.157,76	18.509,00	14.853,40	73,7%	80,2%	5.805,91	483,83
A. Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 o más asalariados	60.342,39	65.556,95	42.841,56	49.912,41	51.609,50	..	65,4%	..	22.715,39	1.892,95
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	42.894,55	49.176,88
D. Profesiones asociadas a Titulaciones de 2º y 3er Ciclo Universitario y afines	31.899,15	36.521,16	27.229,25	36.819,52	38.752,23	34.875,83	74,6%	90,0%	9.291,91	774,33
E. Profesiones asociadas a una Titulación de 1er Ciclo Universitario y afines	25.977,99	29.858,76	23.758,61	26.732,25	29.298,86	25.671,19	79,6%	87,6%	6.100,15	508,35
F. Técnicos y profesionales de apoyo	25.422,65	28.890,72	20.983,15	22.947,24	25.499,83	19.015,12	72,6%	74,6%	7.907,57	658,96
G. Empleados de tipo administrativo	17.238,72	21.353,82	14.970,15	15.960,19	20.428,19	13.618,68	70,1%	66,7%	6.383,67	531,97
H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	13.259,78	15.492,57	12.150,87	12.973,28	15.289,95	12.162,12	78,4%	79,5%	3.341,70	278,48
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	18.867,80	19.261,99	15.799,55	82,0%	..	3.462,44	288,54
K. Dependientes de comercio y asimilados	13.150,32	15.460,61	12.047,91	13.191,55	15.392,29	12.088,21	77,9%	78,5%	3.412,70	284,39
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	15.654,63	15.862,75
M. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquina	17.614,56	17.662,67	15.119,41	15.952,35	16.031,26	..	85,6%	..	2.543,26	211,94
N. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	20.653,32	20.750,79	17.948,99	17.762,10	17.880,48	..	86,5%	..	2.801,80	233,48
P. Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	15.378,93	17.132,28	12.634,05	14.677,38	16.167,99	12.187,79	73,7%	75,4%	4.498,23	374,85
Q. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija montadores y ensambladores	19.103,07	20.667,08	14.075,31	16.221,55	18.470,24	10.897,94	68,1%	59,0%	6.591,77	549,31
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	17.626,80	17.743,99	13.671,69	15.115,24	15.366,04	..	77,0%	..	4.072,30	339,36
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.434,58	14.211,16	10.147,36	9.792,76	12.996,25	8.528,88	71,4%	65,6%	4.063,80	338,65
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	14.298,34	14.671,54	11.868,39	13.636,93	14.046,70	11.879,19	80,9%	84,6%	2.803,15	233,60

En nuestra región, el peor ratio lo tenemos entre los “operadores de instalaciones industriales”, ocupación en la que el salario femenino sólo supone el 59% del masculino. En España, esta ratio mejora hasta el 68,1%.

En la región también aparecen ratios por debajo del 70% en “trabajadores no cualificados en servicios –excepto transportes” y en “empleados de tipo administrativo”. En ambos casos, los ratios son mejores a nivel estatal

Nuestras mejores ratios están en “profesiones asociadas a 2º y 3er ciclo universitario”, donde el salario femenino llega al 90,0% del masculino; y en “profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario” (87,6%). En estas ocupaciones, nuestras ratios son sustancialmente mejores que las medias estatales.

Media	Diferencias en €uros España - Clm Anuales			Diferencias en €uros España - Clm Mensual			En %		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Ambos sexos									
Todas las ocupaciones	2.523,12	3.542,08	1.391,77	210,26	295,17	115,98	-12,8%	-16,1%	-8,6%
A. Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 o más asalariados	10.429,98	13.947,45		869,17	1162,29		-17,3%	-21,3%	
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados									
D. Profesiones asociadas a Titulaciones de 2º y 3er Ciclo Universitario y afines	-4.920,37	-2.231,07	-7.646,58	-410,03	-185,92	-637,22	15,4%	6,1%	28,1%
E. Profesiones asociadas a una Titulación de 1er Ciclo Universitario y afines	-754,26	559,90	-1.912,58	-62,85	46,66	-159,38	2,9%	-1,9%	8,1%
F. Técnicos y profesionales de apoyo	2.475,41	3.390,89	1.968,03	206,28	282,57	164,00	-9,7%	-11,7%	-9,4%
G. Empleados de tipo administrativo	1.278,53	925,63	1.351,47	106,54	77,14	112,62	-7,4%	-4,3%	-9,0%
H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	286,50	202,62	-11,25	23,88	16,88	-0,94	-2,2%	-1,3%	0,1%
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad									
K. Dependientes de comercio y asimilados	-41,23	68,32	-40,30	-3,44	5,69	-3,36	0,3%	-0,4%	0,3%
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca									
M. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquina	1.662,21	1.631,41		138,52	135,95		-9,4%	-9,2%	
N. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	2.891,22	2.870,31		240,94	239,19		-14,0%	-13,8%	
P. Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	701,55	964,29	446,26	58,46	80,36	37,19	-4,6%	-5,6%	-3,5%
Q. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija montadores y ensambladores	2.881,52	2.196,84	3.177,37	240,13	183,07	264,78	-15,1%	-10,6%	-22,6%
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	2.511,56	2.377,95		209,30	198,16		-14,2%	-13,4%	
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.641,82	1.214,91	1.618,48	136,82	101,24	134,87	-14,4%	-8,5%	-15,9%
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	661,41	624,84	-10,80	55,12	52,07	-0,90	-4,6%	-4,3%	0,1%

CON94. Diferencias salariales CLM-España

De la tabla anterior, se observa que aparecen dos epígrafes en donde la retribución media regional es mayor con relación a la media estatal, y que son justamente los dos en los que nuestras brechas de género son menores: el epígrafe D (profesiones asociadas a titulaciones del 2º y 3º ciclo universitario) y el epígrafe E (profesiones asociadas a titulaciones del 1º ciclo universitario y afines).

Las ocupaciones en donde la diferencia salarial mensual regional es más desfavorable (por encima de los 200 euros para ambos sexos) en relación a la del país, se ubican en las siguientes ocupaciones:

- técnico y profesionales de apoyo,
- trabajos cualificados de industrias extractivas, metalúrgicas, construcción de maquinarias y similares,
- operadores de instalaciones industriales y ensambladores
- conductores y operadores de maquinaria móvil.

El siguiente grupo, en donde la diferencia retributiva alcanza entre los 100 y menos de 200 euros, son:

- empleos de tipo administrativo,
- trabajos cualificados de la construcción,
- y trabajos no cualificados en Servicios.

El resto de las clasificaciones por ocupaciones la diferencia se encuentra ya por debajo de los 100 euros mensuales para ambos sexos.

Total Nacional	Total Nacional			Castilla-La Mancha			Ratio Mujer/Hombre España	Ratio Mujer/Hombre C/m	España	
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres			Diferencia Mujer en €	Hombre mes
Todos los estudios	19.680,88	22.051,08	16.245,17	17.157,76	18.509,00	14.853,40	73,7%	80,2%	5.805,91	483,83
I. Sin estudios	14.363,99	15.996,55	11.159,21	12.967,89	14.552,13	8.784,03	69,8%	60,4%	4.837,34	403,11
II. Educación primaria	16.115,33	17.971,76	11.949,30	14.673,04	16.273,02	10.877,90	66,5%	66,8%	6.022,46	501,87
III. Educación secundaria I	15.839,69	17.718,74	12.399,34	14.565,09	15.940,32	11.361,14	70,0%	71,3%	5.319,40	443,28
IV. Educación secundaria II	20.732,53	24.418,31	16.530,53	19.046,64	23.141,19	13.838,59	67,7%	59,8%	7.887,78	657,32
V. Formación profesional de grado medio	18.079,05	21.436,54	14.678,69	16.116,94	19.023,77	13.205,19	68,5%	69,4%	6.757,85	563,15
VI. Formación profesional de grado superior	19.962,21	23.313,75	15.637,70	18.416,66	21.075,47	15.138,96	67,1%	71,8%	7.676,05	639,67
VII. Diplomados universitarios o equivalente	25.166,90	30.474,84	21.222,51	25.061,75	28.715,23	23.029,72	69,6%	80,2%	9.252,33	771,03
VIII. Licenciados, ingenieros superiores y doctores	32.307,43	38.598,16	25.441,05	31.227,03	35.684,53	27.013,72	65,9%	75,7%	13.157,11	1.096,43

Formación

Atendiendo a **la formación o estudios realizados**, la muestra de la ESS presenta menos zonas sombreadas en gris, por lo que es más representativa que las tablas anteriores (actividades económicas y ocupación).

Conforme a la clasificación de estudios realizados, en términos generales a medida que se eleva el nivel de estudios finalizados aumenta la ganancia salarial, si bien con la notable particularidad de que se retribuye mejor a las personas con educación secundaria grado II que las personas con FP tanto de grado medio como superior. Este fenómeno se produce tanto en España como en Castilla-La Mancha, y tanto en varones como en mujeres.

Dentro de Castilla-La Mancha, llama la atención que las mujeres obtengan una mejor retribución que la media de las mujeres del país en los niveles formativos superiores,

concretamente en diplomatura (150 € mensuales) y licenciatura (130 euros mensuales). Con todo, a nivel estatal en estos dos niveles hay notables diferencias entre los salarios femeninos y masculinos (770 euros mensuales para diplomatura y 1.000 euros en licenciatura), por lo que el problema de equiparación salarial está lejos de resolverse.

Media	Diferencias en €uros España - Clm			Diferencias en €uros España - Clm			En %		
	Anuales			Mensual			En %		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Todos los estudios	2.523,12	3.542,08	1.391,77	210,26	295,17	115,98	-12,8%	-16,1%	-8,6%
I. Sin estudios	1.396,10	1.444,42	2.375,18	116,34	120,37	197,93	-9,7%	-9,0%	-21,3%
II. Educación primaria	1.442,29	1.698,74	1.071,40	120,19	141,56	89,28	-8,9%	-9,5%	-9,0%
III. Educación secundaria I	1.274,60	1.778,42	1.038,20	106,22	148,20	86,52	-8,0%	-10,0%	-8,4%
IV. Educación secundaria II	1.685,89	1.277,12	2.691,94	140,49	106,43	224,33	-8,1%	-5,2%	-16,3%
V. Formación profesional de grado medio	1.962,11	2.412,77	1.473,50	163,51	201,06	122,79	-10,9%	-11,3%	-10,0%
VI. Formación profesional de grado superior	1.545,55	2.238,28	498,74	128,80	186,52	41,56	-7,7%	-9,6%	-3,2%
VII. Diplomados universitarios o equivalente	105,15	1.759,61	-1.807,21	8,76	146,63	-150,60	-0,4%	-5,8%	8,5%
VIII. Licenciados, ingenieros superiores y doctores	1.080,40	2.913,63	-1.572,67	90,03	242,80	-131,06	-3,3%	-7,5%	6,2%

Jornada

Según el tipo de jornada, distinguiendo entre tiempo completo y tiempo parcial, se observa que en cualquier caso la retribución salarial regional siempre es inferior a la media estatal. Porcentualmente, las diferencias son mayores si comparamos las jornadas parciales -aunque, lógicamente, el términos monetarios brutos, hay mayor distancia entre salarios a jornada completa.

Este cuadro también ratifica la menor brecha salarial en Castilla-La Mancha respecto a la que existe en España. En ambos casos, la brecha es menor en las jornadas a tiempo parcial.

Media	Total Nacional			Castilla-La Mancha			Ratio Mujer/Hombre España	Ratio Mujer/Hombre Clm	España Diferencia Hombre Mujer en €	mes
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres				
Total	19.680,88	22.051,08	16.245,17	17.157,76	18.509,00	14.853,40	73,7%	80,2%	5.805,91	483,83
Tiempo completo	21.724,66	23.066,57	19.200,07	18.714,18	19.143,32	17.744,45	83,2%	92,7%	3.866,50	322,21
Tiempo parcial	9.417,40	10.348,72	9.047,02	7.844,16	8.158,75	7.736,92	87,4%	94,8%	1.301,70	108,48

Media	Diferencias en €uros España - Clm			Diferencias en €uros España - Clm			En %		
	Anuales			Mensual			En %		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	2.523,12	3.542,08	1.391,77	210,26	295,17	115,98	-12,8%	-16,1%	-8,6%
Tiempo completo	3.010,48	3.923,25	1.455,62	250,87	326,94	121,30	-13,9%	-17,0%	-7,6%
Tiempo parcial	1.573,24	2.189,97	1.310,10	131,10	182,50	109,18	-16,7%	-21,2%	-14,5%

Edad

Tomando como referencia **la edad**, se observa, en líneas generales, que en las primeras etapas o primeros años de vida laboral, las diferencias retributivas de género son menores, a excepción del grupo de menos de 20 años.

Total Nacional				Castilla-La Mancha			España			
Media	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ratio Mujer/Hombre España	Ratio Mujer/Hombre Ctm	Diferencia Hombre Mujer en €	mes
Todas las edades	19.680,88	22.051,08	16.245,17	17.157,76	18.509,00	14.853,40	73,7%	80,2%	5.805,91	483,83
Menos de 20 años	10.150,32	11.359,38	8.141,24	11.399,30	12.635,96	..	71,7%	..	3.218,14	268,18
De 20 a 29 años	14.739,03	15.887,61	13.345,01	14.129,81	14.741,50	13.247,59	84,0%	89,9%	2.542,60	211,88
De 30 a 39 años	19.614,92	21.335,50	17.255,76	17.315,16	18.474,50	15.543,78	80,9%	84,1%	4.079,74	339,98
De 40 a 49 años	22.147,75	25.177,84	17.560,65	18.943,76	20.479,09	16.022,22	69,7%	78,2%	7.617,19	634,77
De 50 a 59 años	24.417,81	27.967,81	18.041,02	21.397,19	23.499,81	16.608,41	64,5%	70,7%	9.926,79	827,23
60 y más años	22.331,17	24.412,32	16.416,80	17.887,41	19.022,34	..	67,2%	..	7.995,52	666,29

Media	Diferencias en €uros España - Ctm Anuales			Diferencias en €uros España - Ctm Mensual			En %		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Todas las edades	2.523,12	3.542,08	1.391,77	210,26	295,17	115,98	-12,8%	-16,1%	-8,6%
Menos de 20 años	-1.248,98	-1.276,58	..	-104,08	-106,38	0,00	12,3%	11,2%	..
De 20 a 29 años	609,22	1.146,11	97,42	50,77	95,51	8,12	-4,1%	-7,2%	-0,7%
De 30 a 39 años	2.299,76	2.861,00	1.711,98	191,65	238,42	142,67	-11,7%	-13,4%	-9,9%
De 40 a 49 años	3.203,99	4.698,75	1.538,43	267,00	391,56	128,20	-14,5%	-18,7%	-8,8%
De 50 a 59 años	3.020,62	4.468,00	1.432,61	251,72	372,33	119,38	-12,4%	-16,0%	-7,9%
60 y más años	4.443,76	5.389,98	..	370,31	449,17	..	-19,9%	-22,1%	..

Entre los 20 y 29 años, el ratio salarial mujer/hombre mejora, tanto en el país como en la región, con un 84% y 89% respectivamente; para ir gradualmente empeorando en los siguientes tramos de edad. Dicho de otro modo: la brecha salarial por sexos se profundiza a medida que se eleva la edad de las personas empleadas; lo que evidencia el desigual desarrollo de la carrera profesional en función del género.

Respecto a la cuantía de los salarios, llama la atención que en el grupo de menores de 20 años sean superiores los de la región a las medias estatales, si bien estos datos deben ser considerados con prudencia pues obedecen a una pequeña muestra –nula en el caso femenino–, por lo cual pueden ser poco fiables.

En el resto de los tramos de edades, las medias estatales son siempre superiores a las regionales, y la diferencia se va agrandando a medida que avanzan las edades.

Tipo de contrato

La última tabla que elaboramos a partir de la Encuesta Estructural de Salarios es según **el tipo de contrato**, que diferencia entre contratos de duración indefinida y contratos de duración temporal. Su interpretación tiene que partir de considerar la extensión de unos y otros. Como sabemos, a nivel estatal aproximadamente un tercio de las personas empleadas tiene un contrato de duración determinada, siendo la tasa de temporalidad algo más intensa en nuestra región.

Total Nacional				Castilla-La Mancha			España		Clim			
Media	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ratio Mujer/Hombre España	Ratio Mujer/Hombre Clim	Diferencia Hombre Mujer en €	mes	Diferencia a Hombre Mujer en	mes
Total	19.680,88	22.051,08	16.245,17	17.157,76	18.509,00	14.853,40	73,7%	80,2%	5.805,91	483,83	3.655,60	304,63
Duración indefinida	21.690,22	24.777,66	17.414,43	18.121,74	20.274,30	14.659,61	70,3%	72,3%	7.363,23	613,60	5.614,69	467,89
Duración determinada	14.624,67	15.620,90	13.001,98	15.360,00	15.414,45	15.256,16	83,2%	99,0%	2.618,92	218,24	158,29	13,19
Diferencia Indf - Temporal	7.065,55	9.156,76	4.412,45	2.761,74	4.859,85	-596,55			4.744,31	395,36	5.456,40	454,70

Diferencias en Euros España - Clim Anuales				Diferencias en Euros España - Clim Mensual				En %		
Media	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	
Total	2.523,12	3.542,08	1.391,77	210,26	295,17	115,98	-12,8%	-16,1%	-8,6%	
Duración indefinida	3.568,48	4.503,36	2.754,82	297,37	375,28	229,57	-16,5%	-18,2%		
Duración determinada	-735,33	206,45	-2.254,18	-61,28	17,20	-187,85	5,0%	-1,3%	17,3%	

La tabla nos indica que las personas con contratos indefinidos en el país perciben unos 7.000 € más al año (588 € al mes) que las personas con contrato temporal. En la región, estas diferencias se reducen hasta los 2.700 € (225 € mes).

Por sexos, las diferencias salariales entre los hombres con contratos indefinidos y los que tienen contratos temporales son aún mayores, tanto en el país (9.000 euros al año, 750 € mensuales) como en la región (casi 4.800 euros anuales, 400 € mes).

Sin embargo, entre las mujeres nos encontramos a nivel estatal con menores diferencias, de 4.400 € anuales (unos 366 € al mes), a favor de la contratación indefinida. Y en la región aparece un dato sorprendente, pues el nivel salarial es prácticamente idéntico para contratos indefinidos y temporales.

Comparando los datos nacionales con los respectivos de la región, las mayores diferencias salariales se localizan en los contratos indefinidos, pues es necesario aumentar en 297 € mensuales para alcanzar la media nacional.

Por sexos, las mujeres del país con contratos indefinidos perciben unos 613 € mensuales menos que los hombres. En la región, la diferencia es menor, 467 € al mes.

Sin embargo, la diferencia retributiva de mujeres con contratos temporales en el país se reduce hasta los 218 € al mes frente a los hombres eventuales, mientras que en la región es tan sólo de 13 euros.

Así pues, las mayores diferencias salariales entre la región y el país se localizan en los contratos indefinidos; y es también en la contratación indefinida donde se producen las mayores brechas de género.

4. Los salarios según la Agencia Tributaria

La Agencia Tributaria de España viene publicando desde hace años una explotación estadística denominada “*Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias*”. Nos aporta una información valiosa y desde una doble perspectiva: por un lado, desde la entidad que contrata y abona una contraprestación salarial a las personas empleadas; y, por otro lado, desde la óptica de las personas que reciben un salario, una pensión y/o una prestación de desempleo.

Desde la perspectiva de los perceptores de rentas, esta estadística aporta información sobre distribución territorial, distribución por sexo, por tramos de edad y por tramos de retribución establecidos en proporción al salario mínimo interprofesional (SMI), así como por sectores de actividad; en definitiva, una información complementaria a las observaciones que hemos venido realizando hasta el momento.

La base informativa de toda esta estadística reside en la “*Declaración Resumen Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo, de determinadas actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de renta*”, más comúnmente conocida como el **Modelo 190**.

Las declaraciones anuales del Modelo 190 son presentadas por todas aquellas personas físicas, jurídicas y demás entidades, incluidas las administraciones públicas, que, estando obligadas a retener o a ingresar a cuenta por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas conforme a lo establecido en el artículo 71 del reglamento del Impuesto, satisfagan o abonen alguna renta referida al año de la estadística, proporcionando una cuantificación y descripción de las rentas del trabajo percibidas y/o generadas en el Territorio de Régimen Fiscal Común.

Por tanto, cada entidad o persona retenedora o pagadora de rentas tiene que presentar una información resumen y una relación de perceptores con información individualizada de los datos para construir retribuciones satisfechas y retenciones practicadas.

Con todo ello podemos configurar una gran base de datos sobre la población asalariada, pensionista y perceptora de prestaciones de desempleo que resida en el territorio de régimen fiscal común. En las relaciones de perceptores figuran todas las personas que reciben rentas sujetas al IRPF, aunque se trate de retribuciones inferiores al mínimo legal con obligación de declarar en IRPF, de retribuciones con tipo de retención nulo o de rentas exentas.

Según venimos indicando, se refiere a información del territorio del régimen fiscal común. Esta consideración implica que solamente podemos comparar a nivel

autonómico entre las comunidades del régimen común, quedando excluidas del ámbito de estudio el País Vasco y Navarra.

Es decir; cuando a lo largo de este capítulo nos refiramos a “media nacional” o “media del país”, aludimos a la media obtenida del régimen común, sin estas dos comunidades forales. La consecuencia inmediata es que nos encontraremos con unas medias salariales distintas de las obtenidas en las diversas encuestas del INE, pues en éstas si se consideran dichos territorios forales.

A pesar de esta limitación, el potencial de esta estadística de la Agencia Tributaria reside en la posibilidad de conocer la distribución demográfica y territorial de la renta del trabajo, así como las características del mercado de trabajo en un sentido amplio, al incluir tanto a las personas ocupadas como a las desocupadas que perciben prestaciones por desempleo, no olvidando tampoco a las personas pensionistas o personas que han abandonado el mercado laboral en razón a la edad y otras que reciben pensiones de viudedad, etc.

No obstante, el presente estudio analizará concretamente las rentas salariales percibidas por las personas ocupadas. La última publicación corresponde al año 2007, pues la del ejercicio 2008 no se publicará hasta finales de noviembre del 2009.

La primera tabla nos informa sobre el **salario medio percibido a lo largo del 2007**, por sexos y comparado entre las diversas comunidades autónomas del régimen común.

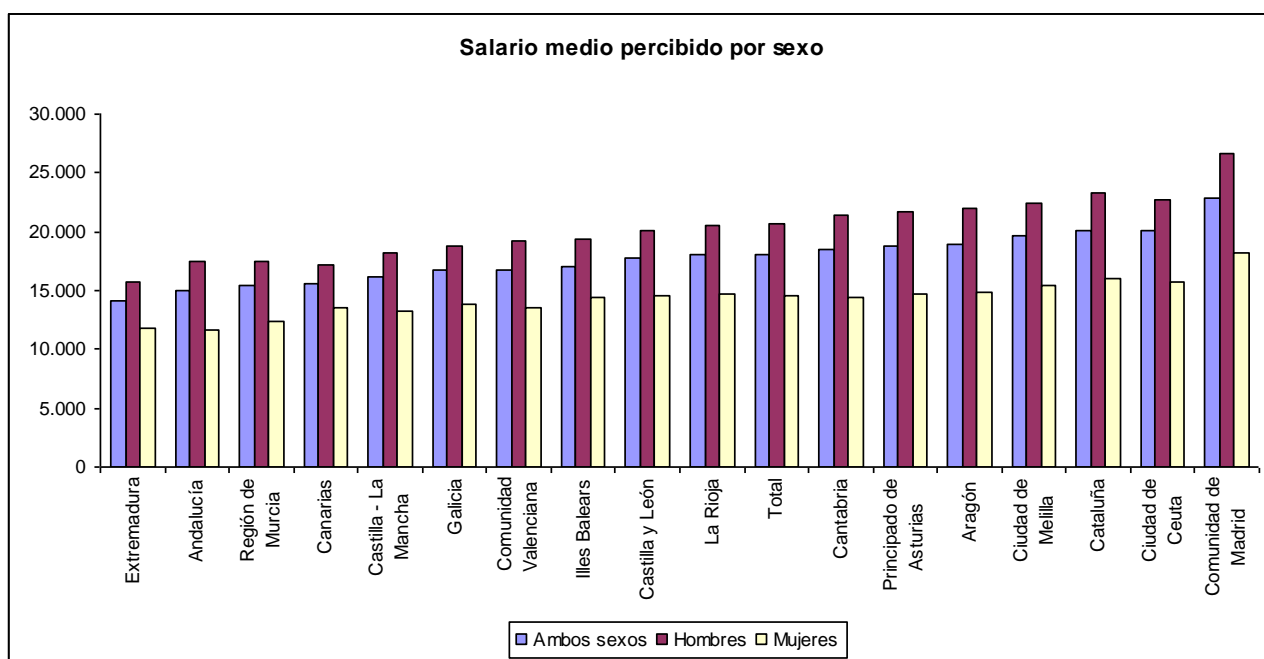
Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, nacionalidad, edad y sexo
Sexo: Ambos, Hombres y Mujeres , Edad: Total , Nacionalidad: Total

Ejercicio 2007	Ambos Sexos		Hombres		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	19.309.032	18.087	10.990.276	20.750	8.318.756	14.568	6.182	-29,8%
Andalucía	3.460.103	15.010	2.009.356	17.452	1.450.747	11.628	5.824	-33,4%
Aragón	612.120	18.985	352.703	22.010	259.417	14.873	7.137	-32,4%
Principado de Asturias	440.658	18.715	252.860	21.743	187.798	14.638	7.105	-32,7%
Illes Balears	493.602	17.100	271.390	19.309	222.212	14.404	4.905	-25,4%
Canarias	919.598	15.545	517.175	17.141	402.423	13.494	3.647	-21,3%
Cantabria	248.326	18.530	144.466	21.455	103.860	14.462	6.993	-32,6%
Castilla - La Mancha	813.933	16.229	490.963	18.216	322.970	13.208	5.008	-27,5%
Castilla y León	1.083.767	17.800	630.212	20.167	453.555	14.511	5.656	-28,0%
Cataluña	3.547.425	20.097	1.957.002	23.353	1.590.423	16.091	7.262	-31,1%
Extremadura	445.595	14.120	262.806	15.729	182.789	11.807	3.922	-24,9%
Galicia	1.141.811	16.743	655.748	18.852	486.063	13.898	4.954	-26,3%
Comunidad de Madrid	3.114.092	22.870	1.712.577	26.718	1.401.515	18.168	8.550	-32,0%
Región de Murcia	630.658	15.447	376.252	17.516	254.406	12.387	5.129	-29,3%
La Rioja	141.450	18.052	81.814	20.487	59.636	14.711	5.776	-28,2%
Comunidad Valenciana	2.154.950	16.781	1.237.062	19.226	917.888	13.486	5.740	-29,9%
Ciudad de Ceuta	32.480	20.138	20.687	22.666	11.793	15.705	6.961	-30,7%
Ciudad de Melilla	28.464	19.701	17.203	22.457	11.261	15.490	6.967	-31,0%
Diferencia España - CIm								
En euros		1.858		2.534		1.360		
En %		-10,3%		-12,2%		-9,3%		

Recordar que la exclusión de Navarra y País Vasco dentro de esta estadística tributaria tiene como efecto inmediato una reducción del salario medio del país, pues esas dos comunidades forales presentan unos niveles retributivos de los más elevados de todas las comunidades autónomas del país. Según la última encuesta anual de salarios 2008 (Ine), la media salarial de España ascendía a 21.600 euros, correspondiendo al País Vasco de 25.288 € y a Navarra de 23.376 €

Según la Agencia Tributaria, el salario medio de Castilla-La Mancha en 2007 ascendió a 16.229 €, unos 1.800 € menos que la media del país (unos 150 euros mensuales), algo más del 10% inferior a la media nacional.

Gráficamente, ordenado de menor a mayor según el salario medio de ambos sexos, Castilla-La Mancha se mantiene en el quinto puesto dentro del ranking de las comunidades autónomas del régimen común.



Por sexos, la retribución media de las mujeres de la región ascendió a 13.200 €, frente a los 18.200 € de los hombres de la comunidad. Una diferencia salarial de 417 euros mensuales que está en consonancia con las determinadas en las diversas encuestas que venimos analizando a lo largo de este estudio.

Igualmente, también esta estadística nos confirma que la diferencia económica y porcentual es mayor entre hombres de región respecto de la media masculina nacional (2.534 € anuales, unos 211 € mensuales, un 12% de diferencia), que de las mujeres respecto a la media femenina (1.360 € anuales, unos 113 € al mes, un 9% porcentual).

Si observamos el gráfico de todas las comunidades autónomas, se observa que las diferencias económicas por sexos se profundizan de manera notable, a medida que la retribución salarial de la comunidad aumenta.

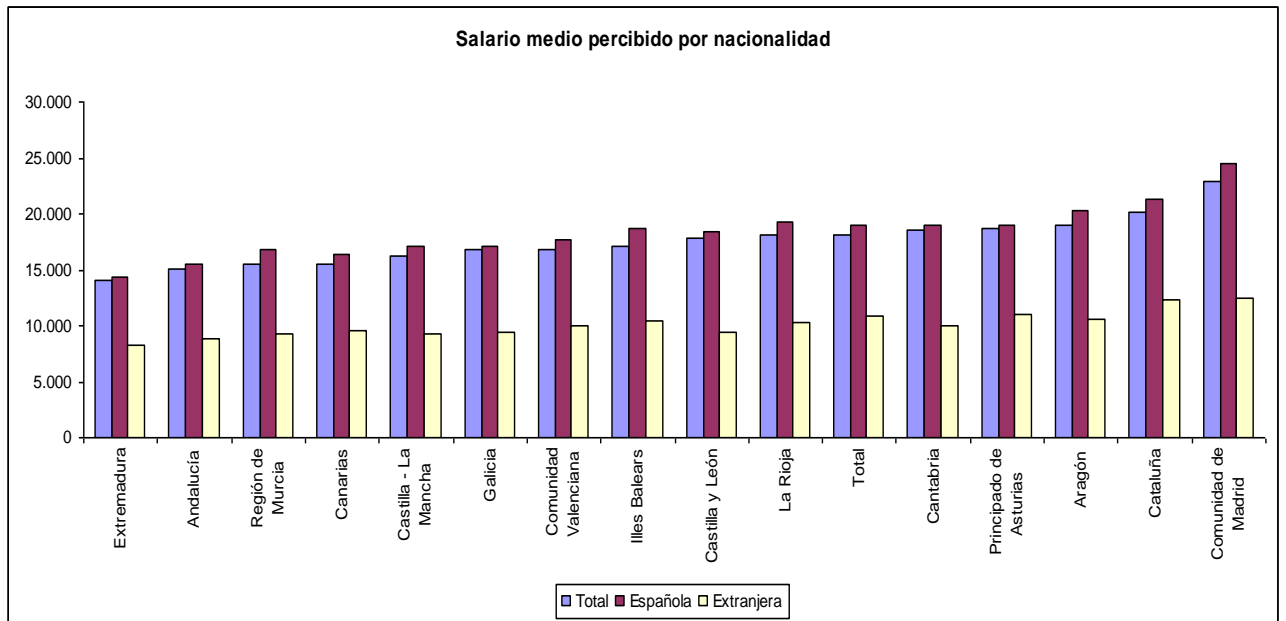
Nacionalidad

Atendiendo al **criterio de la nacionalidad**, hemos elaborado la siguiente tabla, en donde se muestra que la retribución media de la población extranjera suele ser más del 40% inferior al de la población española. En la región, este porcentaje es del 45,9 (7.800 euros menos al año), tres puntos por encima de la diferencia del país (8.100 euros anuales).

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, nacionalidad, edad y sexo
Sexo: Total , Edad: Total , Nacionalidad: Total, Española y Extranjera

	Total		Española		Extranjera		Diferencias	
	Asalariados	Salario	Asalariados	Salario	Asalariados	Salario	Española - Extranjera	
		Medio Anual		Medio Anual		Medio Anual	Medio Anual	En euros
Total	19.309.032	18.087	17.211.544	18.968	2.097.488	10.856	8.112	-42,8%
Andalucía	3.460.103	15.010	3.219.688	15.467	240.415	8.885	6.582	-42,6%
Aragón	612.120	18.985	532.687	20.234	79.433	10.614	9.620	-47,5%
Principado de Asturias	440.658	18.715	425.246	18.996	15.412	10.969	8.027	-42,3%
Illes Balears	493.602	17.100	400.312	18.644	93.290	10.477	8.167	-43,8%
Canarias	919.598	15.545	806.969	16.379	112.629	9.569	6.810	-41,6%
Cantabria	248.326	18.530	233.776	19.057	14.550	10.062	8.995	-47,2%
Castilla - La Mancha	813.933	16.229	728.709	17.049	85.224	9.216	7.833	-45,9%
Castilla y León	1.083.767	17.800	1.007.649	18.435	76.118	9.400	9.035	-49,0%
Cataluña	3.547.425	20.097	3.054.264	21.353	493.161	12.317	9.036	-42,3%
Extremadura	445.595	14.120	431.126	14.315	14.469	8.310	6.005	-41,9%
Galicia	1.141.811	16.743	1.096.620	17.046	45.191	9.401	7.645	-44,8%
Comunidad de Madrid	3.114.092	22.870	2.680.895	24.545	433.197	12.507	12.038	-49,0%
Región de Murcia	630.658	15.447	519.429	16.762	111.229	9.308	7.454	-44,5%
La Rioja	141.450	18.052	121.479	19.333	19.971	10.257	9.076	-46,9%
Comunidad Valenciana	2.154.950	16.781	1.896.482	17.697	258.468	10.060	7.637	-43,2%
Diferencia España - CIm								
En euros		1.858		1.919		1.640		
En %		-10,3%		-10,1%		-15,1%		

Aun descontando la menor retribución de la población extranjera, la diferencia salarial de la población española residente en Castilla-La Mancha se mantiene en torno a los 1.900 euros anuales con relación a la media nacional (unos 158 euros mensuales).



Edad

Empleando **el criterio de la edad**, nos encontramos que en Castilla-La Mancha existe una proporción de jóvenes (de 18 a 25 años) y muy jóvenes (menos de 18 años) que perciben algún tipo de rentas salariales, es decir, que en algún momento o durante el año estuvieron trabajando.

**Asalariados, por sexos y diferentes tramos de edades
Año 2007**

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario	Asalariados	Salario	Asalariados	Salario	Hombres - Mujeres	
		Medio Anual		Medio Anual		Medio Anual	Medio Anual	En euros
España todas las edades	19.309.032	18.087	10.990.276	20.750	8.318.756	14.568	6.182	-29,8%
CIm todas edades	813.933	16.229	490.963	18.216	322.970	13.208	5.008	-27,5%
Diferencia en euros		1.858		2.534		1.360		
En %		-10,3%		-12,2%		-9,3%		
España -18 años	170.607	3.894	107.972	4.326	62.635	3.150	1.176	-27,2%
CIm -18 años	10.585	4.319	7.554	4.823	3.031	3.061	1.762	-36,5%
Diferencia en euros		-425		-497		89		
En %		10,9%		11,5%		-2,8%		
España de 18-25 años	2.827.667	8.536	1.540.354	9.645	1.287.313	7.210	2.435	-25,2%
CIm de 18-25 años	137.342	8.951	78.212	10.038	59.130	7.513	2.525	-25,2%
Diferencia en euros		-415		-393		-303		
En %		4,9%		4,1%		4,2%		
España 26-35 años	5.877.298	16.201	3.200.799	17.898	2.676.499	14.172	3.726	-20,8%
CIm 26-35 años	243.003	15.424	137.409	16.762	105.594	13.684	3.078	-18,4%
Diferencia en euros		777		1.136		488		
En %		-4,8%		-6,3%		-3,4%		
España 36-45 años	5.032.188	20.415	2.842.004	23.384	2.190.184	16.561	6.823	-29,2%
CIm 36-45 años	210.774	18.120	126.125	20.455	84.649	14.641	5.814	-28,4%
Diferencia en euros		2.295		2.929		1.920		
En %		-11,2%		-12,5%		-11,6%		
España 46-55 años	3.541.112	23.699	2.076.505	27.374	1.464.607	18.489	8.885	-32,5%
CIm 46-55 años	144.894	21.053	92.684	23.671	52.210	16.404	7.267	-30,7%
Diferencia en euros		2.646		3.703		2.085		
En %		-11,2%		-13,5%		-11,3%		
España 56-65 años	1.679.593	24.107	1.134.116	26.973	545.477	18.148	8.825	-32,7%
CIm 56-65 años	62.166	20.460	45.990	22.009	16.176	16.054	5.955	-27,1%
Diferencia en euros		3.647		4.964		2.094		
En %		-15,1%		-18,4%		-11,5%		
España +65 años	180.567	11.487	88.526	17.429	92.041	5.773	11.656	-66,9%
CIm +65 años	5.169	8.577	2.989	10.898	2.180	5.396	5.502	-50,5%
Diferencia en euros		2.910		6.531		377		
En %		-25,3%		-37,5%		-6,5%		

Legalmente, a partir de los 16 años, cualquier persona puede trabajar, pero abandonar prematuramente el ciclo educativo o formativo, es decir, no completar algún ciclo educativo formativo adecuado que le dote de cierta cualificación o capacitación profesional, implicará inexorablemente una reducción del potencial productivo de una comunidad y de la sociedad, en general.

Según consta en los ficheros de la Agencia Tributaria, los menores de 18 años en la región registran ya una cierta presencia laboral; y por encima de la media nacional, sobre todo en los varones.

El siguiente tramo de edad, de 18 a 25 años, -tramo de edad en la incluye a las personas con ciclo formativo más básicos- también presenta un mayor grado de actividad laboral en Castilla-La Mancha que en el país. De cada 100 personas empleadas en el país, menos del 15% son jóvenes de estas edades; mientras que en nuestra comunidad el porcentaje se eleva hasta el 17%.

Este dato coincide con las indicaciones de la Encuesta de la Población Activa (EPA), según la cual las tasas de actividad y empleo de jóvenes son superiores en la región que en España.

Poblacion Asalariada	Estructura en %			Estructura en %		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
España todas las edades	19.309.032	10.990.276	8.318.756	100%	100%	100%
España -18 años	170.607	107.972	62.635	0,9%	1,0%	0,8%
España de 18-25 años	2.827.667	1.540.354	1.287.313	14,6%	14,0%	15,5%
España 26-35 años	5.877.298	3.200.799	2.676.499	30,4%	29,1%	32,2%
España 36-45 años	5.032.188	2.842.004	2.190.184	26,1%	25,9%	26,3%
España 46-55 años	3.541.112	2.076.505	1.464.607	18,3%	18,9%	17,6%
España 56-65 años	1.679.593	1.134.116	545.477	8,7%	10,3%	6,6%
España +65 años	180.567	88.526	92.041	0,9%	0,8%	1,1%

Poblacion Asalariada	Estructura en %			Estructura en %		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Cim todas edades	813.933	490.963	322.970	100%	100%	100%
Cim -18 años	10.585	7.554	3.031	1,3%	1,5%	0,9%
Cim de 18-25 años	137.342	78.212	59.130	16,9%	15,9%	18,3%
Cim 26-35 años	243.003	137.409	105.594	29,9%	28,0%	32,7%
Cim 36-45 años	210.774	126.125	84.649	25,9%	25,7%	26,2%
Cim 46-55 años	144.894	92.684	52.210	17,8%	18,9%	16,2%
Cim 56-65 años	62.166	45.990	16.176	7,6%	9,4%	5,0%
Cim +65 años	5.169	2.989	2.180	0,6%	0,6%	0,7%

Desde el punto de vista retributivo, los jóvenes y muy jóvenes de la región suponen una llamativa excepción, pues sus salarios medios (8.950 € y 4.320 € anuales, respectivamente) son algo superiores (unos 400 €/año) a los medios del país en esos mismos tramos de edad. En el resto de los tramos de edades, sin excepción, los salarios regionales son inferiores a sus respectivas medias estatales.

La evolución de los salarios en función de la edad muestra que la retribución va aumentando a medida que se eleva la edad.

A nivel nacional, esta tendencia no se trunca hasta el final de la vida laboral, si bien se percibe cierta aminoración en el avance retributivo entre las edades de 46-55 años y el siguiente tramo de edad (56-65 años).

Sin embargo en la región, el avance salarial alcanza el nivel máximo de retribución entre los 46-55 años, a partir de donde comienza a descender, aunque levemente.

Confrontando los diferentes tramos de edades entre región y país, se observa que la brecha salarial se agranda a medida que elevamos el tramo de edad, con la excepción señalada de los jóvenes y muy jóvenes.

Las personas asalariadas de la región con edades entre 26 y 35 años perciben unos 777 euros anuales menos que los respectivos del país. De 36 a 45 años la diferencia aumenta a casi 2.300 € anuales. El siguiente tramo, 46 a 55 años, la brecha ya asciende a 2.640 €. Finalmente, en la última etapa laboral legal, de 56 a 65 años, la distancia alcanza más de 3.600 € anuales.

Por sexos -además de las notables diferencias retributivas entre hombres y mujeres, reiteradamente evidenciada en todas las fuentes analizadas- se observa que las diferencias salariales se ahondan a partir del tramo de 36 a 45 años, y se amplía gradualmente con el avance de la edad.

Actividades Económicas

A continuación, las siguientes tablas nos muestran el reparto de la población asalariada dentro de las **clasificaciones de actividades económicas** que ha determinado la Agencia Tributaria.

	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Mujeres/Total	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Mujeres/Total
Total	19.309.032	10.990.276	8.318.756	43,1%	813.933	490.963	322.970	39,7%
Energía y Agua	104.955	85.287	19.668	18,7%	5.499	4.777	722	13,1%
Sector: Industria	2.494.922	1.771.640	723.282	29,0%	125.301	90.072	35.229	28,1%
Construcción y Servicios inmobiliarios	2.860.615	2.438.089	422.526	14,8%	143.482	128.562	14.920	10,4%
Comercio	3.316.175	1.694.937	1.621.238	48,9%	118.397	66.061	52.336	44,2%
Transporte y Comunicaciones	994.449	727.061	267.387	26,9%	37.303	27.837	9.466	25,4%
Hostelería y Restauración	1.307.344	551.631	755.713	57,8%	39.408	15.065	24.343	61,8%
Entidades financieras y aseguradoras	580.070	316.863	263.207	45,4%	21.363	12.893	8.470	39,6%
Servicio a las empresas	2.056.234	1.080.127	976.107	47,5%	62.807	33.135	29.672	47,2%
Enseñanza y sanidad	1.391.762	420.558	971.204	69,8%	51.657	14.955	36.702	71,0%
Otros	4.050.811	1.816.730	2.234.080	55,2%	204.604	95.334	109.270	53,4%
Sin clasificar	151.695	87.352	64.344	42,4%	4.113	2.271	1.842	44,8%

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	100%	100%	100%
Energía y Agua	0,5%	0,8%	0,2%
Sector: Industria	12,9%	16,1%	8,7%
Construcción y Servicios inmobiliarios	14,8%	22,2%	5,1%
Comercio	17,2%	15,4%	19,5%
Transporte y Comunicaciones	5,2%	6,6%	3,2%
Hostelería y Restauración	6,8%	5,0%	9,1%
Entidades financieras y aseguradoras	3,0%	2,9%	3,2%
Servicio a las empresas	10,6%	9,8%	11,7%
Enseñanza y sanidad	7,2%	3,8%	11,7%
Otros	21,0%	16,5%	26,9%
Sin clasificar	0,8%	0,8%	0,8%

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	100%	100%	100%
Energía y Agua	0,7%	1,0%	0,2%
Sector: Industria	15,4%	18,3%	10,9%
Construcción y Servicios inmobiliarios	17,6%	26,2%	4,6%
Comercio	14,5%	13,5%	16,2%
Transporte y Comunicaciones	4,6%	5,7%	2,9%
Hostelería y Restauración	4,8%	3,1%	7,5%
Entidades financieras y aseguradoras	2,6%	2,6%	2,6%
Servicio a las empresas	7,7%	6,7%	9,2%
Enseñanza y sanidad	6,3%	3,0%	11,4%
Otros	25,1%	19,4%	33,8%
Sin clasificar	0,5%	0,5%	0,6%

La columna de Mujeres/Total nos indica el grado de presencia de mujeres con relación a total de las personas empleadas en dicha actividad.

Se observa que la presencia de mujeres supera a la de hombres, tanto en la región como en el país, en los sectores de Hostelería y restauración, Enseñanza y sanidad y en el epígrafe de Otros -que abarca actividades tales como servicios agrícolas y ganaderos, saneamiento de vías públicas, servicios de limpieza general, servicios sociales, servicios recreativos y culturales, espectáculos, lavanderías, peluquerías, servicios personales, así como numerosas actividades profesionales y económicas que no tienen encuadre en las anteriores categorías-.

En el resto de los sectores, tanto en la región como en el país son mayoritarios los hombres, especialmente en Construcción y en Energía y agua, en ambos casos por encima del 80%.

Comparando la presencia laboral femenina entre Castilla-La Mancha y España, sólo hay dos sectores en los que sea mayor en la región que en la media nacional: Hostelería y restauración y Enseñanza y sanidad, además de en el epígrafe “sin clasificar”.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo
Sexo: Total , Sector: Energía y Agua

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	104.955	35.266	85.287	37.325	19.668	26.336	10.989	-29,4%
Andalucía	19.046	31.613	15.837	33.613	3.209	21.744	11.869	-35,3%
Aragón	4.073	33.731	3.256	36.466	816	22.822	13.644	-37,4%
Principado de Asturias	7.535	34.889	6.933	35.459	602	28.331	7.128	-20,1%
Illes Balears	4.136	35.721	3.541	37.394	594	25.753	11.641	-31,1%
Canarias	5.506	29.550	4.593	31.066	913	21.929	9.137	-29,4%
Cantabria	1.053	36.374	884	39.159	169	21.853	17.306	-44,2%
Castilla - La Mancha	5.499	33.015	4.777	34.831	722	20.999	13.832	-39,7%
Castilla y León	9.479	31.269	8.453	32.431	1.025	21.697	10.734	-33,1%
Cataluña	14.186	38.266	10.611	41.860	3.575	27.600	14.260	-34,1%
Extremadura	2.986	22.613	2.384	24.911	602	13.519	11.392	-45,7%
Galicia	6.016	34.629	5.201	36.121	815	25.108	11.013	-30,5%
Comunidad de Madrid	12.970	51.139	8.814	57.485	4.156	37.678	19.807	-34,5%
Región de Murcia	3.090	30.875	2.499	33.783	591	18.582	15.201	-45,0%
La Rioja	408	29.892	350	31.349	58	21.072	10.277	-32,8%
Comunidad Valenciana	8.578	31.542	6.816	33.989	1.762	22.077	11.912	-35,0%
Ciudad de Ceuta	242	31.602	204	34.211	38	17.510	16.701	-48,8%
Ciudad de Melilla	153	29.288	133	30.242	19	22.759	7.483	-24,7%
Diferencia España - Clm								
En euros		2.251	2.494	5.337				
En %		-6,4%	-6,7%	-20,3%				

Analizando sector a sector, **Energía y Agua** emplea a 5.499 personas en la región, con una retribución media de 33.000 €, unos 2.251 euros anuales menos que la correspondiente del país (-188 € mensuales).

Las mujeres sólo representan el 13% del total de personas empleadas en el sector. Perciben un salario medio anual cercano a los 21.000 €, unos 13.800 € menos que los hombres (-1.150 € al mes), lo que representa una brecha salarial de casi el 40%, muy por encima inclusive de la correspondiente brecha salarial del país, también muy elevada: casi el 30%.

La retribución media de las mujeres de la región está un 20% por debajo de la media femenina estatal de estos sectores, (5.300 € anuales), más del doble de la diferencia existente entre los salarios masculinos medios de la región y del país (2.490 €/año).

El **Sector Industrial** emplea a 125.000 personas en la región, el 15,4% de nuestra población asalariada (el 12,9% en el país), según la calificación de la Agencia Tributaria. Su retribución media regional fue en 2007 de 16.200 € anuales, unos 4.150 € (346 € al mes) por debajo de la estatal.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo

Sexo: Total , Sector: Industria

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	2.494.922	20.373	1.771.640	22.540	723.282	15.065	7.475	-33,2%
Andalucía	319.874	16.500	235.937	18.609	83.936	10.571	8.038	-43,2%
Aragón	114.682	21.589	83.584	24.049	31.098	14.976	9.073	-37,7%
Principado de Asturias	60.111	22.707	48.852	24.194	11.259	16.254	7.940	-32,8%
Illes Balears	30.840	16.454	21.419	18.029	9.421	12.873	5.156	-28,6%
Canarias	47.887	16.108	35.870	17.369	12.017	12.345	5.024	-28,9%
Cantabria	37.472	22.465	29.184	24.300	8.288	16.005	8.295	-34,1%
Castilla - La Mancha	125.301	16.214	90.072	18.179	35.229	11.191	6.988	-38,4%
Castilla y León	160.087	20.119	121.668	21.869	38.420	14.578	7.291	-33,3%
Cataluña	601.884	24.215	408.380	26.990	193.503	18.358	8.632	-32,0%
Extremadura	43.699	13.599	32.441	14.994	11.258	9.578	5.416	-36,1%
Galicia	188.749	17.254	129.790	19.358	58.959	12.622	6.736	-34,8%
Comunidad de Madrid	280.085	25.941	195.169	28.158	84.915	20.845	7.313	-26,0%
Región de Murcia	88.278	16.081	60.503	18.456	27.775	10.905	7.551	-40,9%
La Rioja	34.046	19.450	23.871	21.542	10.174	14.541	7.001	-32,5%
Comunidad Valenciana	360.552	18.151	253.953	20.360	106.598	12.889	7.471	-36,7%
Ciudad de Ceuta	855	15.950	594	18.316	261	10.564	7.752	-42,3%
Ciudad de Melilla	520	13.407	350	14.891	170	10.352	4.539	-30,5%
Diferencia España - CIm								
En euros		4.159		4.361		3.874		
En %		-20,4%		-19,3%		-25,7%		

Las mujeres, que representan el 28% de las personas de la región ocupadas en la industria, reciben de media 11.100 € anuales, casi 7.000 € (582 € al mes) menos que los hombres de la región empleados en la misma actividad. Nuevamente, la brecha salarial por sexos es muy elevada (38%) y por encima de la estatal (33%).

El siguiente epígrafe, **Construcción y Actividades Inmobiliarias**, engloba dos sectores muy interrelacionados a nivel productivo, aunque se trata de dos actividades laborales muy diferentes.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo

Sexo: Total , Sector: Construcción y Servicios inmobiliarios

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	2.860.615	16.264	2.438.089	16.469	422.526	15.086	1.383	-8,4%
Andalucía	577.607	14.010	505.684	14.351	71.923	11.613	2.738	-19,1%
Aragón	78.613	18.168	67.206	18.481	11.407	16.326	2.155	-11,7%
Principado de Asturias	60.668	18.756	53.449	19.146	7.218	15.874	3.272	-17,1%
Illes Balears	80.372	14.395	69.445	14.535	10.927	13.506	1.029	-7,1%
Canarias	152.293	12.883	127.458	13.111	24.835	11.707	1.404	-10,7%
Cantabria	37.109	17.415	32.834	17.751	4.275	14.835	2.916	-16,4%
Castilla - La Mancha	143.482	14.831	128.562	15.061	14.920	12.843	2.218	-14,7%
Castilla y León	151.309	16.117	133.034	16.298	18.275	14.800	1.498	-9,2%
Cataluña	457.642	18.589	380.937	19.015	76.705	16.476	2.539	-13,4%
Extremadura	99.275	17.014	73.763	15.735	25.512	20.712	-4.977	31,6%
Galicia	160.871	15.418	142.658	15.534	18.212	14.507	1.027	-6,6%
Comunidad de Madrid	396.138	19.837	325.997	20.126	70.141	18.497	1.629	-8,1%
Región de Murcia	109.739	14.210	96.534	14.441	13.205	12.523	1.918	-13,3%
La Rioja	18.069	17.112	15.866	17.350	2.203	15.400	1.950	-11,2%
Comunidad Valenciana	331.472	15.212	279.409	15.498	52.063	13.678	1.820	-11,7%
Ciudad de Ceuta	3.169	16.305	2.797	16.566	372	14.343	2.223	-13,4%
Ciudad de Melilla	2.788	13.681	2.456	14.064	332	10.841	3.223	-22,9%
Diferencia España - CIm								
En euros		1.433		1.408		2.243		
En %		-8,8%		-8,5%		-14,9%		

En Castilla-La Mancha, estos sectores empleaban en el 2007 a 143.482 personas, el 17,6% de toda la población asalariada de la región. La construcción y la actividad inmobiliaria eran la actividad más importante a nivel regional por volumen de empleo, inclusive por encima del país (14,8%).

La retribución media regional ascendió a 14.831 €, unos 1.433 € (120 €/mes) por debajo de la media de España.

Por sexos, un 10% de las personas empleadas en este sector son mujeres, cuatro puntos por debajo del dato nacional, y reciben una media de 12.800 € al año, unos 2.200 € (183 € al mes) por debajo que el correspondiente a los hombres.

La diferencia salarial entre mujeres y hombres es del 14%, superior a la diferencia del país (8,4%). Pero tanto en la región como en España, estos son los sectores con menor brecha salarial por sexos.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo

Sexo: Total , Sector: Comercio

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias		
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres		
							En euros	En %	
Total	3.316.175	15.553	1.694.937	19.398	1.621.238	11.532	7.866	-40,6%	
Andalucía	575.280	12.577	293.826	15.972	281.454	9.033	6.939	-43,4%	
Aragón	97.680	16.310	49.158	20.809	48.522	11.752	9.057	-43,5%	
Principado de Asturias	71.051	14.674	34.283	18.579	36.768	11.033	7.546	-40,6%	
Illes Balears	84.065	14.283	40.520	17.388	43.546	11.394	5.994	-34,5%	
Canarias	180.269	12.588	88.988	15.285	91.280	9.958	5.327	-34,9%	
Cantabria	37.498	14.859	18.485	18.854	19.013	10.975	7.879	-41,8%	
Castilla - La Mancha	118.397	14.018	66.061	16.695	52.336	10.639	6.056	-36,3%	
Castilla y León	155.578	14.468	81.358	17.704	74.220	10.921	6.783	-38,3%	
Cataluña	623.464	18.346	309.320	23.221	314.143	13.546	9.675	-41,7%	
Extremadura	64.991	11.412	36.920	13.594	28.071	8.541	5.053	-37,2%	
Galicia	192.152	14.226	99.445	17.099	92.707	11.144	5.955	-34,8%	
Comunidad de Madrid	523.530	20.202	275.927	25.119	247.603	14.722	10.397	-41,4%	
Región de Murcia	135.608	12.307	69.595	15.429	66.013	9.015	6.414	-41,6%	
La Rioja	19.380	15.570	9.477	19.391	9.903	11.913	7.478	-38,6%	
Comunidad Valenciana	429.922	14.440	217.533	18.071	212.388	10.721	7.350	-40,7%	
Ciudad de Ceuta	4.025	14.333	2.246	17.228	1.779	10.678	6.550	-38,0%	
Ciudad de Melilla	3.285	12.661	1.793	14.807	1.492	10.084	4.723	-31,9%	
Diferencia España - CIm									
En euros		1.535	2.703	893					
En %		-9,9%	-13,9%	-7,7%					

El **Comercio** ocupa a casi el 15% de la población asalariada regional, y abona una media salarial en la región en torno a 14.000 €, unos 1.500 € (128 € al mes) por debajo del salario media estatal.

De las 118.000 personas empleadas en comercio, el 44% son mujeres, y perciben por su trabajo unos 10.600 € anuales, 6.000 € (unos 500 €/mes) por debajo que los correspondientes varones.

Nuevamente la brecha salarial entre mujeres y hombres es muy elevada (36%), aunque inferior a la nacional (40%). No obstante, hay que resaltar que los hombres de la región

empleados en comercio perciben 2.700 € anuales (225 €/mes) por debajo de la media, lo que explica, en cierta medida, el menor porcentaje de diferencia salarial regional entre mujeres y hombres.

La siguiente actividad, **Transportes y Comunicaciones**, emplea a 37.300 personas en la región, recibiendo por su trabajo cerca de 18.000 € anuales, unos 4.097 € menos al año que la media nacional, lo que vienen a ser aproximadamente unos 341 € mensuales de diferencia.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo
Sexo: Total , Sector: Transporte y Comunicaciones

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	994.449	22.041	727.061	23.266	267.387	18.709	4.557	-19,6%
Andalucía	144.652	18.381	112.625	19.468	32.027	14.558	4.910	-25,2%
Aragón	29.901	20.019	22.126	21.532	7.776	15.715	5.817	-27,0%
Principado de Asturias	20.749	20.530	15.636	22.116	5.113	15.678	6.438	-29,1%
Illes Balears	34.747	25.325	23.020	28.472	11.727	19.147	9.325	-32,8%
Canarias	55.156	19.565	39.344	20.960	15.812	16.091	4.869	-23,2%
Cantabria	11.903	20.256	9.453	21.280	2.450	16.304	4.976	-23,4%
Castilla - La Mancha	37.303	17.944	27.837	19.316	9.466	13.908	5.408	-28,0%
Castilla y León	48.404	18.844	36.995	19.839	11.409	15.618	4.221	-21,3%
Cataluña	184.464	23.477	132.696	24.945	51.768	19.714	5.231	-21,0%
Extremadura	14.440	15.286	11.341	15.916	3.098	12.982	2.934	-18,4%
Galicia	59.687	17.475	44.960	18.337	14.727	14.843	3.494	-19,1%
Comunidad de Madrid	217.272	28.572	146.855	30.543	70.418	24.460	6.083	-19,9%
Región de Murcia	24.847	16.777	19.793	17.636	5.053	13.416	4.220	-23,9%
La Rioja	5.105	19.088	3.662	20.379	1.443	15.812	4.567	-22,4%
Comunidad Valenciana	103.272	20.177	78.773	21.336	24.499	16.447	4.889	-22,9%
Ciudad de Ceuta	1.531	19.140	1.226	20.079	304	15.357	4.722	-23,5%
Ciudad de Melilla	1.015	23.246	717	25.687	298	17.363	8.324	-32,4%
Diferencia España - CIm								
En euros		4.097		3.950		4.801		
En %		-18,6%		-17,0%		-25,7%		

El 25% del personal ocupado en esta actividad son mujeres, cuya remuneración salarial regional rondó en 2007 los 13.900 € al año, más de 5.400 € (unos 450 € al mes) por debajo de la retribución media masculina.

La brecha retributiva entre mujeres y hombres alcanza en la región el 28%, tres puntos por encima de la nacional. También existe una notable desventaja retributiva de las mujeres de la región con relación a la media femenina del país, unos 4.800 € al año (-400 € al mes).

Hostelería y Restauración emplean en Castilla-La Mancha a 39.408 personas con ingresos declarados, lo que representa algo menos del 5% de la población asalariada. Declaran unos ingresos medios de 9.130 € anuales, unos 928 € anuales por debajo de la correspondiente media salarial estatal, unos 177 € al mes de diferencia.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo
Sexo: Total , Sector: Hostelería y Restauración

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	1.307.344	10.058	551.631	12.207	755.713	8.491	3.716	-30,4%
Andalucía	232.379	9.138	106.521	11.093	125.858	7.483	3.610	-32,5%
Aragón	32.296	10.296	11.115	12.891	21.181	8.935	3.956	-30,7%
Principado de Asturias	30.493	8.823	10.118	10.906	20.375	7.789	3.117	-28,6%
Illes Balears	93.174	11.478	41.813	13.716	51.361	9.656	4.060	-29,6%
Canarias	115.726	11.513	57.964	13.072	57.762	9.948	3.124	-23,9%
Cantabria	18.893	8.708	5.976	11.338	12.917	7.492	3.846	-33,9%
Castilla - La Mancha	39.408	9.130	15.065	11.387	24.343	7.733	3.654	-32,1%
Castilla y León	66.887	8.854	22.416	10.984	44.470	7.780	3.204	-29,2%
Cataluña	220.610	11.092	99.065	12.988	121.545	9.546	3.442	-26,5%
Extremadura	21.635	7.952	9.248	9.640	12.387	6.691	2.949	-30,6%
Galicia	68.200	8.107	23.214	9.789	44.986	7.239	2.550	-26,0%
Comunidad de Madrid	180.681	11.522	78.764	14.160	101.916	9.483	4.677	-33,0%
Región de Murcia	34.892	7.706	12.824	9.661	22.067	6.570	3.091	-32,0%
La Rioja	7.517	9.516	2.130	12.356	5.386	8.392	3.964	-32,1%
Comunidad Valenciana	141.529	9.093	53.976	11.098	87.552	7.857	3.241	-29,2%
Ciudad de Ceuta	1.456	8.462	673	9.868	783	7.254	2.614	-26,5%
Ciudad de Melilla	1.570	8.362	748	9.580	822	7.254	2.326	-24,3%
Diferencia España - CIm								
En euros		928		820		758		
En %		-9,2%		-6,7%		-8,9%		

Es un sector feminizado: de todo el personal empleado en Hostelería y restauración, casi el 62% son mujeres, cuatro puntos por encima de la media de ocupación estatal.

Por el desempeño de su trabajo, las mujeres de nuestra comunidad reciben 7.733 € anuales, un salario 3.654 € inferior a la retribución masculina de este sector (unos 304 € al mes). La brecha salarial se sitúa así por encima del 30%.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo
Sexo: Total , Sector: Entidades financieras y aseguradoras

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	580.070	32.989	316.863	40.618	263.207	23.804	16.814	-41,4%
Andalucía	87.054	26.354	47.819	32.835	39.236	18.455	14.380	-43,8%
Aragón	21.220	27.281	12.203	32.987	9.018	19.558	13.429	-40,7%
Principado de Asturias	12.272	29.681	6.798	35.901	5.474	21.955	13.946	-38,8%
Illes Balears	11.555	35.647	6.156	43.656	5.399	26.515	17.141	-39,3%
Canarias	18.494	31.184	9.052	38.397	9.442	24.268	14.129	-36,8%
Cantabria	6.277	34.889	3.465	43.182	2.812	24.669	18.513	-42,9%
Castilla - La Mancha	21.363	28.112	12.893	33.728	8.470	19.562	14.166	-42,0%
Castilla y León	33.237	29.379	19.027	36.437	14.210	19.930	16.507	-45,3%
Cataluña	112.147	32.774	60.458	40.114	51.689	24.189	15.925	-39,7%
Extremadura	11.632	25.083	6.880	31.318	4.752	16.056	15.262	-48,7%
Galicia	29.136	30.856	15.983	38.620	13.153	21.421	17.199	-44,5%
Comunidad de Madrid	133.354	45.115	70.668	56.495	62.686	32.287	24.208	-42,8%
Región de Murcia	18.056	21.611	9.656	27.518	8.400	14.821	12.697	-46,1%
La Rioja	3.524	30.208	2.070	35.932	1.454	22.062	13.870	-38,6%
Comunidad Valenciana	59.286	28.631	32.978	34.631	26.308	21.110	13.521	-39,0%
Ciudad de Ceuta	832	25.402	418	37.316	414	13.365	23.951	-64,2%
Ciudad de Melilla	629	25.088	338	33.319	291	15.519	17.800	-53,4%
Diferencia España - CIm								
En euros		4.877		6.890		4.242		
En %		-14,8%		-17,0%		-17,8%		

En el sector de **Actividades Financieras y Aseguradoras**, que emplea a 21.363 personas en nuestra comunidad, el salario medio asciende a 28.112 euros al año, unos 4.870 € menos que la media de España, es decir, 405 € al mes de diferencia.

Por sexos, el 40% de las personas ocupadas en estas actividades en la región son mujeres, casi seis puntos menos que el nivel de ocupación del país. La retribución femenina asciende a 19.560 € anuales, unos 14.160 € anuales (1.180 E al mes) inferior a la correspondiente de los varones, de ahí que el ratio de diferencia salarial entre ambos sexos sea del 42% -similar al porcentaje nacional-, que es el más alto de todos los sectores. Además, los hombres de la región perciben unos 6.890 € anuales (574 € al mes) menos que los hombres en el Estado.

La siguiente actividad, **Servicios a Empresas** -tales como servicios técnicos, contables, jurídicos, de gestión, publicidad, alquiler de todo tipo de bienes muebles, servicios informáticos, etc.-, emplea a 62.800 personas en Castilla-La Mancha. El salario medio ascendió en 2007 a 15.166 €, unos 2.770 € (230€/mes) por debajo de la media española.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo
Sexo: Total , Sector: Servicio a las empresas

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	2.056.234	17.936	1.080.127	21.628	976.107	13.850	7.778	-36,0%
Andalucía	284.339	14.295	154.521	17.253	129.818	10.774	6.479	-37,6%
Aragón	57.131	16.779	29.828	20.038	27.302	13.219	6.819	-34,0%
Principado de Asturias	42.055	17.491	23.897	20.666	18.159	13.314	7.352	-35,6%
Illes Balears	38.209	16.681	19.084	20.152	19.125	13.218	6.934	-34,4%
Canarias	79.576	13.269	41.355	15.639	38.221	10.705	4.934	-31,5%
Cantabria	24.598	16.276	12.879	19.598	11.718	12.626	6.972	-35,6%
Castilla - La Mancha	62.807	15.166	33.135	18.515	29.672	11.427	7.088	-38,3%
Castilla y León	102.450	15.797	54.339	18.822	48.112	12.382	6.440	-34,2%
Cataluña	428.742	19.344	223.138	23.183	205.604	15.179	8.004	-34,5%
Extremadura	29.056	14.237	16.489	16.911	12.568	10.728	6.183	-36,6%
Galicia	105.019	14.481	54.416	17.291	50.604	11.459	5.832	-33,7%
Comunidad de Madrid	536.258	22.932	279.389	28.120	256.868	17.289	10.831	-38,5%
Región de Murcia	50.974	13.799	27.999	16.324	22.975	10.722	5.602	-34,3%
La Rioja	11.012	15.762	5.666	18.245	5.346	13.130	5.115	-28,0%
Comunidad Valenciana	199.129	14.971	101.068	18.051	98.061	11.797	6.254	-34,6%
Ciudad de Ceuta	2.832	15.020	1.830	17.021	1.002	11.366	5.655	-33,2%
Ciudad de Melilla	2.047	15.023	1.095	17.440	952	12.243	5.197	-29,8%
Diferencia España - Clm								
En euros		2.770		3.113		2.423		
En %		-15,4%		-14,4%		-17,5%		

El 47% de la plantilla de este sector regional son mujeres, en idéntica proporción que en el país, pero con notables diferencias salariales de género. Las mujeres de Castilla-La Mancha cobran 11.427 € de media anual, unos 7.000 € (590 €/mes) por debajo que los hombres empleados en este sector en la región, que a su vez cobran unos 3.100 euros/año por debajo de la media estatal. La brecha salarial de género en la región se sitúa en el 38%, dos puntos por encima de la media nacional.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo
Sexo: Total , Sector: Enseñanza y sanidad

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	1.391.762	23.307	420.558	29.602	971.204	20.582	9.020	-30,5%
Andalucía	259.057	23.088	85.233	30.235	173.824	19.583	10.652	-35,2%
Aragón	47.121	23.633	12.709	31.103	34.412	20.874	10.229	-32,9%
Principado de Asturias	39.898	23.264	11.965	27.751	27.933	21.342	6.409	-23,1%
Illes Balears	32.122	24.120	8.730	31.423	23.393	21.395	10.028	-31,9%
Canarias	63.629	23.980	19.852	30.425	43.777	21.057	9.368	-30,8%
Cantabria	12.024	17.375	4.189	22.077	7.835	14.861	7.216	-32,7%
Castilla - La Mancha	51.657	23.716	14.955	30.586	36.702	20.917	9.669	-31,6%
Castilla y León	91.229	23.950	26.517	30.182	64.711	21.396	8.786	-29,1%
Cataluña	266.823	23.611	78.764	28.674	188.059	21.491	7.183	-25,1%
Extremadura	35.371	23.670	10.974	30.663	24.397	20.525	10.138	-33,1%
Galicia	91.464	22.595	25.682	29.514	65.782	19.893	9.621	-32,6%
Comunidad de Madrid	247.588	24.514	72.693	30.798	174.895	21.902	8.896	-28,9%
Región de Murcia	42.546	23.588	13.410	30.967	29.136	20.192	10.775	-34,8%
La Rioja	9.175	23.313	2.221	30.708	6.954	20.951	9.757	-31,8%
Comunidad Valenciana	97.857	19.304	31.343	25.389	66.514	16.436	8.953	-35,3%
Ciudad de Ceuta	2.279	27.297	784	32.778	1.495	24.424	8.354	-25,5%
Ciudad de Melilla	1.923	28.052	538	37.015	1.385	24.567	12.448	-33,6%
Diferencia España - CIm								
En euros		-409		-984		-335		
En %		1,8%		3,3%		1,6%		

Dentro de **Enseñanza y Sanidad**, en donde se emplea a 51.657 personas en la región, el 70% son mujeres.

La retribución media de ambos colectivos asciende a 23.716 € al año en la región, unos 409 € anuales por encima de la media nacional. Este hecho coincide con las tendencias que nos mostraba las estadísticas salariales del Ine, si bien, las diferencias económicas se encuentran mucho más suavizadas, pues está englobando a dos grandes colectivos muy diferentes.

A pesar de ser más numerosa la presencia femenina en estas actividades, las mujeres perciben 20.900 € anuales de media salarial en la región, unos 9.670 € (805 € mensuales) por debajo que la correspondiente retribución masculina, de ahí que el ratio de diferencia salarial supere el 31%.

El siguiente grupo de actividad, que aparece bajo la denominación de “**Otros**”, engloba, como vimos, a un gran número de actividades dispersas, la gran mayoría relacionadas con el sector servicios que no han sido encuadradas en las anteriores clasificaciones.

La Agencia Tributaria censa dentro de este grupo a 204.600 personas en la región, de las cuales el 53% son mujeres.

El salario medio de este amplio grupo para ambos sexos asciende a 16.384 € al año en Castilla-La Mancha, siendo el de las mujeres unos 13.711 € anuales, unos 5.730 € menos (478 € mensuales) que el salario recibido por los hombres de este grupo de actividad. La diferencia porcentual entre ambos sexos alcanza el 30% en materia salarial.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo
Sexo: Total , Sector: Otros

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	4.050.811	17.532	1.816.730	21.010	2.234.080	14.703	6.307	-30,0%
Andalucía	931.839	14.244	435.171	17.887	496.669	11.052	6.835	-38,2%
Aragón	123.117	18.853	57.956	22.395	65.161	15.703	6.692	-29,9%
Principado de Asturias	93.042	18.039	39.367	21.821	53.675	15.265	6.556	-30,0%
Illes Balears	81.109	19.869	36.239	22.845	44.870	17.465	5.380	-23,6%
Canarias	190.411	18.111	86.858	20.943	103.553	15.736	5.207	-24,9%
Cantabria	55.948	21.111	23.394	24.862	32.554	18.416	6.446	-25,9%
Castilla - La Mancha	204.604	16.384	95.334	19.448	109.270	13.711	5.737	-29,5%
Castilla y León	255.931	18.226	121.069	21.267	134.862	15.496	5.771	-27,1%
Cataluña	616.349	17.668	243.756	21.290	372.593	15.299	5.991	-28,1%
Extremadura	118.823	10.330	60.659	13.285	58.163	7.247	6.038	-45,4%
Galicia	231.865	18.322	109.461	21.029	122.403	15.901	5.128	-24,4%
Comunidad de Madrid	559.735	20.979	240.152	25.999	319.583	17.207	8.792	-33,8%
Región de Murcia	119.533	18.222	61.672	20.833	57.861	15.439	5.394	-25,9%
La Rioja	27.374	18.466	12.548	21.478	14.826	15.916	5.562	-25,9%
Comunidad Valenciana	411.906	19.457	174.447	22.808	237.459	16.996	5.812	-25,5%
Ciudad de Ceuta	14.895	23.537	9.719	26.664	5.176	17.665	8.999	-33,7%
Ciudad de Melilla	14.330	23.020	8.928	26.731	5.402	16.889	9.842	-36,8%
Diferencia España - CIm								
En euros		1.148		1.562		992		
En %		-6,5%		-7,4%		-6,7%		

Como último grupo por actividades económicas, tenemos el epígrafe “Sin Clasificar”, del que sólo dejamos constancia por su muy escasa relevancia -menos del 1% de la población censada-, y cuya existencia obedece a problemas de identificación por parte de los registros recibidos por la Agencia Tributaria.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma, sector de actividad y sexo
Sexo: Total , Sector: Sin clasificar

	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Asalariados	Salario Medio Anual	Hombres - Mujeres	
							En euros	En %
Total	151.695	13.600	87.352	15.983	64.344	10.364	5.619	-35,2%
Andalucía	28.976	11.501	16.182	13.769	12.794	8.631	5.138	-37,3%
Aragón	6.285	13.258	3.562	15.746	2.724	10.003	5.743	-36,5%
Principado de Asturias	2.784	13.361	1.562	15.910	1.222	10.102	5.808	-36,5%
Illes Balears	3.273	13.127	1.423	16.270	1.850	10.708	5.562	-34,2%
Canarias	10.651	10.480	5.840	11.646	4.811	9.064	2.582	-22,2%
Cantabria	5.551	18.537	3.722	21.321	1.829	12.873	8.448	-39,6%
Castilla - La Mancha	4.113	11.808	2.271	13.754	1.842	9.409	4.345	-31,6%
Castilla y León	9.175	14.757	5.335	17.751	3.840	10.598	7.153	-40,3%
Cataluña	21.114	13.903	9.875	16.833	11.238	11.328	5.505	-32,7%
Extremadura	3.687	9.889	1.707	11.042	1.980	8.896	2.146	-19,4%
Galicia	8.653	12.473	4.938	15.249	3.714	8.782	6.467	-42,4%
Comunidad de Madrid	26.481	16.643	18.149	18.231	8.332	13.185	5.046	-27,7%
Región de Murcia	3.095	12.124	1.767	14.561	1.329	8.884	5.677	-39,0%
La Rioja	5.840	17.072	3.952	19.093	1.887	12.838	6.255	-32,8%
Comunidad Valenciana	11.448	12.583	6.764	14.623	4.684	9.636	4.987	-34,1%
Ciudad de Ceuta	364	14.722	195	16.043	169	13.197	2.846	-17,7%
Ciudad de Melilla	205	12.282	107	13.900	98	10.510	3.390	-24,4%
Diferencia España - CIm								
En euros		1.792		2.229		955		
En %		-13,2%		-13,9%		-9,2%		

Tramos salariales

A continuación, el siguiente análisis de la estructura salarial que afrontamos será en función de **tramos salariales** definidos en referencia al **SMI**, que en el 2007 ascendió 7.988,40 €/año.

	España			Castilla La Mancha		
	Ambos Sexos	Varones	Mujeres	Ambos Sexos	Varones	Mujeres
Total	19.309.032	10.990.276	8.318.756	813.933	490.963	322.970
De 0 a 0,5 SMI	2.988.181	1.250.779	1.737.402	130.157	54.791	75.366
De 0,5 a 1 SMI	2.214.084	979.873	1.234.211	89.341	39.482	49.859
De 1 a 1,5 SMI	2.492.418	1.190.847	1.301.570	106.201	55.541	50.659
De 1,5 a 2 SMI	3.169.274	1.966.811	1.202.463	168.353	119.120	49.233
De 2 a 2,5 SMI	2.317.613	1.502.329	815.284	101.113	70.849	30.264
De 2,5 a 3 SMI	1.527.810	983.685	544.124	60.808	41.989	18.819
De 3 a 3,5 SMI	1.108.566	726.257	382.309	43.165	29.593	13.572
De 3,5 a 4 SMI	874.787	563.531	311.256	33.204	21.787	11.417
De 4 a 4,5 SMI	677.170	427.993	249.177	23.418	14.958	8.460
De 4,5 a 5 SMI	511.227	326.812	184.416	17.517	11.133	6.384
De 5 a 7,5 SMI	958.288	690.425	267.863	29.573	22.501	7.072
De 7,5 a 10 SMI	275.817	214.770	61.047	7.255	5.871	1.384
Más de 10 SMI	193.796	166.163	27.633	3.828	3.347	481

Tomando el dato de la población registrada en los ficheros de la Agencia Tributaria, efectuamos un reparto proporcional según cada tramo de SMI, al objeto de identificar qué tramos presentan mayor grado de representación poblacional con relación a la media estatal.

Resaltamos en **negrita** los tramos cuyo porcentaje regional es mayor que el correspondiente estatal, y **sombreados** aquellos de la región que se distancian más de un punto porcentual de la media nacional.

	España			Castilla La Mancha		
	Ambos Sexos	Varones	Mujeres	Ambos Sexos	Varones	Mujeres
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
De 0 a 0,5 SMI	15,5%	11,4%	20,9%	16,0%	11,2%	23,3%
De 0,5 a 1 SMI	11,5%	8,9%	14,8%	11,0%	8,0%	15,4%
De 1 a 1,5 SMI	12,9%	10,8%	15,6%	13,0%	11,3%	15,7%
De 1,5 a 2 SMI	16,4%	17,9%	14,5%	20,7%	24,3%	15,2%
De 2 a 2,5 SMI	12,0%	13,7%	9,8%	12,4%	14,4%	9,4%
De 2,5 a 3 SMI	7,9%	9,0%	6,5%	7,5%	8,6%	5,8%
De 3 a 3,5 SMI	5,7%	6,6%	4,6%	5,3%	6,0%	4,2%
De 3,5 a 4 SMI	4,5%	5,1%	3,7%	4,1%	4,4%	3,5%
De 4 a 4,5 SMI	3,5%	3,9%	3,0%	2,9%	3,0%	2,6%
De 4,5 a 5 SMI	2,6%	3,0%	2,2%	2,2%	2,3%	2,0%
De 5 a 7,5 SMI	5,0%	6,3%	3,2%	3,6%	4,6%	2,2%
De 7,5 a 10 SMI	1,4%	2,0%	0,7%	0,9%	1,2%	0,4%
Más de 10 SMI	1,0%	1,5%	0,3%	0,5%	0,7%	0,1%

Obviamente, se destaca dos aspectos fundamentales: primero, la mayor proporción de mujeres en nuestra comunidad que perciben salarios por debajo de 665 € mensuales (en doce pagas). Casi una de cada cuatro, un 23%, casi dos puntos y medio por encima del porcentaje nacional.

El segundo aspecto relevante es que el tramo salarial comprendido entre 1,5 y 2 veces el SMI es el tramo con mayor porcentaje de población de todos los tramos salariales. En nuestro caso supera el 20% de la población regional, una cifra notable, superior en más de cuatro puntos porcentuales al correspondiente dato nacional.

Para facilitar el análisis, hemos traducido el SMI a euros y hemos reducido tramos salariales, obteniendo la siguiente tabla:

Retribución media mensual (12 pagas)

		España			Castilla La Mancha		
		Ambos Sexos	Varones	Mujeres	Ambos Sexos	Varones	Mujeres
De 0 a 1,5 SMI	menos 1.000 €	39,9%	31,1%	51,4%	40,0%	30,5%	54,5%
De 1,5 a 2 SMI	1.000 y 1.330 €	16,4%	17,9%	14,5%	20,7%	24,3%	15,2%
De 2 a 2,5 SMI	1.300 y 1.660 €	12,0%	13,7%	9,8%	12,4%	14,4%	9,4%
De 2,5 a 3 SMI	1.660 y 2.000 €	7,9%	9,0%	6,5%	7,5%	8,6%	5,8%
De 3 a 3,5 SMI	2.000 y 2.330 €	5,7%	6,6%	4,6%	5,3%	6,0%	4,2%
De 3,5 a 4 SMI	2.330 y 2.660 €	4,5%	5,1%	3,7%	4,1%	4,4%	3,5%
más 4 SMI	más de 2.660 €	13,5%	16,6%	9,5%	10,0%	11,8%	7,4%

Se observa que tanto en el país como en la región, el tramo salarial más frecuente es el que está por debajo de mil euros al mes, donde se ubican casi uno de cada tres varones y más de la mitad de las mujeres, siendo este último porcentaje aún mayor en nuestro territorio (el 54%).

El siguiente tramo con mayor porcentaje poblacional es el que incluye a las personas que perciben unas rentas salariales de entre 1.000 y 1.330 euros al mes, siendo mayoritariamente varones.

Entre estos dos grupos está representada la gran mayoría de la población, más del 60% de la región y más del 56% en España es “mil euristas” o “menos que mil eurista”, pues las referencias salariales de la Agencia Tributaria aparecen en términos brutos, sin descontar la seguridad social a cargo del trabajador ni las correspondientes retenciones.

Provincias

Para concluir este capítulo, la siguiente tabla de **salarios medios por provincias** muestra que sólo una sola, Guadalajara, se sitúa por encima de la media salarial de la región, mientras que las cuatro restantes registran una retribución media por debajo de la media autonómica.

Ejercicio 2007	Ambos Sexos		Varones		Mujeres		Diferencias	
	Asalariados	Salario	Asalariados	Salario	Asalariados	Salario	Hombres - Mujeres	
		Medio Anual		Medio Anual		Medio Anual	Medio Anual	En euros
Castilla - La Mancha	813.933	16.229	490.963	18.216	322.970	13.208	5.008	-27,5%
Albacete	169.823	15.822	101.463	17.711	68.360	13.017	4.694	-26,5%
Ciudad Real	204.495	15.756	125.564	17.607	78.931	12.810	4.797	-27,2%
Cuenca	82.593	14.888	48.870	16.402	33.723	12.695	3.707	-22,6%
Guadalajara	95.114	19.431	54.964	22.547	40.150	15.165	7.382	-32,7%
Toledo	261.908	16.121	160.102	18.080	101.806	13.041	5.039	-27,9%

Diferencia en € con CLm

Albacete	-407	-505	-191
Ciudad Real	-473	-609	-398
Cuenca	-1.341	-1.814	-513
Guadalajara	3.202	4.331	1.957
Toledo	-108	-136	-167

5. Aumento Salarial Pactado y Ganancia Poder Adquisitivo

Para poder analizar la evolución del poder adquisitivo de los salarios, vamos a utilizar dos nuevas fuentes, el **Registro de Convenios Colectivos**, del Ministerio de Trabajo y el **Índice de Precios al Consumo (IPC)**, elaborado por el INE.

Por lo que respecta a los salarios, la información que nos han aportado hasta ahora las encuestas del INE y los registros de la Agencia Tributaria no nos permite definir con precisión la evolución de la retribución que se obtiene por un mismo trabajo; dado que los conceptos salariales utilizados por estas fuentes incorporan, junto al epígrafe específico de sueldo base, otros conceptos: complementos, horas extraordinarias, horas complementarias en el caso de trabajador a tiempo parcial, salario en especie y gratificaciones extraordinarias como por ejemplo, participación en beneficios, diversas primas, objetivos y cualquier otro de carácter excepcional.

Esta gran variedad de componentes que configuran la retribución salarial implica múltiples variables y circunstancias para cada persona trabajadora, y ahora lo que necesitamos conocer es estrictamente el crecimiento del salario pagado por un mismo trabajo. Esta información sólo podemos averiguarla a partir de la evolución de las tablas salariales de los Convenios Colectivos.

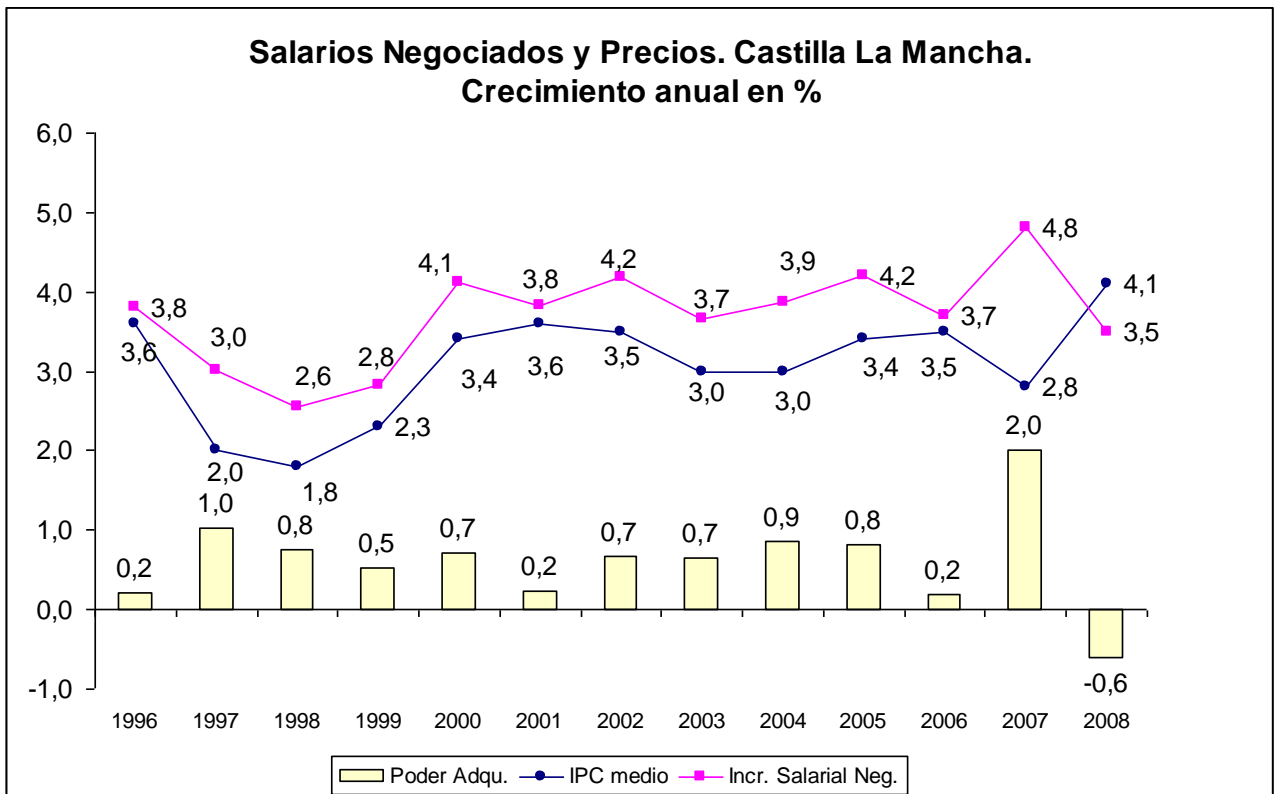
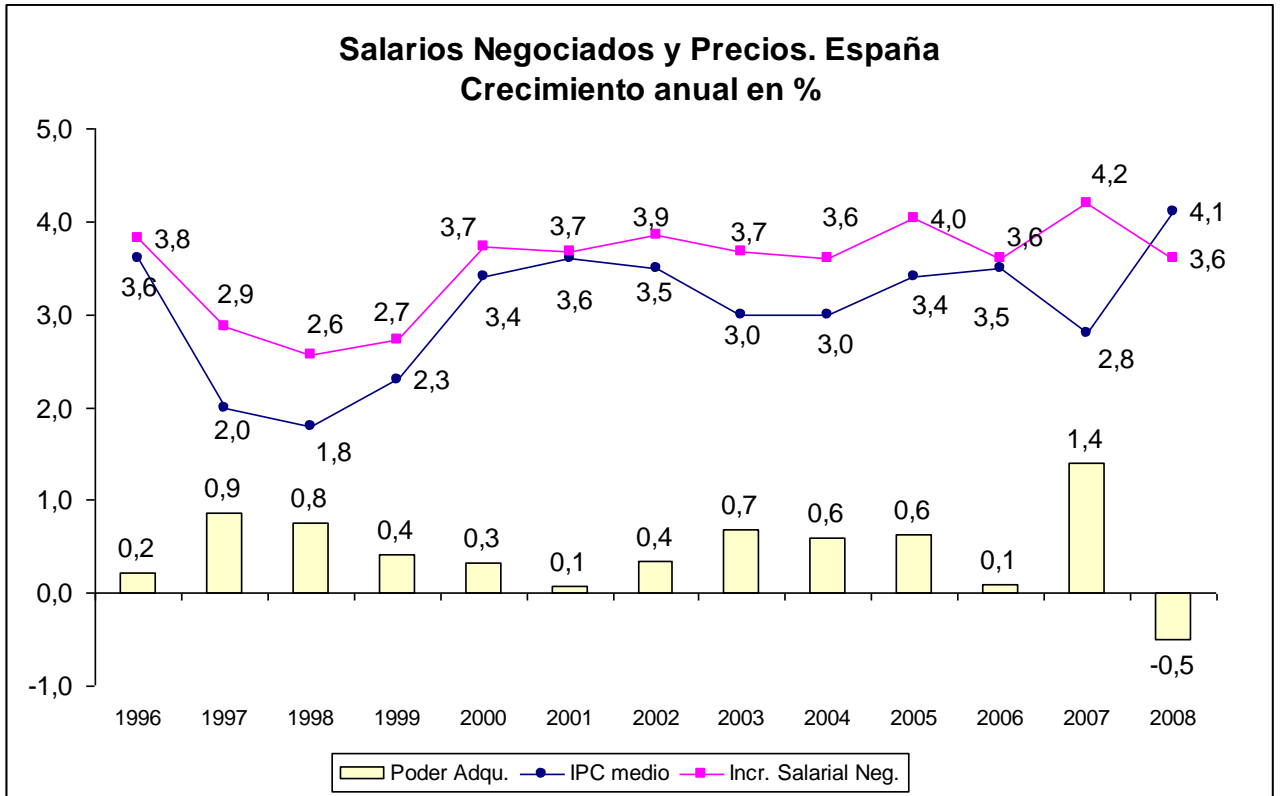
No obstante, el Registro de Convenios también presenta alguna limitación al no abarcar a todas las personas trabajadoras, pues no incluye a las empleadas en servicios domésticos, a las que carecen de convenio, y al personal funcionario de las administraciones públicas (sí al personal laboral).

En cuanto a la evolución del poder adquisitivo de los salarios, necesitamos conocer los precios de todos los bienes y servicios en lo que se gasta.

Para ello, la herramienta de la que disponemos es el **Índice de Precios al Consumo (IPC)**, aunque también tiene alguna limitación crucial puesto que no recoge los precios de todos los gastos que efectúan las personas trabajadoras. Sirvan como ejemplos dos evidentes: la gran proporción de recursos salariales que se destinan a la adquisición de una vivienda no aparece contabilizada en el IPC; que tampoco refleja el coste o precio del dinero (intereses de los préstamos).

Así pues, hasta el momento no disponemos de ninguna fuente exhaustiva que delimite claramente cómo avanza la remuneración del mismo trabajo a lo largo del tiempo, y tampoco de una herramienta estadística que contemple la evolución de los precios de todos los bienes y servicios en lo que se gastan sus retribuciones las personas trabajadoras.

Con estas prevenciones, hemos elaborado un indicador aproximativo sobre **el poder adquisitivo de los salarios** combinando el incremento salarial pactado en los Convenios Colectivos con la evolución del IPC medio, que se elabora a partir de las publicaciones mensuales del Ipc interanual.

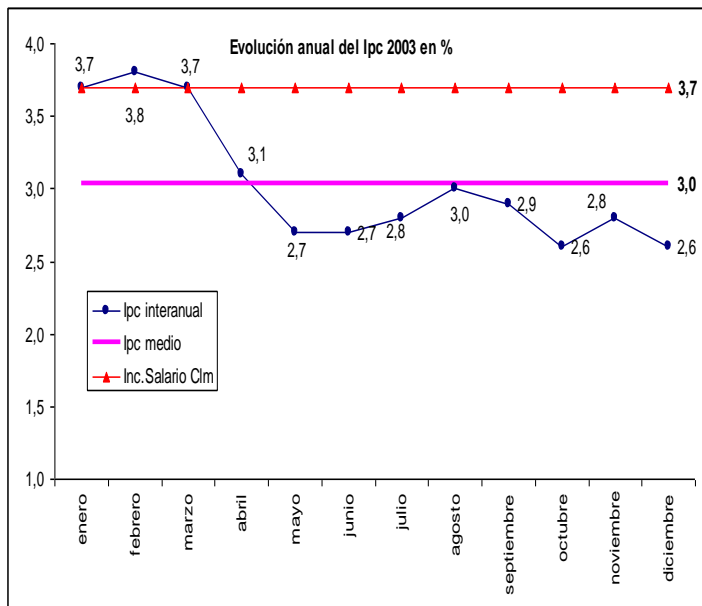
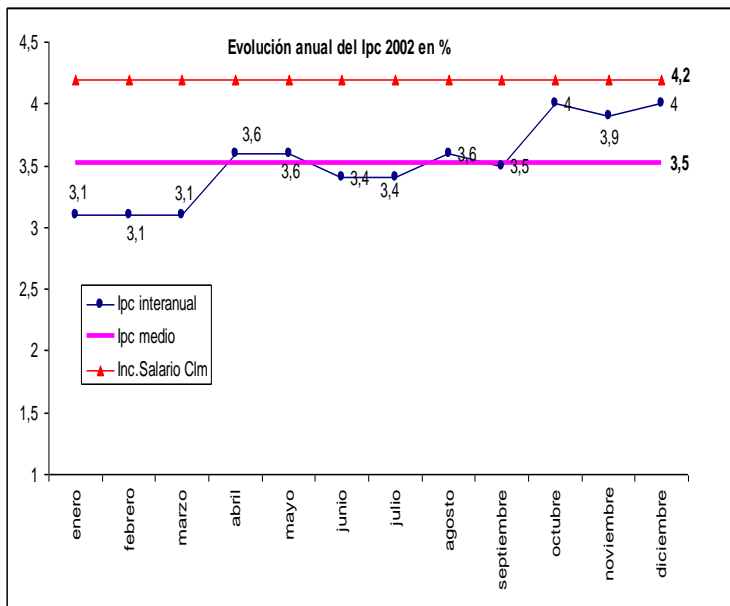


Gráficamente, se observa que cada año se produce una modesta ganancia de poder adquisitivo (entre 0,2 y 0,8 puntos), salvo en tres años concretos: en 1997 y 2007, cuando se registran avances notables, de 0,9 y 2 puntos respectivamente en Castilla-La Mancha (0,9 y 1,4 en España); y en 2008, año muy regresivo en el que se perdió poder adquisitivo, fundamentalmente porque no se activaron las cláusulas de garantía de los convenios.

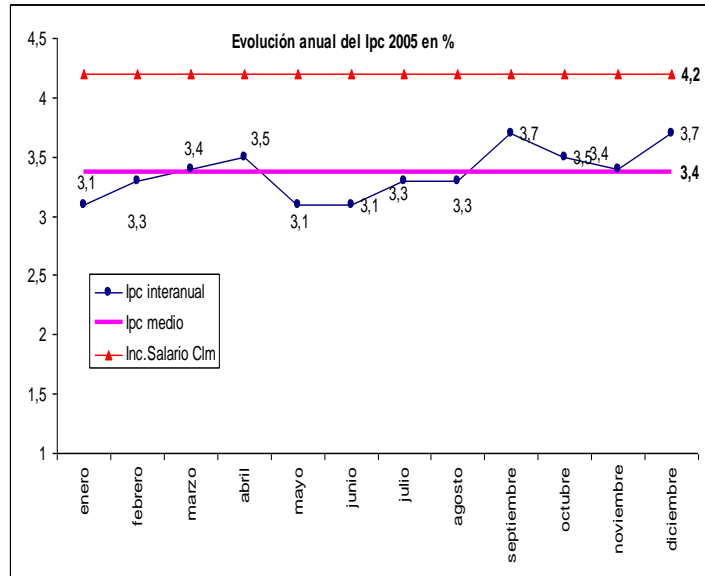
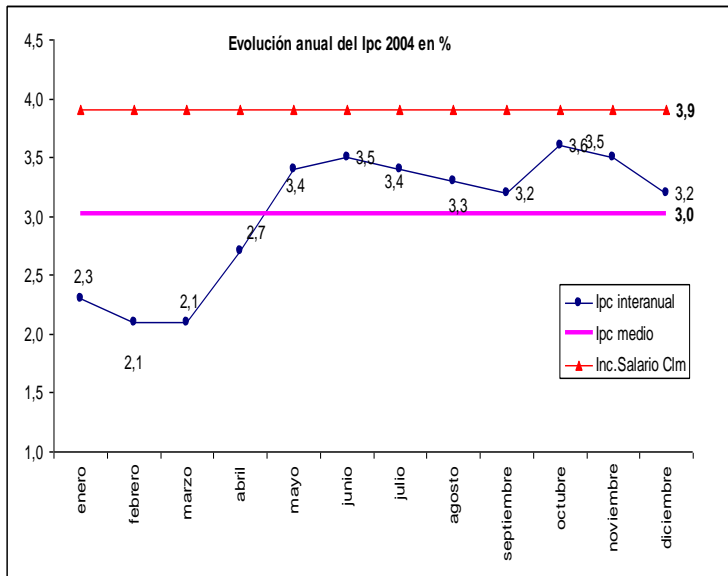
Esto se debió en gran medida a que para la aplicación de las cláusulas de garantía se utiliza como referente el IPC interanual del mes de diciembre, y no el IPC medio de todo el año.

El IPC medio que hemos empleado para tratar de evaluar la evolución del poder adquisitivo de los salarios se determina con la media del IPC interanual de los doce meses del año. Refleja así la inflación media a lo largo de todo el año, que sólo por casualidad puede coincidir con el IPC interanual del mes de diciembre.

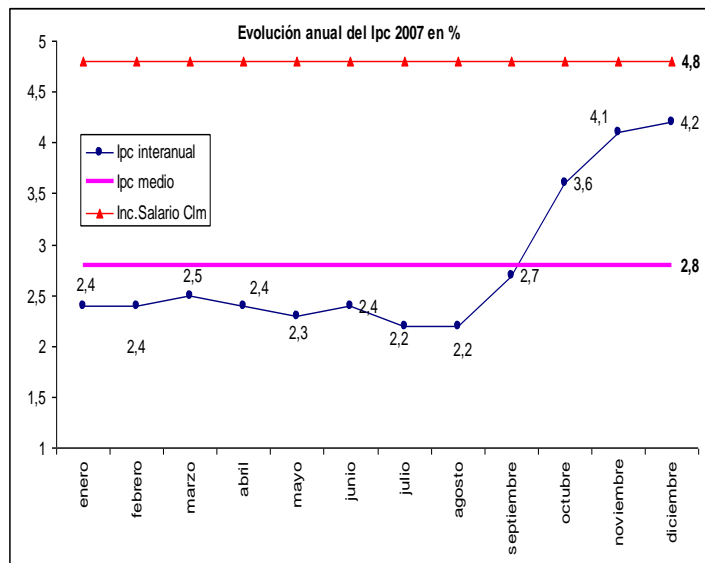
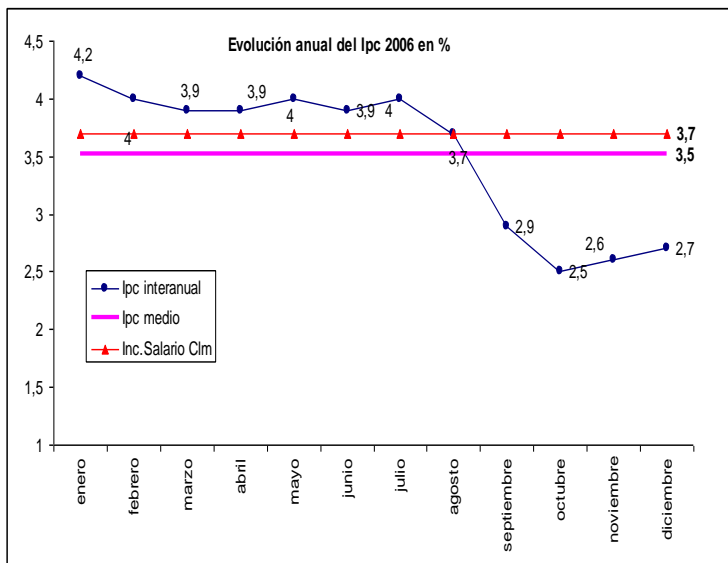
Un modo ilustrativo de ver como se están comportando en los últimos años el IPC medio, el IPC interanual de diciembre y los salarios son los siguientes gráficos:



En cada uno de estos dos años, 2002 y 2003, se obtuvo una ganancia de poder adquisitivo en Castilla-La Mancha de 0,7 puntos porcentuales. La diferencia entre el IPC de diciembre del 2002 con relación al IPC medio del 2002 fue tan sólo de (+) cinco décimas. En el 2003 la diferencia entre ambos índices fue de (-) cuatro décimas. En resumidas cuentas, fueron de dos años sin grandes variaciones entre ambos indicadores.



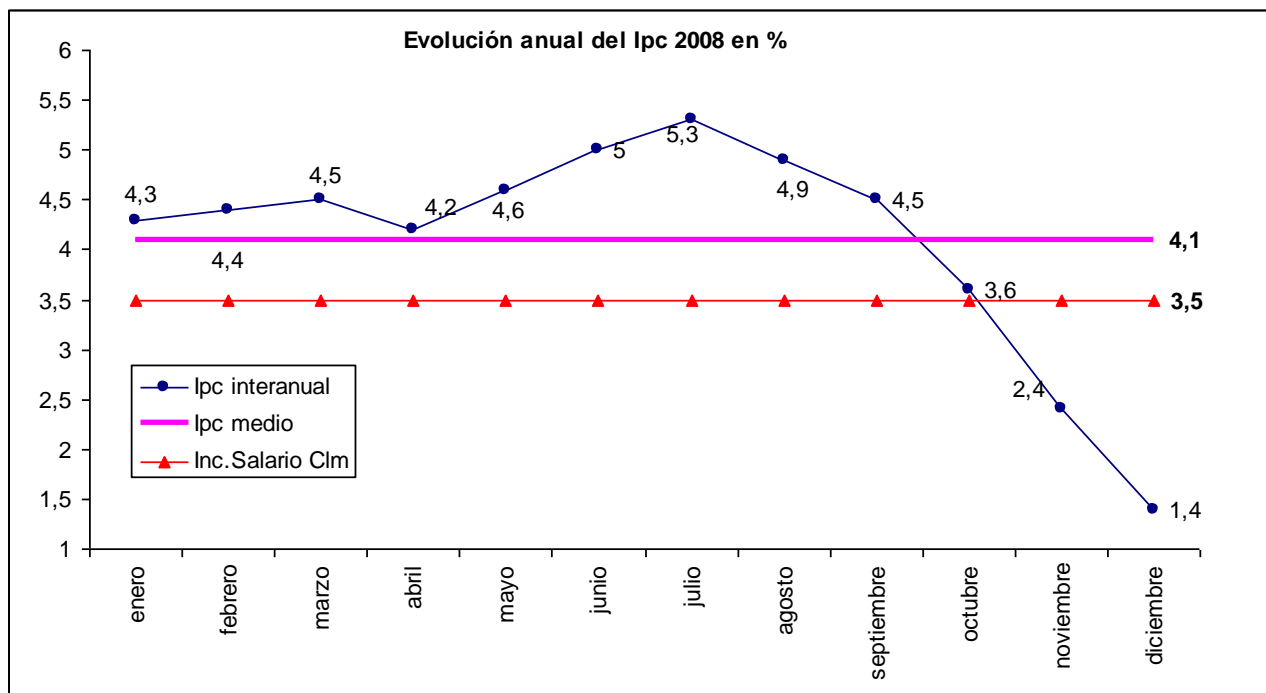
De forma similar, en los años 2004 y 2005, en donde se obtuvo unas ganancias de poder adquisitivo de 0,9 y 0,8 puntos porcentuales, la diferencia entre el IPC medio y el IPC interanual de diciembre fue de (+) dos y (+) tres décimas respectivamente.



En el 2006 el IPC medio fue alto, el 3,5% (consecuencia del elevado incremento del nivel de precios que se registró durante los primeros ocho meses del año), pero además fue notablemente superior al IPC interanual de diciembre (2,7%). Sólo se logró una modesta ganancia del poder adquisitivo (0,2 puntos porcentuales) gracias al importante incremento salarial final pactado, del 3,7%.

En el 2007, la diferencia entre el IPC medio (2,8%) y el IPC interanual de diciembre (4,2%) fue aún mayor, fruto del fuerte incremento de los precios en la segunda mitad

del año. Como resultado, se activaron las cláusulas de garantía y la ganancia de poder adquisitivo fue de dos puntos porcentuales.



Todo lo contrario ocurrió en 2008, cuando el comportamiento de los precios fue disparatado. Se pasó de un IPC del 5,3% en julio hasta el 1,4% en diciembre, un recorte de casi cuatro puntos porcentuales en sólo seis meses.

El IPC medio que soportaron los consumidores fue del 4,1%, mientras que el IPC de diciembre sólo fue del 1,4%. Esto originó la inaplicación, de forma automática, de las cláusulas de garantía salarial de los convenios colectivos.

El efecto inmediato fue una pérdida de poder adquisitivo de 0,6 puntos en los salarios negociados.

Además, es llamativo observar en el gráfico anterior cómo el IPC mensual desde enero hasta octubre inclusive, fue siempre superior al incremento salarial pactado (3,5%).

6. Remuneración de Asalariados versus Excedente empresarial

Con la publicación anual de la **Contabilidad Regional de España (CRE)** que efectúa el Instituto Nacional de Estadística (INE), podemos conocer la producción final generada a lo largo del periodo y cómo se distribuye el valor añadido entre el trabajo, el capital y las administraciones públicas.

El primero de ello, el factor Trabajo, aparece bajo la rúbrica de “*remuneración de los asalariados*” que comprende toda la remuneración, tanto en efectivo como en especie a pagar por las personas empleadoras a las personas asalariadas como contrapartida del trabajo realizado por éstas durante el periodo considerado. Por tanto, la “*remuneración de los asalariados*” engloba los sueldos y salarios, tanto dinerario (con todo tipo de pluses, complementos y gratificaciones), como en especie; y junto con las cotizaciones sociales, tanto las efectivas como las imputadas, a cargo de las personas empleadoras.

El factor Capital se encuadra dentro del concepto de “*excedente bruto de explotación / renta mixta*” y comprende las rentas no salariales generadas en el proceso productivo, si bien, dentro de este concepto, se encuentran las rentas obtenidas por los trabajadores autónomos que tengan componente de renta salarial.

Por último, se encuentran las administraciones públicas, que reciben una parte de la producción generada mediante “*impuestos a la producción e importaciones netos de subvenciones*”, básicamente el IVA, el IBI, el IAE, además de Licencias, Tasas parafiscales, etc.

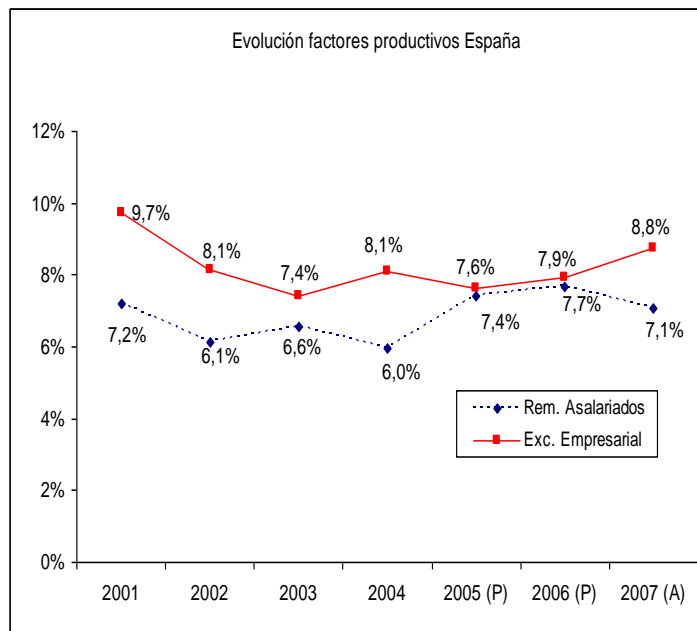
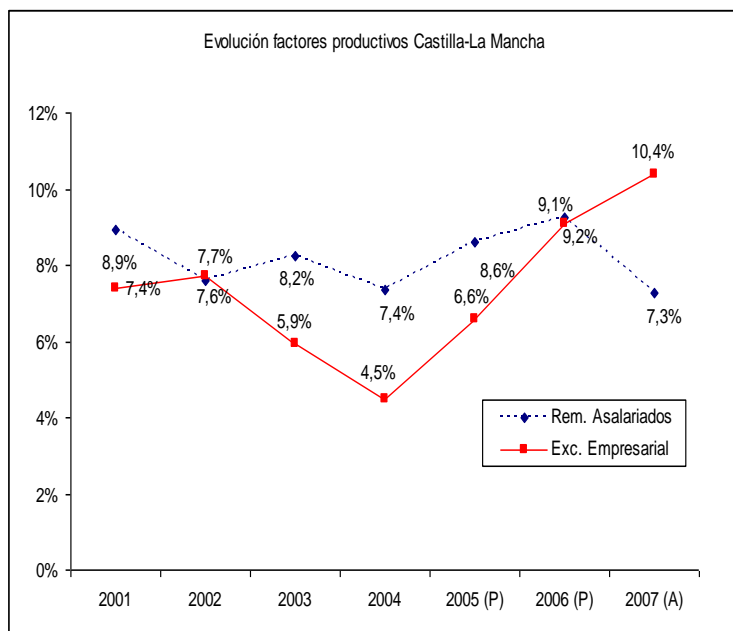
Esta última variable, los impuesto sobre producción e importación, suele representar en torno al 10% del PIB -tanto nacional como regional-, si bien en 2008 descendió hasta el 8,5% del PIB, pues la recaudación impositiva se está redujo de forma notable debido a la recesión económica que atravesamos.

La última publicación de CRE efectuada por el INE (marzo 2009) divulga la primera estimación del PIB para el 2008; pero en materia de distribución entre los factores productivos, los últimos datos disponibles son los del año 2007.

El presente informe se va a centrar específicamente en la evolución de los dos principales componentes productivos, **Remuneración y Excedente**.

En los siguientes gráficos se aprecia que desde el año 2000 los excedentes empresariales siempre han crecido en España por encima de la remuneración de las personas asalariadas.

Sin embargo, el gráfico referido a nuestra comunidad autónoma muestra un comportamiento diferente: la remuneración de las personas asalariadas en Castilla-La Mancha ha crecido cuatro años por encima del crecimiento del excedente empresarial; dos años (2002 y 2006) han coincidido prácticamente ambos factores; y un año (2007) ha crecido más el excedente empresarial, y además, con una notable diferencia (3,1 puntos porcentuales) sobre la remuneración de personas asalariadas.



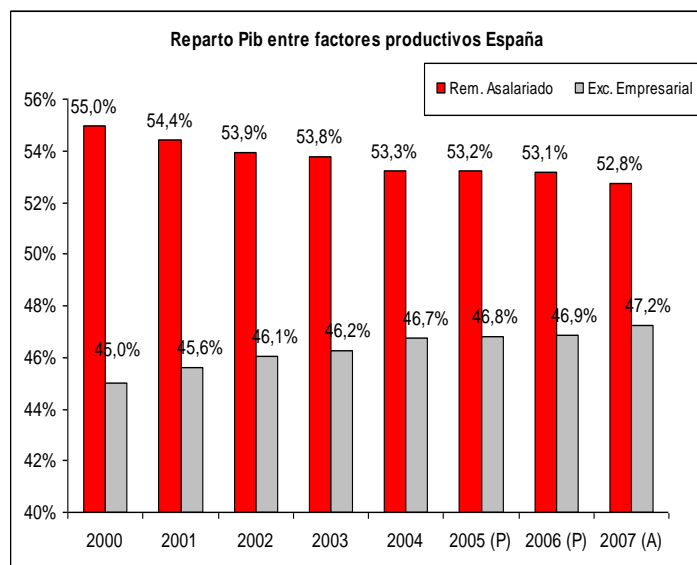
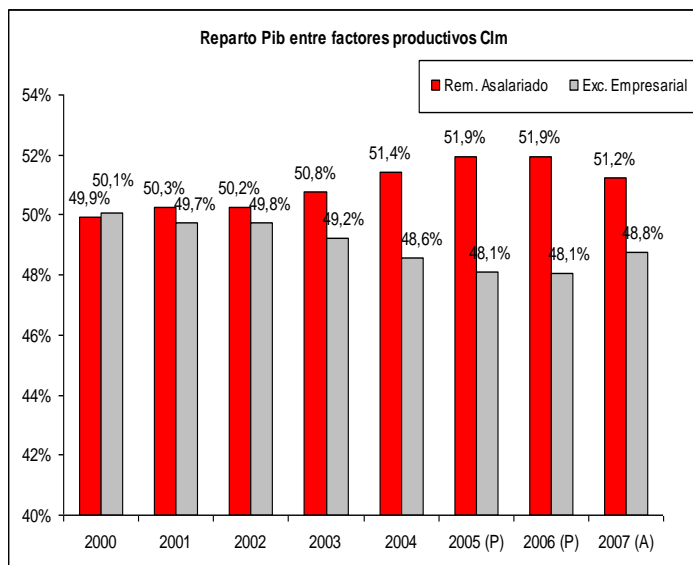
Comparando la evolución de la Remuneración de Asalariados en Castilla-La Mancha y en España, se observa que, en términos porcentuales, el crecimiento anual ha sido bastante mayor en nuestra comunidad (entre el 7,3% y 9,2%) el que en la media nacional (entre el 6,0% y el 7,7%), si bien en 2007 la diferencia (0,2 puntos porcentuales) se ha moderado.

En cuanto al excedente empresarial, hasta 2005 creció menos en nuestra región que en el país; para empezar a despuntar por encima en los años posteriores. Hubo un claro punto de inflexión en 2004, cuando los excedentes empresariales sólo crecieron un 4,5% en Castilla-La Mancha. A partir de ese momento, comenzaron a registrar un crecimiento muy potente en los siguientes ejercicios, para terminar alcanzando el 10,4% (2007), más de punto y medio por encima de la media del crecimiento del excedente empresarial a nivel nacional.

Efectuando un reparto primario del total de la producción generada en cada uno de los años entre estos dos factores productivos, se percibe tendencias peculiares.

Por lo que respecta al reparto de la “tarta” o riqueza generada, en el 2000 se destinaba un 55% a remuneraciones y 45% a excedente en España; mientras que en la región se repartía prácticamente al 50% entre ambos factores.

En los años siguientes, en España se detecta una pérdida gradual del peso específico de la remuneración a favor de los excedentes empresariales, hasta llegar en la actualidad (2007) a una relación de 52,8% para remuneración y 47,2% para excedentes. La diferencia ha pasado de 10 en el año 2000 puntos a 5,6 en la actualidad.

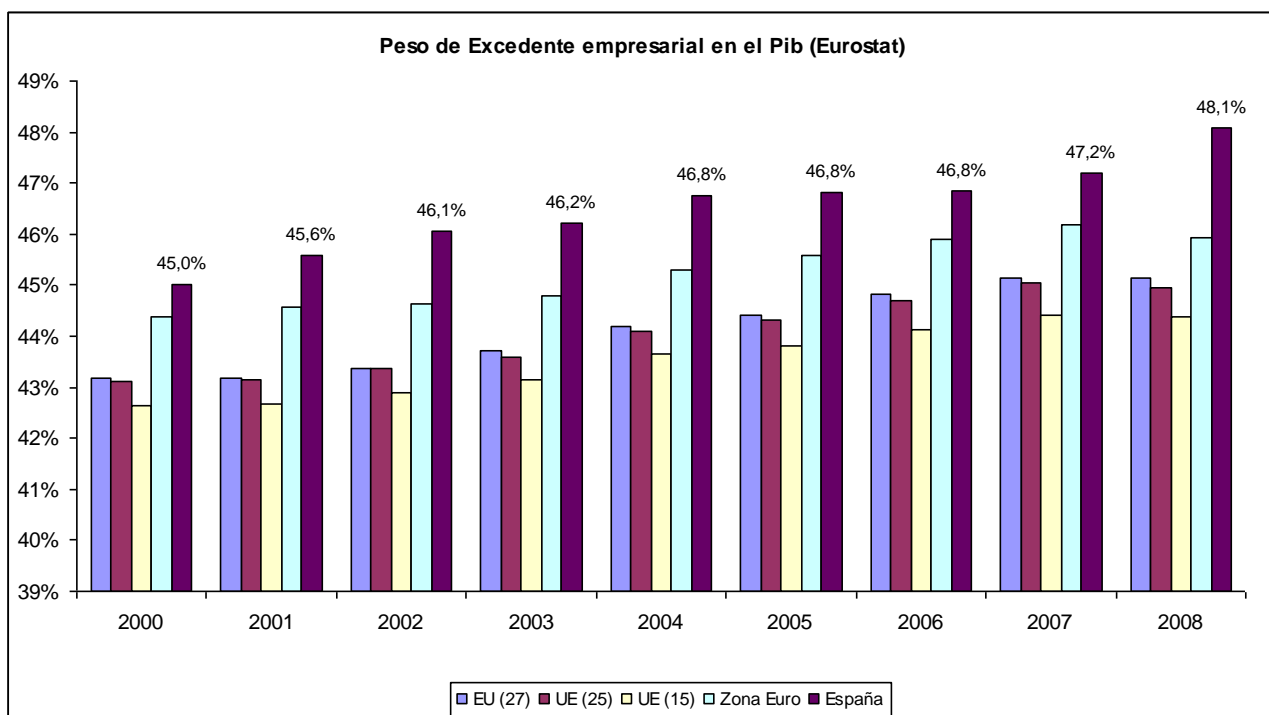
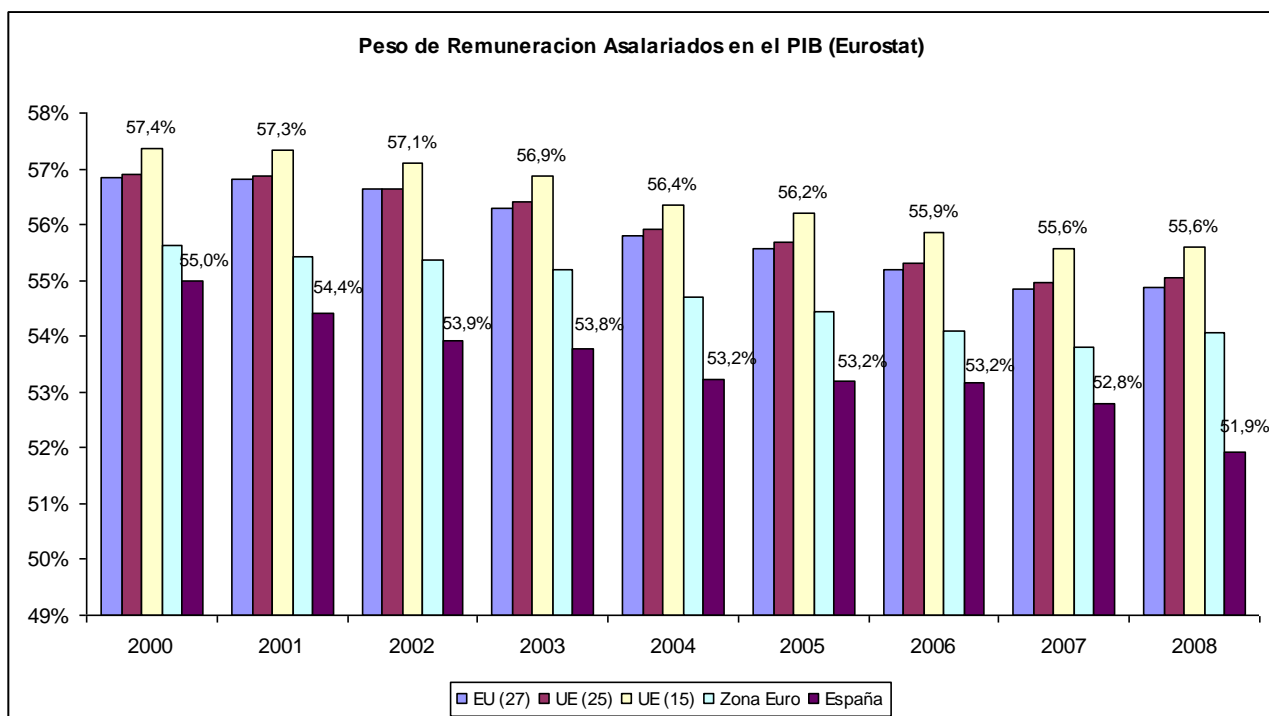


Por el contrario, la remuneración de los personas asalariadas en Castilla-La Mancha era inferior al excedente empresarial en el año 2000; en los años siguientes ganó lentamente peso específico (excepto en 2002) hasta alcanzar el 51,9% en 2005 y en 2006; y en 2007 se invirtió la tendencia y retrocedió de nuevo al 51,2%. De la diferencia de 0,2 puntos a favor del excedente empresarial que había en el año 2000 hemos pasado a 2,4 puntos a favor de la remuneración de personas asalariadas.

Así pues, pese a las diferentes evoluciones de nuestra región y de España, el porcentaje correspondiente a la remuneración de personas asalariadas sigue siendo menor en Castilla-La Mancha. Y el proceso de convergencia se ha debido sustancialmente más al avance de los excedentes empresariales a nivel nacional que al avance de la remuneración de personas asalariadas a nivel regional.

Por otro lado, ni el país ni Castilla-La Mancha han avanzado en este periodo hacia la equiparación con las medias europeas.

Según los resultados elaborados a partir de los datos obtenidos de **Eurostat**, el reparto de la producción final en la UE25 fue en 2007 de un 55,6% para Remuneración de Asalariados y 44,6% a Excedente Empresarial.



Pese a que también en Europa la tendencia ha sido favorable al crecimiento del porcentaje de excedente empresarial, la brecha en materia de remuneraciones entre Europa (UE 15) y España se ahonda en los últimos años. A principios del 2000, la diferencia era de 2,4 puntos porcentuales y ahora alcanza los 3,7 puntos de diferencia.

Además, según los datos adelantados por Eurostat, se espera para el 2008 una cuota de la remuneración de las personas asalariadas en España del 51,9%, lo cual representa un nuevo deterioro de casi un punto porcentual con relación al dato registrado en el 2007.

En relación al excedente empresarial, España destaca siempre con relación a la Unión Europea y zona Euro, como muy bien se muestra en el gráfico anterior.

Para el año 2008 se espera un cuota de excedente empresarial del 48,1%, casi un punto más que el dato obtenido en el 2007, lo cual no deja de ser un dato sorprendente ante la actual recesión económica.

Con estos gráficos se evidencia claramente que el peso de reducción de la remuneración esta siendo más intenso en nuestro país que en la media los países de nuestro entorno más inmediato de Europa, lo que contribuye a que los excedentes empresariales de este país se estén recomponiendo de forma notable.

7. Conclusiones

Respecto al país

Nuestra comunidad autónoma sigue siendo la quinta con los costes laborales y salariales más bajos de todas las comunidades del país.

Tanto las encuestas trimestrales, anuales y estructurales de salarios como los registros de la Agencia Tributaria reflejan una diferencia retributiva entre Castilla-La Mancha y la media de España de entre 200 y 250 euros menos en la región.

El 60% de la población asalariada de la región es “milleuristas” o menos que milleurista, casi cuatro puntos por encima de la media nacional.

Por horas efectivas de trabajo, el coste laboral y salarial en la región es aproximadamente un 10% menor que la media de España.

Todos los componentes que configuran el coste laboral bruto (sueldo y salarios, cotizaciones, gastos de formación, prestaciones, gasto en transportes, etc.), se encuentran en Castilla-La Mancha por debajo de la media nacional, salvo la partida denominada “*resto de costes*”, que debería tener un carácter residual, pero en nuestra comunidad presenta cierta relevancia y de forma muy notable en la construcción.

Por el contrario, las empresas de Castilla-La Mancha destinan una menor cuantía a formación en comparación con la media nacional, siendo especialmente minúscula en el sector de la construcción, tanto en el país como en la comunidad autónoma.

Según sectores productivos (Industria, Construcción, Servicios), el industrial es el sector con mayor coste laboral y salarial de todos los sectores en Castilla-La Mancha, pero también es el que mantiene una mayor brecha salarial respecto a su correspondiente media estatal.

Los salarios son menores en la región con relación a la media del país en casi todas las actividades económicas (CNAE), a excepción de un sector industrial (Madera y Corcho) y otros dos con predominio de gestión pública, Sanidad y Educación. En ésta última es donde la diferencia (en euros) favorable a la región es mayor.

Por el contrario, las mayores brechas salariales negativas de la región respecto a las medias –por encima de los 300 € mensuales- se encuentran en buena parte de las industrias manufactureras, el comercio, los servicios empresariales, la comunicación y los transportes y energía y agua.

Considerando el tamaño de las empresas, la mayor brecha salarial de la región respecto al país se localiza en las empresas de tamaño medio, no en las pequeñas. El predominio de estas últimas en nuestra estructura empresarial no basta para explicar nuestras diferencias salariales con la media.

Atendiendo a las ocupaciones, la mayor diferencia salarial se localiza en las actividades o puestos de trabajo de carácter técnico intermedio.

Respecto al tipo de contrato, hay mayores diferencias salariales entre la región y el país entre quienes tienen contratos indefinidos, que entre quienes tienen contratos temporales, que se aproximan bastante a la media nacional.

Por géneros, la diferencia salarial es mayor entre los hombres de la región respecto a la media nacional masculina que entre las mujeres respecto a la media femenina.

Brecha de género

Como consecuencia de lo anterior, la brecha de género es menor en nuestra región que en el país. En Castilla-La Mancha, el salario medio femenino supone un 80,2% del masculino; mientras que en España sólo representa un 73,7%. Pero el salario anual medio de las mujeres de la región está más de 7.190 euros por debajo del salario medio de un hombre en España.

Más de la mitad de las mujeres de la región (el 54,5%) gana menos de 1.000 euros brutos anuales.

En varios sectores, como por ejemplo, en el energético y aguas, industrial, comercio, entidades financieras y aseguradoras, y en servicios a empresas, se registran en la región tasas superiores al 35% de diferencia salarial entre hombres y mujeres. La brecha es menor en Educación, donde apenas hay un 10% de diferencia, seguida de Hostelería y Comercio.

Las diferencias salariales entre ambos sexos se acentúan a medida que se eleva la edad de las personas empleadas.

La Edad y los estudios

Por tramos de edad, y en general, según se avanza en edad las ganancias salariales van aumentando en la región de forma constante, a excepción del último tramo (entre 56-65 años) de la vida laboral.

Según los estudios finalizados, en general se mejora la retribución a medida que mayor sea el nivel de estudio realizado con la excepción del nivel de Educación Secundaria grado II que supera a los de Formación Profesional.

En la región se aprecia un porcentaje significativo de muy temprana incorporación al mercado de trabajo.

Nacionalidad.

Atendiendo a la nacionalidad, nos encontramos que la población extranjera viene percibiendo un 45% menos de retribución que la población española en la región.

Poder adquisitivo

Las ganancias de poder adquisitivo en la región, en clara sintonía con las del país, han sido muy moderadas desde el año 2000, entre un 0,2 y un 1,0% anual salvo en 2007, cuando la ganancia fue del 2,0%, y en 2008, cuando se perdió poder adquisitivo (-0,6%).

Excedente empresarial vs remuneración de personas asalariadas

Tanto en Europa como en España, desde el año 2000 los excedentes empresariales vienen ganando cuota porcentual en el reparto de la producción final generada. En la región, al contrario, ha avanzado más la remuneración de los asalariados.

Pese a ello, en la UE (15), la remuneración de los asalariados suponía en 2008 un 55,6%, en España un 52,8% y en Castilla-La Mancha aún menos, un 51,2%.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

1. **INTRODUCCIÓN**
2. **CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**
 - 2.1. **FACTORES PSICOSOCIALES**
 - 1) FALTA DE INFLUENCIA Y DE POSIBILIDADES DE DESARROLLO EN EL TRABAJO
 - 2) EXCESO DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DEL TRABAJO
 - 3) FALTA DE APOYO SOCIAL Y DE CALIDAD DE LIDERAZGO
 - 4) ESCASAS COMPENSACIONES
 - 5) DESIGUALDADES EN LA EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
 - 2.2. **TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES**
 - 1) ESTRÉS
 - 2) TECNOESTRÉS
 - 3) SÍNDROME DEL QUEMADO O BURN OUT
 - 4) FATIGA
 - 5) CARGA MENTAL
 - 6) ADICCIÓN AL TRABAJO
 - 7) ACOSO LABORAL
 - 8) VIOLENCIA
 - 9) DOBLE PRESENCIA
 - 10) ACOSO SEXUAL
 - 2.3. **EFFECTOS SOBRE LA SALUD**
3. **SITUACIÓN LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO EUROPEO**
4. **MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA**
 - 4.1. **MARCO NORMATIVO**
 - 4.2. **LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**
 - 4.3. **MARCO JURISPRUDENCIAL**
 - 4.4. **LAS PARTICULARIDADES DEL CONTROL DE LA ITSS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**
 - 4.5. **LA VISIÓN DE ESTE TEMA SEGÚN INSPECCIÓN DE TRABAJO**
5. **EL ESTADO DE LA SITUACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
6. **LOS RIEGOS PSICOSOCIALES EN LA I ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO EN CASTILLA LA MANCHA**
7. **EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**
8. **LA RESPUESTA JURÍDICO-PREVENTIVA ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**
9. **EPÍLOGO**

10. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

1. INTRODUCCIÓN

Algunas formas de trabajo (por ejemplo, el trabajo a turnos o nocturno) entrañan más riesgo de trastornos psíquicos, psico-somáticos o de comportamiento.

Pero otros van ligados a las fórmulas cada vez más flexibles de organización del trabajo, especialmente en materia de jornada laboral y a una gestión de recursos humanos más individualizada y orientada hacia un rendimiento obligatorio:

- La presión de tener que acabar el trabajo en un tiempo limitado.
- Las tácticas de empresa de ciertos sectores (banca, seguros, finanzas) que controlan constantemente la evolución y los resultados de cada trabajador.
- Las relaciones jerárquicas.
- Los largos horarios de trabajo.
- Las responsabilidades adicionales.
- La falta de apoyo y valoración son, entre más, factores que aumentan el estrés en el trabajo.

Por no mencionar los cambios en la naturaleza de los riesgos producidos como consecuencia de una inadecuada dirección y organización de la empresa, que comprenden materias tales como: el diseño de las tareas de los puestos de trabajo, la carrera profesional del trabajador, el ámbito de decisión y control de cada uno de ellos, el rol desempeñado en el lugar de trabajo, la distribución de jornadas y horarios y, fundamentalmente, las relaciones del personal entre sí y con el entorno social de la empresa o la fatiga asociada al transporte y el grado de aceptación de la diversidad étnica y cultural en la empresa.

Al mismo tiempo, ha empezado a desarrollarse una generalizada conciencia social y jurídica del acoso moral, que empieza a valorar sus consecuencias negativas en el sistema productivo (elevados índices de absentismo), en el sanitario y en el ámbito de las prestaciones de Seguridad Social (costes sanitarios y de pago de prestaciones a los afectados), ya que dichos riesgos provocan alteraciones o lesiones de tipo físico, además de los psíquicos e, incluso, los daños morales ligados a este tipo de situaciones.

Lo cierto es que en España, al igual que en los países próximos a nuestro entorno cultural y jurídico, hay una eclosión acerca de los riesgos psicosociales.

Si las patologías derivadas de estos emergentes riesgos, alimentados por las nuevas estrategias de organización del trabajo que propician unas relaciones intersubjetivas cada vez más deshumanizadas, están siendo consideradas por los Tribunales de Justicia como accidentes de trabajo; si existen numerosas Notas Técnicas del INSHT dedicadas a su delimitación y prevención, y si todos los expertos coinciden

en que tales riesgos psicosociales representan un grave riesgo para la salud, cuyo origen se encuentra en los lugares de trabajo, el empresario, por aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, debe evitar en lo posible su aparición, ya que dichas conductas pueden ocasionar serios daños a la salud física y mental de los empleados.

2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Anteriormente ya se mencionaba que existe una nueva concepción del trabajo en la que prevalecen los resultados económicos, sin importar la salud de los trabajadores/as.

Los cambios en las relaciones laborales y en los sistemas de organización del trabajo junto con la precariedad en el empleo, han repercutido en la seguridad y en la salud de los trabajadores/as, produciendo modificaciones importantes en la organización del trabajo dentro de las empresas, como consecuencia de los objetivos empresariales de operar con mayor flexibilidad para satisfacer demandas intensivas.

El aumento sustancial de los trastornos y las enfermedades psicosociales han supuesto la aparición de nuevos retos en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, ocultos tras los riesgos más visibles vinculados con la Seguridad y la Higiene Industrial.

Además, hay que tener en cuenta que los efectos de la organización del trabajo sobre la salud son más difíciles de detectar y se manifiestan a través de aspectos físicos, psíquicos y sociales.

Por lo tanto, como cualquier otro grupo de factores de riesgo, los riesgos psicosociales deben ser objeto de estudio en la evaluación que el empresario está obligado por ley a realizar, y es éste el principal argumento que permite enfocar el problema desde un punto de vista preventivo.

Visto lo arriba comentado, **los riesgos psicosociales constituyen la “nueva epidemia organizativa del siglo XXI”.**

Según definición dada por la OIT (1986), serían: “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo, y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”.

Por último, mencionar que a la hora de evaluar los riesgos psicosociales hay que dejar de lado el componente de la personalidad del trabajador/a. Hay que hablar siempre de la exposición nociva del mismo a unas determinadas condiciones de trabajo.

2.1. FACTORES PSICOSOCIALES

Existen cuatro grandes grupos de factores de riesgo psicosocial, exposición a los cuales se debe evitar o disminuir.

1) Falta de influencia y de posibilidades de desarrollo en el trabajo

Existen evidencias científicas que relacionan la falta de «control» en el trabajo con la salud. Cuando se habla de control como factor de riesgo hay que diferenciar dos subdimensiones:

Las oportunidades que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos (trabajos creativos y variados), y la influencia o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento.

El «control» sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo. En este sentido es también importante el nivel de influencia sobre todas las condiciones de trabajo (ordenación de la jornada, movilidad entre funciones, entre departamentos...) así como el sentido del trabajo (o implicación con su contenido).

2) Exceso de exigencias psicológicas del trabajo

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa:

- Desde el punto de vista cuantitativo: las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. El problema es la exposición a unas exigencias cuantitativas excesivas.

- Desde el punto de vista cualitativo: las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas.

Se puede distinguir entre: **exigencias emocionales** (cuando el trabajo expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, cuando requiere contacto con usuarios, público y clientes y esconder sentimientos y opiniones); **exigencias cognitivas** (cuando el trabajo requiere gran esfuerzo intelectual); o **exigencias sensoriales** (cuando requiere esfuerzo de los sentidos).

Demasiadas exigencias, sean de la naturaleza que sean, son perjudiciales para la salud.

3) Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo

Desde el punto de vista de la prevención se conceptualizan las relaciones sociales también desde una doble vertiente:

- El **apoyo social** representa el aspecto funcional de las relaciones en el trabajo: recibir la ayuda adecuada de compañeros y superiores para sacar el trabajo adelante es positivo para la salud. Lo contrario es negativo.
- Y **las posibilidades de relacionarse** que el trabajo ofrece representan su componente estructural (sin relación no hay base objetiva para la ayuda) y está demostrado que el trabajo en condiciones de aislamiento es perjudicial para la salud.

También son aspectos importantes desde el punto de vista de las relaciones sociales: la **claridad de rol** (el problema es que no haya definición de puestos, tareas y margen de autonomía) y los **conflictos de rol** (hacer tareas que contradicen nuestros valores), la **previsibilidad** (el problema es no disponer de toda la información adecuada y a tiempo para adaptarnos a los cambios), el **refuerzo** (no disponer de mecanismos regulares de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja) y la **calidad de liderazgo** (los mandos deben tener procedimientos y habilidades para gestionar a personas).

La claridad de rol, la previsibilidad, la calidad de liderazgo y el refuerzo son aspectos positivos, mientras que el conflicto de rol es negativo para la salud.

4) **Escasas compensaciones**

Las compensaciones del trabajo son el control de estatus, la estima y el salario. Cuanto más implique el trabajo mejor para la salud:

El **control de estatus** incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados de condiciones de trabajo (la inseguridad), la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación); la **estima** incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo.

5) **Desigualdades en la exposición a los riesgos psicosociales**

También hay que mencionar las desigualdades en la exposición a los riesgos psicosociales:

Se han realizado varios estudios en los que se demuestra la existencia de este tipo de desigualdades:

Por género

En la empresa o en el centro de trabajo se reproducen y repiten las relaciones de poder entre hombres y mujeres que existen en la sociedad. Esto ocurre por ejemplo con las diferencias en las oportunidades, en la asignación de recursos o beneficios y en el acceso a los servicios que se dan entre hombres y mujeres en una determinada sociedad.

La desigual posición de las mujeres en el mercado laboral: indicador de ello son los puestos que ocupan y de los que están ausentes (hay puestos en los que las mujeres tienen el acceso casi vetado y otros en los que son mayoría); o la relación laboral (las

mujeres son contratadas menos frecuentemente a través de contratos fijos que los hombres); o el tipo de contrato según jornada (las mujeres son contratadas a tiempo parcial contra su voluntad más que los hombres). Estas condiciones de trabajo van a condicionar la exposición a los factores psicosociales.

Por ejemplo, si las mujeres son contratadas en los puestos de ejecución estarán más expuestas a la falta de autonomía y a la falta de posibilidades de desarrollo que los hombres. Todo ello implica que la exposición entre hombres y mujeres puede ser desigual en la empresa en la que trabajamos.

Por puesto de trabajo

En la ocupación o puesto de trabajo se resumen las principales características que definen una clase social, ésta se asocia a una posición jerárquica y a un tipo de tarea.

Pero lo que es más importante señalar aquí es que, dado que las estrategias empresariales de gestión del trabajo (les llaman de diversa manera: de personal, de recursos humanos...) son distintas según el puesto de trabajo que se ocupa, la exposición a los factores de riesgo psicosocial es desigual entre los distintos puestos de trabajo.

Por ejemplo, la mayor parte de puestos de trabajo que implican tareas de ejecución, suponen realizar tareas de ciclo corto, muchas veces sin sentido, que además están estandarizadas (totalmente pautadas). Ello supone, por un lado, la inexistencia de poder de decisión de los trabajadores en esos puestos en relación a cómo realizan esas tareas y, por otro, la imposibilidad de aplicar sus conocimientos, es decir la exposición a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo que es para la que más evidencia tenemos de efectos negativos en la salud. Por poner un ejemplo, los estudios muestran que la incidencia del infarto de miocardio se dobla entre los trabajadores ocupados en los puestos de trabajo en los que se realizan tareas de ejecución estandarizadas.

Por tipo de contrato

Cada vez tenemos más información sobre las desigualdades de salud entre la población trabajadora con contrato fijo y contrato temporal, trabajadores/as con relación laboral directa con la empresa principal y los trabajadores/as de empresas subcontratadas o ETT.

La relación laboral determina una diferente y desigual exposición a los factores de riesgos psicosociales, no sólo a la inseguridad contractual (incertidumbre sobre el futuro laboral), principal desventaja de la temporalidad, sino porque la indefensión propia de la precariedad influye en todo el entorno psicosocial de estos trabajadores y trabajadoras (en todos los aspectos organizativos: falta de influencia en la jornada, en el salario, cambios de condiciones contra su voluntad –de puesto, jornada...– y de relaciones en el interior de la empresa: menos posibilidades de relación, menos apoyo de compañeros y superiores...).

Sobre todo existen evidencias científicas de las desigualdades ante los accidentes mortales: el riesgo de accidentes laborales para los trabajadores/as con contratos temporales fue dos veces y media más que para los trabajadores/as con contrato indefinido.

Según estimaciones recientes, en España, unas 4.000 muertes anuales por enfermedades cardiovasculares podrían atribuirse a las condiciones de trabajo y parte de éstas podrían evitarse eliminando la exposición a los riesgos psicosociales (García, AM; Gadea, R.; 2004).

2.2. TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1) ESTRÉS

Mencionar que los riesgos psicosociales presentan una relación compleja con el estrés:

Entre las causas del estrés laboral se pueden encontrar la exposición a diferentes factores psicosociales, y las patologías derivadas de determinados riesgos psicosociales se suelen relacionar con el estrés, al menos en su diagnóstico inicial.

El tratamiento y sensibilidad actual hacia estos temas se debe a una mayor madurez del enfoque preventivo de la salud y a una mayor conciencia sobre su relevancia en las relaciones laborales.

La Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) define el estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”.

Por tanto, hay que considerar el estrés como un mecanismo mediante el cual, el organismo activa una respuesta para superar aquellas situaciones caracterizadas porque las personas se enfrentan a exigencias ajenas o a un entorno físico y psicosocial a los que se sienten incapaces de responder de manera adecuada.

Esta reacción, que en un principio es aguda, puede cronificarse y transformarse en enfermedad, consciente o inconscientemente percibida por quien la padece.

Las encuestas sobre condiciones de trabajo realizadas a nivel europeo demuestran que este problema afecta a 1 de cada 3 trabajadores, cifras que son extrapolables a la sociedad española a tenor de las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2) TECNOESTRÉS

El concepto de tecnoestrés está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Desde el ámbito preventivo es entendido igualmente como una enfermedad causada (y esto es lo más relevante) por una falta de habilidad o incompetencia de los usuarios.

A la hora de medir el daño psicosocial causado por el tecnoestrés se valoran tres tipos de dimensiones: afectiva (ansiedad vs. fatiga), actitudinal (actitud escéptica hacia la tecnología) y cognitiva (creencias de ineficacia en el uso de la tecnología).

3) SÍNDROME DEL QUEMADO O BURN OUT

El síndrome del burnout es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. Es lo que se denomina “síndrome de estar quemado por el trabajo” (en adelante, SQT).

Se produce especialmente en organizaciones de servicios y afecta a profesionales con trato a clientes o usuarios (docencia, sanidad, policía...).

El rasgo más característico de este síndrome es el agotamiento emocional, o lo que es lo mismo, la sensación de no poder dar más de sí mismo, lo que lleva al aislamiento defensivo y al desarrollo de una actitud de indiferencia hacia los demás.

En resumen, ese daño se produce por exposición a riesgos psicosociales, organizativos o de ordenación del trabajo en los entornos de demandas de servicio humano, y **no está originada por una deficiencia en la personalidad del individuo.**

El SQT es un estrés de carácter crónico, que se experimenta progresivamente en el ámbito laboral. Existen tres fases en su aparición:

Fase 1: las demandas laborales exceden los recursos materiales y humanos dando lugar a una situación de estrés.

Fase 2: se produce un sobreesfuerzo del trabajador o trabajadora como respuesta al desajuste. Aparece la fatiga y la ansiedad.

Fase 3: se da un cambio de actitud y de conducta con el objetivo de defenderse de las tensiones experimentadas: surge la desmoralización y la pérdida de ilusión.

4) FATIGA

La fatiga aparece como una reacción homeostática del organismo para adaptarse al medio y su principal síntoma es una reducción de la actividad como consecuencia de una disminución de la atención, de la motivación y la lentitud del pensamiento.

Cuando existe un desequilibrio prolongado entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las necesidades del ambiente, puede aparecer la fatiga crónica, no por una sobrecarga de trabajo accidental, sino por una determinada carga que se va repitiendo.

De igual modo, y pese a compartir nombre, conviene distinguir la fatiga provocada por el trabajo, del **síndrome de fatiga crónica**, pues ésta “es una enfermedad que condiciona la calidad de vida, no sólo en la esfera laboral, sino también en la vida personal, familiar y social.

5) CARGA MENTAL

La carga mental se refiere al grado de procesamiento de información que realiza una persona para desarrollar su tarea.

Cada vez más, el trabajo, con la aplicación de las nuevas tecnologías, impone al trabajador/a elevadas exigencias en sus capacidades de procesar información; implica a menudo la recogida e integración rápida de una serie de informaciones con el fin de emitir, en cada momento, la respuesta más adecuada a las exigencias de la tarea.

Las exigencias de la tarea pueden acercarse mucho e incluso sobrepasar la capacidad individual de respuesta. Si esta situación se da de manera puntual, la persona puede llegar a adaptarse a ella, pero, si por el contrario, el trabajo exige continuamente un grado de esfuerzo elevado, puede llegar a una situación de fatiga capaz de alterar el equilibrio de salud de los trabajadores.

También una situación en la que el desempeño del trabajo exige un estado de atención (capacidad de “estar alerta”) y de concentración (capacidad de estar pendiente de una actividad o un conjunto de ellas durante un periodo de tiempo), cuando se realiza conscientemente y con cierta continuidad, da lugar a la carga mental.

6) ADICCIÓN AL TRABAJO

El término *workaholic* emerge en la sociedad norteamericana en la década de los 70 y surge de la unión del término trabajo (work) y alcoholismo (alcoholism). La síntesis conceptual acuñada responde al intento de introducir los rasgos característicos del comportamiento alcohólico al ámbito del trabajo y del mundo laboral.

Estaría caracterizado por una excesiva dedicación laboral, por hacer de ella el único objetivo de su vida, por su desinterés por todo lo que no sea su trabajo y por su incapacidad para parar de trabajar.

7) ACOSO LABORAL

Existen varias definiciones sobre en qué consiste el acoso laboral:

A destacar la definición de LEYMAN: «el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo».

La Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) define el acoso moral como «el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder, de forma sistemática y prolongada en el tiempo» y lo considera como «una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos» .

Incluiría por tanto: discriminación, humillación y amenazas, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado.

Se consideraría acoso moral, por tanto:

- Actuaciones que suponen ignorar la presencia de la víctima: criticando de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza así como su vida privada, o amenazándole, tanto verbalmente como por escrito.
- Actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales: asignándole puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros o prohibiendo a los compañeros hablar con la víctima.
- Actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral: ridiculizando o calumniando a la víctima, hablando mal de la misma a su espalda, cuestionando constantemente sus decisiones u obligándole a realizar un trabajo humillante, o atacando sus creencias políticas o religiosas.
- Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad: no asignándole trabajo alguno o tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima: obligándole malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos especialmente nocivos para la salud, o amenazándole o agrediendo físicamente.

8) VIOLENCIA

La violencia en el trabajo ha sido calificada en tres tipos diferentes en función de quienes sean las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas:

- Tipo I:
 - Cuando quienes llevan a cabo las acciones violentas no tienen ninguna relación comercial o profesional con la víctima.
 - Consisten habitualmente en robos o acciones similares.
 - Afectan principalmente a establecimientos comerciales, bancos, lugares de almacenamiento de objetos valiosos, personas que trabajan con intercambio de dinero, taxistas...
 - Consecuencias: las conductas tienen mayor violencia y con peores consecuencias para la víctima.
- Tipo II:
 - Existe una relación profesional entre el causante del acto violento que recibe un servicio concreto como cliente, paciente, consumidor, etc. y la persona damnificada.
 - Usualmente tiene lugar durante la prestación y en servicios como seguridad, transporte público, sanidad, enseñanza, comercio, profesiones liberales...

- Consecuencias: lo más habitual son agresiones físicas con consecuencias más leves y abusos verbales y amenazas.
- Tipo III:
 - El causante de la violencia tiene algún tipo de implicación laboral directa con el lugar afectado o con algún miembro de la plantilla pero, siendo muchos los posibles escenarios, en los más de los casos tendrá como objetivo un compañero o un superior y como motivación las dificultades percibidas en su relación con la víctima.

9) DOBLE PRESENCIA

Este concepto hace referencia, no porque se trate de un tipo específico de riesgo psicosocial, sino como factor que afecta a la salud:

La mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo.

El trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos. Esto provoca, a la larga, problemas graves de salud.

10) ACOSO SEXUAL

Hasta hace poco, la pasividad del legislador nacional obligaba a recurrir al art. 4.2.e) ET para encontrar el concepto de acoso sexual válido en nuestro ordenamiento jurídico (“ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”, ya superado actualmente con la promulgación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se distingue ya entre acoso sexual y acoso por razón de sexo (como ya hicieran las instancias comunitarias. La reciente norma define ambas conductas de la siguiente manera:

- **Acoso sexual:** “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
- **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”.

Hay que decir que el problema básico del acoso sexual reside en las relaciones de poder, no en la belleza o en las relaciones sexuales.

2.3. EFECTOS SOBRE LA SALUD

Los efectos de la organización del trabajo sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como **estrés** e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física, como mental y social.

Se trata de mecanismos:

- **Emocionales:** sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía...
- **Cognitivos:** tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.
- **Comportamentales:** no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.
- **Fisiológicos:** problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta del aire, etc.

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores (alarmas) de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

«El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación». (Comisión Europea, 2000)

Algunas investigaciones han demostrado que el estrés laboral podría afectar a todas las condiciones de salud física y mental, hipótesis que parece cada día más razonable. Dicho de otro modo, la exposición a riesgos de naturaleza psicosocial puede, a largo plazo, derivar en otras enfermedades.

Existe evidencia científica suficiente de afectaciones a los sistemas:

- **Cardiovascular:** infarto.
- **Respiratorio:** hipereactividad bronquial, asma.
- **Inmunitario:** artritis reumatoide.
- **Gastrointestinal:** dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa.
- **Dermatológico:** psoriasis, neurodermitis.
- **Endocrinológico.**
- **Musculoesquelético.**
- **Y también la salud mental.**

3. SITUACIÓN LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO EUROPEO

En materia de riesgos psicosociales no existe una normativa comunitaria específica, si bien existen algunos intentos europeos, como por ejemplo: la Ordenanza AFS 1993:17 sobre acoso en el trabajo de Suecia, o la Ley 4/1996, relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo de Bélgica.

Aún así, destacan dos ordenamientos europeos:

- **El italiano:** la recepción judicial del acoso moral se ha canalizado esencialmente a través de su consideración como un incumplimiento del art. 2087 del Codice Civile,

que impone al empresario la obligación de proteger la integridad psicofísica y la personalidad moral del trabajador. De acuerdo con este deber, expresivo de la buena fe contractual, el empresario no sólo debe abstenerse de acosar a sus empleados, sino que debe evitar que se produzcan episodios de acoso en la empresa.

- El francés: en 2002, una reforma sobre la legislación laboral introdujo una prohibición expresa del acoso moral en el trabajo, que fue acompañada de la introducción de una específica obligación empresarial de adoptar las medidas necesarias para prevenir este tipo de conductas, todo ello encabezado, además, por un nuevo art. L. 120-4 Code du Travail, según el cual el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, con el pretendido objetivo de dar un nuevo alcance a esta obligación derivada del derecho común, que debe servir para integrar las obligaciones legalmente establecidas en orden a hacer frente al acoso moral.

Destacar asimismo que la Comisión Europea en su comunicación de 11 de marzo de 2002, relativa a la estrategia comunitaria de seguridad y salud 2002-2006, fijó como objetivo prioritario adoptar algún tipo de medida.

En cualquier caso, independientemente de estos casos puntuales, las principales referencias con que se cuentan son el Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral firmado por los agentes sociales en 2004, y el Repertorio de la OIT de Recomendaciones Prácticas sobre la Violencia en el Sector Servicios.

Aunque se desarrollará el enfoque de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva en su correspondiente epígrafe, hay que profundizar en los acuerdos europeos correspondientes.

EL ACUERDO EUROPEO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL:

Este Acuerdo se formalizó entre los agentes sociales europeos en 2004, en buena parte auspiciado por la Comisión Europea, ya que dicho acuerdo ya estaba contemplado dentro de la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006 aprobada por dicha institución.

De acuerdo con el derecho comunitario, hay dos tipos de acuerdos sociales: 1) los que se transforman después en una Directiva y pasan a tener los efectos jurídicos propios de ésta; y 2) los acuerdos “autónomos”, cuyo único efecto es el que quieran darle los propios interlocutores sociales europeos, o, en su caso, los interlocutores nacionales de cada Estado miembro a través de las reglas de la negociación colectiva establecidas por su respectiva legislación.

El Acuerdo sobre el Estrés Laboral pertenece a este segundo tipo de acuerdos. De hecho, como se mencionará detalladamente más adelante, figura como Anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en el 2005.

Su aplicación, por tanto, no es obligatoria y general para todos los empresarios y trabajadores/as que estén dentro del ámbito funcional de dicho Acuerdo, sino que solamente obliga a sus firmantes, y en el modo y manera que ellos hayan establecido, salvo que su contenido sea posteriormente incluido o referenciado en un convenio colectivo estatutario que sí tenga, por tanto, efectos normativos.

En cualquier caso, este Acuerdo va a tener la utilidad jurídica de servir como orientación para los diferentes operadores jurídicos y de la prevención de riesgos laborales, como así se manifestó en la sentencia del TSJ de Madrid de 5 de octubre de 2005 en el que se trató de un problema de estrés laboral.

RECOMENDACIONES DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

El Repertorio de Recomendaciones de la OIT sobre violencia en el trabajo aprobado en el 2003 por una comisión de expertos de dicho organismo internacional, son el único instrumento de referencia para tratar de concretar las obligaciones y derechos de los distintos sujetos.

Este repertorio representa un combinado entre las técnicas propias del derecho laboral (las políticas de prevención y los mecanismos de resolución rápida e interna de conflictos) con las que son propias de la prevención de riesgos laborales (la evaluación de riesgos y planificación de medidas preventivas).

4. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA

4.1. MARCO NORMATIVO

Hasta ahora, el legislador ha acogido de manera bastante reservada el tratamiento de estos riesgos para la salud de los trabajadores. Se podría afirmar incluso que hay un cierto temor a legislar sobre los riesgos psicosociales, porque se entra en un terreno resbaladizo al no haber unanimidad a la hora de definir este concepto.

Con la aprobación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, se procura materializar de forma efectiva el mandato hecho a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE), dotando de un contenido amplio a los derechos reconocidos al trabajador en los arts. 4.2 d) y 19 ET, en conexión con el derecho de todos los ciudadanos a la vida e integridad física y a la protección de la salud (arts. 15 y 43.1 CE).

Por tanto, a pesar de la ausencia de una normativa específica relativa a los riesgos psicosociales, se puede afirmar que nuestro ordenamiento jurídico contiene bases suficientes para exigir una protección de los trabajadores que tenga en cuenta, no sólo la perspectiva más clásica, centrada en la evitación de accidentes laborales y enfermedades profesionales con repercusiones en la integridad física, sino también la necesidad de hacer frente a esos otros riesgos para la salud de los trabajadores/as.

Tanto la realidad sociolaboral como el actual marco normativo en materia de seguridad y salud evidencian la necesidad de tomar más en consideración los aspectos propios de una de las disciplinas preventivas reconocidas normativamente, cual es la psicología aplicada.

4.2. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Estadísticamente, más de un tercio de los accidentes laborales, en concreto el 34,35%, tiene su origen en los riesgos psicosociales, categoría que engloba los sobreesfuerzos físicos, los traumas psíquicos, el estrés, el mobbing, la falta de estabilidad laboral o la movilidad¹⁵. Esta forma de accidentabilidad era en 1996 la tercera causa de los siniestros laborales, por detrás de los golpes contra objetos en movimiento y aplastamiento. Sin embargo, en los últimos años se ha convertido en la principal fuente de siniestralidad en el trabajo, tanto en España como en Europa, y todo apunta a que lo seguirá siendo en el futuro.

El ordenamiento vigente diferencia las contingencias protegidas según cuál sea la causa que las origina, clasificándolas en: **comunes** (accidente no laboral y enfermedad común) y **profesionales** (accidente de trabajo y enfermedad profesional).

Para que pueda calificarse una lesión como derivada de contingencia laboral en los casos de patologías de carácter psíquico es necesario que la lesión tenga su causa exclusiva en el trabajo, pudiendo obedecer tal siniestro, no sólo a una conducta empresarial incumplidora de determinadas obligaciones sino derivar de cualquier otra circunstancia ajena a la misma, pero vinculada a la prestación de servicios.

Es decir, poco importa el origen de los problemas del entorno laboral generadores del trastorno (situaciones de acoso, exceso de trabajo o falta de adaptación al mismo, dificultades de relación con compañeros o superiores, falta de reconocimiento, etc.), ya que la razón de la calificación está en la causalidad de la enfermedad por el trabajo y no en el hecho de que ésta se origine por haber soportado en éste una situación injustificada.

Esta conclusión tiene una doble consecuencia:

- Que en otro proceso judicial se desestime la existencia, por ejemplo, de acoso laboral a los efectos de justificar la extinción del contrato del art. 50.1.c) ET no excluye que el trabajador pueda sufrir patologías vinculadas a la actividad laboral (episodios de estrés o depresión o cualquier otro que pueda venir motivado por un conflicto laboral) que puedan calificarse como contingencia profesional, sin necesidad de que tengan la gravedad, alcance y trascendencia del acoso laboral.
- Acreditado el acoso psicológico no necesariamente ciertas patologías relacionadas con dicha situación pueden calificarse como accidente laboral, pues pueden carecer del requisito esencial de “exclusividad” laboral de la lesión (por ejemplo, infarto en el domicilio en un contexto laboral acreditado de acoso moral con secuelas estresantes y donde existen importantes antecedentes personales sobre riesgos de infarto).

Se trata, por tanto, de un supuesto de “causalidad directa estricta y rigurosa”, lo cual excluye a aquéllas solo indirectamente vinculadas causalmente al trabajo o aquéllas en las que por concurrir diversos agentes causales no puedan vincularse exclusivamente con el trabajo.

¹⁵ Según datos ofrecidos en rueda de prensa el 16 de junio de 2006 por el Secretario General de Empleo, Valeriano Gómez, y el director del INSHT, Ángel Rubio.

El ámbito de la enfermedad del trabajo resultaría así bastante limitado en relación con el que es propio del accidente laboral stricto sensu, si bien esta restricción queda superada en ocasiones por el tímido juego en este tipo de daños psicofísicos “de la presunción del art. 115.3 de la LGSS, y mediante la valoración de las relaciones de concausalidad de los apartados f) y g), dentro de un proceso de elaboración jurisprudencial que se ha caracterizado históricamente por la atenuación de la rigidez del vínculo exclusivo trabajo-enfermedad.

En definitiva, la vía de la presunción del art. 115.3 de la LGSS ha sido la más importante para atribuir la consideración de accidente de trabajo a las enfermedades comunes con posible conexión con el trabajo, especialmente las lesiones cardíacas, entendiendo la doctrina judicial, en la casación ordinaria, que la presunción no se refiere sólo a los accidentes en sentido estricto (agresiones externas provocadas por toda clase de medios o instrumentos), sino también a determinadas enfermedades que pueden relacionarse con el trabajo, tanto en su origen como en sus manifestaciones críticas.

En el requisito de la causalidad exclusiva reside el caballo de batalla de la consideración de los riesgos psicosociales como contingencia profesional, dado lo difícil de encontrar enfermedades psíquicas que tengan una relación de causalidad exclusiva en el trabajo.

Cuando el ordenamiento español aborda el régimen jurídico de los riesgos cubiertos por el sistema público de Seguridad Social, distingue las enfermedades profesionales “listadas” o “presuntas” del art. 116 LGSS (las incluidas en el listado de enfermedades y actividades del RD 1299/2006, de 10 de noviembre) y las “no listadas” que se benefician de la amplia cláusula del art. 115.2.e) LGSS.

El legislador ha querido que sólo tengan el calificativo de profesionales aquellas enfermedades recogidas en una lista oficial (cuadro exclusivo y excluyente). Las que encuentran su causa en el trabajo pero no están listadas no son legalmente tales, aunque sí accidentes de trabajo.

En resumen, pese a la reciente modificación del RD de enfermedades profesionales (RD 1299/2006, de 10 de noviembre, sigue primando el sistema de lista cerrada, de manera que, cuando surja una enfermedad no incluida en el Decreto, habrá que seguir utilizando el art. 115.2.e) LGSS y considerarla como accidente de trabajo.

4.3. MARCO JURISPRUDENCIAL

Se han producido una serie de sentencias favorables que reconocen que las psicopatologías pueden tener, y de hecho tienen, su origen en el lugar de trabajo.

En un primer momento, las sentencias incidían sobre el estrés como una situación a evitar, ocupaba un lugar secundario, la exposición a una situación estresante empeoraba la enfermedad.

En las sentencias se pueden observar las principales consecuencias del estrés laboral, del burnout, y del mobbing. Entre los síntomas indicados en las sentencias están:

- a) Las condiciones que atraviesa la empresa, colocando al trabajador/a en una situación de estrés laboral.
- b) Crisis nerviosas, sudoración, aumento de tensión arterial, dolor precordial, situación de ansiedad y preocupación, que terminan provocando un cuadro de estrés laboral.
- c) Precariedad laboral.
- d) Trastornos del sueño, personalidad perfeccionista y obsesiva, agotamiento físico - psíquico, que desembocan en el síndrome del burnout, etc.

Siguiendo el informe elaborado por Manuel Velázquez "La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing", se concluye que la Jurisprudencia de los tribunales juega en torno a varios principios:

- **El concepto de "lesión corporal"**, que se encuentra en la definición legal de accidente de trabajo, y que, por la jurisprudencia se interpreta ampliamente (sentencia del TSJ del País Vasco de 7/10/97, por ejemplo).
- **La relación directa de causalidad que exige para las enfermedades derivadas del trabajo**, y que no tienen la calificación de profesionales, el art. 115.2.e) de la LGSS.
- **La presunción de laboralidad** de todos los accidentes sufridos durante la jornada laboral del art. 115.3 de la LGSS (por ejemplo, la sentencia del TS de 23/7/99).

A destacar algunas sentencias que vienen reconociendo las enfermedades psicosociales, como accidentes de trabajo:

- 1) Sentencia del TSJ de Murcia, de 31 de julio de 1997, sobre un trabajador empleado de banca, que había sufrido tres atracos en su entidad y padece un cuadro depresivo de ansiedad que no le permite reincorporarse al trabajo.
- 2) Sentencia del TSJ de Andalucía, de 5 de enero de 1998: el trabajador de una gasolinera es atacado, de resultas de lo cual, sufre, sin esfuerzo desencadenante, un infarto agudo de miocardio.
- 3) Sentencia del TSJ del País Vasco, de 7 de octubre de 1997: sobre estrés profesional. En dicha sentencia se resalta que el término lesión ha de entenderse en un sentido amplio, como todo trastorno fisiológico y funcional que, unido a un suceso desencadenante, origina la lesión corporal.
- 4) Sentencia del TSJ del País Vasco, de 2 de noviembre de 1999: se establece la relación de causalidad, directa y exclusiva, con el medio laboral del síndrome del burnout.

En el proceso judicial, la defensa del trabajador se basó en que este tipo de síndrome es característico del estrés que se da en profesiones, como la enseñanza o la sanidad, por su estrecho contacto con otras personas. Fallo confirmado por la sala de lo social del TS en sentencia de 26 de octubre de 2000.

- 5) Sentencias de los Juzgados de lo Social de Pamplona número 1 y 3 de 19 de febrero y 20 de marzo de 2001, respectivamente, posteriormente ratificadas por el TSJ de Navarra, referidas, por primera vez en la jurisprudencia de nuestros tribunales, al acoso moral o mobbing, al que fueron sometidas dos trabajadoras por parte del conserje del centro educativo en el que trabajaban.
La sentencia estima que “la depresión que la demandante sufre, trae causa exclusiva en el desempeño de su actividad laboral” y que “no existen elementos para negar la etiología laboral de este proceso.
- 6) Sentencia del TSJ de Valladolid, de 30 de septiembre de 1997: intento de suicidio del trabajador debido a situación de estrés profesional.
- 7) Sentencia del TSJ de Málaga, de 22 de enero de 1999: el trabajador sufre un aneurisma aórtico en el lugar de trabajo, de resultas del cual fallece. La sentencia establece la relación de causalidad entre la patología del trabajador y la situación de estrés laboral que venía padeciendo.
- 8) Sentencia del Juzgado de lo Social n 1 de Orense, de 6 de noviembre de 2000: se considera como accidente laboral la depresión sufrida por un trabajador derivada del comportamiento antisindical de la empresa.
- 9) Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de julio de 1999: se vuelve a argumentar la consideración de una angina de pecho como accidente laboral en base al art. 115.3 de la LGSS (“... las enfermedades isquémicas del miocardio, sea una angina de pecho, sea un infarto de miocardio, pueden verse influidas por factores de índole varia, entre ellos el esfuerzo o la excitación que son propios de algunas actividades laborales.”
- 10) Finalmente, a fecha de hoy destacamos la admisión por un juez de Valencia de una querrela por un caso de mobbing que acabó con la muerte de un camarero: durante los siete meses que estuvo trabajando fue, a diario, víctima de insultos y hasta de amenazas de muerte por el maitre del balneario en que ambos desempeñaban su trabajo.

En lo que se refiere a Castilla la Mancha, constan cuatro pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha favorables a las pretensiones de los trabajadores/as:

- 1) STSJ de Castilla la Mancha de 28 de mayo de 2002 (AS 2002/2807): estima el recurso de suplicación de la trabajadora y estima la extinción del contrato por voluntad de la misma, por incumplimientos graves y culpables del empresario por acoso laboral o mobbing.
- 2) STSJ de Castilla la Mancha de 3 de febrero de 2009 Rec. Sup. 373/2008 (JUR 2009/192272) que califica la baja laboral del trabajador como accidente laboral por la ansiedad que padece, la cual es provocada por el estrés que tiene en su puesto de trabajo, el cual deriva de una anterior agresión que sufrió en el mismo y en el contacto con un ambiente conflictivo.
- 3) STSJ de Castilla la Mancha de 4 de julio de 2006. Rec. Sup. 430/05 (JUR 2006270199) que considera el estrés postraumático que padece el trabajador como derivado de accidente de trabajo.

- 4) STSJ de Castilla la Mancha de 30 de diciembre de 2005. Rec. Sup. 834/2004 (As 2005/3812) que considera como accidente de trabajo la enfermedad contraída por el trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo: síndrome de “burn-out”.

4.4. LAS PARTICULARIDADES DEL CONTROL DE LA ITSS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

❑ Imposibilidad de la autosanción

Las infracciones laborales que la autoridad laboral podría imponer a las AA.PP tienen una importante limitación en la aplicación del principio de personalidad jurídica única de cada administración.

A este respecto, el Criterio Técnico 25/2000 de la Dirección General de la ITSS considera inadmisibles la posibilidad de sancionar en los supuestos de concurrencia en los órganos sancionador y sancionado de idéntica personalidad jurídica; no así cuando existe personalidad jurídica diferenciada, propia e independiente, en el ente u órgano sancionado respecto del órgano sancionador.

Este criterio es también el repetidamente mantenido por el Servicio Jurídico del Estado en numerosos dictámenes. El mismo se fundamenta en que “la potestad sancionadora no es autopunitiva y no es posible, por tanto, la imposición de sanciones por órganos de la Administración General del Estado a los órganos de la Administración General del Estado quepa practicar acta de infracción alguna a órganos o dependencia de la misma Administración”. Criterio que es asimismo trasladable a los correspondientes órganos autonómicos: no es posible que el Departamento de Trabajo de una Comunidad Autónoma imponga una sanción a otros departamentos u órganos de la administración autonómica.

Por el contrario, sí es posible la imposición de sanciones de una Administración a otras AA.PP, la cual se fundamentaría en su diferente personalidad jurídica de acuerdo con lo previsto en los arts. 137, 140 y 141 de la C.E.

Señala el Criterio Técnico que esa personalidad jurídica diferenciada también se da en los supuestos relativos al ejercicio de la potestad sancionadora de los órganos de la Administración General del Estado frente a las entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y Administraciones Locales, “al producirse una dualidad e independencia de personalidad jurídica entre autoridad sancionadora y sujeto sancionado”.

También afirma el Criterio Técnico que “la especialidad recogida afecta exclusivamente a la imposición de la sanción pecuniaria, por lo que en los casos en que no proceda la “autosanción”, la Inspección debe advertir o requerir al organismo responsable para que en el plazo que se le señale, adopte las medidas para el cumplimiento de la normativa de orden social, conforme con lo dispuesto en el art. 7.2. de la ley 42/97 (LOITSS)”.

Y concluye afirmando que “es necesario recordar que el criterio expuesto alcanza a la materia sancionadora, y no afecta a la práctica de actas de liquidación y otras actuaciones en materia de seguridad social de carácter no sancionador, por tratarse de obligaciones derivadas de la relación jurídica de seguridad social, cuyo nacimiento crea obligaciones contributivas parafiscales, normalmente económicas o instrumentales, frente a la Tesorería General de la Seguridad Social (afiliación, alta, etc.) que no entrañan ejercicio de facultad sancionadora”. En la aplicación del recargo de prestaciones de la SS que no existe este impedimento puesto que el dinero del recargo tiene como único destinatario el trabajador accidentado, y, además, el mismo ha sido recientemente considerado por el TS de naturaleza sui generis y no sancionadora.

La aplicación de este criterio va a suponer en la práctica la imposibilidad de imponer una sanción por infracción laboral y de prevención de riesgos laborales a las administraciones autonómicas porque en tal caso se incurriría en la autosanción al ser estas administraciones las competentes para imponer las multas y, en cambio, sí sería posible imponer una sanción administrativa al resto de las administraciones públicas (estatal y local) respecto de las infracciones sufridas por su personal laboral.

□ El procedimiento especial de control de la LPRL

Naturaleza de este procedimiento:

Es un procedimiento no sancionador, por cuanto que el mismo no consiste en la imposición de una multa, sino en dictar una resolución administrativa que obligue al órgano administrativo a adoptar las medidas correctoras necesarias para cumplir con la legalidad vigente en la forma y plazos que en cada caso se dispongan por dicha resolución.

Su carácter no sancionador supone que no se encuentra sometido a los límites y principios establecidos por los arts. 24 y 25, y la LRJPAC y la LISOS para el ejercicio de la potestad sancionadora de la administración, si bien es preciso, de acuerdo con el tenor literal del art. 45 LPRL, que el órgano administrativo haya cometido una conducta constitutiva de infracción.

Por otra parte, es un procedimiento de autocontrol que se asemeja más a los propios de la intervención del Estado o la Inspección interna de servicios de las administraciones que a los de control por un órgano externo que son característicos de la Inspección de Trabajo.

Ámbito de este procedimiento:

Se limita a las relaciones de las administraciones públicas con el personal a su servicio, ya sea funcionario, estatutario o laboral, según reza el art. 2.1 del RD 707/2002 que desarrolla este precepto para el ámbito de la Administración General del Estado, y de modo supletorio para las demás administraciones públicas.

No comprende, por tanto, a los supuestos en que la responsabilidad de la administración se sustenta por su condición de titular del centro de trabajo o promotor de una obra, empresario principal respecto a empresas subcontratadas, las obligaciones

de coordinación y cooperación con otro empresario que concurren en el centro de trabajo o como empresa usuaria de una ETT.

Características del procedimiento:

El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la ITSS por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

Tras su actuación, la inspección requerirá sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

Estas alegaciones se harán ante la propia inspección, y que, una vez examinadas las mismas, el inspector declarará la firmeza del requerimiento o bien dejar sin efecto el mismo. En el caso de que persista la discrepancia sobre el requerimiento cabe formular recurso ante instancias superiores de la administración para que se adopte una resolución al respecto.

En caso de discrepancia entre los ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final. Contra esta decisión cabría interponer recurso contencioso-administrativo.

❑ Posibilidades de actuación de la ITSS en las AAPP

La mediación y el requerimiento en los conflictos laborales:

La forma de actuar más común de la ITSS en las infracciones laborales es la de buscar una restauración del orden jurídico perturbado y asegurar el pleno disfrute de los derechos presuntamente violados a los trabajadores afectados.

El resultado de la mediación activa del inspector a veces tiene la forma de un acuerdo entre partes y otras veces se expresa mediante un requerimiento del inspector a la empresa para que realice determinada conducta.

El requerimiento no está considerado por la legislación como un acto administrativo completo y susceptible, por tanto, de recurso en vía administrativa o judicial, sino como un mero aviso o advertencia de que en el caso de no seguirse el mismo podría iniciarse el procedimiento sancionador frente a la empresa.

Las infracciones laborales en una administración pública:

Las infracciones laborales previstas en los arts. 8.11, 8.12, 8.13, y 8.13 bis de la LISOS pueden ser aplicadas en el ámbito de las administraciones públicas, siempre que se den las condiciones de que la administración pública presuntamente responsable no sea la de una Comunidad Autónoma, para salvar el principio que impide la autosanción, y que el trabajador que sea víctima de esas conductas tenga la condición de personal laboral al servicio de la administración pública.

Por tanto, la conducta que podría generar responsabilidad para la administración correspondiente sería la conducta omisiva del mando superior de la Administración que hubiera conocido o debido conocer una situación de vulneración de los derechos a la

dignidad, intimidad e igualdad de trato sin que hubiera adoptado al respecto ninguna acción tendente a prevenirlo o evitarlo.

La infracción por falta de medidas de coordinación y cooperación en la prevención de riesgos laborales:

Otra posibilidad de acción sancionadora a una administración pública es la referida al supuesto en que se produzca una situación de violencia en el trabajo dirigida por una persona que se encuentre a su servicio y en el que la víctima es un trabajador perteneciente a otra empresa.

En estos casos, la administración en la que se encuentre encuadrado el agresor debe cooperar con los demás empresarios presentes en el centro de trabajo para impedir las conductas que puedan causar un daño grave a la salud de sus respectivos trabajadores adoptando cuantas medidas fuesen precisas (art. 24.1 LPRL).

Este supuesto concreto no se encuentra dentro del ámbito del procedimiento especial previsto por el art. 45 LPRL, ya que el personal expuesto a una situación de riesgo para su salud e integridad física no es personal al servicio de las administraciones públicas, tal y como prevé dicho precepto.

Sería por tanto posible el inicio del procedimiento sancionador ordinario frente a la conducta de inhibición de la administración pública en cuyo ámbito se encuentre el agresor con la única limitación de la imposibilidad de la autosanción que excluiría de la imposición de una multa a las CC.AA.

El recargo de prestaciones de la seguridad social:

Para el personal que se encuentre al servicio de las administraciones públicas y encuadrado en el Régimen General de la SS existe la posibilidad de imponer un recargo en las prestaciones que perciban por incapacidad temporal y permanente, y que tengan una relación causal con el sufrimiento de una conducta de acoso moral en el trabajo.

Es requisito previo e indispensable que la contingencia del trabajador/a haya sido declarada profesional, o lo que es lo mismo, que su baja se derive de una declaración de accidente de trabajo, bien ya sea reconocida por la forma ordinaria, por el procedimiento de determinación de contingencia ante el INSS o por resolución judicial.

El procedimiento se puede iniciar por el propio interesado o de oficio por la administración a propuesta de la ITSS. En cualquier caso, siempre se suele producir la participación de la Inspección en el procedimiento de imposición del recargo.

Para la imposición del recargo e imprescindible que concurren dos elementos. Por un lado, que se haya constatado una conducta infractora del empresario, de las señaladas en los apartados 5 y 6 de este estudio, y por otra que exista una relación de causalidad entre dicha conducta y el daño sufrido por el trabajador/a y que ha originado su situación de incapacidad temporal o permanente.

El recargo no está sometido a las anteriores limitaciones sobre la imposición de una multa o sanción. El único beneficiario del mismo es el trabajador/a accidentado y, por tanto, no pueden concurrir las restricciones ya señaladas para otros procedimientos.

La participación de la ITSS en los procedimientos de declaración de incapacidad permanente:

Se trata de la posibilidad de instar los procedimientos de declaración de la incapacidad permanente de la SS.

❑ Propuestas de Lege Ferenda

La acción fiscalizadora de la inspección de trabajo se ve notablemente disminuida cuando se trata de realizar el control de legalidad de una administración pública.

Dificultades: exclusión completa de la administración militar del ámbito de potestades de la ITSS, la exclusión de las administraciones autonómicas de todo tipo de procedimiento sancionador por la interdicción de la autosanción y la aplicación de medidas no sancionadoras y de autocontrol, con evidentes vacíos normativos y procedimentales respecto a las administraciones autonómicas y locales, para los supuestos de fiscalización de la mayor parte de las obligaciones previstas en la LPRL y la aplicación con criterios muy restrictivos en los supuestos de acoso moral en la Administración General del Estado.

Ante este panorama, se sugieren dos propuestas:

- 1) Sería muy conveniente la autorregulación o autogestión de los problemas derivados del estrés y la violencia en el trabajo en el seno de las administraciones públicas con la debida participación de los representantes del personal en estos procedimientos.
Esto podría llevarse a cabo, bien a través de la adopción de un protocolo unilateral de la administración correspondiente, o bien, mediante la formalización de acuerdos con los representantes de los trabajadores de las administraciones públicas que contengan un tratamiento interno de estos asuntos a través de sistemas de resolución de conflictos y de la asunción de políticas antiestrés y antiviolencia que prevean planes de formación e información dirigidos a los mandos superiores e intermedios y al resto del personal.
La formalización de estos sistemas contribuiría a canalizar estos conflictos y proteger jurídicamente a las administraciones públicas de la responsabilidad que podría derivarse de su posible inhibición.
- 2) La existencia de un control externo e independiente del cumplimiento de las administraciones por la ITSS debería encomendarse a figuras ajenas a la administración pública la supervisión o incluso la resolución final del proceso de control.
Esta figura podría ser la del Defensor del Pueblo, o instituciones análogas en los ámbitos autonómicos o de otras administraciones públicas, o bien, en su caso, la constitución de una comisión de control en los respectivos órganos parlamentarios.

4.5. LA VISIÓN DE ESTE TEMA SEGÚN INSPECCIÓN DE TRABAJO

El Criterio Técnico (en adelante, CT) 34/2003 sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo constituyó un primer y valioso enfoque sobre las acciones que se debían adoptar por la Inspección en esta materia.

Aun así, se ha formulado un nuevo CT (CT 69/2009), referido esta vez, para una mejor y mayor comprensión y ordenación de las actuaciones de la ITSS, no solamente a las conductas de acoso moral en el trabajo, sino a todas las situaciones de violencia psicológica en el trabajo, concepto que comprende todas las formas de acoso y maltrato en el trabajo, y también, por razones sistemáticas, a las situaciones de violencia física interna.

Con este nuevo CT queda derogado a todos los efectos el CT 34/2003 (“Criterio Técnico sobre mobbing (acoso psicológico o moral)”).

Conforme a este CT, se establece un cuadro de sanciones correspondiente a las infracciones en materia de riesgos psicosociales:

❑ Infracciones por falta de prevención de los riesgos psicosociales

a) La evaluación o identificación de riesgos psicosociales:

La falta de evaluación o identificación de riesgos psicosociales, su falta de revisión ante la manifestación de problemas con ellos relacionados, o no llevar a cabo las medidas que en ellas se establezcan, puede ser una infracción grave de las previstas en el art. 12.1.b) TRLISOS, mientras que la falta de planificación de esas medidas puede ser una infracción grave de las previstas en el art. 12.6 TRLISOS.

b) Otras medidas preventivas:

Otras medidas preventivas que también afectan a los riesgos psicosociales son aquellas que ya no afectan a la organización de la empresa, sino solo a los individuos. La vigilancia sanitaria prevista en el art. 22 LPRL se realiza en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y en el caso de que en el mismo se detecten riesgos psicosociales, los exámenes de salud también comprenderán la salud psíquica de los trabajadores/as cuyo incumplimiento puede ser infracción grave (art. 12.2 TRLISOS).

La obligación de formación e información sobre los riesgos de su puesto de trabajo está prevista en el art. 18 y 19 LPRL, y su incumplimiento constituye infracción grave (art. 12.8 TRLISOS).

❑ Infracciones por falta de intervención ante la identificación de riesgos psicosociales

a) El incumplimiento del deber general del art. 14 LPRL:

El apartado 4 del Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral señala que “si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para

prevenirlo, eliminarlo o reducirlo”. Dispone además que “la determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador” y que “estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores/as y/o de sus representantes”. Y en el apartado 5 se dispone que “todos los trabajadores tienen el deber general de respetar las medidas de protección definidas por el empleador”.

Ante la falta de precisión de la norma legal, corresponde de forma exclusiva al empleador la determinación de las medidas que considere razonablemente adecuadas a cada situación y, por tanto, no es tarea del inspector llevarla a cabo, sin perjuicio de las recomendaciones y asesoramiento técnico que pueda realizar a este respecto.

Lo que supondría una infracción del art. 14.2 LPRL es tanto la conducta activa del empleador que propicie estas situaciones como su pasividad ante las mismas.

La falta de intervención del empresario ante un problema relacionado con la violencia en el trabajo puede suponer una infracción en materia de prevención de riesgos laborales que puede ser leve (art. 11.4 TRLISOS), grave (art. 12.16 TRLISOS) o muy grave (art. 13.10 TRLISOS) de acuerdo con cuál sea la valoración del riesgo para la salud del trabajador/a.

b) La falta de investigación de los daños para la salud del trabajador:

El incumplimiento de este precepto puede constituir una infracción grave de acuerdo con el art. 12.3 TRLISOS.

c) La falta de medidas de coordinación y cooperación:

La falta de adopción de estas medidas puede suponer una infracción grave (art. 12.13 TRLISOS) o muy grave (art. 13.7 TRLISOS) cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

5. EL ESTADO DE LA SITUACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En líneas generales, se puede constatar una desatención clara hacia los factores organizacionales y las condiciones de trabajo (cuyo diseño parte de los intereses empresariales y omite toda atención a los efectos en la salud del trabajador/a); una paulatina entrada de la protección frente a la discriminación y del acoso sexual, y una progresiva atención hacia el acoso moral.

No existe duda legal alguna sobre la existencia de una obligación empresarial de prevenir estos riesgos y proteger a los trabajadores/as frente a los mismos, sin perjuicio de que en esta materia, la negociación colectiva esté llamada a asumir un papel relevante en el establecimiento de determinadas medidas preventivas y de protección. Para tal fin, se consideró necesaria la implicación de todos los agentes interesados y la combinación de una variedad de instrumentos para adaptar el marco jurídico e institucional vigente e integrar en él los nuevos riesgos psicosociales, mostrándose una especial preocupación por las diversas formas de acoso y violencia en el trabajo.

Los agentes sociales europeos habían incluido la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo dentro de su programa de actuación para los años 2006-2008, lo que

se materializó finalmente en el “Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo”, de 26 de abril de 2007. Pero los agentes sociales, utilizando la posibilidad prevista en el art. 139.2 TCE, decidieron que la eficacia de este acuerdo quedase diferida y condicionada a que su contenido sea implementado por la negociación colectiva de los Estados miembros.

En nuestro país, el texto de este acuerdo comunitario ha sido recogido en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) del 2008, lo que no altera, sin embargo el carácter de la eficacia de los previsto en el acuerdo comunitario, habida cuenta del carácter obligacional del AINC, es decir, de su valor limitado a orientar la negociación colectiva en los distintos sectores y ámbitos.

Los objetivos del acuerdo son fomentar el conocimiento de esta materia por parte de los empresarios, trabajadores/as y representantes, proporcionándoles unas directrices consensuadas para identificar, prevenir y gestionar el acoso y la violencia en el trabajo.

A este respecto, se hace hincapié en la necesidad de proporcionar información y formación a los trabajadores/as sobre esta materia y en la instauración de procedimientos en el seno de las empresas para que los trabajadores/as puedan denunciar estas conductas con garantías de confidencialidad, celeridad e imparcialidad, adoptando las medidas oportunas, incluidas las sancionadoras.

También hay que decir que, al igual que el acuerdo sobre la violencia y el acoso, el acuerdo relativo al estrés ha sido incorporado a los sucesivos AINC (2005, 2006; 2007, 2008), lo que no dota, sin embargo, de eficacia normativa al acuerdo, dada la naturaleza del AINC.

Aunque los riesgos psicosociales parecen entenderse incluidos en el marco general del derecho a la seguridad y a la salud laboral, no se han aprobado normas que impongan obligaciones preventivas específicas y se viene haciendo hincapié en el protagonismo a asumir por la autonomía colectiva y la responsabilidad social de las empresas, perspectiva ésta que poco a poco parece ir ganando terreno. Clara manifestación es el mencionado acuerdo marco comunitario sobre el acoso y la violencia en el trabajo y su recepción por parte de los agentes sociales españoles como directriz a considerar para la negociación colectiva de acuerdo con el AINC 2008.

Por lo demás, una intervención de la negociación colectiva en esta dirección encuentra respaldo en los arts. 1 y 2.2 LPRL, en tanto que el llamamiento que los mismos realizan a la negociación colectiva no sólo se asienta en la idea clásica de complementariedad (mejora de los derechos mínimos), sino también en la de complementariedad, para cubrir espacios no regulados por la normativa estatal, y concretar e integrar aquellos otros en los que ésta última fija tan sólo las líneas y medidas preventivas básicas.

De entre las posibles materias en las que sería deseable la intervención de la negociación colectiva, cabe resaltar la relevancia de aquellas medidas dirigidas a gestionar los conflictos interpersonales en el interior de la empresa, en particular mediante el establecimiento de cauces que permitan denunciar y poner fin a las posibles conductas de acoso mediante la intervención de terceros.

Estas medidas presentan ventajas, tanto para los trabajadores/as como para las empresas:

- ❑ Para los trabajadores/as: se les ofrece una alternativa a la vía judicial para intentar alcanzar lo antes posible el cese de la conducta.
- ❑ Para las empresas: el establecimiento y puesta en marcha de los cauces adecuados en el seno de las mismas puede permitir deslindar el comportamiento empresarial de la actuación de sus trabajadores/as y superiores jerárquicos, al mismo tiempo que muestra una voluntad de no tolerar y proteger a los trabajadores/as ante las conductas de acoso.

Además, desde un punto de vista preventivo, la intervención en los casos detectados permite adquirir un mayor conocimiento para mejorar las medidas adoptadas ante futuros casos.

En cualquier caso, los convenios colectivos se constituyen como un instrumento privilegiado para diseñar procedimientos eficaces de manera adaptada a la realidad de las empresas y sectores.

El establecimiento de procedimientos concretos a través de la negociación colectiva española parece ir en constante aumento, si bien los negociadores parecen especialmente centrados en la vertiente disciplinaria de estos procedimientos, echándose de menos una configuración de los mismos en clave más preventiva y de gestión de conflictos, siguiendo las orientaciones de las experiencias más relevantes al respecto, tales como el Convenio Colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso alcanzado en el seno de la OIT (que en nuestro país ha encontrado cierto seguimiento en el ámbito universitario), el Código de conducta comunitario sobre el acoso sexual y las propias orientaciones del Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo.

Características que deben reunir estos procedimientos:

1. Designación adecuada de personas a las que los trabajadores/as puedan dirigirse para denunciar las conductas de acoso:

Los sujetos a los que atribuir tales funciones pueden ser los representantes de los trabajadores/as, los miembros del servicio de prevención, sujetos pertenecientes a la dirección de la empresa y/o superiores.

Algunos estudios sobre la materia indican que es preferible que las personas designadas pertenezcan a la empresa, pues si lo que se pretende es poner fin lo antes posible a la situación anómala detectada, la persona que intervenga debería tener un buen conocimiento de la organización. Sin embargo, la intervención de alguien ajeno a la empresa también puede ser recomendable, sobre todo cuando el acoso denunciado sea de carácter vertical, intentando evitar, así, que su actuación pueda estar condicionada por la dirección de la empresa y ser vista como imparcial; además, puede ser necesaria en aquellas empresas que por sus características no cuenten con personal que reúna las condiciones óptimas para intervenir.

2. Las personas designadas deben encauzar las denuncias de acoso a través de procedimientos informales y formales:

Informales: el objetivo prioritario sería intentar un acercamiento amistoso entre el presunto acosado y acosador. Se trataría que la negociación colectiva y las políticas empresariales priorizarán el tratamiento de las quejas presentadas en

materia de acoso a través de instancias internas de conciliación o mediación, intentando buscar una solución consensuada de forma rápida y sencilla con el objetivo de intentar atajar el conflicto en sus primeras manifestaciones antes de que se haya cronificado y se hayan podido producir daños en la salud del trabajador/a.

Formales: se reconoce a los trabajadores/as el derecho a instar un procedimiento en el que se lleve a cabo una investigación completa sobre lo acontecido, se pueda intentar la conciliación y mediación entre las partes y/o se propongan medidas (incluso disciplinarias) para poner fin a la conducta denunciada. Los procedimientos formales parecen ser especialmente apropiados para aquellos casos en que el conflicto presenta una notable complejidad o ha entrado propiamente en la fase de acoso.

3. Estos procedimientos deben presentar garantías de objetividad e imparcialidad:

Y, además, deberían desarrollarse de acuerdo con el principio de contradicción: oyendo a ambas partes, permitiéndoles formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento.

A los diferentes sujetos que puedan intervenir en estos procedimientos se les debe exigir que guarden la debida confidencialidad en cuanto a las partes del procedimiento, las informaciones que reciben de las mismas y las actuaciones que se llevan a cabo.

4. Celeridad:

La rapidez en las actuaciones puede ser igualmente relevante para intentar poner fin lo antes posible a la conducta y mitigar los posibles efectos sobre la salud de la víctima o para no perjudicar los intereses de la persona denunciada.

5. Prohibición de cualquier represalia empresarial:

Sería conveniente que, mediante la negociación colectiva, se estableciera una prohibición expresa de cualquier tipo de represalia, y se previeran faltas y sanciones disciplinarias para quienes las cometieran.

6. Posible uso indebido o abusivo por parte de los trabajadores/as:

Las denuncias infundadas de acoso moral en el seno de la empresa pueden acarrear consecuencias negativas en diversos sentidos:

- Para los derechos fundamentales de la persona falsamente acusada.
- Para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva en la medida que tales denuncias pueden utilizarse para condicionar injustificadamente las decisiones organizativas del empresario.
- Para la propia operatividad de los procedimientos arbitrarios.

Por tanto, puede ser oportuno que a través de la negociación colectiva se prevean faltas y sanciones disciplinarias destinadas a reprimir y prevenir las denuncias infundadas y el uso inapropiado de los procedimientos de queja en materia de acoso.

Respecto al Acuerdo Interprofesional, en materia de seguridad y salud laboral, para la negociación colectiva en Castilla la Mancha 2008-2009:

El objetivo fundamental de este Acuerdo es “lograr un impulso compartido para que, en los sectores y en las empresas, mejore la adopción de medidas y medios para proporcionar seguridad laboral, se refuercen las actuaciones preventivas y se extienda el fomento de una mayor cultura preventiva”.

Para mejorar la eficacia de la acción preventiva, en el ámbito sectorial, los diferentes convenios colectivos propondrán contenidos mínimos de evaluación. Dichos contenidos mínimos, en aquellos convenios en los que se pueda establecer, deberían concretar, al menos, aspectos relacionados con la determinación de los riesgos universales del sector (entendiendo por tales aquellos que por la actividad regulada se entiendan que se producen en todas las empresas del sector) y la determinación de los riesgos específicos que correspondan.

Se considera el abordar, entre otras materias, los riesgos psicosociales. De manera especial se adoptarán medidas de análisis y definición de medidas preventivas específicas en aquellos sectores donde los problemas derivados de los riesgos psicosociales pueden tener una mayor incidencia, a tales efectos se recabarán los datos estadísticos precisos que sirvan para determinar efectivas situaciones de riesgo.

Las mesas negociadoras pueden proporcionar pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad para crear una sensibilización y mayor comprensión para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral garantizando la salud psicosocial de los trabajadores y trabajadoras. Para ello:

- Se realizarán estudios sectoriales para conocer la incidencia de estos fenómenos, para el diseño de medidas correctoras que mejoren desde el punto de vista preventivo al abordaje de estas problemáticas.
- Se abordará la inclusión de los riesgos psicosociales según el acuerdo europeo CES y patronal 08/10/04.
- La evaluación de los riesgos psicosociales y la planificación de medidas preventivas debería también encontrar un marco de análisis, estudio y definición desde la negociación colectiva sectorial.

En cualquier caso, hay que decir que, aunque este tipo de riesgos es cada vez más frecuente en todos los sectores, aún no son atendidos ni considerados de forma profunda y conveniente.

En la mayor parte de los convenios colectivos aparecen pocas referencias a los riesgos emergentes. Por una parte, se tiene cierto temor a negociar sobre condiciones de trabajo que entran de lleno en el ámbito del poder de dirección empresarial; y, por otra, el empresariado lo puede interpretar como una injerencia en su organización laboral.

En cualquier caso, la negociación colectiva es necesaria para intervenir, no sólo en todos los temas laborales (salario, permisos, etc.), sino también en temas relacionados con la salud laboral, entre la que hay que incluir la organización del

trabajo, causante directa de la exposición de los trabajadores y trabajadoras a los riesgos psicosociales.

6. LOS RIEGOS PSICOSOCIALES EN LA I ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO EN CASTILLA LA MANCHA

La I Encuesta de Condiciones de Trabajo en Castilla la Mancha es el resultado de la acción conjunta de la Consejería de Trabajo, a través de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), órgano científico-técnico referente a nivel nacional, con el que se ha participado en diversas fases de este estudio.

Asimismo, este estudio es el resultado del trabajo realizado desde el Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla la Mancha, órgano colegiado y participativo para la consulta y asesoramiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales, adscrito a la Consejería de Trabajo y Empleo en el que participan los agentes sociales.

La elaboración de esta I Encuesta culmina el compromiso recogido en el Acuerdo Estratégico para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla la Mancha 2008-2012.

Se cumple, por tanto, un doble objetivo: por un lado, se realiza uno de los estudios comprometidos en el Acuerdo Estratégico y, por otro, se da observancia al compromiso de consolidación y cumplimiento de los fines para los que fue creado el Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla la Mancha.

Este informe pretende plasmar la problemática en materia de Seguridad y Salud que afecta a los trabajadores de Castilla la Mancha, abordando aspectos que van desde las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial, de las que tradicionalmente se dispone más información, hasta factores “más invisibles”, y que son los que nos ocupa, como la carga mental o los riesgos psicosociales.

La encuesta incluye una pregunta correspondiente a los síntomas psicosomáticos: alteraciones del sueño, sensación continua de cansancio, cefalea, mareos, falta de concentración, falta de memoria, irritabilidad, alteraciones digestivas, alteraciones digestivos, alteraciones de visión y bajo estado de ánimo.

Conclusiones generales de la I Encuesta sobre los factores psicosociales

La organización del trabajo, concretamente factores como la distribución del tiempo, los sistemas de retribución y el clima laboral, repercuten directamente en las condiciones de trabajo.

a) Uno de estos factores es la **facilidad que tiene el trabajador/a para obtener ayuda, tanto de compañeros como de sus superiores y, en ciertos casos, del exterior de su organización**: en términos generales, puede afirmarse que la obtención de dicha ayuda es asequible con facilidad en buena parte de los casos, en porcentajes

que superan el 60%, reduciéndose a menos del 10% los trabajadores/as que de manera permanente se encuentran desasistidos. Cuestión relevante es que el tipo de contrato laboral, el sexo del trabajador/a y su nacionalidad no menoscaban la facilidad de obtener ayuda.

b) **Respecto a la relación informal de la empresa**, es decir, las relaciones personales que se establecen en el marco de una empresa u organización son positivas y de colaboración para el 76% de los trabajadores/as. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que en el caso de los trabajadores/as que no perciben dichas relaciones de manera positiva, se evidencia una mayor propensión a experimentar algún síntoma de afectación de su salud.

c) En cuanto a la **valoración que hace el trabajador/a del trabajo realizado**, se observa que es positiva en buena parte de los casos; en particular, el 75% de los trabajadores/as manifiesta que tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor; el 88%, que ejecuta un trabajo bien hecho y el 90% que su trabajo es útil; y, por último, el 68% puede poner en práctica sus propias ideas en el trabajo.

El análisis de estos factores por ocupación del trabajador/a aporta, en cambio, valoraciones más negativas en ciertas profesiones, tal y como es el caso de los profesionales de la seguridad y defensa, vendedores, agentes comerciales y dependientes, y servicio doméstico, limpieza, cocineros, camareros, barrenderos.

d) **La oportunidad de aprender y prosperar en su trabajo:** es considerada tangible por el 56% de los trabajadores/as.

En cambio, el 45% de los trabajadores/as del sector agrario no ve viable esta oportunidad. Asimismo, el tamaño de plantilla tiene incidencia en esta percepción, en tanto que son los trabajadores autónomos sin empleados y los trabajadores/as de microempresas los que en mayor medida, en torno al 30%, no ven posibilidad de aprender y prosperar en su trabajo.

Por otro lado, las posibilidades ciertas de promoción en el trabajo son afirmadas por el 33% de los trabajadores/as, porcentaje que se eleva en el caso de los trabajadores/as de intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales y Administración Pública y Educación. De nuevo, el tamaño de plantilla incide en esta percepción: el 62% de los trabajadores autónomos y el 46% de los trabajadores de empresas de hasta 49 trabajadores consideran que no tienen oportunidades de progresar profesionalmente.

e) El 31% de los trabajadores/as está en disposición siempre o casi siempre de gestionar o modificar el **orden de las tareas realizadas, el método de trabajo utilizado, el ritmo de trabajo y la autogestión de pausas**. En cambio, al 15% le está vedada esta posibilidad de manera permanente.

Por sectores, en el agrario se da la mayor flexibilidad. Por el contrario, se evidencia mayor rigidez en orden de las tareas, método de trabajo y gestión de pausas en industria; de igual forma, previsiblemente ligado a los sistemas de producción a destajo, es en el sector construcción donde es menos posible incidir sobre el ritmo de la actividad: el 25% de sus trabajadores no tiene posibilidad de modificarlo nunca o casi nunca.

f) Esta I Encuesta pone de manifiesto que el 32% de los trabajadores/as prolonga su jornada laboral de manera habitual con algún tipo de **compensación**; de igual forma, otro 12% también lo hace aunque sin compensación. Es en el sector servicios en el que se concentra un mayor porcentaje de trabajadores, el 15% que prolonga su jornada sin compensación.

Asimismo, esta encuesta pone de manifiesto que las mujeres prolongan su jornada con menor frecuencia que los hombres, 61% frente al 50%; no obstante, el porcentaje de mujeres que prolonga la jornada sin compensación es algo superior que el de los hombres que se encuentran en esta coyuntura: 12 y 11%, respectivamente.

g) **La conciliación de la vida familiar y social** se revela muy complicada para el 18% de los trabajadores/as, frente al 39% que no tiene problema alguno en este sentido, y el 42% que manifiesta que sus horarios se adaptan simplemente bien. Las mayores dificultades de conciliación se evidencian en las ramas de actividad: transporte y comunicaciones, comercio y hostelería, y agricultura, ganadería, caza y pesca.

h) El 37% de los trabajadores/as se considera **bien remunerado** por el trabajo que realiza. En cambio, el 29% está claramente en desacuerdo con la afirmación anterior. No se evidencian diferencias relevantes si se valora en función del sexo del trabajador. También se percibe, de forma más relevante, este desacuerdo en el colectivo de los trabajadores autónomos, en los trabajadores del sector agrario y en aquellos que tienen un contrato de obra o servicios.

i) La aparición de **conductas violentas en el trabajo** se manifiesta fundamentalmente en la frecuencia de aparición de violencia física por parte de personas ajenas: el 2,7% de los trabajadores manifiesta haber sido víctima de las mismas, y de amenazas de violencia física, referidas por el 2,4% de los trabajadores. Las situaciones de discriminación son más infrecuentes, si bien se dan en mayor medida las asociadas a la nacionalidad del trabajador que las ligadas a edad, raza o etnia, religión, género, orientación sexual o discapacidad.

j) **Carga mental del trabajo:**

- El 29% de los trabajadores considera que su trabajo es intelectualmente exigente siempre o casi siempre y para el 25% es emocionalmente exigente. La sensación continua de agobio por carga de trabajo excesivo afecta al 10% de los trabajadores, mientras que el 77% no percibe esta sensación nunca o si la percibe es de manera muy ocasional. Derivado de las características de los trabajos realizados, son los trabajadores del sector servicios e industria los más exigidos intelectualmente y, más concretamente, el personal de Administración Pública y Educación, Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales. Las exigencias emocionales están, de nuevo, más ligadas al sector servicios, con especial relevancia para los profesionales de la rama actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales.
- En cuanto a las exigencias mentales de la tarea: el factor más relevante es el mantenimiento de niveles de atención alto o muy alto, vinculado al 71% de los trabajadores de manera permanente o a menudo. En el

extremo opuesto, la realización de tareas complejas afecta al 21% de los trabajadores con la frecuencia referida.

La realización de trabajo muy rápido es más frecuente en el sector construcción, afecta al 48% de sus trabajadores y en servicios, el 46%. En cambio, la necesidad de ajustarse a plazos muy cortos y muy estrictos está más vinculado al sector industria, en concreto, al 38% de sus trabajadores.

El tamaño de plantilla incide en las exigencias mentales y temporales: a medida que aumenta el número de trabajadores se pone de manifiesto que aumentan las demandas de atención, repetitividad y complejidad de las tareas, rigidez en los plazos y ritmos de trabajo.

Por otro lado, las demandas de atención son superiores en el caso de los hombres, mientras que para las mujeres se torna más frecuente la necesidad de realizar tareas complejas, repetitivas y trabajar más rápido.

- El trato con personas ajenas a la empresa es necesario para el 45% de los trabajadores.
- El 40% de los trabajadores requiere atender a varias tareas a la vez.
- La disposición de informaciones claras y precisas para realizar el trabajo minorra la carga mental: el 48% de los trabajadores dispone de esta información de manera permanente. En cambio, el 22% se enfrenta a su trabajo sin este tipo de información.

EL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES

El 80,7% de los trabajadores no percibe que el trabajo desempeñado menoscabe su salud; esta percepción es más acentuada, tanto para trabajadores jóvenes como para los de mayor edad.

Por el contrario, el 17,7 de los trabajadores considera que el trabajo que realiza sí afecta a su salud. Esta proporción se mantiene con independencia del sexo del trabajador. En cambio, la realización de tareas sanitarias, veterinarias o servicios sociales implica que dicho porcentaje ascienda al 33,8%.

Aquellos trabajadores que consideran afectada su salud por el trabajo identifican como más frecuente el dolor de la espalda (56,4%), especialmente en el sector agrario (67,3%). Otra dolencia osteomuscular relevante es la afectación del cuello/nuca (32,0%), con mayor incidencia para los trabajadores del sector industria (34,4%) y servicios (33,1%).

Por otro lado, dolencias de tipo psicosomático como el estrés (22,3%) y el dolor de cabeza (11%), son más frecuentes para trabajadores del sector servicios (29,9% y 15,7%, respectivamente). En cambio, el cansancio crónico, referido por el 8,9% de los trabajadores, afecta en mayor medida a trabajadores de construcción (13,7%) y sector agrario (13%).

Si el análisis anterior se lleva a cabo teniendo en cuenta el sexo del trabajador se observa que el dolor de espalda afecta en mayor proporción a los hombres que a las

mujeres, mientras que la afectación del cuello/nuca sucede al contrario. Por otro lado, el 29% de las mujeres refiere el estrés como dolencia frente al 18,4% de los hombres.

En cuanto a la sintomatología psicósomática: alteración de sueño, sensación continua de cansancio, cefalea, mareos, falta de concentración, falta de memoria, irritabilidad, alteraciones digestivas, alteraciones de visión y bajo estado de ánimo, el 65,7% de los trabajadores indica no experimentar ninguno de los síntomas referidos.

Sin embargo, al 10% le cuesta dormir o duerme mal; el 9% tiene sensación continua de cansancio y el 7,8% sufre dolores de cabeza. Estas situaciones se dan en mayor medida entre los trabajadores del sector servicios y, más concretamente, en los trabajadores de actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales (problemas de sueño y cansancio) e intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales (irritabilidad y sensación de tensión).

7. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La actuación en este ámbito puede resultar especialmente compleja por diversos motivos, sobre todo, por lo complicado que resulta intervenir en la organización del trabajo en cualquier empresa, ya que se percibe como una injerencia en el poder de dirección empresarial.

En cualquier caso, existen numerosas Notas Técnicas de Prevención del INSHT que se ocupan del entorno psicosocial, planteando métodos para la evaluación de los riesgos psicosociales y ofreciendo pautas para la acción empresarial subsanadora.

Existe un absoluto consenso sobre la necesidad de contar en este proceso con la participación de los trabajadores/as o sus representantes.

Los motivos para ello son varios:

- El trabajador es el que mejor puede opinar sobre sus propias condiciones de trabajo, la peligrosidad o fatiga del puesto.
- Su no intervención dificulta la asunción de los cambios a introducir tras el análisis de los puestos.

Además, la LPRL establece las facultades y derechos tanto de los representantes unitarios, como de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud (en adelante, CSS). Con esto se garantiza que la política e intervención empresarial frente a los riesgos psicosociales será necesariamente participada, abriendo la posibilidad de que en el diseño de la organización y los puestos se de cabida, no sólo al interés productivo de la explotación, sino también a los propios de los trabajadores que la hacen viable, cuyo punto de vista vendrá habitualmente personificado en la figura de sus representantes.

El hecho que justifica realizar una evaluación de riesgos psicosociales se encuentra, tanto en la pretensión de cuantificar desde un principio posibles peligros de tal naturaleza para establecer las adecuadas acciones de mejora, como cuando concurren determinadas circunstancias. Entre otras, la constatación de anomalías o disfunciones

que permitan sospechar de la existencia de problemas de tal índole (muchas quejas, absentismo elevado, baja productividad...); la voluntad de comprobar que las medidas preventivas existentes son adecuadas, etc...

Sobre los procedimientos de evaluación, la LPRL guarda silencio, no así el Reglamento de Servicios de Prevención (en adelante, RSP), que en su art. 5 establece las pautas generales a seguir.

El tenor de las Notas Técnicas muestra numerosos factores psicosociales que, en su caso, deben ser valorados, ofreciendo diversos métodos diseñados por diferentes grupos de especialistas en Psicopsicología del Trabajo, y orientados hacia la búsqueda de las causas reales del problema. También la DGITSS tiene su propio elenco.

Actualmente, el marco conceptual más científicamente desarrollado viene dado por los modelos demanda-control-apoyo social, y el de esfuerzo-recompensa, a los que hay que añadir el más actual ofrecido por ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud): el llamado ISTAS 21.

8. LA RESPUESTA JURÍDICO-PREVENTIVA ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales permite distinguir dos grupos o tipos de respuestas:

- Una respuesta clásica: reparadora de los daños causados al trabajador/a y la sancionadora o punitiva, administrativa y penal, de las conductas de acoso.
- Y una respuesta moderna: preventiva, la que trata los problemas de estrés y de acoso desde la óptica del Derecho de la prevención.

En virtud de la nueva concepción prevencionista, hay que atender a cualquier condición presente en el trabajo susceptible de ser fuente de riesgos para la integridad, vida o salud de los trabajadores/as (equipos, máquinas, agentes físicos, químicos y biológicos, procedimientos y métodos de trabajo, etc. y «todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador») para prevenir sus posibles resultados dañosos, a los que la LPRL se refiere como «las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo» (art. 4.3 LPRL).

De acuerdo con el art. 14 LPRL, el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio, adoptando en el marco de sus responsabilidades «cuantas medidas sean necesarias» para tal fin, siguiendo un sistema de gestión y planificación de las actividades preventivas y valiéndose de una organización y los medios necesarios.

La prevención de riesgos laborales, tal y como se concibe en nuestra legislación, abarca todos los riesgos que puedan tener como origen el trabajo, lo que incluye también los riesgos psicosociales.

Las referencias a este tipo de riesgos son constantes en la LPRL: así, cuando el art. 15 de la LPRL establece como principio de la acción preventiva que el empresario debe planificar la prevención «buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo». También el artículo 25 establece una regulación específica de protección de los trabajadores/as que se encuentren «manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo».

Por tanto, una vez que el estrés y la violencia en el trabajo pueden y deben ser considerados como riesgos laborales por los daños para la salud de los trabajadores/as que de ellos puedan derivarse, se han de aplicar a una situación de este tipo todas las normas generales que se refieren a la gestión de todos los riesgos laborales:

- La obligación de identificación y eliminación de los riesgos, así como la evaluación de los que no han podido ser evitados, aplicando las medidas resultantes de la evaluación mediante una acción planificada para la prevención de esos riesgos (art. 15 y 16; arts. 3-9 LPRL).
- La obligación de adecuar las condiciones del puesto de trabajo a las condiciones personales y al estado biológico del trabajador/a (Arts. 15.1.d y 25 LPRL).
- La obligación de llevar a cabo las actividades de prevención valiéndose de expertos con la formación adecuada, y que puedan desempeñar el papel de trabajadores/as designados por la empresa o integrarse en un servicio de prevención propio o ajeno concertado con la empresa, donde tendrá que haber expertos en la evaluación y diagnóstico de **riesgos psicosociales** (arts. 30 y 31 LPRL).
- La obligación de vigilancia de la salud para la detección de enfermedades psíquicas (art. 29 LPRL) debe ser un instrumento eficaz para el diagnóstico precoz de los efectos negativos sobre la salud de los factores **psicosociales de riesgo** (por ejemplo, a través de exámenes o reconocimientos médicos de la exploración del ritmo cardíaco, presión sanguínea, función gastrointestinal, etc.); aunque no es, desde luego, un instrumento único y aislado, pues otras actividades preventivas (información, formación, cuestionarios psicosociales, etc.), a nivel individual y grupal, deben coadyuvar a ese objetivo de prevención y control de los efectos negativos del estrés. En este sentido, la utilización de diversas técnicas preventivas de identificación y evaluación del riesgo psicosocial resulta fundamental.
- Los derechos de participación e información de los trabajadores/as y sus representantes en materia de prevención de riesgos laborales (art. 18 y 33 a 40 LPRL).
- Los deberes de cooperación y coordinación de los empresarios que se encuentren en un mismo lugar de trabajo (art. 24 LPRL).

La actuación preventiva requiere afrontar el estrés desde el lugar de trabajo, para ello se requiere un compromiso serio de toda la línea jerárquica de la organización. Ello supone un desafío para las empresas, puesto que no es frecuente encontrar diseños preventivos donde se reconozca de forma abierta la implicación del estrés sobre la salud y el bienestar de los trabajadores/as.

En el caso particular del acoso, el empresario tiene la obligación de prevenir la aparición de posibles conductas de hostigamiento psicológico en la empresa. Para ello deberán adoptar las medidas preventivas correspondientes, que van desde la información y la formación (la empresa debe ser contundente al exteriorizar su intención de no consentir conductas de acoso moral y que va a ser inflexible en la aplicación del régimen disciplinario sobre los acosadores), a medidas de carácter organizativo, modificando el procedimiento de producción, disminuyendo las cargas y ritmos de trabajo, aumentando la transparencia, autonomía y participación de los trabajadores y en su caso rotación en diferentes tareas, evitando los procesos que propicien el aislamiento físico y profesional del trabajador/a, poniendo énfasis en los aspectos funcionales y de colaboración, que han de anteponerse a los modelos basados fuertemente en la jerarquía, etcétera.

Si, a pesar de todo, el acoso se produce, el empresario deberá adoptar medidas eficaces e inmediatas para poner remedio a estas situaciones y evitar su reproducción futura.

En este terreno de la prevención adquiere especial importancia la labor de los técnicos de prevención y del médico de empresa, sin olvidar la intervención de los representantes de los trabajadores/as con competencias en materia de prevención de riesgos laborales (delegados de personal y comités de empresa, delegados de prevención y comités de Seguridad y Salud). Todos estos órganos tienen el decisivo papel de detectar las situaciones de acoso moral y contribuir a corregirlo, y en particular a los representantes de los trabajadores/as corresponde negociar con el empresario medidas eficaces e inmediatas para combatir este gravísimo problema y, llegado el caso, denunciar la situación a la Inspección de Trabajo.

Una vez identificada la situación de acoso moral, el empresario deberá proteger específicamente al trabajador/a que se encuentra en una situación de estrés, de depresión o ansiedad, no asignándole trabajos que sean incompatibles con su estado (art. 25 LPRL). Llegado el caso, habrá que reconocerle una situación de incapacidad temporal.

¿Qué ocurre si el empresario incumple con su obligación de evaluar y adoptar medidas de protección para erradicar los comportamientos de hostigamiento psicológico en la empresa, que eviten o eliminen la aparición de patologías relacionadas con el acoso moral?:

En estos casos, surgen las responsabilidades típicas anudadas al incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y que se manifiestan en las siguientes: **responsabilidades administrativas, penales, de Seguridad Social (recargo de prestaciones) y civiles por daños y perjuicios.**

9. EPÍLOGO

Un resumen de las conclusiones derivadas de este trabajo se puede traducir en los siguientes puntos:

1. Los riesgos psicosociales deberían formar parte del cuadro de enfermedades profesionales que, aunque recientemente modificado, sigue sin incluirlos.

2. Los datos epidemiológicos de la incidencia de las psicopatologías no son fiables en ningún caso, por ejemplo, en las mutuas no existen estadísticas sobre la incidencia de las psicopatologías en el ámbito laboral. Además, respecto a los datos sobre las demandas de consultas médicas, se reconocen asistencias por ansiedad y estrés pero de éstas no se puede deducir bajo que categoría o cuál fue el parte del médico (baja por contingencia común o profesional). Es difícil encontrar lo que no se busca.

3. La Ley necesita de voluntad mejora y de aplicación por parte del ejecutivo y legislativo. En lenguaje coloquial podríamos resumir su actuación como “sí, pero no”.

4. La investigación experimental de la psicología organizacional es concluyente respecto a la existencia de psicopatologías que se desencadenan o provocan en el lugar de trabajo. Los instrumentos, los modelos y las teorías existen y aunque puedan ser mejoradas constituyen lo que a nuestro juicio es el orden de actuación prioritario o primario, la eliminación de las fuentes estresoras en la organización.

5. Los jueces utilizan el artículo 115 de la LGSS sobre los accidentes de trabajo para incluir en éste las enfermedades psicosociales laborales como, entre otras, el estrés y el burnout.

6. Las MATEPS se muestran reacias a aceptar las psicopatologías como enfermedades profesionales o accidentes de trabajos, porque las prestaciones por una baja de este tipo no son las mismas que las derivadas de una baja por contingencia común. Son la única parte reticente a la modificación. De hecho, según las sentencias existentes sobre esta materia, nunca aceptan la psicopatología como accidente de trabajo cuando están capacitadas y legitimadas para hacerlo. Hay que recordar que son mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

7. Las demandas de la sociedad civil y su reflejo en los medios de comunicación puede resultar una vía para influir en los responsables políticos, jueces e investigadores para afrontar directamente y con decisión la problemática que rodea los riesgos psicosociales.

8. Se debería analizar de forma concreta y profunda en que situación se encuentra el sector para diseñar las estrategias más adecuadas para que se visualicen los problemas existentes y se puedan abordar soluciones en todo lo que se refiere a la organización del trabajo y, por ende, a los riesgos psicosociales.

9. Por último, la negociación colectiva debe dirigirse a cambiar las condiciones de trabajo nocivas para la salud de los trabajadores y trabajadoras, puesto que la mayor parte de los convenios colectivos son absolutamente inmovilistas en este tema. Como mucho, algunos recogen protocolos específicos que establecen pautas sobre el acoso laboral y el sexual, pero poco más.

Por tanto, la negociación colectiva es la vía más adecuada para abordar estos temas, y conseguir en un tiempo no muy lejano cambiar las condiciones de trabajo que resulten nocivas para la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras.

La investigación, la denuncia, la formación, las sentencias favorables, la creciente importancia de los riesgos psicopatológicos favorecerán una nueva modificación del cuadro de enfermedades profesionales que repercutirá en una mayor calidad del trabajo y en la justicia de reconocer a las psicopatologías como enfermedades que pueden tener su desarrollo o desencadenante en el mundo laboral. Si la innovación y el cambio empiezan normalmente por abajo, por la sociedad civil y las organizaciones, ahora es el turno del poder legislativo y ejecutivo para implementar una Ley de prevención digna, operativa y eficaz.

11. BIBLIOGRAFÍA.

- ❑ “Protección frente a los riesgos psicosociales en el trabajo”. Ángel Jurado Segovia.
- ❑ “El tratamiento legal de los riesgos psicosociales”. Manuel Velásquez Fernández.
- ❑ “Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo”.
- ❑ Memento Práctico Francis Lefebvre. Prevención de Riesgos Laborales 2009-2010.
- ❑ Guía del Delegado y Delegada de Prevención para la intervención sindical. Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. ISTAS 2007.
- ❑ “Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ❑ “Tendencias normativas y líneas jurisprudenciales recientes sobre seguridad y salud laboral en el ordenamiento de la Unión Europea. BIB 2002/2156. Miguel Ángel Purcalla Bonilla.
- ❑ “Derecho de la prevención y nuevos riesgos psicosociales”. Faustino Cavas Martínez. Aranzadi Social nº 18/2005.
- ❑ I Encuesta de Condiciones de Trabajo en Castilla la Mancha, 2009.
- ❑ Guía “Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout”. Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio ambiente. CC.OO Castilla la Mancha, 2008.
- ❑ Guía “Riesgos psicosociales y su repercusión en el ámbito laboral”. Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio ambiente. CC.OO Castilla la Mancha, 2009.

