

# informes y estudios

- Contenido y análisis económico de la negociación colectiva de Castilla-La Mancha
- Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha
- Procedimiento de Regulación de Empleo
- La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa
- La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en Castilla-La Mancha
- La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha





# informes y estudios

- Contenido y análisis económico de la negociación colectiva de Castilla-La Mancha
- Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha
- Procedimiento de Regulación de Empleo
- La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa
- La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en Castilla-La Mancha
- La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha



Este trabajo ha sido realizado, para el Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, por el personal técnico siguiente:

- *D<sup>a</sup>. Nuria Conde López, D. Julio López Espeso y D. José María Ríos Mestre* (CCOO Castilla-La Mancha).
- *D<sup>a</sup>. Cristina Ribas Millanes* (Licenciada en derecho perteneciente al Gabinete Técnico de UGT C-LM).
- *D. Francisco Figuls García* (Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha. CECAM CEOE-CEPYME).

Presentación

I



# Presentación

El presente trabajo, consolida una vez más, la apuesta iniciada desde 2005 por el Consejo Regional de Relaciones Laborales, con el fin de publicar, en un único volumen y con periodicidad anual, una compilación de informes y estudios sobre aquellas materias que se consideran más relevantes, dentro del marco de las relaciones laborales y del diálogo social en Castilla-La Mancha.

Las materias sobre las que trata el presente volumen son las siguientes: económicas sobre negociación colectiva, seguridad y salud laboral, regulación de empleo, responsabilidad social empresarial, siniestrabilidad laboral de inmigrantes y situación laboral en los medios de comunicación de la Región.

Este quinto trabajo, sigue fielmente la línea de proyectos, que sin duda, contribuirán a conocer de manera más pormenorizada, los factores inherentes a cada una de las materias expuestas, a fin de establecer, medidas y soluciones que favorezcan un mayor avance social y económico para Castilla-La Mancha.

El Consejo Regional de Relaciones Laborales, como órgano que impulsa la cooperación y el debate entre la Confederación de empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT) y la Administración Regional, es un instrumento que fomenta el diálogo social, diseña y desarrolla las políticas de la Comunidad Autónoma, tanto en materia de relaciones laborales como en el seguimiento de su ejercicio.





Índice

**II**



# índice

<b>Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha.....</b>	<b>13</b>
1. Introducción.....	15
2. Materia económica en los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva (ANC).....	18
2.1. ANC 2002 y 2003.....	19
2.2. ANC 2005.....	19
2.3. ANC 2007.....	21
2.4. AENC 2010-2012.....	22
2.5. ANC 2007 y AENC 2010-2012.....	23
3. Estructura salarial.....	26
3.1. Salario base.....	27
3.2. Complementos salariales.....	28
3.3. La inaplicación salarial del convenio colectivo: las cláusulas de descuelgue.....	32
3.4. Revisión salarial.....	34
4. Conflictividad en la aplicación de las cláusulas de incremento salarial y de revisión salarial contenidos en los convenios colectivos.....	35
4.1. Incremento salarial y Revisión salarial.....	35
4.2. Tablas salariales: Incremento salarial y revisión salarial en los convenios de Castilla-La Mancha.....	45
5. Salarios en los convenios colectivos de Castilla-La Mancha.....	59
5.1. Tablas salariales.....	59
5.2. Encuesta de estructura salarial. Año 2008.....	68
6. Bibliografía.....	76
<b>Aplicación en los convenios. Colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de castilla la mancha.....</b>	<b>77</b>
1. Introducción.....	79
2. Seguridad y salud laboral en los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva.....	81
3. Acuerdo estratégico para la prevención de riesgos laborales en Castilla-La Mancha 2008-2012.....	91
4. Análisis del contenido del acuerdo.....	93
5. Aplicación y desarrollo en los convenios colectivos de Castilla-La Mancha.....	108
Anexo 1. Siniestralidad laboral: estadísticas.....	114
Anexo 2. Acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha.....	132
6. Bibliografía.....	140
<b>Procedimiento de Regulación de Empleo.....</b>	<b>141</b>
1. Introducción.....	143
2. Causas.....	149
3. Cuantificación.....	153
4. Periodo.....	154
5. Procedimiento de Regulación de Empleo.....	154
6. Bonificaciones de cuotas en los Expedientes de Regulación de Empleo (E.R.E.).....	158

# informes y estudios

7. Comparativa de medidas laborales: despido colectivo, despido objetivo y suspensión o reducción de jornada.....	159
8. Repertorio de estadística.....	162
9. Repertorio de jurisprudencia.....	172
10. Formularios.....	174
11. Legislación.....	183
12. Bibliografía.....	184

## La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa..... 185

1. Introducción.....	187
2. ¿Qué es la RSE?.....	189
2.1. Grupos de interés/stakeholders.....	191
2.2. Comparativa: microempresa y gran empresa frente a la RSE.....	191
3. La importancia del microemprendimiento para el desarrollo empresarial regional.....	192
4. La importancia de la microempresa en la economía local.....	193
4.1. Ventajas y desventajas.....	195
5. Microempresa y economía social.....	196
6. ¿Es rentable la responsabilidad social en las Pymes?.....	197
7. La RSE puede influenciar positivamente la competitividad de las Pymes.....	198
8. La RSE y la Competitividad. El debate académico.....	199
9. La RSE y la Competitividad desde la perspectiva de la CE.....	200
10. Csr europe "enterprise 2020":.....	201
10.1. Hacia la estrategia europea.....	201
10.2. Participación en comunidades de práctica.....	203
10.3. Desarrollo de proyectos de colaboración.....	203
10.4. Visión enterprise 2020.....	203
11. Iso 26000:.....	206
11.1. Cuestiones sobre la iso 26000.....	208
11.2. Otras cuestiones.....	209
12. Actuaciones complementarias de rse realizadas por cecam ceoe-cepyme.....	212
13. Bibliografía.....	218

## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en Castilla-La Mancha..... 219

1. Introducción.....	221
2. La inmigración en España.....	222
2.1. La población inmigrante en España.....	222
2.2. Aspectos legales de la inmigración.....	224
3. Análisis de sectores.....	225
3.1. Sectores objeto de estudio.....	225
3.2. Sector servicios.....	226

# índice

3.3. Construcción.....	228
3.4. Sector agrario.....	229
4. Siniestralidad laboral en Castilla-La Mancha.....	231
4.1. La inmigración en Castilla-La Mancha.....	232
4.2. Siniestralidad laboral.....	233
4.3. Evolución de los accidentes en Castilla-La Mancha:.....	236
4.3.1 Accidentes en jornada de trabajo.....	236
4.3.2 Accidentes in itinere.....	239
4.4. Análisis accidentalidad-inmigración en Castilla-La Mancha 2009.....	241
4.4.1. Población afiliada a la seguridad social.....	242
4.4.2. Accidentes con baja en jornada de trabajo según gravedad.....	242
4.4.3. Análisis índice de incidencia inmigración Castilla-La Mancha.....	245
4.5. Repercusión de la crisis en la siniestralidad.....	246
4.6. Intervención y prevención.....	247
5. Conclusiones.....	248
6. Bibliografía.....	249

<b>La situación Laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha.....</b>	<b>251</b>
1. Introducción.....	253
2. Contenidos del estudio.....	256
3. Metodología.....	257
4. El sector de la comunicación en Castilla-La Mancha.....	259
4.1. Presencia de medios de comunicación en Castilla-La Mancha.....	260
4.2. Centros de trabajo: geografía sectorial y territorial de los medios de comunicación en C-LM.....	262
4.2.1. Distribución sectorial.....	262
4.2.2. Distribución en el territorio regional.....	264
4.3. Recursos humanos: geografía sectorial y territorial.....	268
4.3.1. Distribución Sectorial.....	268
4.3.2. Distribución territorial.....	271
4.4. Dimensión del sector y sus centros de trabajo.....	276
4.4.1. Tamaño de los centros de trabajo.....	276
5. La negociación colectiva en el sector: Alcance y cobertura.....	277
5.1. Convenios sectoriales.....	278
5.2. Convenios de empresa.....	279
6. Representación Legal de los trabajadores/as.....	281
7. Situación sociolaboral. Problemáticas.....	282
8. Análisis Entrevistas en profundidad.....	285
9. Aspectos jurídicos.....	293
9.1. Las fuentes reguladoras.....	293
9.2. Conflictividad laboral en el sector ante los tribunales de Castilla-La Mancha.....	295
10. Conclusiones.....	302
11. Bibliografía.....	304
12. Anexos.....	306



Contenido y análisis  
económico de la  
negociación colectiva  
en Castilla-La Mancha

1





# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

## PRESENTACIÓN

Debido a la gran relevancia que tiene en la negociación colectiva la materia económica, hemos realizado un estudio sobre el contenido económico de los diferentes convenios colectivos provinciales sectoriales de Castilla-La Mancha.

Para ello, damos una visión sobre el modelo salarial que establecen los diferentes Acuerdos Interfederales sobre la Negociación Colectiva (ANCs) suscritos por las Organizaciones Sindicales, UGT Y CCOO y Empresariales, CEOE y CEPYME, hasta el actual Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2010-2012.

Se define posteriormente las diferentes percepciones económicas que configuran la estructura salarial, con Sentencias al respecto del Tribunal Supremo, para una mejor comprensión.

El presente estudio también consta de un apartado donde se expone la conflictividad a la hora de aplicar las cláusulas de incremento salarial y revisión salarial contenidas en los convenios colectivos, cuando el IPC real es inferior al 2% y dichas cláusulas están ligadas al IPC previsto. Reproducimos parte de las Sentencias de nuestros Tribunales sobre el tema en cuestión, para ver que solución dan a dicha controversia.

Finalmente, se reproduce las cláusulas de contenido económico de los diferentes convenios colectivos de nuestra región, acompañado de una serie de tablas, donde se refleja la "ganancia poder adquisitivo" de los trabajadores en el año 2009, así como el aumento salarial entre el 2008-2009 de los trabajadores, en determinados sectores de Castilla La Mancha.

## 1. INTRODUCCIÓN

El modelo salarial establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre la Negociación Colectiva (ANC) 2002, contribuyó al crecimiento económico y del empleo, y debiera servir también en estos periodos de crisis.

El modelo salarial tiene por objetivo mantener o mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, aumentar la participación de los trabajadores con salarios bajos y reducir la brecha salarial, con el que además seamos capaces de contribuir a la salida de la crisis, reforzando las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores.

Debemos tener en cuenta, además, que la política salarial ha de vincularse al empleo, ya sea a la recuperación, y la creación del mismo, como a la conversión de empleo temporal en indefinido, la reducción de la temporalidad, así como cuestiones relacionadas con la aplicación de los incrementos de productividad y del excedente empresarial a la cualificación de la plantilla y la realización de inversiones productivas en investigación y desarrollo.

En definitiva, el modelo salarial ha de adaptarse al ciclo económico, permitiendo dar estabilidad a las relaciones laborales, en un marco de concertación social, que se ha demostrado ser la mejor opción para obtener buenos resultados macroeconómicos.

La necesidad de estimular la demanda a través del consumo, y con ello la actividad económica y el empleo, en los márgenes de la estabilidad de precios, se muestra como la mejor manera de salir de la crisis.

A principios de 2009, al igual que sucedió en 2002, resultaba imprescindible un marco de acuerdo para afrontar entre todos los agentes sociales los cambios que se estaban produciendo en el crecimiento y el empleo, por dos razones:

Una de las principales amenazas que caracterizan los periodos de crisis económica, es la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, con el consiguiente impacto negativo sobre el consumo de las familias y el crecimiento de la demanda interna. En sus años de funcionamiento, las cifras dejan claro que el ANC logró que los salarios tuvieran ganancias moderadas de poder adquisitivo en unos años en que las tensiones inflacionistas fueron elevadas. En esta ocasión no hay presiones inflacionistas, sino que puede llegarse a la situación contraria. Por tanto, habría que garantizar no sólo el mantenimiento del poder adquisitivo, sino incrementos iniciales superiores, para contribuir a la recuperación del consumo, clave en la demanda interna, pieza fundamental en el crecimiento de la economía española.

Al mismo tiempo, sin embargo, las subidas salariales representan siempre un incremento de costes, sobre todo teniendo en cuenta la pobre demanda y la casi paralización de la actividad económica productiva. Los sucesivos ANC han consolidado una política salarial que ha puesto de manifiesto la compatibilidad de alcanzar ganancias de poder de compra salarial (es decir, de que los incrementos sean superiores a la inflación), pero determinando unos aumentos de los costes laborales unitarios muy moderados, que permiten que los beneficios de las empresas aumenten y puedan elevar su esfuerzo inversor y generar más empleo y de mayor calidad.

El ANC ha demostrado en sus años de vigencia su capacidad para contribuir de forma simultánea a moderar la inflación y proteger el poder adquisitivo de los trabajadores a través de las cláusulas de revisión, objetivos todos ellos esenciales para fomentar un crecimiento económico duradero y equilibrado.

Por ello, las cláusulas de salvaguarda o de revisión salarial, que tratan de compensar las desviaciones entre el aumento de la inflación prevista u objetivo de inflación marcado por el Banco Central Europeo (BCE) y la inflación real, suponen una garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

En este sentido, es completamente imprescindible, por tanto, incorporar una cláusula de revisión al texto de todos los convenios, que asegure estrictamente que la relación entre el crecimiento salarial pactado y la inflación prevista u objetivo de inflación sea la misma que entre esa subida y la inflación que finalmente se alcance. De esta forma, se considera que la cláusula debe tener tales características que recupere en su totalidad las desviaciones de la inflación, que debe operar sobre las retribuciones percibidas desde el momento de inicio de los efectos económicos del convenio, y que debe amparar a todos los trabajadores afectados por el mismo.

Desde la pertenencia de España a la Unión Económica y Monetaria, es el Banco Central Europeo el encargado de manejar y dictar las directrices de política monetaria (entre ellas, el objetivo de inflación), y teniendo en cuenta la evolución de los precios en esta época de crisis, resulta necesario reconsiderar estos términos.

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

Para contribuir a la estabilidad de precios, tal y como la define el Banco Central Europeo, no sólo es necesario combatir las tasas de inflación que superan dicho objetivo, sino también el que la economía no entre en una espiral deflacionista.

Por ello, contribuyendo a la estabilidad de los precios a medio plazo, plantear incrementos salariales que no sólo cubran el mantenimiento del poder adquisitivo, sino además sean capaces de recuperar y reactivar el consumo y la demanda interna, permitirán, a su vez, eludir la deflación y evitar oscilaciones bruscas (en este caso, por debajo del objetivo marcado en el 2%) de la evolución de los precios.

Esta capacidad para, manteniendo el compromiso de estabilidad de precios, reactivar el consumo y la demanda, es lo que a su vez facilitará la recuperación del empleo que, no hay que olvidar, depende de la actividad económica, al ser una demanda derivada de la misma.

Así, para estos tiempos de crisis, habría de alcanzarse un acuerdo salarial que centre los objetivos en la elección de una referencia (objetivo de inflación del BCE) más las cláusulas de revisión o garantía salarial, y no tanto en la evolución de la productividad laboral, que en circunstancias como la actual, con una fuerte reducción de los niveles de empleo, se da la paradoja de que se incrementa considerablemente, aunque sólo sea por un espejismo estadístico.

De esta forma, el papel central lo adquieren las cláusulas, así como los incrementos iniciales, que se han de fijar en función de la situación económica.

En las Propuestas sindicales unitarias para el empleo, los salarios y el excedente empresarial, donde se expresa el papel que debería jugar la negociación colectiva en la recuperación del empleo, del consumo y de las inversiones productivas, se propone el referente doble para el incremento inicial en 2010, entre el 1% que marcan los Presupuestos Generales del Estado como previsión de inflación a la hora de determinar el incremento general de las pensiones, y el 2% que marca como objetivo de estabilidad de precios el Banco Central Europeo.

El mantenimiento o mejora del poder adquisitivo se logrará de forma gradual a lo largo del periodo de vigencia plurianual del acuerdo, fijando como elemento central una cláusula de garantía salarial, con carácter retroactivo, para recuperar la desviación al alza del Índice de Precios al Consumo (IPC) real de cada año con respecto al tomado como referencia.

Adicionalmente, con el fin de corregir las desigualdades y discriminaciones entre los trabajadores, es imprescindible continuar con la mejora de los salarios más bajos, así como avanzar en la igualdad salarial para romper la brecha de género y, en conjunto, reducir la dispersión salarial en las negociaciones colectivas. Para ello, es necesario impulsar los salarios mínimos sectoriales, situándolos como porcentaje por encima del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Asimismo, ha de garantizarse el mismo salario por un trabajo de igual valor, evitando las discriminaciones entre los trabajadores jóvenes y los de más edad.

## 2. MATERIA ECONÓMICA EN LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC)

La economía española ha sufrido una grave recesión durante 2009. La debilidad de la demanda interna y la dependencia del crecimiento de nuestras ventas al exterior, hacen necesario ganar cuota de mercado interno y externo para impulsar la actividad y el empleo en los años próximos, y son causas suficientes para el compromiso de los interlocutores sociales en la búsqueda de mejorar los precios de los bienes y servicios españoles para afrontar la competencia internacional mediante mejoras en el sistema productivo que reflejen un reparto equilibrado de los esfuerzos entre los agentes económicos.

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

El establecimiento de criterios y orientaciones compartidos posibilita afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación de inestabilidad económica y del empleo.

La negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros. A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tenerse en cuenta criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.

La diversidad de situaciones no puede tratarse de manera uniforme, por lo que los negociadores deberán en cada caso tener en cuenta las circunstancias específicas dentro de su ámbito para fijar las condiciones salariales.

El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2010-2012, constituye un instrumento valioso para los trabajadores y las empresas, y también para la sociedad en su conjunto, pero su virtualidad, sus ventajas y beneficios no deben concluir con la firma del Acuerdo, sino que cabe esperar que se proyecten durante todo su tiempo de vigencia a través del desarrollo de las previsiones incorporadas a la disposición adicional única, y del trabajo realizado por la Comisión de Seguimiento. Es un Acuerdo para el futuro inmediato que debe dar nuevos frutos en el diálogo social con la finalidad de mejorar el empleo y las condiciones de trabajo, y también ser exponente de la colaboración de la negociación colectiva en la tarea de impulsar el cambio de patrón de crecimiento que necesita la economía española.

# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

A continuación daremos una visión genérica sobre la política salarial mantenida en los diferentes Acuerdos Interprofesionales sobre la Negociación Colectiva (ANC).

## 2.1. ANC 2002 Y ANC 2003

El ANC del 2003 es una traslación de la negociación colectiva en criterios salariales del ANC 2002, ya que se reproduce sin apenas ninguna variación.

Los dos ANC mencionados recogen la misma declaración “una política de moderado crecimiento de los salarios que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro”.

- La parte esencial de esas recomendaciones puede resumirse en varios puntos:
- La negociación salarial debe tomar como primera referencia la previsión de inflación del Gobierno
- Los convenios deben incluir una cláusula de revisión salarial que permita corregir eventuales desviaciones de aquella previsión
- El incremento salarial debería tener como referencia los costes salariales unitarios, que se determinan no sólo por los salarios en sentido estricto sino también en base a otros factores como las cotizaciones, las prestaciones sociales satisfechas por la empresa, la inversión productiva, el absentismo injustificado, etc.;
- La negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros. A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tenerse en cuenta criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.
- La inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

## 2.2. ANC 2005

Los buenos resultados globales que se han obtenido de la traslación a la negociación colectiva de los criterios salariales de los ANC anteriores han constituido el mejor aval de los mismos, lo que finalmente ha llevado a que en este Capítulo se mantenga lo pactado en los documentos anteriores y formulado de la misma manera.

# informes y estudios

No obstante, se han añadido algunos elementos que creemos que mejoran la integración de esta parte en el seno del Acuerdo (que recordamos que no es un pacto de rentas) y su contextualización en el escenario económico actual.

Teniendo esto en cuenta, se pueden condensar en tres aspectos:

## 1. El modelo de determinación de los incrementos salariales, que se mantiene intacto, sale reforzado, y constituye un logro fundamental del Acuerdo.

Este modelo, que promueve una política de moderado crecimiento de los salarios, y que se basa en la previsión u objetivo de inflación, los aumentos de la productividad y la cláusula de revisión, ha demostrado ser un instrumento flexible y adaptable a las necesidades de empresas y trabajadores y, tal y como se recoge de forma expresa, "constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables".

Por ello, el mantenimiento de este modelo consensuado para 2005 debe ser valorado muy favorablemente, dada la fuerte oposición inicial de la patronal a incluir cláusulas de revisión, elemento sin el cual el modelo carece de sentido.

Finalmente, se mantienen las cláusulas como una parte indisoluble de este modelo de fijación salarial, de modo que sólo su inclusión en los convenios permite negociar en base a la previsión de inflación. Para ello, las cláusulas no deben tener limitaciones ni condicionante alguno en su operatividad.

Se reafirma así la apuesta por un modelo de determinación de los salarios que reconoce la compatibilidad de las ganancias de poder adquisitivo de los salarios, el aumento de las inversiones productivas, la moderación de la inflación y el crecimiento del empleo; todo ello sin merma de los beneficios empresariales.

Este modelo ha sido incluido hasta ahora en todos los ANC desde el primero firmado en 2002, con lo que cabe decir que se ha consolidado, gracias a los buenos resultados que ha reportado su aplicación en la negociación colectiva ampliamente reconocido. Y con él, las cláusulas de revisión, que constituyen una verdadera garantía para la moderación salarial y eliminan tensiones en la negociación.

## 2. Se incluye en la parte introductoria del Capítulo una referencia a actuaciones que redundan en una mejora de la productividad y competitividad.

En conjunto, se trata de situar también en este apartado, dedicado a los criterios en materia salarial, aquellas líneas de actuación que consideramos necesarias para mejorar la competitividad de nuestra economía y que, por tanto, coadyuvan a que la política de incrementos moderados de los salarios pactada en el Acuerdo tenga el efecto beneficioso que se pretende.

Los déficit que soporta nuestra economía no son solucionables tan sólo con una adecuada política salarial como la planteada, sino que debe venir acompañada de los esfuerzos pertinentes en otros ámbitos, que redundan en una mejora de los factores que elevan la productividad por la vía de incrementar el valor añadido y, en último término, aumentan la competitividad.

# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

- Estas actuaciones, que también se recogen en otras partes del Acuerdo, son:
- Inscribir nuestro aparato productivo en un modelo de competencia basado en la mejora del valor añadido y no sólo en el ajuste de costes;
- Redoblar el esfuerzo en materia educativa y en actividades de I+D+i, así como generalizar las nuevas tecnologías;
- Contribuir desde los sectores públicos y privados a lograr la estabilidad de precios, eliminando comportamientos especulativos;
- Favorecer la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional;
- Favorecer los cambios organizativos en las empresas destinados a lograr mayor competitividad.

Se trata así, en definitiva, de ligar el modelo salarial recomendado al cambio de modelo productivo y de crecimiento que nuestro país precisa y por el que se apuesta en el Acuerdo, lo que refuerza su validez y vigencia.

**3. Se mantienen en el documento otros elementos ya incluidos en el ANC anterior que siguen estando vigentes. Entre éstos, cabe destacar:**

- La necesidad de que el objetivo o previsión de inflación sea creíble.
- La idoneidad de la negociación colectiva para establecer una estructura salarial adecuada a la realidad sectorial y empresarial, que avance en una mayor relación entre retribución y productividad, y que determine los sistemas de salarios variables en base a los criterios establecidos desde el ANC 2002.
- La importancia de negociar las cláusulas de descuelgue como contenido mínimo de los convenios de ámbito superior al de empresa, puesto que en caso contrario puede ser establecido por el empresario sin necesidad de convenio.

Por último, se ha incorporado este año en este Capítulo un recordatorio sobre la ampliación por un año más, hasta 31 de diciembre de 2005, del plazo de adaptación de los compromisos por pensiones pactados en convenios de ámbito superior al de empresa, así como el plazo de adaptación de las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo.

## 2.3. ANC 2007

Se continúa con la intención durante la vigencia del Acuerdo, de llevar a cabo una política de crecimiento moderado de los salarios, que posibilite la mejora y la potenciación a través, del método de determinación de los

mismos, (teniendo en cuenta el IPC, los incrementos de productividad y la necesidad de introducir las cláusulas de revisión), que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciando las inversiones productivas y favoreciendo el empleo estable y seguro.

La mejora de la productividad general de la economía española y de los sectores y empresas ha de favorecer, entre otros factores, el incremento de las rentas salariales.

Estructura salarial: se explicitan salarios mínimos y complementos.

Cláusula de implicación salarial. Se prevé la reincorporación al convenio superadas las causas de la inaplicación salarial.

Previsión Social Complementaria.

Se potencian los nuevos compromisos por pensiones, debiendo analizarse conjuntamente los problemas que dificultan el desarrollo de los mismos dentro del marco de la negociación colectiva, adecuado para la promoción de los instrumentos para la exteriorización. (Planes de Promoción conjunta o sectoriales y Seguros Colectivos).

## 2.4. AENC 2010-2012

La difícil coyuntura económica ha afectado inclusive a la moderada subida del SMI del año 2009 que sin embargo, se ha situado en un 4%, aunque las previsiones son que se sitúe en el 60% del salario medio en 2012.

Ante esta situación, el AENC declara su intención de que la negociación colectiva sea un instrumento para el mantenimiento y recuperación del empleo, así como la reactivación económica, y puede contribuir a ello, la determinación en los convenios colectivos de un crecimiento moderado de los salarios, que contribuya a la reactivación económica. La permeabilidad a los criterios de flexibilidad y adaptabilidad en la negociación colectiva, también debe tenerse en cuenta en la estructura del salario con el objetivo y el referente del mantenimiento del empleo, no perder capacidad adquisitiva por parte de los salarios, y administrar entre otros los criterios de compensación y absorción, que en muchas ocasiones han provocado situaciones no deseadas en el sistema retributivo de los trabajadores.

El AENC considera necesario que en las negociaciones de los convenios colectivos, que no han podido concluirse hasta el momento, y aquellos convenios que vayan cumpliendo su tiempo de vigencia, y por lo tanto, inicien las correspondientes negociaciones, tengan en cuenta un incremento de los salarios de carácter moderado como consecuencia de la actual situación económica en la que nos encontramos. Pero no una congelación de los mismos.

No obstante, se añade como referencia para dichos negociadores, una determinación porcentual diferente para cada uno de los años de vigencia del Acuerdo.

Los negociadores con dichos porcentajes, hemos querido incluir una cierta recuperación moderada de los salarios, con la referencia de las previsiones del BCE, puesto que dichos incrementos permitirán mantener la confianza en la recuperación económica.



## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

Pero tales incrementos, son una referencia, de tal manera que la realidad del sector será la que marque la necesidad de negociar esos y no otros, mayores o menores, si las circunstancias objetivamente lo permiten.

No son por tanto, una limitación al incremento. Si la realidad del sector o de las empresas lo justifica los incrementos salariales vendrán determinados por el conocimiento que los negociadores tengan, y podrán incrementar los salarios, en función de su conocimiento de la realidad.

En todo caso, los incrementos salariales, pueden tener en cuenta distintas referencias y deben ir acompañados de cláusulas de revisión salarial que tengan en cuenta el IPC real de un determinado periodo, para garantizar el poder adquisitivo.

Y esos incrementos salariales, si tienen como objetivo el aumento moderado de los salarios, no pueden verse compensados con cláusulas de absorción limitativas de dicho aumento, para lo cual, es necesario establecer mecanismos que frenen tales posibilidades.

Es importante también tener en cuenta que los sucesivos incrementos salariales, se produzcan una vez aplicado el incremento del año anterior, incluida la posible revisión salarial como consecuencia de la desviación al alza del IPC.

La determinación de un salario mínimo de convenio, es un buen referente para procurar la moderación salarial que se pretenda negociar. Además, para los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales, se propone a los negociadores, respetando su plena autonomía de negociación, la conveniencia de tomar como criterio las referencias salariales antes señaladas para las nuevas negociaciones, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo, lo que constituye una gran novedad del AENC, pues es la primera vez que se tienen en cuenta tales consideraciones provenientes de la máxima autoridad monetaria europea.

El AENC plantea que los negociadores tengan en cuenta las circunstancias generales de la economía a la hora de negociar los convenios colectivos, pero sin detrimento del poder adquisitivo de los salarios, y las situaciones específicas y objetivas de los sectores y de las empresas.

Siempre con pleno respeto a la autonomía negociadora de las partes.

En todo caso, el crecimiento moderado debe ir acompañado de compromisos de preservación, mantenimiento y recuperación del empleo, adecuándose temporalmente en función de lo que se pacte.

### 2.5. ANC 2007 Y AENC 2010-2012

Por último en este apartado, plasmaremos un cuadro comparativo sobre materia salarial del ANC 2007 y el AENC 2010-2012.

## ANC 2007

Una política de crecimiento moderado de los salarios que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro.

Han de coadyuvar tanto los trabajadores como las empresas, y a cuya consecución contribuirá, entre otros:

- Inscribir nuestro aparato productivo en un modelo de competencia que se base en la mejora del valor añadido y no exclusivamente en el ajuste de los costes, así como contribuir a erradicar la economía sumergida.
- Efectuar una llamada de atención a los poderes públicos, a las empresas, a los trabajadores y a la sociedad española en general sobre la necesidad de redoblar el esfuerzo en materia educativa, y en actividades de investigación, desarrollo e innovación. Sería deseable la generalización de nuevas tecnologías como instrumentos para mejorar la capacidad productiva.
- Contribuir, desde los sectores públicos y privados, a lograr la estabilidad de Precios.
- Favorecer la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a necesidades coyunturales.
- Favorecer la adaptación de las empresas mediante cambios organizativos que permitan una mayor competitividad.

### **Criterios para la determinación de los incrementos salariales.**

La negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, fijado para el año 2007 en el 2 por ciento.

En segundo lugar, puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad.

### **Cláusula de revisión salarial.**

Los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo

## AENC 2010-2012

Política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo y contribuya a la reactivación económica.

### **Criterios para la determinación de los incrementos salariales.**

Año 2010, hasta el 1%; 2011, entre el 1% y el 2%, 2012, entre el 1,5% y el 2,5%.

Los criterios deberán ser objetivos y tener en consideración las realidades específicas de cada sector o empresa.

Para los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales, los negociadores podrán tomar en consideración las referencias salariales antes señaladas, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por BCE.

### **Cláusula de revisión salarial.**

Los convenios colectivos incorporarán una cláusula de revisión salarial sin que trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin tomarán como referencia el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el periodo, y se adecuará temporalmente en función de lo que se pacte.

La determinación de los salarios en la negociación colectiva basada en esta política de moderado crecimiento de los salarios, tomando como referencia la inflación prevista, la productividad y la cláusula de revisión salarial, en los términos señalados, constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables.

### **Cláusula de inaplicación**

Durante la vigencia de este Artículo, la trascendencia del objetivo de preservar el empleo y las dificultades de

# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

## ANC 2007

de moderación salarial. A tal fin, tomarán como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo.

**Otros aspectos a considerar** (no lo recoge el AENC 2010-2012).

En una economía abierta a la competencia internacional, se hace preciso afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad.

En tal sentido, la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.

**Diversidad de situaciones** (no lo recoge el AENC 2010-2012).

No pueden tratarse de manera uniforme las distintas situaciones, por lo que los negociadores deberán, en cada caso, tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, todo ello dentro de los criterios señalados anteriormente.

**Cláusula de inaplicación.**

Necesario que en dichos convenios se establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal

## AENC 2010-2012

financiación que atraviesan las empresas, justifican la conveniencia de posibilitar la inaplicación de los incrementos salariales del convenio correspondiente a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada, como consecuencia de tal aplicación.

A tal efecto, las partes firmantes someten a la consideración de los negociadores que, cuando una empresa se encuentre en tal situación y considere imprescindible no aplicar el régimen salarial, será necesario seguir el procedimiento previsto en el propio convenio y en todo caso, con carácter previo, ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria o Mixta del Convenio Colectivo con justificación de las razones de inestabilidad económica por las que se pretende tal inaplicación. En el supuesto de desacuerdo entre las partes, dicha Comisión ofrecerá los mecanismos de composición previstos en los convenios colectivos o en los Sistemas de Mediación y Arbitraje correspondientes.

Igualmente será necesario que exponga las razones de empleo, los compromisos que en tal materia deba adquirir, el Plan de retorno a la aplicación del convenio en lo económico, y los mecanismos de información necesarios para su verificación.

---

## ANC 2007

## AENC 2010-2012

---

aplicación. La reincorporación, en su caso, al régimen salarial objeto del descuelgue se debería adoptar en el mismo ámbito que el del acuerdo correspondiente.

**Previsión social complementaria** (no lo recoge el AENC 2010-2012).

Valoración positiva sobre los sistemas de Previsión Social Complementaria.

La normativa vigente regula los instrumentos para la exteriorización: plan de pensiones de empleo (de empresa o de promoción conjunta para el ámbito supraempresarial) y seguros colectivos de empresa.

---

## 3. ESTRUCTURA SALARIAL

El concepto de salario se integra por un conjunto de percepciones económicas que pueden ser debidas por, a una causa distinta, a un procedimiento o forma de cálculo diferente o, a una periodicidad o devengo variado.

La norma estatutaria establece " Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario,..."( art. 26.3 ET).

En primer lugar será la negociación colectiva la que fije la estructura salarial, que va a ser la fuente principal de reglamentación del salario; en el caso de que no haya convenio o acuerdo colectivo aplicable, la contratación individual será por defecto la que determinará la estructura salarial.

La remisión genérica que establece el Estatuto de los Trabajadores a la negociación, permite que cualquier convenio sea interprofesional, sectorial o de empresa o para un grupo específico de trabajadores, cualquiera que sea su ámbito territorial, de manera autónoma e independiente, conforme a las exigencias que deriven del sector, de la empresa o de un ámbito infraempresarial, sea quien determine la estructura salarial.

El artículo 26.3 ET además recoge "...que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a

# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa...”

Por lo cual, como se establece en dicho artículo, la composición del salario se determina con el salario base y, en su caso, complementos salariales.

Los complementos, a diferencia del salario base, no deberán aparecer siempre en la estructura salarial, sino que sólo figurarán si concurren las causas que pudieran generarlos y además se tendrá que integrar en alguno de los tres componentes que se mencionan en el artículo (condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa).

Al margen del salario base y los complementos salariales, existen otros conceptos que puede cobrar el trabajador pero que no forman parte de la estructura salarial.

## 3.1. SALARIO BASE

El Estatuto de los Trabajadores, define el salario base como la “retribución fijada por unidad de tiempo o de obra” (art. 26.3 ET).

Salario por unidad de tiempo, es decir, una cuantía fija, ligada a la referencia temporal elegida en la que desarrolla su prestación laboral –el día, el mes, la hora o el año - que se determina, simultáneamente, conforme a la clasificación profesional en la que el trabajador se haya encuadrado.

Salario por unidad de obra, se determina conforme al resultado obtenido por el trabajador en la realización de su prestación; el salario base se fija con una cuantía variable en base a unas operaciones obtenidas por el trabajador.

En la negociación colectiva actual predomina, la fijación del salario base por unidad de tiempo frente al de obra, que solamente se da en sectores muy concretos y específicos; la referencia temporal que prevalece es la del día o mes.

Se establece que cuando se acredita que la fijación de una determinada percepción salarial no puede enmarcarse en ninguno de los tres tipos de complementos que relaciona el art. 26.3 del ET al no contener ninguna causa común a ninguno de ellos, dicha cuantía económica deberá adscribirse a la noción de salario base. Para ello reproducimos parte de la mencionada Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo contencioso, nº de recurso 7250/1991,

“Fundamento de Derecho.

QUINTO.- Y sentado lo anterior, como el artículo 10 de la Orden de 22 de noviembre de 1.973, que desarrolla el Decreto 2380/73, sobre Ordenación del salario indica que las percepciones económicas de carácter salarial,

cualquiera que sea la denominación que las partes les asignen, se entenderán automáticamente referidas al salario base, es claro, como la Administración y la sentencia apelada, declararon, que las cantidades no imputadas a ningún complemento salarial, de los autorizados por la norma, artículo 73 de la Ley de la Seguridad Social, en el recibo de salarios, se han de considerar como salario base, y por tanto es adecuado estimar como la Administración hizo, que del salario señalado por la Magistratura del Trabajo, sólo se podían descontar, las cantidades que como plus figuraban en el recibo de salarios, y no otras, máxime, cuando incluso el propio apelante en su escrito de alegaciones refiere, alegación tercera, que no pudo aportar la justificación de las 155.425 pesetas que la trabajadora percibió por dietas por haber sido extraviada.”

Tendremos que hacer referencia en este apartado, al Salario Mínimo Profesional (SMI) es la cifra fijada por la norma estatal por debajo de la cual es ilegal remunerar a un trabajador asalariado, sea cual sea el sector profesional en el que preste sus servicios, como su clasificación profesional.

La cuantía del salario base puede ser incluso inferior al importe del SMI siempre que las percepciones que perciba el trabajador en su conjunto, es decir, junto a los complementos que le correspondan no estén por debajo de dicha cifra.

## 3.2. COMPLEMENTOS SALARIALES

Son las cantidades que complementan al salario base por la concurrencia de una causa específica y determinada que está presente en la relación laboral además de la que corresponde por salario base.

El art. 26.3 ET establece una clasificación general de tres clases de complementos salariales que se dan en la estructura salarial: “complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa” (art. 26.3 ET).

Vemos el Estatuto de los Trabajadores, remite a la negociación colectiva, o en su defecto al contrato individual, para que determine los complementos salariales que se van a dar en cada sector o rama de actividad según las particularidades del proceso productivo. Pero la delimitación que se realice se deberá encuadrar en los tres tipos de complementos establecidos en la norma legal: ya que no podrán fijar complementos que no se puedan enmarcar en alguno de los complementos previstos en el mencionado art. 26.3 ET; en caso contrario, la percepción económica si es salarial se deberá imputar a la noción de salario base.

Por otro lado, el art 26.3 ET establece que los complementos “se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten”. Por tanto, no se establece orientación alguna respecto a su forma o modo de fijación; el convenio colectivo determinará el importe que corresponde a cada uno de ellos.

También dicho artículo establece, únicamente, la posibilidad de establecer tres modalidades de complementos salariales:

**PERSONALES:** se trata de los complementos “fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador” (art. 26.3 ET). La causa que debe concurrir para que nazcan estos complementos es una cualificación personal o profesional en el trabajador que presta el servicio, que se tiene en cuenta a efectos de la

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

retribución en cuanto que repercute en el trabajo realizado, en su contenido o en su calidad, y que no se consideró al ser fijado el salario base.

Los complementos personales que con más frecuencia en la negociación colectiva son los que se establecen en función de los conocimientos especiales que tiene el trabajador para desempeñar su prestación de servicios como el complemento de titulación o el plus de idiomas etc, dejando al margen el complemento de antigüedad, considerado tradicionalmente como el complemento personal por excelencia.

**POR EL TRABAJO REALIZADO:** el art. 26.3 ET establece los que se determinen en función del «trabajo realizado». La causa específica a la que se refiere es el aspecto material del trabajo realizado.

Son los denominados tradicionalmente como de puesto de trabajo. Se integrarían los complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, residencia o cualquier otro que pueda estar presente por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

Y por otra parte de cantidad y calidad. Se encontrarían aquí comprendidos las primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia, horas extraordinarias o cualquier otro motivado en una mejor calidad o una mayor cantidad del trabajo vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

**POR LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA:** el art. 26.3 ET establece los complementos salariales fijados en función de “la situación y resultados de la empresa”. La causa que determina el nacimiento de esta modalidad de complementos son los beneficios o incrementos de valor obtenidos por la empresa .

El complemento salarial típico aquí encuadrado es el denominado «participación en beneficios».

El carácter consolidable o no de los complementos salariales hace referencia a la permanencia o extinción del derecho al abono del complemento, cuando se experimentan cambios en el desarrollo de la relación laboral que inciden en las funciones que hasta la fecha venía desempeñando el trabajador. El art. 26.3 ET efectúa en el caso de los complementos salariales, nuevamente, una remisión a la negociación colectiva o, en su caso, al contrato individual, cuando declara que«igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales» (art. 26.3 ET).

En el caso de que no se haya establecido previsión alguna al respecto, ni por el pacto colectivo, ni por el individual, en ese supuesto se procederá la aplicación del precepto estatutario que dispone que no tendrán el carácter de consolidables «los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa» (art. 26.3 ET).

Es decir, los complementos por trabajo realizado y por resultados de la empresa, única y exclusivamente, estarán presentes mientras permanezcan las circunstancias objetivas de su reconocimiento; si se produce algún cambio en las funciones efectivamente desarrolladas que afectan a la categoría o grupo profesional al que inicialmente esté adscrito el trabajador, el derecho a su abono normalmente desaparecerá, o podrá sufrir variaciones.

Un ejemplo de ello, podría ser la movilidad funcional, que supondrá la pérdida de los complementos vinculados al puesto de trabajo, salvo que el convenio colectivo, de forma inequívoca, asegure su mantenimiento.

A continuación reproduciremos parte de varias Sentencias del Tribunal Supremo, para tener una visión mas clara de dichos complementos.



## **Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 20 Oct. 2008, rec. 3801/2007.**

SALARIOS. COMPLEMENTOS DE IDIOMAS. Trabajadores de Telefónica que prestaban servicios en la estación de telecomunicaciones por satélite y que tras el cierre de esta se adscribieron a nuevos destinos. La compensación económica por el conocimiento de idiomas solo se devenga mientras se está desempeñando el puesto de trabajo que implica la utilización de tales conocimientos. No se considera un <<complemento personal>> sino de puesto de trabajo

"Es claro que en el régimen convencional aplicable el concepto debatido se configura como un <<complemento>> funcional que sólo se devenga cuando se desempeña un puesto de trabajo que implica la utilización de los conocimientos de idiomas. No se retribuye, por tanto, el conocimiento de idiomas como cualidad <<personal>>, lo que hubiera dado lugar a un <<complemento>> de este carácter, sino la utilización de ese conocimiento en un puesto de trabajo determinado. A ello se ha ajustado también la conducta de las partes, pues el <<complemento>> no se ha abonado a los trabajadores por su conocimiento de los idiomas, sino por su destino a un puesto de trabajo que requiere ese conocimiento. Por ello, del mismo modo que, conociendo el idioma, no cobraban el <<complemento>> antes de ser destinados a los puestos de trabajo de referencia, dejaron de percibirlo cuando cesaron en esos puestos."

Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral

## **Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 9 Jun. 2009, rec. 102/2008.**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. Complementos>> salariales. Principio de igualdad. El V Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha reconoce un <<complemento>> salarial por trabajar en sábados, domingos y festivos que no es abonable al personal contratado para <<realizar>>, exclusivamente, <<trabajos>> en esos días. Es apreciable la existencia de un término de comparación y de una identidad de supuesto, pues el trabajador contratado para prestar servicios exclusivamente los sábados, domingos y festivos sólo se distingue del que ocasionalmente <<realiza>> turnos esos días en que su dedicación es la propia del contrato a tiempo parcial y dentro de éste la carga que supone el trabajar en esos días no laborables se produce con mayor intensidad. No puede entenderse justificada la exclusión del <<complemento>> salarial, cuando esa exclusión no va acompañada de un régimen de retribución alternativo que permita compensar el mayor gravamen que supone la dedicación permanente al <<trabajo>> en esos días. Se anula artículo 71.2 en su parte final. Por contra, la diferencia de tratamiento del artículo 46.2, entre quienes prestan exclusivamente su <<trabajo>> en régimen nocturno y los que sólo lo <<realizan>> de forma esporádica, sí que está justificada.

"La sentencia de instancia ha desestimado la demanda de impugnación de los artículos 46.2 y 71.2 del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y contra este pronunciamiento recurre la organización sindical demandante, formalizando dos motivos. En el primero denuncia la infracción del artículo 71.2 del convenio de referencia, que establece un <<complemento>> por trabajar en sábados, domingos y festivos a razón de 6,57 euros/hora y añade que "este <<complemento>> no es abonable al personal contratado para <<realizar>>, exclusivamente, <<trabajos>> en sábados, domingos y festivos"...

... La selección del objeto del contrato de <<trabajo>> en función de los días en que han de prestarse los servicios es un criterio neutro del que está ausente cualquier consideración discriminatoria en el sentido indicado.



## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

Ahora bien, esto no significa que no pueda resultar afectado el principio de igualdad, porque, como señala también la sentencia citada, el convenio colectivo estatutario tiene "en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes y en este sentido es equivalente a un instrumento público de regulación", y, por ello, "está vinculado por el principio de igualdad"...

... es apreciable la existencia de un término de comparación y de una identidad de supuestos, pues el trabajador contratado para prestar servicios exclusivamente los sábados, domingos y festivos sólo se distingue del que ocasionalmente <<realiza>> turnos esos días en que su dedicación es la propia del contrato a tiempo parcial y dentro de éste la carga que supone el trabajar en esos días no laborables se produce con mayor intensidad. Dentro de este esquema no puede entenderse justificada la exclusión del <<complemento>> del artículo 71.2, cuando esa exclusión no va acompañada de un régimen de retribución alternativo que permita compensar el mayor gravamen que supone la dedicación permanente al <<trabajo>> en esos días. El motivo debe, por tanto, estimarse con la consiguiente anulación del precepto impugnado..."

Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral

### **Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 18 Oct. 2007, rec. 4167/2006**

SALARIOS. PLUS DE PENOSIDAD. Trabajadores que prestan sus servicios con excesivo ruido que no alcanza los 80 decibelios. No es compensable el plus con otro complemento>> salarial por no concurrir el requisito de homogeneidad. El concepto salarial al que la empresa pretende asignar el papel compensador es una gratificación voluntaria en atención a la <<calidad>> y <<cantidad>> de trabajo, con independencia de las circunstancias del puesto de trabajo.

"La cuestión que plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina, que ya ha sido resuelta por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, versa sobre si se ha de reconocer o no a los actores derecho a la percepción de un determinado <<complemento>> salarial por el desarrollo del trabajo en condiciones penosas (contaminación acústica); en concreto, se trata de determinar si la empresa está obligada a abonarles el plus de penosidad regulado en el art. 4 del convenio colectivo para las industrias de azulejos, pavimentos y baldosas de Castellón (2002), o si el referido <<complemento>> es absorbido y compensado por otro concepto salarial asignado a los demandantes, que es el reseñado en el hecho probado 3º de la sentencia de suplicación. No se discute en el caso la realidad del ruido ambiental existente en el medio de trabajo, cuya medición para los distintos puestos de trabajo expone el hecho probado 4º.

La sentencia recurrida ha dado la razón a los trabajadores, siguiendo la doctrina jurisprudencial a la que nos referiremos enseguida. Para el juicio de contradicción se ha aportado sentencia idónea a tal efecto, que ha resuelto en sentido contrario la misma cuestión planteada en este asunto, al entender aplicable al caso el precepto legal de compensación y absorción contenido en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

De conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, el recurso debe ser desestimado atendiendo a la jurisprudencia establecida en la materia, iniciada en STS 6-7-2004 (rec. 4562/2003), y mantenida luego en STS 28-2-2005 (rec. 2486/2004) y STS 18-7-2005 (rec. 1396/2004). La primera de estas sentencias ha consolidado la interpretación del art. 26.5 ET adoptada por la Sala en decisiones anteriores, respecto de un <<complemento>> o plus de penosidad en una empresa del comercio textil de Vizcaya, mientras que las otras dos sentencias citadas han

aplicado esta doctrina general al mismo <<complemento>> de penosidad controvertido en este pleito, que es, repetimos, el correspondiente a las industrias de azulejos, pavimentos y baldosas de Castellón.

La argumentación que conduce a la decisión indicada se puede resumir como sigue: 1) la institución de la compensación y absorción regulada en el art. 26.5 ET tiene por objeto "evitar la superposición de mejoras salariales que tengan su origen en diferentes fuentes reguladoras, de forma que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quede neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta" (STS 6-7-2004, citada, que se apoya en este punto en STS 10-11-1998, 9-7-2001, 18-9-2001 y 2-12-2002); 2) la finalidad señalada de evitación de superposiciones "implica que, en principio, la compensación tenga que producirse necesariamente en el marco de retribuciones que presenten la necesaria homogeneidad, al menos en el orden de la función retributiva" (STS 6-7-2004, citada, que se apoya en este punto en STS 15-10-1992 y 10-6-1994); 3) este requisito de homogeneidad no concurre en el caso enjuiciado, puesto que el <<complemento>> de penosidad por ruido reclamado deriva de las condiciones específicas de los puestos de trabajo desempeñados, mientras que el concepto salarial al que la empresa pretende asignar el papel absorbente o de compensación es una "gratificación voluntaria" asignada y percibida en atención la <<calidad>> y <<cantidad>> de trabajo, con independencia de las concretas circunstancias del puesto de trabajo (análogamente, STS 28-2-2005, citada)."

Fuente: CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral

## 3.3. LA INAPLICACIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO: LAS CLÁUSULAS DE DESCUELQUE

Las cláusulas de descuelgue salarial son las que en virtud de las cuales se inaplica el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Desde la suscripción del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), en el año 1979, esta cláusula se caracterizó por la necesidad de que las empresas arrastrasen dos años consecutivos de pérdidas, y las previsiones del tercero fueran negativas, que el descuelgue se redujese a la inaplicación de las subidas retributivas, y que la recuperación de las retribuciones se determinara en un acuerdo posterior.

Con posterioridad, su regulación fue incluida en el ET en el año 1994, debiendo los convenios colectivos arbitrar los mecanismos adecuados para dicho descuelgue, que sin embargo, no se han articulado de manera total, aunque sí generalizada en los convenios colectivos de ámbito supraempresarial. De ahí que los ANC anteriores a este Acuerdo determinaran la importancia de negociar estas cláusulas, puesto que en caso contrario un empresario podría descolgarse de un convenio, a través de otros mecanismos, y sin el conocimiento del convenio colectivo del que pretendiera hacerlo.

En el AENC en relación a esta cláusula de inaplicación salarial, se subraya la importancia de preservar el empleo, pero considerando las dificultades de financiación que en el momento actual están teniendo las empresas, como consecuencia de la crisis financiera.

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

Si una empresa puede verse dañada en su estabilidad económica podría inaplicar el régimen salarial de un convenio, pero para ello debe existir un procedimiento determinado en el convenio colectivo de sector.

Pero ahora, tras la " Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo", dicha cláusula da un giro notable.

Antes de dicha reforma, el artículo 82.3 del ET establecía "Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio."

Es decir, el artículo 82.3 ET remitía con intensidad a lo dispuesto en el convenio supraempresarial, en ausencia de la cláusula dentro del convenio supraempresarial, las posibilidades para inaplicar el régimen salarial continúan en manos de la negociación colectiva; ya que en este caso, será el acuerdo de empresa. Y Finalmente, y en caso de no existir acuerdo, el ET remite a la Comisión Paritaria del convenio que solventará la discrepancia.

Aparte el artículo 85.3 del ET establecía que "Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente...

...c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 ET."

Pues bien, tras la reforma laboral anteriormente mencionada, ya no son los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa los que establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial, limitando ahora su papel a establecer procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial establecidas en los convenios.

La definición de las cláusulas de descuelgue se alejan de los planteamientos recientemente acordados en el AENC, en los que se trabajó intensamente por los negociadores, desvirtuando y vaciando de contenido los compromisos alcanzados, abriendo incluso la posibilidad del descuelgue a hechos futuros como es posibilitarlo en razón a "la situación y perspectivas económicas de las empresas".

El artículo 82.3 ET queda redactado de la siguiente manera:

" Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.”

Y a su vez el artículo 85.3 del ET queda redactado “c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.”

## 3.4. REVISIÓN SALARIAL

Las cláusulas de revisión salarial siguen siendo una pieza importante del modelo de determinación de los salarios y el poder adquisitivo de los mismos, como mecanismo de garantía de lo acordado por las partes, de ahí que, junto a la determinación de las referencias anteriores, se tome en cuenta la inflación real del periodo de negociación sin exclusión de conceptos ni periodos temporales.

# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

También es importante determinar que una vez se constate tal circunstancia entre en funcionamiento dicha cláusula y por tanto su abono, no esperando a un momento posterior para que éste se produzca.

La inflación real de todo un año será la que de lugar a la aplicación de esta cláusula de acuerdo con la vigencia que se pacte, lo que debe garantizar una recuperación de los salarios.

En todo caso, debe aplicarse sobre todos los conceptos retributivos, no sólo sobre el salario base o los conceptos salariales, y con carácter retroactivo al inicio del periodo que se computa, que en la mayor parte de los casos será el año natural.

## 4. CONFLICTIVIDAD EN LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE INCREMENTO SALARIAL Y DE REVISIÓN SALARIAL CONTENIDO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

35

### 4.1. INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL

En el último año el dato de inflación registrados en el año 2009 fue del 0,8% siendo inferior al previsto por el Gobierno.

Esta diferencia entre la inflación registrada o real y la esperada u oficial tiene consecuencias para las relaciones laborales y, en particular, en la aplicación de las cláusulas de revisión salarial.

La consecuencia más clara que tiene el dato del IPC general es que no van a entrar en juego las cláusulas de revisión salarial.

Estas cláusulas, que son usadas para garantizar los salarios frente al efecto de la inflación, son aplicadas cuando la inflación real supera la esperada. Pero, y cuando la inflación real no supera la esperada ¿qué es lo que pasa?.

Esta recesión económica ha creado un concreto problema que conviene abordar ya que tenemos los primeros pronunciamientos de nuestros tribunales al respecto.

El concreto problema que se plantea es que los convenios colectivos establecen un incremento retributivo anual. Al inicio de cada año los salarios se incrementan tanto, como el IPC previsto por el Gobierno. Aparte, el IPC del 2009 ha sido inferior a la previsión oficial del IPC, previsión que además el Gobierno niega que haya realizado en los últimos años.

Por todo ello hay empresas que no se ven obligadas a revisar sus tablas salariales, ya que según el convenio colectivo, se establece que debería hacerse en función de la previsión oficial sobre IPC y, la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales para el Estado durante 2009 (LPGE), no contiene previsión alguna en dicho sentido.

Pues bien, reproduciremos parte de las diferentes sentencias de nuestros tribunales sobre el tema en cuestión, para ver que solución dan a dicha controversia.

## **Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia a 9 de dic. 2010, rec 36/2010.**

Resumen: Interpretación de convenio colectivo en materia de IPC la empresa no puede descontar la diferencia entre el IPC real previsto y el real para el año 2008. Se casa y anula la sentencia recurrida para dar lugar a la demanda.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO:

La indicada pretensión la fundaba en el hecho de entender que en la cláusula de revisión salarial prevista para el año 2008 en función del IPC previsto no permitía que la empresa descontara de los salarios de los trabajadores la diferencia en menos producida entre el incremento salarial previsto en el Convenio Colectivo para el año 2008 y el IPC real, concretada esa diferencia en un 0,6%. Pero la empresa, en atención a la literalidad de lo previsto en el Convenio Colectivo manifestó su intención de descontar el exceso que ella consideraba adecuado y así lo hizo según aparece claramente afirmado en el hecho probado tercero de la sentencia.

La Sala de origen, de conformidad con la versión mantenida por la empresa ha interpretado el precepto en el sentido de entender que el pacto de incremento para el año 2008 llevaba incluida la posibilidad de liquidar las diferencias producidas entre el IPC previsto y el IPC real resultante, tanto para el supuesto de que la diferencia fuera en más o positiva como si fuera en menos o negativa, y, ciertamente, podría ello deducirse de una interpretación aislada de lo que se contiene en el apartado segundo del texto antes transcrito, puesto que, en efecto, lo que en dicha versión aparece es una liquidación aparentemente neutra y aceptable en ambos sentidos. Pero una interpretación sistemática del precepto en combinación con lo que en la Sección 8ª en su conjunto se prevé, no nos permite llegar a esa misma conclusión desde el momento en que en todo el precepto lo único que aparece con claridad es que la intención de los contratantes, que es la que debe prevalecer en toda interpretación - art. 1281 del Código Civil -, no fue la de liquidar en caso de diferencias que supusieran restar sino la de liquidar sólo en caso de que las diferencias fueran debidas a incremento del IPC real sobre el previsto como lo demuestra el hecho de que en todo caso se utilice la palabra incremento y se hable de una liquidación de diferencias que, en cuanto prevista su inclusión en una sola nómina no puede tener otra lectura que la que se previó sólo una liquidación en positivo, como por otra parte se ha venido haciendo con carácter general en toda la negociación colectiva de conformidad con el hecho acreditado de que tradicionalmente el IPC subía y sólo en estas últimas anualidades, contra lo previsto, ha bajado.

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

En relación con esta cuestión esta Sala ha tenido ocasión de contemplar e interpretar convenios colectivos con preceptos de redacción semejante al aquí contemplado y ha llegado siempre a la conclusión de que no podía llegarse a una conclusión contraria a la antedicha y así lo ha dicho en sentencias de 18-2-2010 (rec.- 87/09) -Sogecable -, 25-2-2010 (rco.- 108/09) - Gestevisión Telecinco -, 24-3-2010 (rco.- 82/09) -Avancit Telecom -, 5-4-2010 (rco.- 119/09) -Bimbo Comercial -, 18-5-2010 (rco.- 172/09) -UTE Legio VII -, 8-7-2010 (rco.- 125/09) -Bimbo SAU -, 14-7-2010 (rco.- 247/09) -Transportes en Asturias – o 22-11-2010 (rco.- 228/09 ) -Construcciones Navales SA- en las que se ha señalado de forma reiterada y así se recoge expresamente en la última sentencia citada que, dada la tradición jurídica en esta materia, para que se pudiera aceptar una revisión a la baja habría de haberse pactado expresamente de acuerdo con la siguiente apreciación de que "en el ámbito de la negociación colectiva existía en nuestro mercado laboral una larga, reiterada y uniforme práctica de convenir en la aplicación del IPC previsto, con revisión al alza de acuerdo con el que acabara siendo el IPC real al final del año. Nunca se pactó revisión a la baja, porque nunca, desde que se implantó la negociación colectiva, la inflación real a fin de año había sido inferior a la prevista. Cambiar ese uso general y sin excepciones aceptado por los componentes de las mesas negociadoras, habría exigido que así se estableciera de manera expresa."

### Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 25 Feb. 2010, rec. 108/2009

SALARIOS. INCREMENTO SALARIAL. «Gestevisión Telecinco S.A.». Derecho de los trabajadores a percibir durante el año 2009 el incremento salarial correspondiente del IPC>> previsto por el Gobierno para dicho año. Inequívoca voluntad de las partes, expresada en el artículo 22.2 del Convenio aplicable, de establecer un incremento salarial anual igual al <<IPC>> real mas medio punto. El montante retributivo del año 2008 que debe tomarse como base de cálculo para repercutir el incremento pactado para el año 2009, no es el total abonado en la creencia de que, como ocurría en años anteriores, el <<IPC>> real fuera superior al <<IPC>> previsto, sino el debido percibir conforme a las previsiones del Convenio, sin computar el importe abonado en exceso como consecuencia de la deriva al alza provocada por la aplicación de un <<IPC>> previsto que luego fue superior al real pactado.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO:

"Por lo que se refiere a la redacción del Convenio es cierto que la afirmación de que " La estimación del <<IPC>> será la prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año" solo consta al final del párrafo dedicado al año 2008. Pero también lo es que su presencia en dicho párrafo, situado entre paréntesis y con referencia al <<IPC>> previsto " para cada año ", obliga a entender que tal afirmación tiene vocación de generalidad para todo el periodo de vigencia del Convenio y que si se incluyó solo en la regulación del año 2008, fue con la finalidad de evitar innecesarias repeticiones.

Prueba de ello es que al regular el incremento para el año 2009, se afirma, al igual que para el año 2008, que " la aplicación del incremento salarial se efectuará en el primer trimestre del año 2009, y el incremento salarial y el abono de atrasos como resultado de la posible desviación en caso de que el <<IPC>> real resulte superior al aplicado por estimación , se efectuarán a lo largo del primer trimestre del año siguiente". Lo que viene a ser tanto como reconocer que las partes negociadoras también vincularon el incremento salarial a abonar en 2009, al <<IPC>> estimado, entendiéndose por tal el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año.

En relación con el <<IPC>> previsto al que se remite el Convenio, y aunque no se cuestione en este recurso que es el aplicado en la citada Ley de Presupuestos para la revisión de las pensiones, parece oportuno reiterar lo que



ya dijimos en nuestras recientes sentencias de 26 de enero de 2010 (rec. 96/2009) y 18 de febrero de 2010, recaída en el recurso de casación nº 87/2009 .

Es cierto que en la actualidad el Gobierno ya no realiza declaraciones oficiales, en el sentido de formales y expresas, sobre su previsión de incremento anual del <<IPC>>, pues la última se produjo en la Ley 23/2001, de 27 diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.002 .

Pero la ausencia de esa previsión formal por parte del Gobierno no puede conducir a la inaplicación del pacto de revisión salarial concertado por los negociadores del Convenio, que deberá producir sus efectos siempre que se acredite la existencia de una previsión real, acreditada mediante medios fiables que la evidencien inequívocamente. Y esa previsión ha quedado acreditada en la propia Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.009 , que si bien no contiene ya la antigua declaración formal, si evidencia, con certeza, la previsión del Gobierno respecto del <<IPC>> para ese año.

En efecto, su art. 44, que trata de la revalorización de las pensiones públicas en el 2009 , prevé, tanto para las pensiones de Clases Pasivas del Estado como para las contributivas del sistema de Seguridad Social, "un incremento del 2 por ciento" , de conformidad con lo previsto en los arts. 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado (Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril) y 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

Y ello equivale al reconocimiento implícito de la existencia de una previsión real del Gobierno sobre el incremento del <<IPC>>, ya ambos artículos obligan a revalorizar las pensiones " en función del índice de precios al consumo previsto para dicho año " .

DECIMO.-DECIMO.- Finalmente debemos señalar que el argumento de la "inversión de la tendencia económica", con ser ésta cierta y haber provocado un desfase a la baja entre el <<IPC>> previsto y el real, no autoriza a la empresa a ignorar el mandato convencional. El art. 22.5 del Convenio establece claramente que con efectos de 1 de enero de 2009 , y en todo caso con abono desde el primer trimestre del año, los trabajadores deben percibir el incremento equivalente al del <<IPC>> estimado o previsto. <<IPC>> que no puede ser otro que el del 2% previsto en la Ley de Presupuestos del año 2009, en ausencia de toda prueba por parte de la empresa, encaminada a probar que el pactado era otro <<IPC>> estimado distinto de aquel.

Es claro pues que la empresa estaba obligada, una vez que ha quedado cumplidamente acreditado que esa previsión del <<IPC>> fue del 2%, a abonar a sus trabajadores, desde el 1 de enero de 2009, un incremento salarial de igual cuantía. Porque, como ya dijimos en nuestra sentencia de 18 de febrero pasado, aunque se aceptara, con fines dialécticos, el argumento de la empresa de que lo que se abona desde 1 de enero es solo una cantidad a cuenta a liquidar cuando se conoce el <<IPC>> real a final del año, ello sería irrelevante a los efectos que aquí se discuten, puesto que un hipotético pacto de revisión a la baja a efectuar a finales del 2009, no le exoneraría de cumplir, desde comienzo de ese año, con lo establecido en el art. 22.5 del Convenio . Precepto convencional que la empresa está obligada a cumplir mientras mantenga su vigencia (art. 82.3 ET) incluso en situación de crisis económica generalizada -que es el argumento esgrimido por la resolución recurrida para justificar su incumplimiento- salvo que hubiera obtenido una sentencia que lo autorice o logrado un acuerdo expreso con los representantes de los trabajadores.

Conduce todo lo dicho, a estimar en parte el recurso, tal como propone el Ministerio Fiscal en su informe, casar y anular la sentencia recurrida y estimando en parte la demanda, declarar el derecho de los trabajadores de



# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

"Gestevisión Telecinco S.A." a percibir de manera efectiva y para el año 2009 el incremento salarial correspondiente del <<IPC>> previsto por el Gobierno para dicho año, y que es del 2%. Sin costas (art. 233.2 LPL)."

## Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 18 Feb. 2010, rec. 87/2009

SALARIOS. GRUPO SOGECABLE. Derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que se les incrementen las retribuciones percibidas en el año 2008, con un 2,5% desde el 1 de Enero de 2009. Puesto que las partes negociadoras del II Convenio Colectivo del Grupo Sogecable pactaron que al comienzo del 2009 se produciría un incremento salarial equivalente al previsto por el Gobierno para el IPC>> más medio punto porcentual, la empresa está obligada, una vez acreditado que esa previsión fue del 2%, a abonar a sus trabajadores, desde dicha fecha, un incremento salarial del 2,5%. Interpretación de la cláusula de revisión salarial del último párrafo del artículo 50 del Convenio. No exige una previsión oficial respecto al incremento del <<IPC>>, siendo suficiente con que conste una real previsión del Gobierno, manifestada mediante actos que evidencien inequívocamente su existencia, como se desprende de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, en su artículo 44, que trata de la revalorización de las pensiones públicas en el 2009.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO:

"El párrafo debatido del art. 50 del II Convenio se limita disponer que: "los salarios anuales del año anterior tendrán un incremento equivalente al previsto por el gobierno para el <<IPC>> más medio punto porcentual". De dicha redacción no cabe inferir, como sostiene la parte recurrente que para la aplicación del precepto "se requiere la existencia de una previsión oficial", si entendemos por tal solo la contenida en una declaración formal y solemne del Gobierno sobre ese extremo. El precepto no la exige, y por tanto no es en modo alguno irrazonable entender que para el juego del precepto será suficiente con que conste una real previsión del Gobierno respecto del incremento del <<IPC>>, manifestada mediante actos que evidencien inequívocamente su existencia...

..., que esa previsión ha quedado acreditada en la propia Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 -aprobada por las Cortes Generales asumiendo en este punto la propuesta del Gobierno-, que si bien no contiene ya la antigua declaración formal, si evidencia, con certeza, la previsión del Gobierno respecto del <<IPC>> para el año 2009. En efecto su art. 44, que trata de la revalorización de las pensiones públicas en el 2009, prevé, tanto para las pensiones de Clases Pasivas del Estado, como para las contributivas del sistema de Seguridad Social, "un incremento del 2 por ciento", de conformidad con lo previsto en los arts. 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado (Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril) y 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio). Y ello equivale al reconocimiento implícito de la existencia de una previsión real del Gobierno sobre el incremento del <<IPC>>, ya ambos artículos obligan a revalorizar las pensiones "en función del índice de precios al consumo previsto para dicho año".

...El art. 50 del Convenio previó para el año 2008 que "Finalizado el año, en el caso de que el <<IPC>> real fuere superior al previsto se revisará en la diferencia hasta el citado <<IPC>> real más medio punto". Y para los años sucesivos, incluido el 2009, estableció que los salarios "A final de año se revisarán, en su caso, hasta el <<IPC>> real de cada uno de esos años, más medio punto."

Esa diferente redacción la interpreta Sogecable en el sentido de entender que para el año 2008 se pactó una cláusula de revisión salarial exclusivamente al alza, o lo que es igual, solo para cuando el <<IPC>> real fuera

"superior" al previsto; pero que para los años sucesivos el pacto fue, puesto que no se habla ya de <<IPC>> real "superior", que la revisión se pudiera producir tanto al alza como a la baja, es decir adecuando el incremento salarial al <<IPC>> real, aunque ello supiera la obligación de devolver parte de los salarios ya abonados.

Se trata de una interpretación que la Sala no puede compartir. En primer lugar porque un cambio tan significativo del sistema de revisión, pasando de una cláusula de revisión solo al alza, que es la mas generalizada en la negociación colectiva, a otra de doble dirección y por consiguiente mucho mas desfavorable para los trabajadores --al menos por hipótesis, porque nunca se había producido antes el fenómeno de que el <<IPC>> previsto fuera superior al real-- habría exigido una redacción mucho mas clara y contundente. Sin embargo, ante la escueta literalidad del precepto, la tesis de la empresa solo se sostendría si hubiera podido acreditar que los negociadores del convenio tuvieron presente la posibilidad de ese desfase a la baja del <<IPC>> real...

...Pero en todo caso, y aunque se aceptara el argumento de Sogecable, la cuestión sería irrelevante a los efectos que aquí se discuten, puesto que un hipotético pacto de revisión a la baja a efectuar a finales del 2009, no le exoneraría de cumplir, al comienzo de ese año, con lo establecido en ese mismo párrafo del art. 50. Precepto convencional que la empresa está obligada a cumplir mientras mantenga su vigencia (art. 82.3 ET) incluso en situación de crisis económica generalizada."

## **Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 26 Ene. 2010, rec. 96/2009**

CONFLICTO COLECTIVO. REVISIÓN SALARIAL. Cláusula convencional relativa al incremento salarial que establece que el porcentaje del incremento será el IPC>> previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado. Ante la falta de la emisión oficial de una declaración de <<IPC>> como tal figura de referencia, es válido acudir a la previsión para las pensiones públicas establecida en los Presupuestos Generales del Estado. La Ley General de Presupuestos Generales del Estado es un texto oficial que da a conocer un incremento cuyo soporte no puede ser otro que el <<IPC>>. RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA. La falta de agotamiento de la vía previa no tiene amparo en ninguno de los motivos casacionales, ya que tal denuncia no afecta a ninguna otra infracción procesal relevante.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO:

"La cuestión sometida a debate es por lo tanto la posibilidad de suplir la previsión oficial del Gobierno acerca de la cifra de <<IPC>> por otra clase de previsiones también oficiales a fin de dar cumplimiento a la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo que en su punto 3º y a propósito de los incrementos salariales para el año 2009, al igual que en los años anteriores remite al <<IPC>> que se refleje en los Presupuestos Generales del Estado...

...entre dos previsiones oficiales, la declarada en un momento posterior es la que cuenta, por hipótesis, con más elementos de juicio y mayor probabilidad de acuerdo en la predicción.

Pero lo que dice el convenio es que el porcentaje de incremento será "el <<IPC>> previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado ". Es obvio que el Gobierno sí que ha tenido que realizar previsiones del <<IPC>> /2009 para elaborar los presupuestos de ese año , aunque esa estimación no haya sido objeto de una publicación oficial específica...

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

...En el caso que nos ocupa, no se trata de elegir entre dos previsiones de <<IPC>>, la última emitida con carácter oficial, aunque no figura en los Presupuestos Generales del Estado, sino en un informe ministerial, antes bien se parte de la total falta de emisión de una declaración de <<IPC>> como tal figura de referencia. En su defecto los demandantes han acudido a su sustitución por el incremento previsto para las pensiones públicas que sí figura en los Presupuestos Generales del Estado.

La integración que ha realizado la sentencia recurrida se ajusta a estos criterios y es razonable, teniendo en cuenta que, conforme a lo previsto en el art. 48.1 .1 de la LGSS las pensiones se revalorizan al comienzo de cada año en función del <<IPC>> y que el 44. 1 de la Ley 2/2008, de presupuestos del Estado para 2009 , establece una actualización del 2%...

...En definitiva nos hallamos ante un texto oficial, la Ley General de Presupuestos del Estado, que da a conocer un incremento cuyo soporte no puede ser otro, con arreglo al artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social que el índice de precios al consumo y ello con independencia de que éste no figure en otro texto oficial como declaración separada..."

En resumen, como se desprende de las sentencias comentadas, el IPC previsto se sigue considerando el 2%. Como establece la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia de 18 Sep. 2009, "En efecto, aunque sea cierto que la última ley de presupuestos generales del Estado, en la que se utilizó el concepto "índice de precios al consumo previsto", fue la Ley 23-12-2001, de 27 de diciembre , lo que trae su causa en el indudable coste político y mediático que provoca cualquier error gubernamental al respecto, lo que sucedió habitualmente en los anuncios de previsión de IPC precedentes, no es menos cierto que el índice de IPC previsto para cada año ha sido utilizado para el cálculo de las retribuciones de los funcionarios y el personal laboral al servicio de las AAPP, así como para el cálculo de las pensiones de clases pasivas y para las pensiones de Seguridad Social en su modalidad contributiva.

Así, el artículo 44, 2 de la Ley 2/2008, de 23-12-2008 de Presupuestos Generales del Estado para 2009, que regula el <<incremento>> de las pensiones contributivas de la Seguridad Social para dicha anualidad, establece que las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, experimentarán en el año 2009 un <<incremento>> del 2 por ciento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social , sin perjuicio de las excepciones contenidas en los artículos siguientes de este Capítulo y que les sean expresamente de aplicación, estableciéndose en el artículo antes dicho que las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán revalorizadas al comienzo de cada año, en función del correspondiente índice de precios al consumo previsto para dicho año, lo que permite concluir indubitablemente que la referencia al "<<incremento>> equivalente al previsto por el gobierno para el IPC",..., se refería precisamente al contenido en las leyes de presupuestos para el aumento de retribuciones de funcionarios (artículos 30 , b); 31, b) y 32, 2 de la Ley 2/2008), así como a la revalorización de pensiones para dicha anualidad (artículo 44 de la Ley 2/2008).

Es cierto y no escapa a esta Sala que la Secretaría General de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Economía y Hacienda ha informado sorprendentemente al Presidente de la Confederación de empresarios de la provincia de Cádiz y posteriormente al propio Grupo ... que el gobierno no ha establecido previsión de IPC para el año 2009, pero no es menos cierto que tan sorprendente afirmación contradice nada menos que a la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, cuyo artículo 44, 2 , como vimos más arriba, remite expresamente al artículo 48 del TRLGSS , que determina, a su vez, el <<incremento>> de las pensiones contributivas de la Seguridad Social con el <<incremento>> previsto del IPC, debiendo primarse, como no podría

ser de otro modo, la ley de presupuestos, sobre una contestación tan llamativa, que podría provocar consecuencias de muy largo alcance en otras jurisdicciones, puesto que si se hubieran aumentado las pensiones contributivas de la Seguridad Social sobre un índice de precios al consumo inexistente, se habría dispuesto de caudales públicos sin soporte legal, debiendo destacarse, en todo caso, que las consultas administrativas no vinculan a los tribunales".

La Sala mantiene que la tesis expuesta se ajusta a derecho, aunque haya sido contradicha por sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos de 23-05-2009 , recaída en Autos 489/99 , así como en sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 9-06-2009 , recaída en Autos 10/2009 , sosteniéndose en ambas sentencias que el Gobierno ha determinado formalmente el índice de precios al consumo para el año 2009, puesto que no se produjo previsión oficial para dicha anualidad, entendiéndose que no puede aplicarse analógicamente el sistema de revalorización de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, de clases pasivas y de las retribuciones de los funcionarios públicos, sin que pueda convenirse, de ningún modo, con dicha valoración, como luce en el voto particular de la sentencia antes dicha, cuyos argumentos hacemos nuestros.

No puede convenirse con la doctrina citada, aunque sea cierto que el Gobierno no hizo pública formal y solemnemente una previsión de IPC en el año 2009, como no lo ha hecho tampoco el Banco Central Europeo, puesto que no es menos cierto que tampoco lo hizo en los años 2002 a 2008, como admitió APH, lo que no le impidió aumentar provisionalmente los salarios de cada año, aplicando a las retribuciones definitivas del año anterior el IPC previsto, que coincidía plenamente cada anualidad con los aumentos, que se hacían anualmente con las revalorizaciones de pensiones contributivas de la Seguridad Social, pensiones de clases pasivas y sueldos de funcionarios públicos y personal laboral al servicio de las AAPP, lo que permite concluir razonablemente que la intención de las partes fue siempre ajustar los <<incrementos>> provisionales de cada año con el <<incremento>> de IPC previsto por el Gobierno conforme a las herramientas jurídicas ya descritas: revalorización de pensiones contributivas de la Seguridad Social (art. 44, 2 Ley 2/2008 / art. 48, 1 LGSS; art. 47 Ley 2/2008/art. 3 RD 1/2009 y arts. 24 y 25 Ley 272008).

Dicha conclusión luce más claramente, si cabe, por la posición de APPE, quien admitió de plano la pretensión actora sobre el <<incremento>> provisional para el año 2009, en concordancia con sus propios actos, porque lo importante, para la resolución del presente conflicto, no es - si el Gobierno determinó formalmente el IPC para 2009, lo que hizo efectivamente, aunque no de modo solemne y formal, al igual que en los años precedentes, sino como herramienta para determinar legalmente la revalorización de pensiones, como no podría ser de otro modo, puesto que, si no lo hubiera hecho así, habría incumplido los mandatos legales ya citados - sino cual era la intención de los contratantes, cuando se remitieron reiteradamente al IPC previsto por el Gobierno a sabiendas de que el Gobierno no identificaba formal y solemnemente el IPC previsto para cada año desde el año 2001, siendo más que evidente que su intención fue siempre acomodar los <<incrementos>> pactados a las revalorizaciones ya citadas, cuya referencia legal fue siempre el IPC previsto por el Gobierno.

Por consiguiente, si las demandadas reclaman, con razón, que se aplique lo pactado para calcular las retribuciones definitivas de 2008, deben asumir los aumentos provisionales, que pactaron claramente para el año 2009, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37, 1 CE , en relación con el artículo 82, 3 del Estatuto de los trabajadores, siendo inadmisibles, a estos efectos, que APH pretenda apoyarse en una supuesta omisión del Gobierno en definir el IPC previsto para el año 2009, puesto que desde el año 2001 no hubo previsión expresa de IPC y dicha circunstancia no impidió cumplir lo pactado en los convenios anteriores, habiéndose aumentado pacíficamente los <<incrementos>> provisionales para cada año, pactados en los convenios con arreglo al denominado "IPC previsto", conforme a los porcentajes que el Gobierno utilizaba para el cálculo de las pensiones contributivas de la Seguridad

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

Social y clases pasivas, así como las retribuciones de los funcionarios públicos y trabajadores al servicio de las AAPP, porque si no se hiciera así, se vaciarían de contenido los <<incrementos>> provisionales, pactados en el convenio y en los que le precedieron, que no se condicionaron nunca porque el IPC real fuera inferior al previsto.”

Otro problema que se surge, es cuando se abona a los trabajadores un incremento de un 2%, por haber tomado esa cifra como el IPC previsto, y luego ese IPC real ha sido por debajo de ese 2%, ¿deben los trabajadores abonar ese exceso a la empresa?

Son varios los pronunciamientos de nuestros tribunales al respecto, siendo la postura general que los trabajadores no vienen obligados a devolver dicho exceso porque no se ha pactado expresamente esta posibilidad y las cláusulas de revisión salarial no tienen otra finalidad que la de mantener el poder adquisitivo de los salarios por encima del IPC, es decir, se atiende a lo pactado expresamente en los convenios colectivos sin poder descontar el exceso de los salarios de los trabajadores, ya que no se ha contemplado el descuento de los excesos abonados, por lo cual no se puede desprender de lo pactado.

Por el contrario, encontramos pronunciamientos diferentes al respecto, ya que como hay que atenerse a lo pactado, puede que se pacte expresamente el abono del exceso, o se desprenda de lo pactado en el convenio dicha circunstancia y se llegue a su conclusión.

Por ello vamos a reproducir parte de las diferentes sentencias al respecto.

### **Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia de 10 Jul. 2009, rec. 63/2009**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. Convenio colectivo de Onda Cero. INCREMENTOS SALARIALES>>. Inexistencia de ningún derecho a favor de la empresa dimanante de la diferencia entre el IPC real y el previsto. Derecho de los trabajadores a que se incrementen provisionalmente sus retribuciones desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009 en un 2% en concepto de IPC previsto para ese ejercicio. Reglas de interpretación de los contratos. La supuesta omisión del Gobierno en definir el IPC previsto para el año 2009, no existiendo previsión expresa al respecto desde el año 2001, no impidió cumplir lo pactado en los convenios anteriores.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHOS:**

“Para resolver la primera pretensión del suplico es preciso el análisis del art. 33 del convenio habida cuenta de que ambas partes fundamentan su postura en el texto del mismo. En el apartado b) del art. 33 se dispone: "A la finalización del ejercicio 2008 y, una vez conocido el IPC real de dicho año se procederá al abono con efecto desde 1 de enero de 2008, de la diferencia resultante entre el IPC real y el IPC previsto". La primera conclusión que se obtiene de la lectura es que es un texto claro y conciso. El art. 3 del Código Civil establece la literalidad como primer criterio hermenéutico cuando dispone que las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras,

El núcleo del problema se centra en determinar si la regularización de las tablas <<salariales>> que pretende la empresa está contenida en este párrafo o no. En el acto del juicio el letrado representante de la empresa argumentó que en el Acuerdo de 13 de abril de 2007 se expone con claridad la voluntad de los negociadores sobre este aspecto y que a él se remite el Acuerdo de 19 de abril de 2007 sobre las materias que se indican, en el marco de la negociación colectiva. En el primero de los acuerdos se dice textualmente en los Aspectos retributivos - "<<Incremento salarial>> del salario base y complemento Ad Personam por el IPC real para los años 2007 al 2009".

Podría argumentarse con base en este texto, como de hecho lo hace la empresa, que si el IPC real es inferior al IPC previsto, los salarios a tomar en cuenta en el año 2009 para aplicarlos el <<incremento>> de ese ejercicio serían los vigentes a finales de 2007 una vez abonada la diferencia dimanante de los IPC de 2007, e incrementados en el IPC real de 2008, es decir el 1,4%.

Sin embargo no se puede argumentar que la voluntad de las partes negociadoras expresada en el art. 33 sea esa, cuando dispone que una vez conocido el IPC real de dicho ejercicio se procederá al abono de la diferencia resultante, redacción suficientemente clara para excluir la posibilidad de descontar la diferencia. El Tribunal Supremo en una vieja sentencia de 16 de junio de 1991 estableció que "los preacuerdos que se obtengan durante la negociación de un convenio, por su propia esencia carecen de entidad definitiva, pues por la propia dinámica del proceso negociador son susceptibles de modificarse en reuniones posteriores; solo, por tanto, el acuerdo final manifiesta el convenio colectivo que goza de la eficacia que le sea propia."

En consecuencia, si las partes hubiesen querido trasladar el acuerdo de 13 de abril de 2007 al texto final del convenio lo habrían hecho, como se hace en otros convenios en que se dispone el sometimiento de las tablas <<salariales>> al IPC real, por ello debemos estimar la primera pretensión del suplico y declarar la inexistencia de ningún derecho a favor de la empresa dimanante de la diferencia entre el IPC real y el previsto."

## **Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia de 28 Oct. 2009, proc. 133/2009**

SALARIOS. Convenio Colectivo Estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio para 2006-2008. Los negociadores, pactaron para los años 2007 y 2008 un incremento del IPC>> real más 0,5%, de manera que, siendo pacífico que en el año 2008 el <<IPC>> real se incrementó solamente un 1,4%, las tablas salariales definitivas de dicha anualidad deben calcularse adicionando un 1,9% a las tablas definitivas de 2007. Las tablas provisionales de 2008 constituían un «incremento a cuenta» y no un anticipo sobre los salarios debidos, incorporado pacíficamente al patrimonio de los trabajadores, porque retribuían un anticipo a cuenta de las tablas definitivas, cuya cuantía no es el <<IPC>> provisional de 2008 más 0,5%, sino el <<IPC>> real de esa anualidad más 0,5%, habiéndose anticipado un 0,6% por encima de lo pactado que debe ser «regularizado».

### FUNDAMENTOS DE DERECHO:

"...los convenios colectivos estatutarios obligan, a tenor con lo dispuesto en el art. 82, 3 ET en relación con lo establecido en el art. 1258 del Código Civil, de conformidad con lo expresamente pactado, siendo más que evidente que los negociadores del convenio pactaron efectivamente para los años 2007 y 2008 un incremento del <<IPC>> real más 0, 5%, de manera que, siendo pacífico que en el año 2008 el <<IPC>> real se incrementó solamente un 1, 4%, las tablas salariales definitivas de dicha anualidad deben calcularse adicionando un 1, 9% a las tablas definitivas de 2007.

...Los demandantes defendieron finalmente que la decisión de algunas empresas de deducir del incremento provisional de 2008 el 0, 6% no se ajustaba a derecho, apoyándose, a estos efectos, en las sentencias del Tribunal Supremo de 25-03-1992 y 9-07-1999, sin que pueda convenirse, de ningún modo, con dicho criterio, puesto que las tablas provisionales de 2008 constituían, como se subrayó más arriba, un «incremento a cuenta» y no un anticipo sobre los salarios debidos, incorporado pacíficamente al patrimonio de los trabajadores, como defendieron CCOO y UGT, puesto que dichas tablas retribuían, conforme al tenor literal de lo pactado, un anticipo a cuenta de las tablas



## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

definitivas, cuya cuantía no es el <<IPC>> provisional de 2008 más 0, 5%, sino el <<IPC real de dicha anualidad más 0, 5%, habiéndose anticipado un 0, 6% por encima de lo pactado, debiendo subrayarse, a mayor abundamiento, que dicha deducción no supone, de ninguna manera, una pérdida del poder adquisitivo, habiéndose probado, por el contrario, que supone un incremento del 0, 5% sobre el incremento de los precios al consumo...

...Avala lo expuesto reiterada jurisprudencia, por todas, sentencia del Tribunal Supremo de 4-11-1989 y 13-02-2007, sosteniéndose en ambas sentencias, que los anticipos a cuenta que no tenían soporte en salarios debidos, como sucede en el supuesto debatido, son perfectamente deducibles por los empleadores, puesto que si no se hiciera así, se produciría un enriquecimiento injusto de los trabajadores, quienes percibirían un 0,6% por encima de los incrementos pactados para el año 2008, siendo perfectamente compensable dicho incremento indebido con otras retribuciones, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1195 y 1196 del Código Civil..."

### 4.2. TABLAS SALARIALES: INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA-LA MANCHA

En este apartado elaboraremos unos cuadros, que nos indicarán que tratamiento se ha dado a la cláusula de incremento salarial, como a la cláusula de revisión salarial en la negociación colectiva, debido al IPC real 2009, establecido en un 0,8%.

Para ello, analizaremos, en una serie de tablas divididas por provincias, los distintos convenios provinciales sectoriales de Castilla La Mancha con vigencia 2009, independientemente que después se hayan firmado convenios con vigencia posterior.

Finalmente, reproduciremos, las diferentes cláusulas de contenido económico (incremento y revisión salarial) que establecen los convenios colectivos provinciales sectoriales de nuestra región, publicados en el 2009<sup>1</sup>, para ver que tratamiento se ha dado por los negociadores de dichos convenios a las mencionadas cláusulas.

---

<sup>1</sup>Se ha excluido el convenio colectivo del Campo de Ciudad Real, que fue publicado en el 2009 pero con vigencia para el 2008

## IPC 2009: 0,8% Convenios colectivos Albacete – 2009

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Agropecuaria	IPC real 2009 más un 0'5 %. A cuenta del 3'5 %. <b>3,5 %.</b>	SI	IPC real 2009 más un 0'5 %. <b>0,8%</b>	0,8%	---	2008 - 2009	13.8.2008
Agua	3,5% IPC previsto + un 1% y se revisarán el IPC real 2009, de modo que el resultado final sea IPC real más 1%. <b>3%</b>	SI	Revisión si IPC real > 2%. <b>0%</b>	3%	2,2%	2006 - 2009	3.7.2006
Comercio en General	3% I.P.C. real de 2009 más el 0.50% A cuenta 2,80%. <b>2,8%</b>	SI	<b>0,8%</b>	0,9%	---	2008 - 2009	24.10.2008
Construcción y Obras Públicas	IPC real más 1,5% tomando como base el IPC previsto de cada uno de los años. <b>3,5%</b>	SI	Supere el IPC Real al IPC Previsto, una revisión económica en el exceso <b>0%</b>	3,5%	2,7%	2007 - 2011	22.8.2007
Siderometalúrgica	IPC real + 1%. A cuenta se abonará un 3 %. <b>3%</b>	SI	IPC real 0,8%	3% No se ha publicado Tablas definitivas 2009	2,2%	1.4.2007 - 31.3.2009	17.8.2007
Talleres de Reparación de vehículos	-	SI	IPC real 0,8%	0,8%	---	1.4.2007 - 31.3.2009	27.8.2007



## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Transporte en General	---	SI	IPC real 0,8%	0,8%	---	2009	22.1.2010
Limpieza de Edificios y Locales	el IPC real + 1%.A cuenta 2,50%.	SI	0,8%	2,5%	1,7% porque no hay tabla definitiva para 2009	2007 - 2009	14.9.2007
Derivados del Cemento	IPC real de cada período más un 1,40%. <b>3,40%</b>	SI	revisión sobre el exceso del IPC previsto al IPC real ---	3,40%	2,6%	2007 - 2010	31.10.2007
Exhibición Cinematográfica	el I.P.C. previsto + 0,50% <b>2,50%</b>	SI	Diferencia entre el IPC previsto y el IPC real ---	2,50%	1,7%	2007 - 2010	16.11.2007
Obradores de Confiterías...	el IPC real más un 1%. <b>1%</b>	SI	0,8%	1,8%	1%	1.9.2007 - 31.8.2010	19.11.2007
Carpintería y ebanistería	IPC real más el 1%, dándose a cuenta el 2'8%. <b>2,8%</b>	SI	el IPC se incrementará en más de un 2%, revisión en el exceso sobre el 2% ---	2,8%	2% porque no hay tablas definitivas firmadas 2009	1.6.2007 - 31.5.2009	23.1.2008
Hostelería	IPC real + 0,8%	SI	0,8%	1,6%	0,8%	2008 - 2009	9.5.2008
Vinícolas	1,5%	SI	a partir del 1,5 % del I.P.C. real 1,5%	1,5%	0,7%	2009	7.10.2009
Panaderías	1,7%,	SI	a partir del 1'5%. ---	1,7%	0,9%	2009	9.11.2009

# informes y estudios

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Cuchillería y Afines	0,75%	SI	IPC real fuese superior al 0,75 revisión en todo lo que el IPC fuese superior. 0,05%	0,8%	---	2009 - 2010	13.11.2009
Oficinas y Despachos	1,50%	SI	La revisión salarial se realizará en el exceso del IPC de 1,50 %. ---	1,5%	0,7%	26.8.2009	2009
<b>MEDIA</b>	<b>2,28%</b>		<b>0,51%</b>	<b>1,93%</b>	<b>1,12%</b>		

## Convenio colectivo provincial de Cuchillería y afines de Albacete para los años 2009-2010.

Para el año 2009 se incrementan todos los conceptos retributivos en un 0,75% según figura en las tablas anexas. En el supuesto de que el IPC real según el I.N.E. a lo largo del 2009, fuese superior al 0,75%, se procederá a una revisión desde el 01-01-2009 de todos los conceptos retributivos en todo lo que el IPC fuese superior.

En el supuesto de que el IPC real del año 2009, fuese inferior al 0,75% las tablas salariales actuales quedarán consolidadas, sirviendo éstas como base de cálculo para la subida de 2010.

## Convenio colectivo provincial de talleres de reparación de vehículos desde 1 de abril de 2009 hasta 31 de diciembre de 2009.

El incremento salarial será el I.P.C. real de la vigencia de este Convenio de 2009, en caso de que fuera negativo se elevarán a definitivas las tablas actuales, en caso de que sea positivo se procederá a la revisión a partir de la publicación por el Instituto Nacional de Estadística del I.P.C. real de 2009 en el porcentaje que exceda.

## Convenio colectivo provincial de industrias de la panadería para 2009.

Dicha tabla experimentará un incremento con efectos del 1 enero de 2009 y hasta 31 de diciembre del 2009 de un 1'7%, con revisión salarial a partir del 1'5%.

# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

## Convenio colectivo provincial de Industrias Vinícolas Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de Albacete para 2009.

El salario base para el 2009 será el que figura en la tabla anexa de este Convenio, que ha experimentado un incremento del 1,50% respecto de la tabla anterior.

La revisión salarial operará a partir del 1,5 % del I.P.C. real.

## Convenio colectivo provincial de oficinas y despachos de Albacete para el año 2009.

Para el 2009 el incremento salarial será del 1,50 % sobre todos los conceptos salariales. La revisión salarial se realizará en el exceso del IPC de 1,50 %.

Si el IPC fuera negativo se consolidarán las tablas al 1,50 %.

## Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Albacete para 2009.

El incremento salarial para el año 2009 será el IPC real del período, y se aplicará sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales.

## Convenios colectivos Ciudad Real - 2009

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Panaderías	IPC real 2008+ 1,5% 1,4%+1,5% <b>2,9%</b>	NO	---	2,9%	2,1%	2008 - 2009	24.9.2008
Vinícolas	1%	NO	---	1%	0,2%	2009	16.4.2010
Comercio en General	4%	SI	I.P.C. real 2009, un incremento superior al 3% se efectuará una revisión salarial en el exceso ---	4%	3,2%	2008 - 2009	26.9.2008

# informes y estudios

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Comercio Textil	4%	SI	I.P.C. real 2009, un incremento superior al 3% se efectuará una revisión salarial en el exceso	4%	3,2%	2008 - 2009	26.9.2008
Transportes de mercancías	IPC real 2008 1,4%	NO	---	1,4%	0,6%	2008 - 2010	24.9.2008
Construcción y Obras Públicas	1,5% de incremento salarial sobre el I.P.C. previsto 3,5%	SI	I.P.C. real supere al I.P.C. previsto se efectuara una revisión en el exceso	3,5%	2,7%	2007 - 2011	31.10.2007
Agropecuaria	No se establece en el convenio. Pero comparando tablas 2008-2009 1%	NO	---	1%	---	2009 - 2010	12.5.2010
Agua	IPC previsto+0,5% 2,5%	SI	IPC real supera el IPC previsto revisión en el exceso	2,5%	1,7%	2006 - 2009	31.7.2006
Derivados del Cemento	IPC previsto+0,4% 2,4%	SI	IPC real supera el IPC previsto revisión en el exceso	2,4%	1,6%	2007 - 2010	9.4.2008
Hostelería	1,5%	SI	Si el IPC real fuera superior al 1,5% revisión	1,5%	0,7%	2009 - 2010	17.2.2010

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Siderometalúrgica	4,25%	SI	el I.P.C. real 2009 sea superior al 3%, una revisión l en el exceso	4,25%	3,45%	2008 - 2010	8.8.2008
Limpiezas de Edificios y Locales	IPC real 2008 1,4%	SI, pero opera en 2011	I.P.C. reales, registrasen un incremento anual en los años 2008, 2009, 2010 y 2011 (una vez sumados los 4 I.P.C.) superen un 16 por ciento, se efectuará una revisión salarial, de los salarios correspondientes al año 2011	1,4%	0,6%	2008 - 2011	2.1.2009
Ayuda a domicilio	IPC previsto (subida provisional) 2%	SI	IPC real supera el IPC previsto revisión en el exceso	2%	1,2%	2008 - 2010	1.4.2009
Madera y Corcho	IPC previsto +1,3% 3,3%	SI	IPC real supera el IPC previsto revisión en el exceso	3,3%	2,5%	2007 - 2011	7.1.2009
<b>MEDIA</b>	<b>2,5%</b>		<b>0%</b>	<b>2,5%</b>	<b>1,69%</b>		

## **Convenio colectivo provincial del sector de ayuda a domicilio de Ciudad Real para los años 2008 a 2011**

Para el año 2009, en caso de que el I.P.C. a 31 de diciembre de 2009, sea superior al I.P.C. previsto aplicado a la tabla salarial provisional de 2009, se efectuara una revisión en el exceso sobre esta cifra, abonándose las diferencias en una sola nómina al mes de publicarse la tabla salarial definitiva para 2009.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL:

Para el año 2009, el I.P.C. real de 2009 a todos los conceptos retributivos más el 1%, la subida provisional para este año será el I.P.C. previsto.

## **Convenio Colectivo Provincial del Sector de Madera y Corcho para los años 2007-2011**

En caso de que el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año fuese superior al I.P.C. previsto por el gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere se abonara en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL:

El incremento salarial para el período de vigencia del presente convenio colectivo será el resultante de aplicar el I.P.C. previsto para cada año por el Gobierno en los PP.GG.EE., más:  
En 2009: El 1,3%.

## **Convenio colectivo provincial del sector de limpieza de edificios y locales de Ciudad Real para los años 2008 a 2011**

En los supuesto de que los I.P.C. reales, publicados por el I.N.E. registrasen un incremento anual en los años 2008, 2009, 2010 y 2011 (una vez sumados los 4 I.P.C.) superen un 16 por ciento, se efectuará una revisión salarial, de los salarios correspondientes al año 2011, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra; Dichas cantidades se abonarán en un solo pago, en el primer trimestre del 2012, siendo el resultado de dicho calculo las tablas definitivos de 2011 y sirviendo de calculo para futuros incrementos y la base para la negociación del nuevo convenio.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL:

El incremento pactado es:

- Año 2009, I.P.C. Real del año 2008 en todos los conceptos económicos.

# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

## Convenios colectivos Cuenca - 2009

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
<b>Agropecuaria</b>	IPC previsto +0,8% 2,8%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 2%, revisión el exceso	2,8%	2%	2009	22.1.2010
<b>Transporte de Viajeros</b>	IPC previsto +1% 3%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 2%, revisión el exceso	3%	2,2%	2007 - 2009	22.10.2007
<b>Construcción y Obras Públicas</b>	IPC previsto +1,5% 3,5%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 2%, revisión el exceso	3,5%	2,7%	2007 - 2011	12.12.2007
<b>Comercio en General</b>	IPC previsto 2%	SI	IPC real 0,8%	2,08%	2%	1.6.2007 - 2009	5.3.2008
<b>Ayuda a domicilio</b>	IPC previsto +1,2% 3,2%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 2%, revisión el exceso	3,2%	2,4%	2007 - 2010	30.5.2008
<b>Panaderías</b>	IPC previsto +1% 3%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 2%, revisión el exceso	3%	2,2%	2008 - 2010	30.6.2008
<b>Hostelería</b>	3%	SI	el 0,75% sobre el IPC real	4,55%	3,75%	2005 - 2009	19.7.2005
<b>Limpieza de Edificios y Locales</b>	1,25%+ IPC real 2008 1,25+1,4 2,65%	SI	1,55% IPC 2009, un incremento superior al 2%, revisión el exceso	2,65%	1,85%	2006 - 2009	15.11.2006

# informes y estudios

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Butano	IPC previsto 2%	SI	IPC real 0,8%	2,8%	2%	2009 - 2011	28.09.2009
Siderometalúrgica	IPC previsto 2%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 2%, revisión el exceso	2%	1,2%	2009 - 2010	22.10.2007
<b>MEDIA</b>	<b>2,71%</b>		<b>0,3%</b>	<b>2,95%</b>	<b>2,43%</b>		

## Convenio colectivo provincial de empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo para los años 2008 a 2011

Para el año 2009, el salario base y demás complementos salariales, excepto el Plus de Reparto, serán incrementados en un 2% más el IPC real de ese año. A efectos prácticos, a primeros de año se realizará la subida porcentual establecida del 2% y al finalizar el año se realizará la revisión salarial con el IPC real si este fuese positivo.

## Convenio colectivo del metal para la provincia de Cuenca para los años 2009 y 2010

Para el año 2.009

Las Empresas abonarán a sus trabajadores en concepto de salario base y complemento de calidad y cantidad de trabajo, las cantidades que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta al Texto de este Convenio como ANEXO I, que resultan de aplicar sobre las Tablas Salarias correspondientes al 2008 ya revisadas, el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 (2 %).

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2.009, un incremento superior al 2%, que es el IPC previsto por el Gobierno para ese año 2009, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, garantizando en todo caso una subida del 2 % si el IPC Real del año 2009 fuera inferior, sirviendo la tabla resultante como base de cálculo para el incremento salarial de 2010.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2.009.



# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

## Convenios colectivos Guadalajara - 2009

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Agropecuaria	1,4%	NO	---	1,4%	0,6%	2009	2.9.2009
Siderometalúrgica	IPC previsto+1,25% 3,25%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 2%, revisión el exceso	3,25%	2,45%	2007 - 2010	1.8.2007
Limpieza de edificios y locales	IPC real 2008+2% 3,4%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 3,4%, revisión el exceso	3,4%	2,6%	2007 - 2009	15.8.2007
Construcción y Obras Públicas	IPC previsto+1,5% 3,5%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 2%, revisión el exceso	3,5%	2,7%	2007 - 2011	12.10.2007
Operadores logísticos	6,70%	NO	---	6,70%	5,9%	2007 - 2010	2.1.2008
Comercio en General	3,75%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 3,25%, revisión el exceso	3,75%	2,95%	2008 - 2010	13.8.2008
Hostelería	1,8%	SI	IPC 2009 un incremento superior al 1,8 por ciento, respecto al I. P. C. registrado a 31 de diciembre de 2008, se efectuará una revisión salarial por el exceso.	1,8%	1%	2009 - 2010	18.1.2010

# informes y estudios

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Transportes de Viajeros	7%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 4%, revisión el exceso	7%	6,2%	2008 - 2010	11.7.2008
<b>MEDIA</b>	<b>3,85%</b>		<b>0%</b>	<b>3,75%</b>	<b>3,05%</b>		

## Convenio colectivo del sector de las industrias agropecuarias de la provincia de Guadalajara para 2009

Incremento año 2008. + 1,4 puntos Los incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos económicos del convenio.

## Convenios colectivos Toledo - 2009

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Agua	1,7%	SI	IPC 2009, un incremento superior al 1%, revisión el exceso	1,7%	0,9%	2009	29.5.2009
Siderometalúrgica	IPC previsto+1,2% 2%+1,2% 3,2%	SI	IPC 2009, un incremento superior al Previsto, revisión el exceso	3,2%	2,4%	2007 - 2009	15.5.2007
Hostelería No firmado por UGT	IPC real 2008+1% 1,4%+1% 2,4%	NO	---	2,4%	1,6%	2007 - 2009	26.5.2007

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
<b>Campo</b>	IPC previsto+0,9% 2%+0,9% 2,9%	SI	Revisión de la diferencia entre el IPC real y el previsto	2,9%	2,1%	2007 - 2009	8.11.2007
<b>Panaderías</b>	IPC previsto+0,75% 2,75%	SI	Revisión si el IPC real supera el previsto	2,75%	1,95%	2007 - 2009	15.11.2007
<b>Construcción y Obras Públicas</b>	IPC previsto+1,5% 3,5%	SI	Revisión si el IPC real supera el previsto	3,5%	2,7%	2007 - 2011	20.12.2007
<b>Madera</b>	IPC previsto+1,3% 3,3%	SI	Revisión en el exceso si el IPC real supera el previsto	3,3%	2,5%	2007 - 2011	28.1.2008
<b>Aceites y Derivados</b>	IPC 2008+1% 1,4%+1% 2,4%	SI	Revisión en el exceso si el IPC real 2009 supera el IPC real 2008	2,4%	1,6%	2008 - 2010	28.08.2008
<b>Comercio de Alimentación</b>	1,6%	SI	Revisión en el exceso si el IPC 2009 supera el 1,2%	1,6%	0,8%	2009 - 2010	8.6.2010
<b>Comercio en General</b>	IPC previsto+1,5% 3,5%	SI	Revisión si el IPC 2009 supera al previsto	3,5%	2,7%	2008 - 2010	10.6.2008
<b>Derivados del Cemento</b>	IPC previsto+1,4% 3,4%	SI	Revisión en el exceso si el IPC 2009 supera al previsto	3,4%	2,6%	2007 - 2010	11.9.2008
<b>Limpieza de Edificios y Locales</b>	IPC 2008+1,7% 1,4%+1,7% 3,1%	SI	Revisión en el exceso si el IPC 2009 supera al IPC 2008	3,1%	2,3%	2008 - 2010	17.7.2008

# informes y estudios

SECTOR	INCREMENTO SALARIAL INICIALMENTE PACTADO	TIENE CLÁUSULA	CLÁUSULA DE REVISIÓN	INCREMENTO SALARIAL DESPUÉS DE APLICAR CLÁUSULA	GANANCIA PODER ADQUISITIVO	VIGOR	FECHA PUBLICACIÓN
Transportes de Viajeros	6%	SI	Revisión en el exceso si el IPC 2009 supera el 3,5%	6%	5,2%	2008 - 2010	13.6.2008
Vinícolas	2%	SI	Revisión si el IPC 2009 supera el 2%	2%	1,2%	2009 - 2010	26.5.2010
<b>MEDIA</b>	<b>2,98%</b>		—	<b>2,98%</b>	<b>2,18%</b>		

## Convenio colectivo provincial de las industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales de la provincia de Toledo para el año 2009

Las retribuciones de los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las tablas del anexo I. Dichas tablas son el resultado de incrementar para 2009 y para todos los grupos profesionales el 1,7 por 100 a las tablas del año anterior.

En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase al 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al 1 por 100, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

Una vez constatada la variación referida en el párrafo anterior se procederá a revisar las tablas salariales en la cuantía que exceda del 1 por 100. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2009 en la cuantía que el I.P.C. real supere al 1 por 100 y se abonarán en una sola paga antes de transcurrido un mes desde que la Comisión paritaria procediera a la revisión.

Así, por todo lo expuesto, es necesario incorporar en los convenios colectivos de nuestra región a la hora de negociar, lo recogido en el AENC 2010-2012:

“Criterios para la determinación de los incrementos salariales.”

Año 2010, hasta el 1%; 2011, entre el 1% y el 2%, 2012, entre el 1,5% y el 2,5%.

Los criterios deberán ser objetivos y tener en consideración las realidades específicas de cada sector o empresa.

# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

Para los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales, los negociadores podrán tomar en consideración las referencias salariales antes señaladas, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por BCE.

“Cláusula de revisión salarial”

Los convenios colectivos incorporarán una cláusula de revisión salarial sin que trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin tomarán como referencia el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el periodo, y se adecuará temporalmente en función de lo que se pacte.

La determinación de los salarios en la negociación colectiva basada en esta política de moderado crecimiento de los salarios, tomando como referencia la inflación prevista, la productividad y la cláusula de revisión salarial, en los términos señalados, constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables.

## 5. SALARIOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA LA MANCHA

### 5.1 TABLAS SALARIALES

En las siguientes tablas se ha realizado una comparativa salarial por provincias, de todos los convenios colectivos provinciales sectoriales que existen en cada una de las provincias de nuestra región, reflejando el aumento que ha habido en el 2009 sobre el 2008.

Para ello se ha escogido de cada una de las tablas salariales de los diferentes convenios colectivos, la categoría de peón, y se ha reflejado el salario base del 2008 y el salario base del 2009 de dicha categoría, es decir sin ningún complemento, y se ha calculado el aumento salarial en % que ha operado entre dichos años.

Los convenios que no se expresa el aumento salarial, es debido a que no hay tablas firmadas para 2009.

Seguidamente veremos a continuación en los siguientes cuadros, como en la provincia de Guadalajara se produce el mayor aumento salarial siendo de un 3,74%, y por el contrario la provincia de Albacete es en la que menos porcentaje de aumento salarial opera, situándose en un 1,97%.

# informes y estudios

## ALBACETE

SECTOR	VIGOR	CATEGORIAS	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	AUMENTO SALARIAL %
Agropecuaria	2008-2009	Peón	800,78	807,19	0,8%
Agua	2006-2009	Peón	1019,59	1044,06	2,40
Obradores de Confeitería...	1.9.2007 a 31.8.2010	Peón	795,3	817,8	2,83
Comercio en General	2008-2009	Mozo	852,18	856,44	0,9
Construcciones y Obras Públicas	2007-2011	Peón	995,43	1031,53	3,63
Exhibición Cinematográfica	2007-2010	Portero	731,18	749,45	2,50
Derivados del Cemento	2007-2010	Peón	916,2	947,4	3,41
Hostelería	2008-2009	Ayudante y auxiliares	781,09	787,34	0,80
Limpieza de edificios y locales	2007-2009	Peón	816,3	836,7	2,50
Madera: Rematantes y Aserradores	2007-2008	Peón	673,2		
Carpintería y Ebanistería	1.6.2007 - 31.5.2009	Peón	885	909,6	2,78
Minas: Comarca de La Roda	1.6.2007 - 31.05.2008	Peón especializado	681,3	700,5	2,82
Panadería	2007-2008	Peón	843,3	858	1,74
Siderometalúrgica	1.4.2007 - 31.3.2009	Peón	1073,65	1105,86	3,00
Cuchillería	2008	Peón	1115,06	1123,98	0,8
Transportes en general	2007-2008	Mozo	735,9	741,9	0,82
Talleres de reparación de vehículos	1.4.2007 - 31.3.2009	Peón	1083,12	1091,78	0,8

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

SECTOR	VIGOR	CATEGORIAS	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	AUMENTO SALARIAL %
Vinícolas	2009	Peón	699,6	710,1	1,50
Oficinas y despachos	2009	Peón	835,83	848,33	1,50
<b>TOTAL</b>					<b>1,97%</b>

### CIUDAD REAL

SECTOR	VIGOR	CATEGORIAS	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	AUMENTO SALARIAL %
Agua	2006-2009	Peón		773,97	2,5
Ayuda a Domicilio	2008-2010	Auxiliar ayuda a domicilio	768,95	784,33	2,00
Comercio Textil	2008-2009	Mozo	779,78	810,97	4,00
Comercio en General	2008-2009	Mozo	823,13	856,06	4,00
Construcción y Obras Públicas	2007-2011	Peón	799,20	828,60	3,68
Derivados del Cemento	2007-2010	Peón	1016,70	1051,20	3,39
Madera y Corcho	2007-2011	Peón	874,80	903,90	3,33
Limpieza de edificios y locales	2008-2011	Peón	737,40	747,60	1,38
Panadería	2008-2009	Peón	744,90	755,10	1,37
Transportes de Mercancías	2008-2010	Mozo de transportes muebles y mudanzas	824,40	835,80	1,38
Aceite y Derivados	2006-2007	Peón	727,20	744,60	2,39
Agropecuaria	2008	Trabajadores fijos y fijos discontinuos. Peón	706,20	713,4	1,02
Pastelería, Confitería...	2006-2007	Ayudantes de obrador	742,43	760,25	2,40
Butano	2006-2008	Conductor carretilla	807,27	826,64	2,40
Hostelería	2006-2008	Mozos de equipaje, mozos de limpieza	797,00	808,95	1,50

# informes y estudios

SECTOR	VIGOR	CATEGORIAS	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	AUMENTO SALARIAL %
Pompas Fúnebres	2005-2007	Portero	762,84		
Tintorerías	2005-2007	Peón	557,54	569,52	2,15
Transportes de Viajeros	2006-2007	Grupo 4. Personal de talleres. Mozo de taller	844,20	899,10	6,50
Metal		Peón ordinario	809,10	843,60	4,26
Vinícolas	2007-2008	Técnico Titulado de grado medio o inferior, Jefe de primera Administrativo	1012,58	1022,71	1,00
<b>TOTAL</b>					<b>2,67%</b>

## CUENCA

SECTOR	VIGOR	CATEGORIAS	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	AUMENTO SALARIAL %
Ayudas a Domicilio	2007-2010	Auxiliar	845,00	872,44	3,25
Expendedores y Fabricantes de Pan	2008-2010	Personal obrero: Peón	762,60	815,4	6,92
Comercio en General	1.6.2007- 2009	Grupo IV personal de servicios y actividades auxiliares. Mozo	758,51	784,3	3,40
Construcción y Obras Públicas	2007-2011	Peón	845,40	875,1	3,51
Hostelería, Cafés, Bares y Similares	2005-2009	Auxiliar de limpieza, auxiliar de cocina...	808,67	832,93	3,00
Limpieza de Edificios y Locales	2006-2009	Grupo 6 Oficios Varios Peón	774,30	794,7	2,63
Transportes Urbanos e Interurbanos de Viajeros	2007-2009	IV Personal de Talleres: Mozo de taller	744,30	766,5	2,98
Agropecuaria	2007-2008	Trabajadores fijos Peón	742,50	763,5	2,83



## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

SECTOR	VIGOR	CATEGORIAS	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	AUMENTO SALARIAL %
Butano	2008-2011	Grupo II Peón	816,19	832,51	2,00
Madera y Aserrío de la prov.	2006-2007	Peón	Año 2007 708,9		
Siderometalúrgica	2009-2010	Peón	679,51	719,09	2,00
Transporte de Mercancías por Carretera	2004-2006	IV Personal servicios auxiliares:Peón	año 2006 669,55		
<b>TOTAL</b>					<b>3,25%</b>

### GUADALAJARA

SECTOR	VIGOR	CATEGORIAS	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	AUMENTO SALARIAL %
Comercio en General	2008-2010	Grupo IV:Mozo	933,33	968,33	3,75
Construcciones y Obras Públicas	2007-2011	Peón	714,77	739,79	3,50
Limpiezas	2007-2009	Grupo VI:Oficios varios Peón	730,20	755,10	3,41
Siderometalúrgica	2007-2010	Grupo 7:Peón	686,70	705,60	2,75
Transportes de viajeros	2008-2010	Ayudante	856,64	916,60	7,00
Transportes de Mercancías	2007-2008	Mozo ordinario	755,54		
Operadores Logístico	2007-2010	Mozo ordinario	759,01	809,89	6,70
Agropecuaria	2009	Personal fijo: Peón	796,77	807,93	1,40
Obradores de Confitería...	2006-2007	Peón	Año 2007: 882,97		
Panaderías	2006-2008	Peón	735,30		

# informes y estudios

SECTOR	VIGOR	CATEGORIAS	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	AUMENTO SALARIAL %
Hostelería	2006-2008	Mozo de limpieza	949,31	966,40	1,80
Carpintería y Ebanistería	2008	Peón	772,80	798,30	3,30
<b>TOTAL</b>					<b>3,74%</b>

## TOLEDO

SECTOR	VIGOR	CATEGORIAS	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	AUMENTO SALARIAL %
Aceites y Derivados	2008-2010	Peón	770,04	789,00	2,46
Agropecuaria	2007-2009	Personal fijo:Peón	769,80	792,00	2,88
Comercio en general	2008-2010	Mozo ordinario	840,44	869,86	3,50
Construcciones y Obras Públicas	2007-2011	Peón	718,80	744	3,51
Derivados del Cemento	2007-2010	Peón	905,70	936,60	3,41
Hostelería	2007-2009	Mozo de habitación	884,41	905,64	2,40
Limpieza de Edificios y Locales	2008-2010	Peón especializado	832,20	858,00	3,10
Madera	2007-2011	Peón	894,90	921,00	2,92
Panaderías	2007-2009	Mecanizadas: Peón	830,70	853,50	2,74
Siderometalúrgica	2007-2009	Peón	921,00	950,4	3,19
Transportes de Viajeros	2008-2010	Servicios auxiliares: Mozo de garaje	742,20	778,80	4,93
Aguas	2009	Peón	1277,36	1299,08	1,70
Masas Fritas, Confiterías...	2006-2008	IV.Obreros: Peón	805,50		
Comercio de Alimentación	2006-2008	Ayudante y mozo	829,42	842,68	1,60

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

SECTOR	VIGOR	CATEGORIAS	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	AUMENTO SALARIAL %
Cerámica Artística	2001-2003	Peón	880,80	916,20	4,02
Tintorerías	2000-2001	Peón	Año 2004:624,3		
Transportes de Mercancías	2007-2008	Peón	884,73		
Vinícolas	2006-2008	Peón	823,50	840	2
<b>TOTAL</b>					<b>2,96%</b>

A continuación estableceremos una comparativa salarial entre las diferentes provincias de nuestra región, comparando una misma categoría de los mismos sectores (entre los más significativos en nuestra región) tomando de referencia el salario base de 2009.

Veremos como según el sector que se trate hay un mayor desfase en las cantidades salariales entre las diferentes provincias, ya que lo más llamativo se produce en el sector del Metal, siendo el sueldo base de Guadalajara para la categoría de "Ingeniero, Licenciado" de un 48,37% con respecto del sueldo que se establece para la provincia de Albacete sobre la misma categoría.

### AGROPECUARIA

	SALARIO BASE: CATEGORÍA: CAPATAZ	SALARIO BASE 2009 CATEGORÍA PEÓN (TRABAJADORES FIJOS)
ALBACETE	819,62 €	807,19 €
CIUDAD REAL	719,7 €	713,4 €
CUENCA	769,8 €	763,5 €
GUADALAJARA	822,711 €	807,93 €
TOLEDO	925,2 €	792 €

Vemos en este sector que de la categoría de "capataz" a la categoría de "peón", podemos apreciar como apenas existe diferencia en el salario base entre una categoría y otra.

Toledo es la provincia que mas salario base establece para la categoría de "capataz" con 205,5 € más que en la provincia de Ciudad Real, la cual es la que menos salario base posee para dicha categoría, suponiendo un 77,78% del salario base de Toledo.

# informes y estudios

La provincia de Guadalajara es la que establece mayor salario base para la categoría de peón en el 2009, seguida de Albacete con una diferencia simplemente de 0,74 € y siendo la última Ciudad Real, con una retribución menor de 94,53 € con respecto a Guadalajara, representando un 88,29% del salario de un peón de la provincia de Guadalajara.

## COMERCIO EN GENERAL

	SALARIO BASE 2009 CATEGORÍA: TITULADO SUPERIOR	SALARIO BASE 2009 CATEGORÍA: MOZO
ALBACETE	1251,86 €	859,85 €
CIUDAD REAL	1122,03 €	856,06 €
CUENCA	984,14 €	784,3 €
GUADALAJARA	1245,13 €	968,33 €
TOLEDO	1395,29 €	869,86 €

Toledo es la provincia que más salario base establece para la categoría de Titulado superior, seguido de Albacete y Guadalajara las cuales establecen prácticamente la misma retribución. Por el contrario, en este sector, es Cuenca la que menor salario base establece representando el 70,52% del salario base de Toledo, lo que supone una importante cantidad de 411,15 € menos de retribución.

En el sector de Comercio en General, con respecto a la categoría de "Mozo", la provincia de Guadalajara es la que mayor retribución establece en el salario base para la categoría de mozo, establecido en 98,47 € más que Toledo, que es la segunda provincia con más sueldo base para el 2009, y de 184,03 € más, que la provincia de Cuenca, la cual es la que menos salario establece para dicha categoría representando un 80,99% del salario base de Guadalajara.

## CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

	SALARIO BASE 2009 CATEGORÍA: TITULADO SUPERIOR	SALARIO BASE 2009 CATEGORÍA: PEÓN
ALBACETE	1678,98 €	1031,53 €
CIUDAD REAL	1167,3 €	828,60 €
CUENCA	1126,2 €	875,1 €
GUADALAJARA	1134,92 €	739,79 €
TOLEDO	1303,15 €	744 €

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

En este sector, a diferencia de los dos anteriores, es la provincia de Albacete la que mayor retribución establece y con una gran diferencia con respecto a las demás provincias.

Respecto al salario base de la categoría de Titulado superior, la provincia de Toledo es la que mas se acerca, pero con 375,83 € menos de salario base y 552,78 € menos se cobra en la provincia de Cuenca con respecto a Guadalajara, lo que supone que en Cuenca se cobre un 67,07% del salario base que se establece para Guadalajara.

Y respecto al salario base de la categoría de Peón, le sigue la provincia de Cuenca y, por el contrario, Guadalajara, es la última, siendo su salario base de un 70,55% del salario base de Albacete, seguido muy de cerca de Toledo, el cual representa un 72,16% del salario base de Albacete.

### SIDEROMETALÚRGICA

	SALARIO BASE 2009 CATEGORÍA: INGENIEROS, LINCENCIADOS	SALARIO BASE 2009 CATEGORÍA: PEÓN
ALBACETE	1664,15 €	1105,86 €
CIUDAD REAL	1004,10 €	843,60 €
CUENCA	955,63 €	719,09 €
GUADALAJARA	805,01 €	705,60 €
TOLEDO	1500,98 €	950,4 €

En este sector, otra vez es la provincia de Albacete la que remunera con más salario el sueldo base, e igualmente Guadalajara es la que menor retribución establece.

Sobre el sueldo base de la categoría de Ingenieros y Licenciados, Albacete y Toledo son las provincias con mayor retribución, con una gran diferencia con respecto a las demás provincias, ya que se establece un enorme desfase de remuneración, como por ejemplo Guadalajara con Albacete, con una diferencia de 859,14 €, es decir, el sueldo base de Guadalajara en dicha categoría es de un 48,37% del sueldo que se establece para la provincia de Albacete y de un 53,63% con respecto Toledo.

Sobre la categoría de "peón" las diferencias retributivas no son tan grandes pero también son de una importancia significativa, ya que el salario base de un peón de Guadalajara representa el 63,80% del salario base de un peón de la provincia de Albacete, lo cual es una diferencia demasiado importante.

## 5.2. ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL. AÑO 2008

Según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (junio 2010), la ganancia media anual en Castilla-La Mancha es de 19.736,4 euros en el año 2008, 17.562,9 euros en el caso de las mujeres y 21.142,0 euros los hombres, por lo que una mujer tiene una ganancia de 3.579,1 euros menos que un hombre al año; o lo que es lo mismo la mujer recibe el 83,1% del salario del hombre.

La ganancia media anual incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y las retribuciones en especie, en términos brutos.

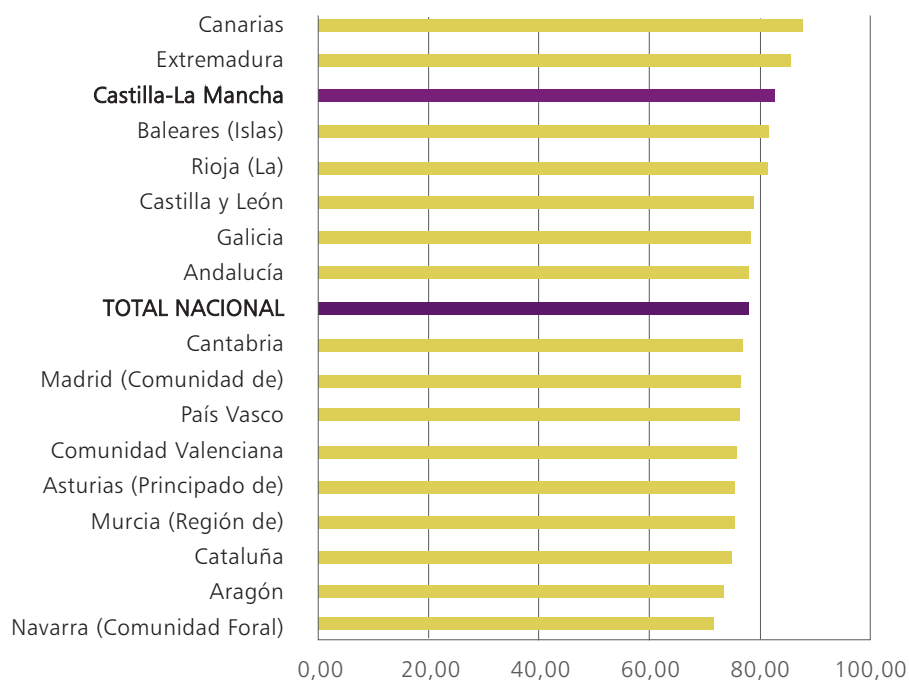
## GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR

AÑO 2008	AMBOS SEXOS	MUJER	HOMBRE	% GANANCIA MUJER SOBRE HOMBRE
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>21.883,4</b>	<b>18.910,6</b>	<b>24.203,3</b>	<b>78,1</b>
ANDALUCÍA	20.138,6	17.298,3	22.108,6	78,2
ARAGÓN	21.594,5	17.843,5	24.272,4	73,5
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	21.805,7	18.452,1	24.306,3	75,9
BALEARS (ISLAS)	20.388,1	18.159,8	22.253,7	81,6
CANARIAS	18.467,0	17.131,9	19.516,9	87,8
CANTABRIA	20.377,7	17.460,1	22.539,7	77,5
CASTILLA Y LEÓN	20.218,2	17.573,6	22.117,3	79,5
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>19.736,4</b>	<b>17.562,9</b>	<b>21.142,0</b>	<b>83,1</b>
CATALUÑA	23.375,5	19.928,5	26.353,9	75,6
COMUNIDAD VALENCIANA	19.793,6	16.929,7	22.039,1	76,8
EXTREMADURA	18.264,9	16.623,4	19.390,4	85,7
GALICIA	19.156,4	16.646,4	21.105,6	78,9
MADRID (COMUNIDAD DE)	25.269,6	21.787,8	28.228,4	77,2
MURCIA (REGIÓN DE)	18.911,8	16.020,2	21.174,9	75,7
NAVARRA (COMUNIDAD FORAL)	23.342,7	19.212,8	26.635,8	72,1
PAÍS VASCO	25.547,1	21.766,1	28.264,0	77,0
RIOJA (LA)	20.674,2	18.364,2	22.549,7	81,4

# Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

Respecto a la media nacional, los trabajadores castellano-manchegos perciben 2.147,0 euros menos que la media nacional, 1.347,7 euros si consideramos a las mujeres y 3.061,3 euros en el caso de los hombres.

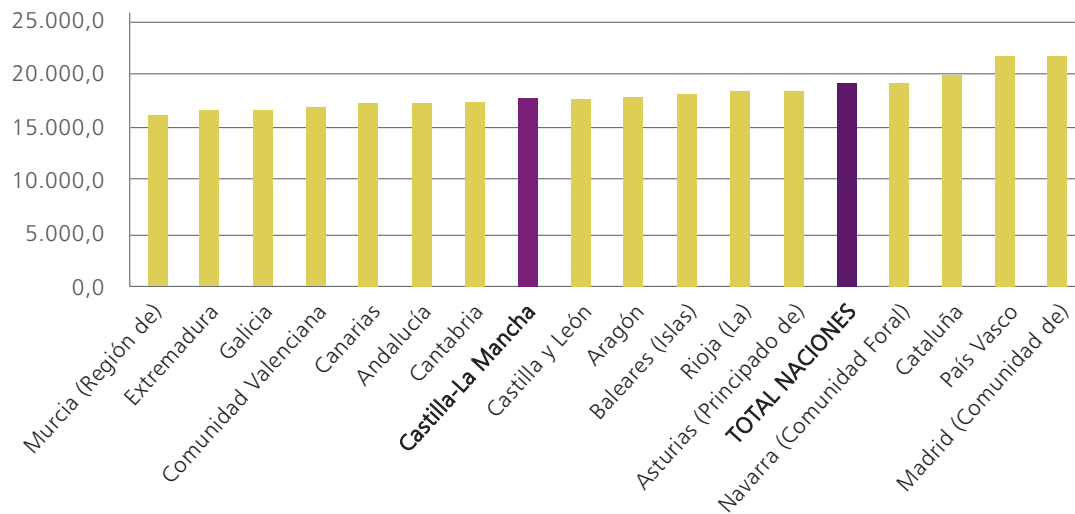
## PORCENTAJE DE LA GANANCIA DE LA MUJER SOBRE LA DEL HOMBRE



Si comparamos la ganancia percibida por una mujer sobre el total percibido por un hombre, esta supone el 78,1% a nivel nacional y el 83,1% en Castilla-La Mancha.

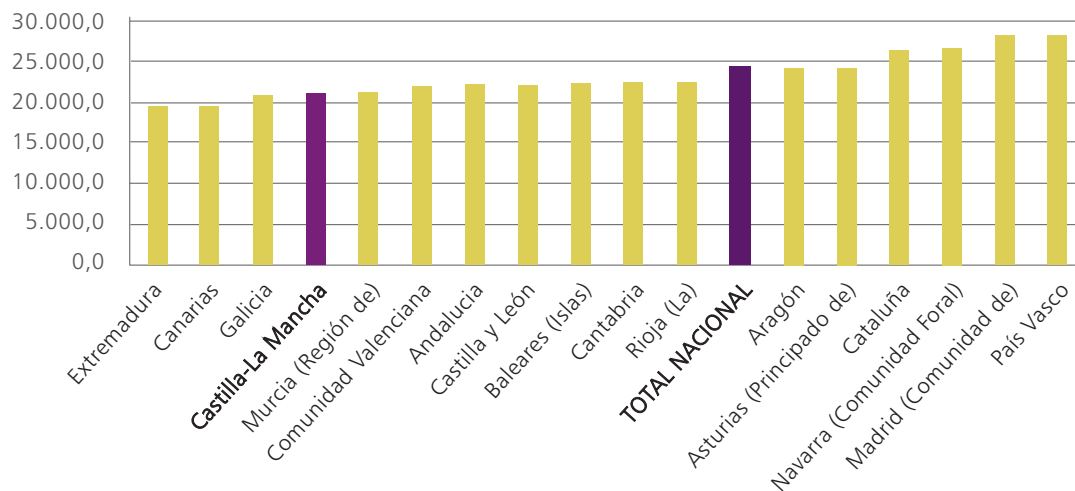
# informes y estudios

## GANANCIA DE LAS MUJERES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA



Si tomamos de referencia el salario percibido por una mujer, Castilla-La Mancha se sitúa como la octava comunidad con menor cuantía, superando a las comunidades de Murcia, Extremadura, Galicia, Comunidad Valenciana, Canarias, Andalucía y Cantabria.

## GANANCIA DE LOS VARONES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA





## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

En el caso de los varones, nuestra comunidad es la cuarta con menor salario de todo el territorio nacional, superando sólo a Canarias, Extremadura y Galicia.

### GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SECTORES

	AMBOS SEXOS	MUJER	HOMBRE	% GANANCIA MUJER SOBRE HOMBRE
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>19.736,4</b>	<b>17.562,9</b>	<b>21.142,0</b>	<b>83,1</b>
INDUSTRIA	20.015,6	14.912,7	21.546,6	69,2
CONSTRUCCIÓN	18.131,5	-17.117,9	18.284,2	-93,6
SERVICIOS	20.042,6	17.973,5	22.184,7	81,0
<b>TOTAL NACIONAL</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>21.883,4</b>	<b>18.910,6</b>	<b>24.203,3</b>	<b>78,1</b>
INDUSTRIA	24.035,9	19.343,4	25.652,4	75,4
CONSTRUCCIÓN	20.706,7	19.873,2	20.844,7	95,3
SERVICIOS	21.556,7	18.820,0	24.620,8	76,4

Nota: El signo negativo delante de la cifra significa que el dato es poco significativo.

La ganancia media anual de un trabajador en Castilla-La Mancha es inferior a la media nacional en todos los sectores y para ambos sexos. El sector servicios es el que registra la mayor ganancia media.

# informes y estudios

## GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR GRUPOS DE EDAD

	AMBOS SEXOS	MUJER	HOMBRE	% GANANCIA MUJER SOBRE HOMBRE
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>				
<b>TODAS LAS EDADES</b>	<b>19.736,4</b>	<b>17.562,9</b>	<b>21.142,0</b>	<b>83,1</b>
<b>MENOS DE 25 AÑOS</b>	13.061,0	-11.474,5	-13.891,4	82,6
<b>DE 25 A 34 AÑOS</b>	17.527,5	16.204,9	18.579,9	87,2
<b>DE 35 A 44 AÑOS</b>	20.747,9	18.337,5	22.397,9	81,9
<b>DE 45 A 54 AÑOS</b>	22.911,6	20.082,6	24.486,6	82,0
<b>55 Y MÁS AÑOS</b>	23.574,4	-21.255,9	24.563,3	-86,5
<b>TOTAL NACIONAL</b>				
<b>TODAS LAS EDADES</b>	<b>21.883,4</b>	<b>18.910,6</b>	<b>24.203,3</b>	<b>78,1</b>
<b>MENOS DE 25 AÑOS</b>	12.953,6	11.370,8	14.279,2	79,6
<b>DE 25 A 34 AÑOS</b>	19.206,4	17.359,1	20.889,2	83,1
<b>DE 35 A 44 AÑOS</b>	22.977,0	19.878,1	25.461,4	78,1
<b>DE 45 A 54 AÑOS</b>	25.016,2	21.340,9	27.707,0	77,0
<b>55 Y MÁS AÑOS</b>	25.235,3	21.361,4	27.213,4	78,5

Nota: El signo negativo delante de la cifra significa que el dato es poco significativo.

Como podemos observar en la tabla, cuando la edad de la trabajadora está entre los 25 y los 34 años de edad su ganancia se acerca más a la del hombre, alcanzando el 87,2% a nivel regional y el 83,1% a nivel nacional.

Considerando solamente los datos a nivel nacional, ya que a nivel regional las muestras son pequeñas y los valores son poco significativos, según va aumentando la edad de la trabajadora va disminuyendo el porcentaje de ganancia respecto al varón, salvo cuando la edad es superior a 55 años donde la ganancia incrementa.

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

### GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR TIPO DE CONTRATO

	AMBOS SEXOS	MUJER	HOMBRE	% GANANCIA MUJER SOBRE HOMBRE
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>19.736,4</b>	<b>17.562,9</b>	<b>21.142,0</b>	<b>83,1</b>
DURACIÓN INDEFINIDA	21.409,7	18.471,1	23.254,9	79,4
DURACIÓN DETERMINADA	15.852,2	15.574,8	16.044,2	97,1
<b>TOTAL NACIONAL</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>21.883,4</b>	<b>18.910,6</b>	<b>24.203,3</b>	<b>78,1</b>
DURACIÓN INDEFINIDA	23.544,2	20.008,5	26.329,0	76,0
DURACIÓN DETERMINADA	16.204,3	15.069,1	17.062,6	88,3

Destaca el hecho de que si consideramos el tipo de contrato de duración determinada, en este caso la mujer percibe casi la misma ganancia que el hombre, representando su salario el 97% del total percibido por los hombres en Castilla-La Mancha, a nivel nacional es del 88%.

Si el contrato es indefinido la ganancia de la mujer representa el 76% sobre lo que percibe el hombre a nivel nacional y el 79,4% a nivel regional.

### GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR NACIONALIDAD

	AMBOS SEXOS	MUJER	HOMBRE	% GANANCIA MUJER SOBRE HOMBRE
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>19.736,4</b>	<b>17.562,9</b>	<b>21.141,9</b>	<b>83,1</b>
ESPAÑOLA	20.260,0	17.927,5	21.837,5	82,1
ESTRANJERA	13.909,2	-11.576,5	-14.786,9	78,3
<b>TOTAL NACIONAL</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>21.883,4</b>	<b>18.910,6</b>	<b>24.203,3</b>	<b>78,1</b>
ESPAÑOLA	22.485,6	19.383,6	24.943,8	77,7
ESTRANJERA	14.986,0	12.846,8	16.382,6	78,4

Nota: El signo negativo delante de la cifra significa que el dato es poco significativo.

# informes y estudios

Si consideramos la ganancia media anual según nacionalidad, la población española tiene mayor ganancia que la extranjera, 20.260,0 euros frente a los 13.909,2 euros en Castilla-La Mancha.

## GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR OCUPACIÓN

	AMBOS SEXOS	MUJER	HOMBRE	% GANANCIA MUJER SOBRE HOMBRE
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>19.736,4</b>	<b>17.562,9</b>	<b>21.142,0</b>	<b>83,1</b>
<b>ALTA</b>	28.595,1	25.342,1	32.025,9	79,1
<b>MEDIA</b>	17.259,1	14.263,0	19.351,9	73,7
<b>BAJA</b>	16.102,3	12.735,3	17.273,1	73,7
<b>TOTAL NACIONAL</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>21.883,4</b>	<b>18.910,6</b>	<b>24.203,3</b>	<b>78,1</b>
<b>ALTA</b>	31.165,2	27.371,4	34.836,4	78,6
<b>MEDIA</b>	18.362,7	15.284,9	21.118,8	72,4
<b>BAJA</b>	17.240,6	12.928,8	19.115,6	67,6

Se han agrupado las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales, agregándose de la siguiente forma:

- **ALTA:**
  1. Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de menos de 10 o más asalariados.
  2. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.
  3. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.
- **MEDIA:**
  4. Técnicos y profesionales de apoyo.
  5. Empleados de tipo administrativo.
  6. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales.
  7. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.
  8. Dependientes de comercio y asimilados.
  9. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.
  10. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria.
  11. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados.
  12. Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados.

## Contenido y análisis económico de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha

- **BAJA:**

13. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores.
14. Conductores y operadores de maquinaria móvil.
15. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes).
16. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

Cuando la ocupación es alta la ganancia percibida por el trabajador es mayor, tanto mujeres como hombres, 25.342,1 y 32.025,9 euros respectivamente. La ganancia percibida a nivel regional es inferior que la registrada a nivel nacional.

Si comparamos ocupación alta, respecto de las ocupaciones media y baja vemos que el salario femenino respecto al masculino representa el 79,1% en el primer caso, y el 73,7% en las ocupaciones media y baja. A nivel nacional se acentúa aun más la diferencia, ya que mientras la ganancia de una mujer sobre el varón en una ocupación baja no alcanza el 68%, la alta supera el 78%.

### GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO

	AMBOS SEXOS	MUJER	HOMBRE	% GANANCIA MUJER SOBRE HOMBRE
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>13,53</b>	<b>12,21</b>	<b>14,49</b>	<b>84,3</b>
ANDALUCÍA	12,63	11,58	13,29	87,1
ARAGÓN	13,39	11,62	14,55	79,9
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	13,78	12,1	14,96	80,9
BALEARS (ISLAS)	13,11	12,04	13,96	86,2
CANARIAS	11,11	10,75	11,37	94,5
CANTABRIA	12,58	11,27	13,49	83,5
CASTILLA Y LEÓN	12,57	11,56	13,22	87,4
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>12,13</b>	<b>11,41</b>	<b>12,55</b>	<b>90,9</b>
CATALUÑA	14,38	12,69	15,76	80,5
COMUNIDAD VALENCIANA	12,06	10,73	13,03	82,3
EXTREMADURA	11,27	10,94	11,48	95,3
GALICIA	11,79	10,79	12,49	86,4
MADRID (COMUNIDAD DE)	15,5	13,8	16,86	81,9
MURCIA (REGIÓN DE)	11,78	10,7	12,53	85,4
NAVARRA (COMUNIDAD FORAL)	14,96	12,91	16,46	78,4
PAÍS VASCO	16,16	14,26	17,44	81,8
RIOJA (LA)	12,94	12,18	13,5	90,2

La ganancia por hora normal de trabajo en Castilla-La Mancha alcanza los 12,13 euros la hora, 11,41 euros en el caso de las mujeres y de 12,55 euros en los hombres; siendo ambas cantidades inferiores a las registradas a nivel nacional. No obstante, la diferencia de ganancia entre sexos es menor en Castilla-La Mancha (90,9%) que la media nacional (84,3%).

Por tanto las mujeres castellano-manchegas tienen una ganancia de 1,14 euros menos por hora en comparación con los varones, y de 0,8 euros menos respecto a la media femenina a nivel nacional; mientras que los varones de Castilla-La Mancha perciben una ganancia de 1,94 euros menos que la media nacional.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012.
- Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002.
- Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003.
- Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005.
- Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007.
- Editorial Aranzadi.
- CISS grupo Wolters Kluwer. Atlas Laboral.

Aplicación en los convenios  
Colectivos, del acuerdo  
interprofesional en materia  
de seguridad y salud laboral  
para la negociación colectiva  
de Castilla-La Mancha

2





# Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

## 1. INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo es en la actualidad uno de los aspectos más importantes y desarrollados de las políticas de la Unión Europea relativas al empleo y a los asuntos sociales. Un objetivo político, social y laboral de primer orden que persigue la protección de derechos fundamentales como la vida, la integridad física y la salud. El trabajo no debe comportar un perjuicio para la salud de los trabajadores, máxime teniendo en cuenta que tal perjuicio es evitable. Este sentimiento, compartido por el Gobierno Regional, las organizaciones sindicales y la patronal, tiene que traducirse en acciones capaces de aunar todos los esfuerzos para transformar la realidad en nuestra Región.

Por tanto, la Prevención de Riesgos Laborales como principio básico de actuación ante los riesgos laborales es, sin duda, uno de los retos actuales del mercado de trabajo, siendo la siniestralidad laboral uno de los aspectos sobre el que más tenemos que profundizar.

La primera exigencia de un empleo de calidad pasa necesariamente por conservar el capital humano de la empresa, como valor principal de ésta, en condiciones óptimas desde el punto de vista de su Seguridad y Salud Laboral, porque ese es un valor añadido que incorpora conocimientos, formación, preparación técnica y capacidad de desarrollo. Conservar ese valor constituye una importante base para la modernidad, innovación y el crecimiento económico de una sociedad. Es más, está comprobado que una sociedad que quiere avanzar y ser calificada de moderna, debe establecer todos y cada uno de los instrumentos necesarios para que el empleo, al que todos tienen derecho, sea necesariamente un empleo de calidad y competitivo desde todos los aspectos.

El Diálogo Social ha propiciado importantes avances en materia de salud y seguridad en el trabajo en los últimos tiempos a nivel nacional, como son la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención; el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno; el Real Decreto de Enfermedades Profesionales: Actualización del Cuadro, Notificación, Registro y Declaración; la habilitación de los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales de las Comunidades Autónomas para labores de Inspección; la ley que regula la subcontratación en el sector de la construcción; el Real Decreto sobre publicidad de las sanciones por infracciones muy graves; el Estatuto del Trabajo Autónomo; y, especialmente, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

Siendo la evolución de la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad Autónoma en los últimos años un motivo de preocupación para todos los agentes implicados, es necesario el compromiso y la disposición para fomentar una mayor cultura preventiva para lograr una mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, año en el que asumimos las competencias sobre esta materia, ha servido para llegar a importantes acuerdos sobre las políticas de prevención de riesgos a desarrollar. Así hemos sido capaces, Agentes Sociales y Administración Regional, de consensuar planes autonómicos de acción como el primer Plan Regional de Lucha contra la Siniestralidad 1999-2003, el Plan de Acciones para la Seguridad y Salud Laboral 2004-2007 y el actual Acuerdo Estratégico para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla-La Mancha 2008-2012.

## informes y estudios

Por ello, el 7 de diciembre de 2007, la Confederación de Empresarios de Castilla La Mancha (CECAM-CEOE-Cepyme), Comisiones Obreras de Castilla La Mancha (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores de Castilla La Mancha (UGT), suscriben el Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral para la Negociación Colectiva de Castilla La Mancha. Así como la prórroga para 2010 y 2011 de dicho Acuerdo.

En resumen, en el ámbito de Castilla-La Mancha, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel autonómico, han suscrito el Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral, en el que se establece una serie de criterios y orientaciones en esta materia y se asume el compromiso de trasladar su contenido a las unidades de negociación.

La negociación colectiva constituye un instrumento esencial para la consecución de tales objetivos. El establecimiento de criterios y orientaciones para acometer los procesos de negociación colectiva colaboran a profundizar en los cambios que se producen en las relaciones laborales de los sectores y empresas, y sirven para afrontar compromisos que incluyan la preocupación por la seguridad y salud de los trabajadores y la mejor adecuación de políticas de prevención de riesgos laborales.

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interprofesional comparten la preocupación por la siniestralidad laboral y sus efectos laborales, sociales y económicos, por lo que consideran que una eficaz prevención de riesgos laborales requiere de los empresarios la adopción de medidas y medios para proporcionar seguridad laboral y proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de su trabajo; y de estos la observancia de las medidas de seguridad y protección de la salud que se adopten en las empresas, y la utilización de los medios que se pongan a su disposición.

Los logros previstos son difíciles sin la participación de todos los agentes que intervienen en la Prevención de Riesgos Laborales, si lo que se pretende es movilizar a la sociedad española para hacerla más sensible y comprometida con esta materia, además de transformar los valores, las actitudes y los comportamiento lo cual nos llevará a una nueva forma de actuar mucho más sostenible en términos de seguridad y salud en el trabajo, evitando así los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

En ese sentido, la negociación colectiva es la máxima expresión de acuerdo entre las representaciones de las organizaciones empresariales y las representaciones de las organizaciones sindicales, por lo que el contenido del presente Acuerdo Interprofesional de Seguridad y Salud Laboral es una aportación responsable en el objetivo común de eliminar o, en su caso, minimizar los riesgos laborales para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

## 2. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Por la materia que nos ocupa, es imprescindible hacer referencia a los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva; suscritos por las Organizaciones Sindicales, UGT Y CCOO y Empresariales, CEOE y CEPYME; en relación a la Seguridad y Salud Laboral, ya que establece los principios rectores que deben estar presentes y regir, en toda negociación colectiva, es decir, los pilares de toda negociación colectiva sobre Seguridad y Salud Laboral.

La Seguridad y Salud en el trabajo forman parte fundamental de las condiciones de trabajo y como tales tienen que ser negociadas en los convenios colectivos. A través de la negociación colectiva tratamos de superar en términos generales los mínimos establecidos en la LPRL, garantizando las mismas condiciones de trabajo, en lo que respecta a seguridad y salud para los trabajadores de todas las empresas y sectores. Ampliando la capacidad de participación, seguimiento y control de manera prioritaria en las pequeñas empresas y garantizando a los trabajadores de las contratadas y subcontratadas las mismas condiciones de trabajo que la empresa principal.

La negociación interconfederal persigue fortalecer la propia negociación colectiva, aumentando la capacidad contractual de los sindicatos, incrementando el carácter regulador de los convenios.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales vienen desarrollando un papel significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo por vía de la negociación colectiva, incidiendo en la consecución de los objetivos de mejora. Por ello, debe ser fortalecida la negociación colectiva.

Deben buscarse líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y de los trabajadores, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada.

Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación

## informes y estudios

de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Creemos que la participación de los/as trabajadores/as y delegados/as de prevención en la gestión de la misma en la empresa es importante, no sólo para conseguir una mayor cultura preventiva, sino para que la propia prevención se desarrolle y mejore de forma constante.

También consideramos imprescindible la figura de los Agentes sectoriales quienes llevan la prevención a pequeñas empresas y sectores afectados por la siniestralidad y sin representación sindical, ya que no podemos olvidar que el perfil del accidentado se concreta en un trabajador perteneciente a una empresa pequeña, con poca antigüedad en su puesto de trabajo, joven, con estudios primarios y realizando tareas con riesgos intrínsecos y que no han recibido la suficiente formación e información ni sobre estas ni sobre cómo evitar los posibles accidentes. Siendo en la actualidad necesario que los Agentes Sectoriales sean complementados con la acción de los Agentes Territoriales para llegar al máximo posible de sectores, empresas y trabajadores/as carentes de la información, formación y representación necesaria para poder alcanzar unos mayores niveles de salud y seguridad en sus puestos de trabajo.

Las Organizaciones firmantes expresan la preocupación por la situación de la siniestralidad laboral en España, al tiempo que manifiestan el compromiso para corregirla en el marco de la negociación colectiva, fomentando la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas y llamando a la colaboración de todos los sujetos implicados en su ámbito de responsabilidad.

Se debe fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo, para una constante mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

La actuación de prevención de riesgos laborales en la empresa debe estar integrada y poder ser llevada a cabo de forma programada, es decir, por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sea necesario realizar a lo largo del tiempo, conforme a un plan preestablecido.

La Negociación Colectiva es el mejor instrumento del que disponen empresarios y trabajadores para la mejora de las condiciones laborales y, por tanto, también de las condiciones de salud y seguridad.

El convenio colectivo es un instrumento adecuado para desarrollar aquellos aspectos de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales susceptibles de ser mejorados a través de la Negociación Colectiva.

A continuación pasamos a hacer un breve resumen de lo acordado en los diferentes Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva sobre seguridad y salud laboral, así como un cuadro comparativo del ANC 2002 y ANC 2007 sobre el contenido de dicha materia para ver su evolución.

# Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

## ANC 2002

La suscripción del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002), por parte de las Organizaciones Empresariales, CEOE y CEPYME, y Sindicales, UGT y CC.OO, supuso una novedad respecto a los acuerdos suscritos en años anteriores, al abordar el diálogo y la concertación social sobre criterios y contenidos aplicables en los diferentes niveles de negociación colectiva.

Esas características nuevas y específicas respondían a la convicción sobre la pertinencia tanto del contenido como del carácter obligacional del acuerdo, ya que nuestra voluntad era incidir sobre las materias que, en muchos casos, ya configuraban la negociación colectiva para conseguir afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas de la economía y el empleo. Dicho de otro modo, el objetivo principal era orientar la dirección que debía prevalecer en la negociación de los convenios colectivos del año 2002, reconociendo la madurez alcanzada por las negociaciones en los ámbitos sectoriales y en las empresas, la complejidad a la que tiene que dar respuesta la negociación colectiva, y la necesidad de adaptación de empresas y trabajadores a un marco cambiante.

Hay que destacar, en este sentido, el carácter novedoso que tuvo el ANC 2002, que lo convierte en un acuerdo de nuevo tipo:

Por el tiempo transcurrido (más de quince años) desde que no se suscribía un Acuerdo Interconfederal referido a contenidos de negociación colectiva;

Por su naturaleza, diferente a la de los registrados en los años ochenta, que buscaban una traslación inmediata y casi directa a los convenios; frente a ello el ANC es un "acuerdo para negociar"

Por otro lado, se ha puesto de manifiesto que la negociación colectiva es un instrumento idóneo para regular los cambios de las relaciones laborales y para dar respuesta a la heterogeneidad de los sectores, a la diversidad productiva y de la organización del trabajo, así como para abordar materias que no hace muchos años eran ajenas a la negociación colectiva.

La negociación colectiva del 2002 constituye un instrumento de primera magnitud para la consecución de tales objetivos, comprometiéndose a afrontar la misma teniendo en cuenta el contexto económico y del empleo, para lo cual formulan una serie de criterios, orientaciones y recomendaciones:

El deber empresarial de garantizar la vigilancia de la salud.

El crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de Comisiones Paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales

Identificación de los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. La elaboración planes de actuación.

La formación que debe ser impartida a los trabajadores y trabajadoras.

Formas de designación de los Delegados de Prevención.

# informes y estudios

Respecto a las evaluaciones de riesgos, procedimientos de consulta para llevarlos a cabo, así como los supuestos objetivos de reelaboración y actualización de la evaluación de riesgos en función de circunstancias como la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo, etc.

## ANC 2003

Tres apartados estructuran los criterios y recomendaciones en esta materia:

La vigilancia de la salud, definida como obligación empresarial, que debe dirigirse paulatinamente hacia los reconocimientos específicos.

La formación como herramienta preventiva, que debe extenderse a través de los convenios colectivos para llegar de forma adaptada y específica a todas las empresas. Al igual que la formación de los Delegados de Prevención.

El desarrollo de otras herramientas en los ámbitos sectoriales como los créditos horarios para los Delegados, las Comisiones Paritarias específicas, la identificación de necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, otras formas de designación de los Delegados, procedimientos de consulta en cuanto a evolución de riesgos, etc.

## ANC 2005

Se vuelve a hacer un repaso de los aspectos esenciales en materia de integración de la prevención y vigilancia de la salud, su estrecha relación con la formación específica y otros mecanismos que contribuyen a la consecución de mejores resultados como los créditos horarios, la designación flexible de los Delegados de Prevención, etc.

En el aspecto concreto de la coordinación de actividades empresariales marcada por el artículo 24 de la LPRL y desarrollada en el año anterior, podrán incluirse procedimientos de información y consulta tanto sobre los riesgos como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos.

Como novedad y por partir de un acuerdo en el ámbito europeo, se recoge el estrés laboral en el lugar de trabajo con las pautas de actuación para generalizar una sensibilización del problema y, en la medida de los posibles, reducir su incidencia.

## ANC 2007

Las nuevas disposiciones que se incorporan sobre Seguridad y Salud en el trabajo son:

Referencia al nuevo sistema de declaración de Enfermedades Profesionales, regulado por el Real Decreto 1229/2006 de 10 de noviembre.

# Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

Posibilidad de inclusión en los convenios colectivos de criterios y formas de colaboración entre los delegados de prevención y la dirección de la empresa, a través de la formación y la información.

## ANC 2008

Se prorroga para el año 2008 el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 y será de aplicación a la negociación colectiva del año 2008 los criterios, orientaciones y recomendaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007.

El capítulo VII "Seguridad y salud en el trabajo" se mantiene en sus propios términos debiendo, no obstante, señalar que el último inciso del apartado "En materia de vigilancia de la salud" hace referencia a la nueva regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales llevada a cabo por la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para el año 2007, y que dicha regulación ha sido modificada por la Disposición final undécima del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (Senado, BOCG, Serie III, Núm. 136 (a)).

Además se añaden a este capítulo los acuerdos alcanzados por los firmantes en relación con el Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## AENC 2010

El objetivo central del AENC es el mantenimiento y la recuperación del empleo y el establecimiento de incrementos salariales moderados adecuados al contexto económico, así como la garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios. Se acuerda una política de crecimiento moderado de los salarios para contribuir a la reactivación económica. Estas son las principales aportaciones del Acuerdo.

Ha dejado de lado materias como por ejemplo la Salud Laboral ya que lo que se pretende es paliar las graves consecuencias que, sobre el empleo y los salarios, está produciendo la crisis económica, y para dar respuesta a la repercusión en el consumo y en la inversión que tienen las elevadas tasas de desempleo.

## CUADRO COMPARATIVO ANC 2002 2007

Para ver la evolución de las medidas sobre Seguridad y Salud laboral en los Acuerdos Interfederales para la negociación colectiva, vamos a mostrar un cuadro comparativo del ANC 2002; meras declaraciones generales pragmáticas; y el ANC 2007; actuaciones más concretas; ya que en el 2008 se firmó una prorroga del ANC 2007 y el AENC 2010 no contempla dicha materia, como hemos mencionado anteriormente



---

## ANC 2002

---

El deber empresarial de garantizar la vigilancia de la salud, en función de los riesgos evaluados y no eliminados: Estos podrían ser tratados en los ámbitos territoriales y sectoriales más amplios. A tal fin podrían utilizarse como referencia protocolos, criterios y guías técnicas de aplicación.

El crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de Comisiones Paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial podrían ser incluidos en este ámbito de negociación.

Resulta de utilidad que, desde el ámbito sectorial, se identifiquen los déficit y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, a partir de un diagnóstico de la situación, de la definición de objetivos generales y específicos y, eventualmente, de programas de actuación y seguimiento.

Lo anterior puede facilitar y orientar la actuación preventiva de las empresas mediante la elaboración de sus correspondientes planes de actuación.

Igualmente, la formación que debe ser impartida a los trabajadores y trabajadoras podría ser objeto de negociación en el ámbito sectorial, si éste existiese.

También podrían negociarse en ámbitos sectoriales las formas de designación de los Delegados de Prevención y los criterios de cooperación en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas.

Respecto a las evaluaciones de riesgos, pieza clave de la actuación preventiva, en los convenios sectoriales podrían abordarse cuestiones como los procedimientos de consulta para llevarlos a cabo, así como los supuestos objetivos de reelaboración y actualización de la evaluación de riesgos en función de circunstancias como la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo, etc.

---

## ANC 2007

---

### Integración de la Prevención

Hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado.

La actividad preventiva planificada podrá llevarse a cabo de forma programada, es decir, por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sea necesario realizar a lo largo del tiempo conforme a la planificación preestablecida.

### En materia de vigilancia de la salud:

Desde diciembre de 2002, fecha en la que finalizó la posibilidad de efectuar, con cargo a cuotas, reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos, venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los mismos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia.

Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten nuevas enfermedades profesionales.

El efecto 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.

El nuevo sistema de declaración de Enfermedades Profesionales queda establecido por el Real Decreto



# Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

## ANC 2007

1299/2006, de 10 de noviembre, que adecua la lista a la Recomendación Europea. Se modifica el sistema de notificación con la finalidad de mejorar la declaración, y se define la necesaria colaboración entre las administraciones sanitarias, seguridad social y los servicios de prevención.

La Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (BOE 29 de diciembre de 2006) contempla en su disposición adicional cuarta la nueva regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando con ello cumplimiento al compromiso adoptado en el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006. Los objetivos de esta nueva regulación son la adecuación de la tarifa a la realidad productiva actual, la simplificación de la tarificación y de la gestión, buscando una mayor aproximación de la cotización con el riesgo correspondiente a la actividad realizada.

### En materia de formación:

La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se demuestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento, de manera homogénea por riesgos y puestos de trabajo de cada sector; y con independencia de la formación acorde con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo concreto en cada empresa individualmente considerada.

En otro orden de cosas, en la negociación colectiva, de cualquier ámbito, pero preferentemente sectorial, se puede concretar el número de horas de formación de los Delegados de Prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

### Otras materias:

Igualmente es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de Comisiones Paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales, se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

Respecto a la designación de los Delegados de Prevención, en los ámbitos sectoriales, podrá negociarse el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores.

También podrá negociarse la inclusión de los criterios y las formas en las que los Delegados de Prevención han de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.

Por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Asimismo, podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos, incluyendo los riesgos para la reproducción y maternidad.

Igualmente, sería conveniente establecer procedimientos para analizar la incidencia y los efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la salud y la seguridad

---

## ANC 2007

---

en el trabajo, tanto individual como colectivo y, en su caso, adoptar medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas sociosanitarias.

En consonancia con la coordinación de actividades empresariales marcada por el artículo 24 de la LPRL y desarrollada por el RD 171/2004 podrán incluirse, disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos.

### Estrés laboral

El estrés laboral constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/ Eurocuadros) de un Acuerdo Marco sobre esta materia<sup>9</sup>.

Al igual que hicimos en el ANC 2003 en relación con el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes compartimos el Acuerdo sobre estrés en el lugar de trabajo. Consideramos el Acuerdo Europeo un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral.

CCOO, UGT, CEPYME y CEOE, en aplicación del Acuerdo Europeo, transmitimos a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, adaptándolo de esta manera a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas.

---

Lo que se quiere llegar a conseguir en materia de Seguridad y Salud Laboral, es que la negociación en todos sus niveles, ocupe el papel a que está llamada por la legislación y también favorecer el cumplimiento real y efectivo de la normativa. Una verdadera gestión de la prevención y no en un simple cumplimiento formal de las obligaciones jurídicas.

Por todo ello es necesario, que los convenios colectivos establezcan criterios sobre:

### 1. MEJORAR LA CAPACIDAD DE REPRESENTACIÓN Y ACTUACIÓN

Desarrollar y concretar las facultades de los delegados de prevención en relación con la gestión preventiva en la empresa.

Asegurar la efectividad de los derechos de información sobre la evaluación y la planificación preventiva.

Mejorar el crédito horario de los delegados de prevención.

Crear un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario que desarrollarán programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales

# Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas, vinculándolo al Objetivo 3 de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

Crear la figura del delegado sectorial/territorial, con funciones, garantías y crédito horario propio, que permita dotar de capacidad y contenido real a sus funciones.

Ampliar la capacidad de participación, seguimiento y control en las empresas, garantizando a los trabajadores de las contratas y subcontratas las mismas condiciones de trabajo que la empresa principal. En particular, mediante la figura del coordinador como medio preferente en los supuestos de subcontratación, dotándole de todas las posibilidades que permite la legislación para realizar una labor preventiva en cualquiera de las empresas que comparten el centro de trabajo.

## 2. PLAN DE PREVENCIÓN SECTORIAL

Se negociará una estructura mínima de contenidos del plan de prevención en ese ámbito, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas del sector. Con este objeto deberán acordarse y especificarse, entre otros, los siguientes apartados:

Diagnóstico de la situación: estudio de las condiciones de trabajo e identificación de los riesgos con mayor presencia en el sector.

Definición de objetivos generales y específicos.

Programas de actuación en función de los riesgos detectados, prestando particular atención a los riesgos psicosociales y a los trastornos derivados a la mala organización del trabajo, sus ritmos y los excesos de jornada.

Programas de seguimiento y evaluación.

## 3. LA VIGILANCIA DE LA SALUD Y LA PROTECCIÓN EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD

Es necesario favorecer la identificación precisa de los riesgos de cada ocupación vinculándolos a su efectiva vigilancia. Los Protocolos de Vigilancia de la Salud del Ministerio de Sanidad deben aparecer referenciados como guía de actuación de en el sector.

Potenciar la formación y sensibilización necesaria en esta materia para todos los trabajadores y trabajadoras.

Prestar especial atención a los colectivos de trabajadores con contratos temporales y de los colectivos sensibles por sus características físicas y por su situación en el mercado laboral.

Incluir en la evaluación de riesgos laborales y planes de prevención una especial atención al colectivo de jóvenes, especialmente vulnerables como consecuencia de la baja calidad del empleo que suelen padecer.

Garantizar que sea el Comité de Seguridad y Salud, (CSST) a través de un informe vinculante quien decida la elección de la mutua de accidentes de trabajo y el servicio de prevención a los que se asociará la empresa. Para la toma de esta decisión, el CSST tendrá en consideración el informe al respecto emitido por el comité de empresa o delegado de personal.

Reforzar los derechos de información sobre la condiciones de los servicios prestados por los servicios de prevención y sobre la actuación desarrollada por la mutua.

## 4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

En el ámbito laboral se están produciendo cambios significativos, lo cual plantea nuevos desafíos para la salud y la seguridad de los trabajadores, los denominados riesgos psicosociales.

La aparición de estos riesgos están vinculados al modo en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, de forma que su existencia se traduce en que palabras como estrés, acoso, burnout, ansiedad, depresión, han pasado a formar parte de nuestro vocabulario, y sus consecuencias para la salud de los trabajadores pueden ser devastadoras.

La evidencia y dimensión del problema se refleja en los dos Acuerdos Marcos Europeos sobre Estrés y Violencia en el Trabajo, que son parte del ANC 2007, y que deberían formar parte de próximos ANC.

Como determina el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre los riesgos psicosociales hay que actuar como otro riesgo más, y debemos hacerlo a través de la negociación colectiva, con propuestas concretas para reforzar las políticas preventivas que actúan sobre los riesgos psicosociales. Entre las propuestas necesarias destacan las siguientes:

Realizar la evaluación de riesgos psicosociales.

Planificar la actividad preventiva de estos riesgos.

Informar y formar de forma específica sobre estos riesgos.

Llevar a cabo procesos de consulta y participación de los trabajadores para establecer protocolos de actuación definiendo los contenidos mínimos: "política de empresa" de estos riesgos, definiciones, objetivos, alcance, Comisión de Seguimiento, procedimiento de actuación, etc.

Incorporar la referencia y los principios del Acuerdo europeo sobre el Estrés y el de Violencia en el Trabajo, y establecer programas de seguimiento y evaluación.

### 3. ACUERDO ESTRATÉGICO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CASTILLA- LA MANCHA 2008-2012

Al igual que en el apartado “Seguridad y Salud Laboral en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva”, por la materia que nos ocupa, no podemos dejar de hacer una breve referencia a el “Acuerdo estratégico para la prevención de riesgos laborales en Castilla- La Mancha 2008-2012”

Acuerdo que nace del consenso, participación y compromiso de los Agentes Sociales más representativos, la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM), la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha (UGT) y Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CC.OO), que expresan así su voluntad para tener un papel activo en el diseño, seguimiento y ejecución de las políticas que se desarrollan en Seguridad y Salud en nuestra Región y para avanzar junto a la Administración Regional en la dirección de un trabajo más seguro y saludable.

Es la culminación y el cumplimiento de un compromiso previo asumido por todos en la Declaración Institucional para el Dialogo Social en Castilla-La Mancha. Su objetivo es el diseño y la formulación de programas y líneas de actuación dirigidas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y la reducción de los accidentes y enfermedades laborales.

Es el instrumento del que los firmantes del mismo se dotan para la mejora de la Seguridad y Salud Laboral y que sirve a la Administración Regional para desarrollar las funciones y fines que tiene encomendados en esta materia, partiendo de un diagnóstico de situación y de la experiencia de los resultados alcanzados en los Planes anteriores. Su objetivo es el diseño y la formulación de programas y líneas de actuación dirigidas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y la reducción de los accidentes y enfermedades laborales.

Este Acuerdo tiene además un valor adicional, y es la coherencia mantenida con las líneas trazadas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007 - 2012, a la que no puede ser ajeno, quedando así garantizada la congruencia entre las políticas a desarrollar desde el Gobierno Estatal y Regional en esta materia.

El Acuerdo Estratégico se inspira en los siguientes principios:

La promoción de la Seguridad y Salud Laboral en las empresas y centros de trabajo.

El cumplimiento efectivo de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación de los Agentes Sociales de la Región en la elaboración y desarrollo del Acuerdo.

La cooperación institucional con otras Administraciones Públicas.

## informes y estudios

El incremento de los recursos humanos de la Administración adscritos a la ejecución de las medidas de actuación previstas, contemplando un adecuado equilibrio territorial.

La realización de los esfuerzos presupuestarios suficientes que garanticen la ejecución de las medidas en el marco temporal de la vigencia del Acuerdo.

El refuerzo de la formación en Prevención de Riesgos Laborales

Este Acuerdo Estratégico para la Prevención de Riesgos Laborales, en consonancia con lo establecido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007 - 2012, con la que comparte sustancialmente sus principios y orientaciones, se fija alcanzar los siguientes objetivos generales:

Mejorar de manera continua las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo, como instrumento de mejora de los niveles de salud y bienestar de la población trabajadora.

Reducir, de manera constante y sostenida, la siniestralidad laboral hasta situarla en indicadores cercanos a los valores medios de la Unión Europea.

Fomentar y consolidar la cultura preventiva en el seno de la sociedad castellano manchega, promoviendo conductas dirigidas a valorar la vida y la salud de los trabajadores como un valor social de primer orden.

Para la consecución de estos objetivos generales se articulan 9 ejes estratégicos, cada uno de ellos con un objetivo específico propio. Los objetivos específicos previstos en cada eje son los siguientes:

Alcanzar un mayor y mejor cumplimiento de la normativa preventiva.

Promover que las Entidades Especializadas presten un servicio homogéneo y de calidad que facilite y potencie la integración efectiva de la prevención en las empresas.

Potenciar la implicación y participación de los Agentes Sociales en la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral.

Afianzar y potenciar una cultura preventiva en el entorno laboral y en la sociedad castellano manchega en general.

Fortalecer la formación en Prevención de Riesgos Laborales de empresarios, trabajadores, autónomos y con carácter transversal en el ámbito educativo.

Potenciar las líneas de fomento e incentivo que favorezcan la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud de empresas y de trabajadores autónomos.

Optimizar los sistemas de información, análisis e investigación para un mejor conocimiento de las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Mejorar la coordinación entre las distintas Administraciones e Instituciones que actúan en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

Impulsar el desarrollo normativo autonómico para potenciar y mejorar la actuación de la Administración Regional.

## 4. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DEL ACUERDO

### 4.1. NATURALEZA JURÍDICA

#### Aspectos generales

Un Acuerdo sobre criterios y recomendaciones para la negociación colectiva facilita, en esta materia tan importante, un marco más equilibrado y homogéneo para los diferentes aspectos. Orientado a fortalecer la capacidad de actuación y la adaptación a las circunstancias concretas en los respectivos sectores y en las empresas.

#### Análisis

La naturaleza jurídica es obligacional, a imagen y semejanza del ANC, lo que significa que los contenidos que se definen a lo largo del Acuerdo deberán ser trasladados a los procesos de negociación colectiva concreta, sin perjuicio de las obligaciones recíprocas que las partes nos imponemos, tales como trasladar los contenidos a nuestras organizaciones, ajustar nuestro comportamiento al cumplimiento de lo pactado y crear la Comisión de Seguimiento

### 4.2. ÁMBITO FUNCIONAL Y TEMPORAL

#### Aspectos generales

Son los firmantes (las confederaciones empresariales y sindicales) los obligados y los que se comprometen mutuamente al cumplimiento del Acuerdo en cuanto a la traslación a los distintos ámbitos y niveles de la negociación colectiva a través de sus organizaciones afiliadas.

#### Análisis

La vigencia temporal es de dos años, hasta 2009, firmando una prórroga para 2010 y 2011 del Acuerdo. Esta cuestión es importante dado el carácter plurianual de gran cantidad de convenios de nuestra región.

## 4.3. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

### Aspectos generales

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo, por su parte, desempeñará las tareas de interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.

### Análisis

Sería necesario desarrollar sus funciones para un real funcionamiento de esta Comisión, incluyendo la función de vigilancia, para ver si efectivamente se lleva todo lo acordado en este Acuerdo Interprofesional a la negociación colectiva.

La Comisión de Seguimiento que se crea, se reunirá trimestralmente, para resolver las discrepancias que puedan surgir en los ámbitos de negociación de los convenios colectivos afectados, el cual es el principal cometido desde un punto de vista sindical. Así como también es importante la obligación de reunirse trimestralmente para que sea realmente efectiva su creación, así como la dotación de medios para llevarlo a cabo.

## 4.4. DESARROLLO Y SEGUIMIENTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

### Aspectos generales

Con la creación de las Comisiones de Seguridad y Salud Laboral se pretende desarrollar, como objetivo principal, una mejor coordinación entre las partes implicadas en la Prevención de la Salud Laboral de los trabajadores, de modo que se alcance un punto de encuentro de diálogo y de actuación de las distintas partes implicadas, que nos conduzcan hacia la planificación de acciones y actuaciones tendentes a promocionar la salud de los trabajadores y prevenir la enfermedad y la accidentabilidad derivada de los distintos puestos de trabajo.

Las Comisiones de Seguridad y Salud Laboral se configuran como un instrumento para abordar las cuestiones relacionadas con la problemática de salud laboral de forma específica. Además se ha considerado oportuno preestablecer las funciones concretas que deben desarrollar sin perjuicio de cualesquiera otras que se les puede otorgar.

### Análisis

Son varios los convenios provinciales de nuestra región donde se establece la creación de dichas comisiones, pero quedando en un simple compromiso de las partes ya que no se les dota de funciones, competencias y cobertura, para su real y efectiva aplicación.



## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

Por ello, habrá que establecer sus funciones, cobertura y financiación para su efectiva aplicación.

En cuanto a sus funciones, el amplio abanico que se establece, que realmente se lleve a cabo y pudiendo actuar de oficio en todas las funciones sin esperar a que sea requerido por cualquiera de los sectores implicados.

Es destacable entre sus funciones la de recabar de las instituciones de trabajo, sanitarias y mutuas de accidentes de trabajo, datos epidemiológicos, y estadísticos de accidentes, lesiones y daños a la salud, sería de gran ayuda, por lo menos anualmente para así tener un mayor conocimiento de los riesgos del sector y así poder actuar sobre ellos y prevenirlos.

En cuanto a sus componentes sería conveniente que fueran delegados de prevención del sector afectado y de las organizaciones empresariales afectadas por un mayor conocimiento de la realidad del sector.

En definitiva, para llevar todo esto a cabo, es conveniente que en la negociación colectiva se establezca la obligación de reunirse trimestralmente para su efectivo desarrollo y aplicación.

Delegado sectorial/territorial: El Acuerdo no lo contempla, pero sería recomendable la creación de la figura del delegado sectorial/territorial para las empresas en las que no existan representantes de los trabajadores, con funciones, garantías y crédito de horario propio, que permita dotar de capacidad y contenido real a sus funciones.

## 4.5. LA ACTIVIDAD PREVENTIVA Y LOS PLANES DE PREVENCIÓN

### Aspectos generales

**Artículo 16 LPRL. "Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.**

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá

# informes y estudios

hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

**2 bis.** Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

**3.** Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.”

El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa estableciendo su política de prevención de riesgos laborales.

Aunque la documentación del plan de prevención es obligatoria, no es una garantía de efectividad.

## Análisis

Es obvio que la acción preventiva de la empresa es la herramienta fundamental para lograr una adecuada protección de la salud y seguridad de los trabajadores, por ello como recoge el ANC 2007 el Plan de Riesgos Laborales será documentado.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

Lo esencial de este punto, es que los convenios colectivos establezcan la estructura mínima de contenidos de los Planes de Prevención de Riesgos Laborales acorde a los riesgos específicos del sector y de sus diferentes puestos de trabajo, prestando gran atención a los riesgos que puedan afectar a la reproducción y maternidad, sin olvidar los riesgos psicosociales.

Pieza fundamental para ello, es la correcta evaluación de los riesgos laborales, por lo que en los diferentes convenios colectivos se recogerán los métodos y criterios que se van a seguir para dicha evaluación.

Es importante realizar una correcta evaluación de los riesgos laborales, por ello es conveniente que los convenios colectivos recojan los métodos y los criterios que se van a seguir para dicha evaluación

Por todo ello como he dicho en el apartado anterior, es importantísimo recabar los datos estadísticos para determinar efectivas situaciones de riesgo y prevenir accidentes.

Riesgos psicosociales y derivados de la organización del trabajo y/o la jornada y/o turnicidad.

## 4.6. VIGILANCIA DE LA SALUD

### Aspectos generales

El concepto "salud de los trabajadores" está definido por la Organización Mundial de la Salud como estado de bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedad.

Principalmente, la vigilancia de la salud debe servir para:

Darse cuenta a tiempo de la enfermedad de un trabajador y actuar a tiempo y cuanto antes.

Estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadores/as están relacionadas con el trabajo.

Comprobar si las medidas preventivas evitan y eliminan realmente el daño a la salud de los trabajadores/as.

La vigilancia de la salud está regulada principalmente en el artículo 22 de la LPRL y en los artículos 5.1 y 9.2 del RSP.

### **Art. 22 LPRL**

1. "El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en

# informes y estudios

los que la realización de los reconocimientos 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 o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.
4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.”

## Análisis

Hay que diferenciar y separar los que es “vigilancia de la salud” de “reconocimiento médico”, ya que en muchos convenios se usa uno como sinónimo del otro, es decir, se usan los dos términos indistintamente para decir lo mismo.

Vigilancia de la salud, “el control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar las medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud” norma experimental UNE 81902 EX. La vigilancia de la salud para los trabajadores debe considerarse como un complemento necesario de la evaluación de riesgos.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

La Ley recoge que los reconocimientos médicos será periódicos en función de los riesgos inherentes al trabajo y voluntario, pues bien, no estaría de más en la negociación colectiva establecer la periodicidad y puestos de trabajo obligatorios. Así como recoger un mínimo en que va a consistir los exámenes de salud.

Como se recomienda en el ANC 2007 se debe avanzar en los convenios colectivos en la paulatina sustitución de reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos por exámenes de salud específicos adaptado al puesto que desempeña el trabajador. Estos reconocimientos específicos deben traducirse en medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten nuevas enfermedades profesionales, puesto que es necesario tener en cuenta el efecto sobre la salud que puede producirse por la exposición a determinados riesgos, lo que además debe servir para la correspondiente modificación del sistema de evaluación de riesgos, y por tanto, de las condiciones de trabajo que se encuentren afectadas por aquellos.

En definitiva, lo que se pretende, es conocer los problemas específicos de cada puesto de trabajo y no un reconocimiento general.

## 4.7 FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Aspectos generales

La formación sobre los riesgos presentes en sus puestos de trabajo se demuestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales.

No cabe duda que una adecuada cultura preventiva en las empresas es fundamental de cara a la prevención de riesgos laborales. Potenciar la formación y sensibilización necesaria en esta materia en todos los niveles jerárquicos de la empresa, es pieza clave para su consecución, así como promover y planificar la formación en el seno de la misma. Por ello la negociación colectiva, desde el punto de vista sindical, es un instrumento esencial para saber y establecer las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales específicos del sector al estar representados todos los colectivos.

### **Artículo 19 LPRL. "Formación de los trabajadores.**

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.”

## Análisis

La Ley recoge que el empresario debe garantizar la formación teórica- práctica de los trabajadores en materia de prevención cuando sean contratados, cuando haya cambios en las funciones que se desempeñan o en las tecnologías de trabajo. Pues bien, en los convenios colectivos se podría establecer cursos de formación de prevención renovada o de reciclaje aunque no se diera las condiciones que establece la Ley para dicha formación.

No debemos olvidar que como recoge el ANC, es recomendable incluir en los convenios colectivos el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos, y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento, de manera homogénea, por riesgos y puestos de trabajo de cada sector; y con independencia de la formación acorde con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo concreto en cada empresa individualmente considerada.

Cuando se establece en el “Acuerdo” se abordará el procedimiento para recabar información acerca de las necesidades formativas de cada sector, un medio adecuado para tal fin sería, la creación de Comisiones de formación paritarias

El Acuerdo en materia de formación, reitera la normativa vigente ya que reitera una formación específica adaptada a los riesgos de cada puesto de trabajo.

Se hace mención considerando las peculiaridades de colectivos específicos como inmigrantes, aunque también sería necesario mencionar que se debería prestar especial atención a los colectivos de trabajadores con contratos temporales y de los colectivos sensibles por sus características físicas y por su situación en el mercado laboral y una especial atención al colectivo de jóvenes, especialmente vulnerables como consecuencia de la baja calidad del empleo que suelen padecer.

Un aspecto a destacar del Acuerdo sobre este apartado, es la importancia que tiene la formación en etapas anteriores a la incorporación al ámbito laboral, ya que se hace imprescindible para implantar una mayor cultura preventiva. Por ello se insta al Gobierno Regional la adecuada orientación y recursos suficientes para extender planes formativos en el itinerario educativo de los jóvenes, y la intensificación de la formación en prevención de riesgos laborales en las actuaciones para la inserción de personas paradas.

En este sentido, tenemos en nuestra comunidad el ANTEPROYECTO DE LEY DE MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, en el cual en el Título I, Capítulo I, artículo 4, para posteriormente ser desarrollado en el Título II, se recoge:

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

### *Art 4 "Promoción y divulgación de valores relativos a la seguridad y salud en el trabajo.*

1. Dentro del marco fijado por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, el sistema educativo castellano-manchego incluirá expresamente entre sus fines la promoción y divulgación de los valores relativos a la seguridad y salud en el trabajo y, en particular, la importancia del cumplimiento de las medidas tendentes a garantizarlas, sin perjuicio de lo dispuesto en el Título Segundo de la presente Ley.
2. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha impulsará la realización de actividades dirigidas a la comunidad escolar mediante las que se fomenten en el alumnado actitudes y comportamientos preventivos, que les permitan adquirir hábitos conformes con los valores de la seguridad y salud en el trabajo antes de su incorporación al ámbito laboral.

El adjetivo "suficientes" sobre los recursos, es necesario para poder favorecer un cumplimiento real y efectivo de la formación planteada en este apartado.

## 4.8. LA PREVENCIÓN ANTE LA SUBCONTRATACIÓN

### Aspectos generales

#### *Artículo 24 LPRL. Coordinación de actividades empresariales.*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.
6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

## Análisis

Importa destacar la idoneidad de la negociación colectiva para la ampliación de la capacidad de participación, seguimiento y control en las empresas, garantizando a los trabajadores de las contratas y subcontratas las mismas condiciones de trabajo que la empresa principal, mediante la instauración de medios en los convenios colectivos que permitan ejercer una labor preventiva de coordinación entre las diferentes empresas que comparten el centro de trabajo, así como la inclusión de disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta, sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos.

La figura del coordinador sería el medio preferente en los supuestos de subcontratación, dotándole de todas las posibilidades que permite la legislación para realizar una labor preventiva en cualquiera de las empresas que comparten el centro de trabajo, ya que el "Acuerdo" establece " Se estudiará cuales son los instrumentos de coordinación mas idóneos en cada sector; qué medios pueden hacer mas efectiva esa coordinación y cuales son los contenidos de información mínima que se transmitirán a las diferentes empresas."

## 4.9. DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

### Aspectos generales

Los derechos de participación y representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral lo contempla la Ley.

#### *Artículo 34 LPRL. "Derechos de participación y representación.*

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.



## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.”

### ***Artículo 36 LPRL. “Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.***

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.

# informes y estudios

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada."

### **Artículo 39 LPRL. "Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva;

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada."

### **Análisis**

Es importante que a través de la negociación colectiva se desarrollen y se concreten las facultades de los delegados de prevención en relación con la gestión preventiva en la empresa, así como asegurar la efectividad de los derechos de información y consulta sobre la evaluación y la planificación preventiva, asignación de un crédito de horario adicional del que le corresponde como delegado de personal para realizar sus facultades y competencias, y la

formación necesaria para garantizar un desarrollo adecuado de sus funciones concretar programa y número de horas de formación de los Delegados de Prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

Lo que se pretende en la negociación colectiva es mejorar la capacidad de representación y actuación:

Desarrollar y concretar las facultades de los delegados de prevención en relación con la gestión preventiva en la empresa.

Asegurar la efectividad de los derechos de información sobre la evaluación y la planificación preventiva.

Mejorar el crédito horario y formación en materia de prevención de riesgos laborales de los delegados de prevención.

En empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de trabajadores, crear un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario que desarrollarán programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas, vinculándolo al Objetivo 3 de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

Crear la figura del delegado sectorial/territorial, con funciones, garantías y crédito horario propio, que permita dotar de capacidad y contenido real a sus funciones, en aquellas empresas donde no halla representación en materia preventiva.

Ampliar la capacidad de participación, seguimiento y control en las empresas, garantizando a los trabajadores de las contratadas y subcontratadas las mismas condiciones de trabajo que la empresa principal. En particular, mediante la figura del coordinador como medio preferente en los supuestos de subcontratación, dotándole de todas las posibilidades que permite la legislación para realizar una labor preventiva en cualquiera de las empresas que comparten el centro de trabajo.

## 4.10. ACCIDENTES LABORALES DE TRÁFICO

### Aspectos generales

El porcentaje de accidentes de tráfico mortales se reduce pero los accidentes laborales en la carretera aumentan.

El tema de la conducción no se ve como un riesgo asociado al trabajo. Existen accidentes de profesionales durante su trabajo, accidentes en misión, y también accidentes al ir al centro de trabajo y volver de este a casa del trabajo, accidentes in itinere.

Se han determinado una serie de factores que nos llevan a tener accidentes de tráfico laborales, como son las prisas, como son el estrés, como es la fatiga, como también es el sueño.

Investigar y corregir hábitos ayudará a reducir la siniestralidad en carretera.

# Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

## Análisis

Una realidad que no podemos dejar de lado, es la siniestralidad laboral en la carretera tanto dentro de la jornada laboral como en los periodos de ida o regreso del centro de trabajo. Es importante que la negociación colectiva aborde esta preocupación mediante análisis accidentes in itinere y en misión en cada sector desde el punto de vista preventivo y en relación con las condiciones de trabajo.

## 4.11. RIESGOS EMERGENTES

### Aspectos generales

El estrés es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos. (Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral)

El estrés laboral constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/ Eurocuadros) de un Acuerdo Marco sobre esta materia.

El Acuerdo Europeo es un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral.

Los negociadores tendrían que adaptar su contenido a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas.

### Análisis

Es necesario continuar avanzando en los riesgos psicosociales, en especial atención al estrés, ya que es un problema creciente con numerosas repercusiones para la salud de los trabajadores.

Así como también se establece en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral, los criterios que se deberían seguir en esta materia serán:

Identificación de los problemas de estrés relacionado con el trabajo.

Responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores.

Prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo.

Medidas de gestión y comunicación tales como aclarar los objetivos de la empresa, así como el papel de los trabajadores individuales, asegurar un apoyo adecuado de la gestión a los individuos y a los equipos, asegurar una

buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo.

Formar a la dirección y a los trabajadores con el fin de llamar la atención acerca del estrés y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerle frente y/o de adaptarse al cambio.

La información y la consulta de los trabajadores y/o de sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

Aplicación y seguimiento.

## 5. APLICACIÓN Y DESARROLLO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA LA MANCHA<sup>1</sup>

A continuación vamos a ver en que medida se recogen en los diferentes convenios colectivos de la región, los principios que se establecen en el Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral para la Negociación Colectiva de Castilla La Mancha.

Los convenios que se analicen, son los convenios colectivos sectoriales que se han firmado a partir del 2008, es decir, a partir de la publicación del Acuerdo.

### PLAN DE PREVENCIÓN

La regulación de los planes de prevención es apenas inexistente, bastante genérica y además reflejando una mínima recepción en esta materia.

<sup>1</sup> Los convenios analizados, son los convenios colectivos provinciales sectoriales publicados a partir del año 2008, fecha de inicio del Acuerdo.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

En cuanto al contenido de estas cláusulas, lo que encontramos son simples compromisos de realizar un plan de prevención, sin tan siquiera recoger declaraciones genéricas de la obligación de las empresas de impulsar los procedimientos y mecanismos necesarios con el fin de evitar los riesgos, evaluar los que no sean evitables y planificar su prevención.

Una excepción a todo esto lo encontramos por ejemplo en el convenio

La realización de la evaluación y los mapas de riesgos se configura como una obligación de las empresas, aunque no lo vemos recogido en ningún convenio aunque fuese simplemente remitiéndose a la LPRL. Excepciones a esto lo encontramos por ejemplo en el convenio de Panaderías de la provincia de Cuenca, el cual contempla evaluación del riesgo específico de la propia actividad del sector, "La evaluación de riesgos deberá incluir los factores de seguridad, así como los posibles riesgos laborales, como son los de higiene industrial, y con especial relevancia a los agentes alérgicos responsables de la sensibilización respiratoria, debido a que la exposición al polvo de harina es un riesgo higiénico de consecuencias tales como rinitis y asma bronquial, además de los factores ergonómicos y psicosociales en todos sus aspectos".

O el convenio de Panaderías de la provincia de Albacete, el cual establece una redacción muy genérica al plasmar lo que de manera implícita se contiene en la Ley " en aquellos puestos de trabajo en los que se considere que existe un riesgo de consideración tanto de accidente como de enfermedad el empresario elaborará y entregará por escrito instrucciones y métodos de trabajo adecuados que disminuyan al máximo dicho riesgo".

Otras previsiones más frecuentes que encontramos en la regulación sectorial son las relativas a la atención especial a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente; convenio de Talleres de Reparación de vehículos de Albacete, Campo de Albacete, Hostelería de Guadalajara, Aceites y derivados de Toledo, etc.); si bien se trata de transcripciones literales de lo dispuesto en la LPRL sobre este tema.

## FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Las cláusulas que se recogen en los diferentes convenios en esta materia establecen simplemente la obligación de las empresas de garantizar que todos los trabajadores a su servicio reciban a través de los cursos correspondientes, una formación teórica y práctica suficiente y adecuada relacionada con el puesto de trabajo y centro específico. Como puede comprobarse, se trata de formulaciones genéricas que reproducen básicamente lo dispuesto en el artículo 19 LPRL, pero sin desarrollo alguno para la aplicación de los mismo.( convenio de Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete, Panaderías de Albacete, Ayuda a domicilio de Ciudad Real, etc).

Es decir, no se contempla una valoración de los riesgos inherentes al sector, sobre los que debe realizarse una formación específica y el plan formativo de dichas acciones que incluyan el tiempo destinado a la misma y los contenidos para los trabajadores.

En algún convenio, como por ejemplo en los convenios de Panaderías y Talleres de Reparación de vehículos de Albacete, se recoge cláusulas sobre el tiempo dedicado a la formación ( 30 horas), exigiéndose en concordancia con la Ley, que ésta tendrá lugar dentro de la jornada de trabajo.

## VIGILANCIA DE LA SALUD

Uno de los aspectos más extensamente regulado en lo relativo a la vigilancia de la salud son los reconocimientos médicos.

La regulación convencional sigue estando orientada hacia el reconocimiento periódico general predominando con carácter general el intervalo anual. Junto a los reconocimientos anuales, aparecen referencias a periodos temporales distintos vinculados al tipo de trabajo. Entre estos últimos se puede citar por ejemplo el convenio Vinícolas de Albacete, que establecen un reconocimiento semestral en caso de trabajos tóxicos o el convenio Limpiezas de edificios y locales de Ciudad Real.

En cuanto al contenido de los reconocimientos, apenas se hacen indicaciones, salvo la adecuación del mismo al puesto o la naturaleza del trabajo, por ejemplo el convenio de Limpiezas de Edificios y Locales de Albacete o el de la Siderometalúrgica de Ciudad Real.

La voluntariedad del sometimiento al reconocimiento periódico se establece como regla general.

En relación a los costes, se recogen las cláusulas que establecen expresamente que los gastos de los reconocimientos corren a cargo de la empresa. Algunos convenios incluyen en esta mención los gastos de desplazamientos si éste fuese necesario, por ejemplo convenio del Campo de Albacete o el de Transportes de Viajeros de Toledo.

También encontramos cláusulas que establecen la imputación a la empresa del tiempo empleado y su consideración como tiempo de trabajo efectivo. (por ejemplo el convenio de Vinícolas de Albacete, convenio del Campo de Albacete o el convenio de Transportes de Viajeros de Toledo o el de Limpiezas de edificios y locales de Toledo). Como la confidencialidad de los resultados y su comunicación al trabajador lo cual lo recogen varios de los convenios como por ejemplo de la provincia de Toledo.

Algunos convenios prevén, dentro de la regulación de la vigilancia de la salud, el acoplamiento del trabajador a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud por ejemplo el convenio de Transportes en General de Albacete o el de Oficinas y despachos.

## DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

La figura del Delegado de Prevención aparece regulada de forma expresa en la mayoría de los convenios.

Los convenios suelen limitarse a definir al Delegado como el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, sin aportar o desarrollar nada más. De las competencias y funciones no se establece nada. Y la forma de designación se regula reproduciendo la LPRL, exceptuando por ejemplo el convenio de Panaderías de Albacete, el cual establece una proporción mayor en la escala de número de Delegados de Prevención que establece la LPRL y además establece la posibilidad de Delegado de Prevención distinto al Delegado



## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

de Personal con los mismos derechos y garantías ( también convenio de Rematantes y Aserradores de Albacete) pero simplemente con un crédito horario mensual de 10 horas.

La ampliación del crédito horario del Delegado de Prevención se recoge por ejemplo en el convenio de Comercio en General de Albacete con 25 horas adicionales y el convenio de Panaderías de Albacete, con 10 horas adicionales.

Por otra parte varios convenios recogen la obligación de las empresas de proporcionar a los Delegados los medios y formación necesarios para el desempeño de sus funciones. Así vemos por ejemplo los convenios de Ebanistería, Hostelería, Talleres de Reparación, Siderometalúrgica de Albacete prevén un crédito de 30 horas anuales para la formación de los Delegados de Prevención. En el Convenio del Campo de Guadalajara y de Albacete, 80 horas, o el convenio de la Siderometalúrgica de Guadalajara, el cual prevé todo el tiempo necesario que necesiten para su formación.

Por lo que respecta a los Comités de Seguridad y Salud Laboral debe señalarse que su recepción en la negociación sectorial es inferior a la figura del Delegado de Prevención. Al igual que lo señalado respecto a los Delegados, la regulación del Comité no ofrece diferencias sustanciales respecto a la prevista en la LPRL, exceptuando por ejemplo el convenio de Panaderías de Albacete, que establece la constitución de éste órgano a partir de 30 trabajadores.

No podemos olvidar la mención a la existencia de otros órganos de representación como es la figura de Comisiones Provinciales de Prevención de Riesgos Laborales. Dichas Comisiones aparecen reguladas en la mayoría de los convenios. Son paritarias de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

Sus funciones se definen genéricamente y se refieren principalmente como en el convenio de Cuchillería y Afines de Albacete “fomentar la aplicación de la Ley 31/95, ayudando y asesorando a las empresas en todo aquello que sea requerido por las mismas”. O como el convenio de Ebanistería, Carpintería y Afines de Albacete) “evaluará la aplicación de la Ley 31/95 estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales, tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos en la materia que participen en esta Comisión a petición de las partes firmantes”. O como en el convenio de Panaderías de Albacete y el convenio del Campo de Albacete que establecen funciones más detalladas pero en general todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acorde a la legislación vigente (por ejemplo el convenio de Comercio en general de Guadalajara, el convenio de Aguas de Toledo, el convenio de Vinícolas de Toledo, el convenio de Transportes de Viajeros o de Mercancías de Toledo, etc). Pero todo ello, sin dotarlas de desarrollo ni contenido alguno para su efectiva aplicación (por ejemplo convenio del Campo y de Transportes de Mercancías de Cuenca).

Son pocos los convenios que recogen la figura del Delegado de Prevención Territorial, como por ejemplo el convenio del Campo de Albacete, para el ámbito provincial, elegido entre los delegados de cada central sindical, cuya función será la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral, incluyendo las empresa sin representación sindical.

O el convenio del Campo de Cuenca “sus funciones y facultades serán las mismas que las recogidas para los Delegados de Prevención, pero especialmente será de la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando

en contacto con todos los delegados y delegadas de prevención, teniendo para ello, dispensa total de asistencia al trabajo en aquellos casos que sean necesarios o por lo menos un total de 80 horas mensuales, para realizar sus tareas, sin contar el tiempo que utilicen en asistir a reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud, visitas con la autoridad laboral o con la inspección de trabajo, etc.”.

Pero por el contrario está vacía de contenido al no datarles de los derechos o garantías que le correspondan para llevar a cabo sus funciones

También existen convenios, pero pocos, donde la negociación colectiva está dotada de órganos de participación a la representación de los trabajadores (Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud), como es el caso del convenio de Hostelería de Albacete o Comercio en General de Albacete, en los cuales se crea una Comisión Técnica de Evaluación de Siniestralidad compuesta por los agentes sociales y la administración.

El resto de materias recogidas en el Acuerdo como la prevención ante la subcontratación, los accidentes laborales de tráfico o los riesgos emergentes, no tienen ninguna repercusión en nuestra negociación colectiva.

## CONCLUSIONES

Efectivamente, aunque la gran mayoría de los convenios colectivos analizados contienen una referencia expresa a la materia de la prevención de riesgos laborales, estableciendo compromisos generales para planificar la acción preventiva en cada centro de trabajo con el objetivo de eliminar o rebajar el riesgo en su origen, tenemos que decir, que en general, son simples remisiones a la LPRL, sin tan siquiera, contemplar el contenido de dicha Ley para tener conocimiento de los deberes del empresario y de los derechos del trabajador en dicha materia. Los convenios en los cuales se contiene alguna previsión en la materia, encontramos, que con carácter general, son pequeñas plasmaciones del contenido de LPRL avanzando en compromisos de ampliar y adaptar su contenido a lo específico del sector o la empresa, pero sin que se establezca desarrollo alguno de la normativa legal o mejora, posibilidad que otorga la LPRL a la negociación colectiva

Los convenios que entran a desarrollar algún aspecto de la prevención de riesgos laborales, lo hacen sin introducir apenas mejoras significativas, ya que se limitan con carácter general a la creación de figuras como el Delegado de Prevención Territorial, o, Comisión Provinciales de PRL ( las cláusulas más extendidas entre los convenios), o, Comisión Técnica de Evaluación de la Siniestralidad, pero por el contrario, todas ellas sin dotarlas de contenido para su efectiva y real aplicación.

Con carácter general, en materia de prevención, no encontramos implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, únicamente simples compromisos de realizarlo, lo cual hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar por la empresa debe estar integrada a través de dicho Plan.

Como tampoco una valoración de los riesgos inherentes al sector, sobre los que deba realizarse una formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función y un plan formativo de dichas acciones que incluyan el tiempo destinado a la misma y los contenidos para los trabajadores. Es decir, el Plan de Formación para la prevención de la salud en el sector es una materia que no está muy extendida entre los convenios.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

La regulación en materia de vigilancia de la salud sigue estando orientada simplemente al reconocimiento médico, el cual será anual e inespecífico, pero también existiendo convenios donde se establecen periodos temporales distintos vinculados al tipo de trabajo. Y en cuanto al contenido de los reconocimientos, apenas se hacen indicaciones, salvo la adecuación del mismo, al puesto o la naturaleza del trabajo, sin establecer nada más.

La participación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de los riesgos de trabajo reconocido en el artículo 34 de LPRL que viene constituida por los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud laboral (este último sin ofrecer diferencias sustanciales con respecto a la normativa vigente), es contemplada en gran parte de los convenios

Respecto a los Delegados de Prevención, recogen la definición de dicha figura sin mencionar ni desarrollar sus competencias y funciones. La forma de designación se regula reproduciendo la LPRL. También vemos como en varios convenios se contempla el número de horas de formación para dichos Delegados pero sin especificar si es en función de la peligrosidad del sector. Pero por otro lado hay algún convenio que recoge crédito de horario adicional para llevar a cabo sus tareas en materia de prevención.

Con carácter general, la mayoría de los convenios colectivos de sector, contienen una referencia expresa a la materia de la prevención de riesgos laborales, como se desprende de la existencia de cláusulas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores en la mayoría de los convenios.

No obstante, este dato no es nada significativo, ya que la regulación de la materia preventiva en la negociación colectiva es simplemente, o se limita, a ser una plasmación convencional meramente recordatoria o de reproducción de la regulación legal.

Así, aquellos convenios que contienen alguna previsión en la materia, encontramos con carácter general, que la regulación de la salud laboral suele introducirse con cláusulas sobre Comités de Seguridad y Salud, reconocimientos médicos, Delegados de Prevención con su crédito horario y sus horas de formación y Comisiones provinciales sectoriales de Prevención de Riesgos Laborales para la evaluación de la Ley 31/95, pero sin dotarlas de contenido ni desarrollo alguno para llevar a cabo la efectiva aplicación de dicha Comisión.

Por último decir que siguen convenios sin contener previsión alguna sobre prevención de riesgos laborales, como por ejemplo el convenio de Transportes de Viajeros de Guadalajara, pero son pocos.

Como materia primordial de las condiciones de trabajo ha de negociarse en los convenios colectivos mejorando los contenidos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se confirma que hasta la fecha son muchos los convenios que hacen remisión a la Ley (como hemos mencionado anteriormente), pero hemos de contribuir a su cualificación ampliando la capacidad de participación, seguimiento y control, al tiempo que se articulan procedimientos adecuados para contemplar las necesidades específicas de las pequeñas empresas y de los trabajadores de las contratas y subcontratas.

Hay que seguir trabajando para que los convenios incorporen prioritariamente las siguientes cuestiones:

La creación de comisiones paritarias de Seguridad y Salud;

El establecimiento de la obligatoriedad de elaborar planes de prevención sectoriales, y sus contenidos mínimos;

La introducción de cláusulas que aborden regulaciones concretas para la vigilancia de la salud de acuerdo con los riesgos específicos de la actividad y de los puestos de trabajo (pesos máximos en manipulación, utilización de sustancias químicas, etc.), así como el derecho de información sobre la misma; obligaciones de las empresas contratistas sobre las empresas subcontratistas;

La creación de la figura del Delegado Sectorial/Territorial, con funciones, garantías y crédito horario propio que permita dotar de capacidad y contenido real a sus funciones;

La introducción de protocolos sobre acoso moral y sexual;  
El aumento del crédito horario del Delegado de Prevención;

El desarrollo de la normativa sobre coordinación de actividades empresariales (negociar la figura del responsable de la coordinación, planes y procedimientos de coordinación).

## ANEXO 1

### SINIESTRALIDAD LABORAL: ESTADÍSTICAS

A la vista de los datos, tenemos identificados claramente los culpables de la siniestralidad: la temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la falta de formación, la falta de experiencia laboral y en gran medida, la ausencia de prevención de riesgos laborales en la pequeña y muy pequeña empresa española.

La solución pasa por un gran compromiso de todos, Gobierno, Sindicatos y Patronal, que desarrollando la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, lleve la prevención de riesgos, la cultura preventiva a todas y cada una de las empresas, a todos y cada uno de los trabajadores españoles, aunando esfuerzos para acabar con esta lacra social que azota España, la pérdida de la integridad física, cuando no la vida en el desarrollo del trabajo diario.

De dicho acuerdo incidir en el necesario desarrollo del Objetivo 2.6 sobre la Vigilancia de la Salud y, en particular la especialidad de Medicina del Trabajo que deben recibir una atención reforzada.

El Objetivo 3 de la Estrategia: "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" es para nosotros la piedra angular, el punto necesario y definitivo para cambiar ese panorama de incumplimiento, cuanto menos parcial de la LPRL.

Llevar a la pequeña y muy pequeña empresa los agentes de la prevención, con el fin de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas, es vital para mejorar la integración de la prevención en las empresas y reducir con ello las cifras de siniestralidad laboral.

<sup>2</sup> Estadísticas elaboradas por la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de UGT-CLM, mediante datos facilitados por la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

Es necesario mejorar la participación institucional y coordinar las políticas públicas de prevención de riesgos, además de reforzar las instituciones públicas que se dedican a estos fines; con el objetivo de extender la política de prevención a todos los ámbitos, con carácter transversal, integrada y orientada a desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española

La vigilancia y control de la norma por parte de la Administración, realizando programas de colaboración con las Comunidades Autónomas, e impulsando planes de acción para la reducción de la siniestralidad.

Es necesario también incrementar tanto los recursos materiales como los medios humanos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de los diversos Institutos Regionales de las Comunidades Autónomas, con el fin de tener un mayor número de Inspectores de Trabajo y Técnicos habilitados dedicados al desarrollo de políticas y programas de actuación dirigidos a las empresas desde los diferentes ámbitos territoriales y sectoriales, con la participación de los agentes sociales.

Desarrollo y aplicación en las Comunidades Autónomas del Protocolo Marco suscrito por los responsables del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía General del Estado, Ministerio de Justicia y Ministerio del Interior, para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias.

Otra medida a la que instamos es la aplicación y desarrollo del Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

Incluir en la Negociación Colectiva cláusulas tendentes a la mejora de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, como pueden ser: el aumento de crédito horario para el desarrollo de las competencias y facultades de los Delegados de prevención, aquellas referidas a la formación de los trabajadores y sus representantes...

Queremos destacar la falta de declaración de enfermedades profesionales mortales en España, ninguna en los últimos 10 años, pese a que se tiene constancia por parte de la Seguridad Social de la existencia de muertes a causa de cánceres de origen profesional que se producen cada año en nuestro país.

Con el fin de acabar con esta situación de infradeclaración que impide un estudio pormenorizado de las Enfermedades Profesionales y el tratamiento preventivo de las mismas, consideramos imprescindible la inclusión en la futura Ley de Salud Pública de un apartado concreto de salud laboral que respetando el espíritu de la Ley General de Sanidad de 1986, en materia de prevención de riesgos laborales, mejore los mecanismos de defensa de la salud de los trabajadores/as.

Entre otras, consideramos de especial importancia la creación de Unidades Básicas de Salud, que tomando como referencia el ejemplo de Navarra, permitirán dar a conocer la realidad de las Enfermedades Profesionales. La formación de los profesionales de cara a la detección de este tipo de patologías para evitar que se trate como común la patología profesional también es relevante.

Además es necesario tener en cuenta la realidad productiva actual, así como a los nuevos procesos productivos y de organización, para hacer aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar la infradeclaración de tales enfermedades.

## informes y estudios

Por último, hacer hincapié en la necesidad de mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas mediante una reforma total del Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995 de 7 de Diciembre, con la que se logre transparencia y eficacia:

Mayor participación de los representantes de los trabajadores, a la postre usuarios últimos de las Mutuas, en la gestión real y efectiva de las mismas.

Más control de la Administración, de los Empresarios y de los Sindicatos en los órganos de dirección de las Mutuas ya que no podemos olvidar que gestionan fondos públicos, provenientes del trabajo y que deben de hacer un buen uso de los mismos.

Lograr la plena satisfacción de los trabajadores por la gestión de su situación de Incapacidad por parte de su mutua Aseguradora, para ello es necesario que el preceptivo informe de los trabajadores ante la contratación de la empresa con una mutua, sea **VINCULANTE**, de esa manera los criterios de contratación serán de satisfacción de los trabajadores y no de economicidad o de fiscalización de las bajas.

También existe una gran preocupación por el descenso que se ha producido en la declaración de enfermedades profesionales con baja y el aumento de las que no causan baja. Dicha inquietud, nos lleva a pensar que se estén derivando al sistema nacional de salud, patologías que se producen dentro del ámbito laboral, y que se estén tratando como contingencias comunes, con el consabido perjuicio para todos los trabajadores/as.

Otro aspecto que queremos destacar es la **NO** inclusión de los Riesgos Psicosociales en todo lo relacionado con las enfermedades profesionales, ya que muchas de las dolencias y aspectos derivados de dichos riesgos, pueden generar patologías que hagan más difícil el desarrollo de la actividad laboral de los trabajadores/as, e incluso su exclusión del entorno laboral.

Por todo ello denunciamos la falta de aplicación del Real Decreto de Enfermedades Profesionales, que en lugar de hacer que salgan a la luz todas las existentes, lo que está provocando hasta ahora es una menor declaración de las mismas.

### SINIESTRALIDAD LABORAL EN CASTILLA-LA MANCHA, AÑO 2009<sup>2</sup>

Según datos presentados por la Consejería de Trabajo y Empleo en la Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral, celebrada el 1 de febrero de 2010, a las 10:30, en la sede de la Delegación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Guadalajara.

En el año 2009, **el número total de accidentes de trabajo con baja ha sido de 30.363 accidentes**, una diferencia en valor absoluto de 11.420 menos que el año pasado, representando una bajada del 27,33%. En la tabla adjunta se han desglosado en accidentes de trabajo con baja en accidentes de trabajo durante la jornada de trabajo e in itinere.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

### ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA

	2008	2009	dif.	dif. %
EN JORNADA DE TRABAJO	39.391	28.320	-11.071	-28,10
IN ITINERE	2.392	2.043	-349	-14,59
TODOS	41.783	30.363	-11.420	-27,33

De estos 30.363 accidentes de trabajo con baja, **30.085 fueron accidentes leves**, que supone un descenso del 27,23%; **233 con respecto a los accidentes graves**, una reducción del 40,26%; y por último **45 accidentes mortales**, **37 en el centro de trabajo y 8 in itinere**, reducción mínima con respecto al año paso, reducción del 6,25%.

### TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA

	2008	2009	dif.	dif. %
LEVES	41.345	30.085	-11.260	-27,23
GRAVES	390	233	-157	-40,26
MORTALES	48	45	-3	-6,25

#### • SECTOR

Los accidentes de trabajo con baja según sector de actividad también disminuyeron, salvo Agricultura que aumento un 0,43%, el número total de accidentes asciende a 2.110. Servicios es el sector con mayor número de accidentes, 14.115 y disminuye un 13,37% con respecto al año anterior; seguida de Industria con 7.294 accidentes que disminuye un 36,79%; y Construcción con 6.844 accidentes con una disminución del 42,23%.

### TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA

	2008	2009	dif.	dif. %
AGRICULTURA	2.101	2.110	9	0,43
CONSTRUCCIÓN	11.847	6.844	-5.003	-42,23
INDUSTRIA	11.540	7.294	-4.246	-36,79
SERVICIOS	16.295	14.115	-2.180	-13,37

## informes y estudios

Si nos centramos sólo en los **accidentes de trabajo mortales** según sector de actividad, decir que sólo ha aumentado en el sector de Servicios, 2 accidentes de trabajo mortales más que el año pasado; aumento del 13,33%. Disminuye en los demás sectores. En el sector Agrario un accidente menos, Construcción también con un accidente menos, e Industria con tres accidentes menos.

### TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES

	2008	2009	dif.	dif. %
AGRICULTURA	7	6	-1	-14,29
CONSTRUCCIÓN	12	11	-1	-8,33
INDUSTRIA	14	11	-3	-21,43
SERVICIOS	15	17	2	13,33

En total se ha disminuido un total de 3 accidentes de trabajo mortales en el año 2009, lo que equivale a un -6,25%.

- ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES

**Analicemos los datos según la antigüedad de los trabajadores.** La mayoría del número accidentes de trabajo, 7.808, corresponde a trabajadores/as de 3-10 años de antigüedad. Seguida muy de cerca, con 6.973 número de accidentes de trabajo, los trabajadores/as con una antigüedad de 1-3 años. Los trabajadores/as con una antigüedad de 10 años o más, es otro de los intervalos donde más accidentes de trabajo han ocurrido, 3.695 accidentes de trabajo.

Es sorprendente que el intervalo con más accidentes de trabajo, 25,7%, corresponda a trabajadores/as con una antigüedad de 3 a 10 años, seguido de trabajadores/as con una antigüedad de 1 a 3 años, correspondiendo al 23%.

### TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES

ANTIGÜEDAD	Nº DE ACCIDENTES	%	LEVES	GRAVES	MORTALES
1-4 MESES	4.474	14,7	4.449	22	3
1-3 AÑOS	6.973	23,0	6.909	59	5
3-10 AÑOS	7.808	25,7	7.746	51	11
10-.... AÑOS	3.695	12,2	3.658	25	12



## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

### • PLANTILLA DE LAS EMPRESAS

Veamos ahora la **siniestralidad laboral en función de la plantilla de las empresas**. La mayor parte de los accidentes de trabajo, 31,7%, ocurren en empresas con una plantilla de 6 a 25 trabajadores/as, algo normal si tenemos en cuenta que nuestro tejido industrial de Castilla-La Mancha es de pequeñas y medianas empresas, Pymes. El 95,4% de los accidentes de trabajo de pequeñas y medianas empresas se distribuye de la siguiente manera:

- Empresas con una plantilla de menos de 5 trabajadores/as, 21,9% de los AT.
- Empresas con plantilla de 6 a 25 trabajadores/as, 31,7% de los AT.
- Empresas con plantilla de 26 a 50 trabajadores/as, 13,5% de los AT.
- Empresas con 51 a 100 trabajadores/as en plantilla, 10,5% de los AT.
- Empresas con plantilla de 101 a 500 trabajadores/as, le corresponde un 17,8% de los AT.

### • INMIGRACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA

En el **análisis de la accidentalidad de la inmigración en Castilla-La Mancha**, Rumanía, con 1.208 AT, presenta el mayor índice accidentes de trabajo con baja, seguido de trabajadores/as de Marruecos, Ecuador y Colombia. Comparando datos de trabajadores/as inmigración con trabajadores/as de Castilla-La Mancha, el 12,5% de los AT con baja en jornada de trabajo son de trabajadores/as inmigrantes. El 8,1% de los AT mortales en jornada de trabajo corresponde a trabajadores/as inmigrantes.

ÁMBITO	AT TOTALES	AT LEVES	AT GRAVES	AT MORTALES
INMIGRACIÓN	3.554	3.520	31	3
CASTILLA-LA MANCHA	28.320	28.084	1199	37

En Castilla-La Mancha hay 589.154 trabajadores/as afiliados a la Seguridad Social, de los cuales 69.457 corresponde a población inmigrante, es decir el 11,80%.

Las Nacionalidades más representativas por su incidencia en la accidentalidad son:

- Rumanía con 1.208 AT con baja en jornada de trabajo.
- Marruecos con 675 AT con baja en jornada de trabajo.
- Ecuador con 397 AT con baja en jornada de trabajo.
- Colombia con 266 AT con baja en jornada de trabajo.

# informes y estudios

- ENFERMEDADES PROFESIONALES

Las **enfermedades profesionales en Castilla-La Mancha** que este año que se han declarado son 353 de las cuales, 231 son enfermedades profesionales con baja y 122 son enfermedades profesionales sin baja. Si echamos un vistazo a la tabla comprobamos que las enfermedades profesionales declaradas han aumentado con respecto al año pasado un 27,5%.

## ENFERMEDADES PROFESIONALES DECLARADAS

	2008	2009	dif.	dif. %
ALBACETE	44	40	-4	-9,09
CIUDAD REAL	66	82	16	24,24
CUENCA	10	16	6	60
GUADALAJARA	52	80	28	53,85
TOLEDO	108	139	31	29,25

Por sectores, podemos ver que Industria y Servicios son los sectores con más enfermedades declaradas este año.

## ENFERMEDADES PROFESIONALES DECLARADAS

AGRICULTURA	CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIA	SERVICIOS
22	62	158	115

- EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA

Todos estos datos serían satisfactorios si nuestra PASS se hubiera mantenido con respecto al año 2008, pero ha sido al contrario la Población Afiliada a la Seguridad Social este año en Castilla-La Mancha se ha reducido considerablemente. Por tanto no podemos considerar estos datos óptimos. Nuestro Índice de Incidencia mortales nos lo demuestra aumentando una décima.

La Población Afiliada a la Seguridad Social en Castilla-La Mancha ha descendido el 5,03%, es decir, 31.202 trabajadores/as menos en 2009. PASS en 2008 fue 620.356. PASS en 2009 fue 589.154.

Recordamos que el Índice de Incidencia se calcula en función de la PASS.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

INDICE DE INCIDENCIA, Representa el número de accidentes con baja que se producen por cada mil trabajadores empleados en la empresa. Nos informa, pues, del tanto por mil de trabajadores que se accidentan en un período determinado.

$$I.I. = \frac{N^{\circ} \text{ de accidentes} \times 10^6}{N^{\circ} \text{ de trabajadores}}$$

INDICE DE INCIDENCIA MORTALES

$$I.I. = \frac{37 \times 10^6}{589.154}$$

$$I.I. = 6,3$$

El índice de incidencia de los accidentes mortales en el año 2009 ha sido 6,3, es decir, se han registrado 6,3 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social.

Si calculamos el índice de Incidencia mortales por sector, Agricultura es el único sector que disminuye este Índice Incidencia mortales, en los demás sectores aumenta este valor con respecto al año 2008.

### 2009 - EN JORNADA DE TRABAJO

	PASS	AT MORTALES	I.I. MORTALES	DIF. CON EL 2008
AGRICULTURA	60.064	4	6,7	-5,3
CONSTRUCCIÓN	71.236	11	15,4	1
INDUSTRIA	98.069	9	9,2	6,1
SERVICIOS	359.785	13	3,6	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>589.154</b>	<b>37</b>	<b>6,3</b>	<b>0,1</b>

Llamativo el excesivo aumento del Índice de Incidencia mortales en el sector Industria, con una subida de 6,1 puntos con respecto al año anterior. Construcción aumento un punto, y Servicios tres décimas más.

Como hemos comentado antes, este aumento de los Índices de Incidencia mortales en los sectores es debido al descenso de la Población Afiliada de la Seguridad Social.

# informes y estudios

PASS	2008	2009	dif.	%
AGRICULTURA	52.692	60.064	7.412	14,08
CONSTRUCCIÓN	95.323	71.236	-24.087	-25,27
INDUSTRIA	110.107	98.069	-12.038	-10,93
SERVICIOS	362.274	359.785	-2.489	-0,69
<b>TOTAL</b>	<b>620.356</b>	<b>589.154</b>	<b>-31.202</b>	<b>-5,03</b>

Conviene destacar que Agricultura es el único sector que ha aumentado su PASS y a su vez es el único sector donde ha descendido el Índice de Incidencia mortal, -5,3 puntos de descenso con respecto al año anterior. I.I. mortales en el sector de Agricultura es 6,7.

En los demás sectores disminuye su PASS pero aumento el I.I. mortales. Esto quiere decir que aunque los Accidentes de Trabajo han disminuido no ha sido suficiente, sigue existiendo un número elevado de Accidentes de Trabajo para nuestra Población Afiliada a la Seguridad Social de Castilla-La Mancha.

## • POR PROVINCIAS

Por Provincias, a la espera de los datos de las Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral, indicar que Toledo es la provincia con mayor número de accidentes de trabajo en jornada de trabajo, con un total de 9.513 accidentes, frente a los 2.719 accidentes de trabajo en jornada de trabajo de Cuenca. Albacete 5.052 accidentes de trabajo en jornada de trabajo, Ciudad Real 7.277 accidentes y Guadalajara 3.759 accidentes de trabajo en jornada de trabajo.

Pero si nos centramos en la accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo, Albacete encabeza la lista con 12 AT mortales en jornada de trabajo y 4 AT in itinere, seguida de Toledo con 10 AT mortales en jornada de trabajo y 1 AT in itinere, Ciudad Real con 8 AT mortales y 2 AT in itinere, Cuenca con 4 AT mortales en jornada de trabajo y 1 AT mortal in itinere y cerrando la lista Guadalajara con 3 AT mortales, siempre en jornada de trabajo.

## TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES

	2008	2009	dif.	dif. %
ALBACETE	7	12	+5	71,43
CIUDAD REAL	8	8	0	0,00
CUENCA	4	4	0	0,00
GUADALAJARA	4	3	-1	-25
TOLEDO	15	10	-5	-33,33

# Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

## CONCLUSIONES

No podemos negar que los valores obtenidos son positivos, menos accidentes de trabajo leves (11.260 menos) menos accidentes de trabajo graves (157 menos) y menos accidentes de trabajo mortales (3 menos), pero no es suficiente, tenemos que seguir luchando, luchando contra la siniestralidad laboral de Castilla-La Mancha.

La mayoría de los accidentes de trabajo, 25,7%, corresponde a trabajadores con una antigüedad de 3 a 10 años. Además el 31,7% de los accidentes corresponde a empresas con una plantilla de 6 a 25 trabajadores/as. Por lo tanto, la falta de formación, la falta de experiencia laboral, la precariedad, la temporalidad, la subcontratación y en gran medida, la ausencia de prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas, son los culpables de la siniestralidad laboral en Castilla-La Mancha.

- **Recomendamos una formación e información adecuada, suficiente y continuada a todos los trabajadores/as.**

Todo trabajador/a en activo debe recibir la formación suficiente, de forma continua, que le permita adaptarse a los cambios de su trabajo, o desempeñar nuevas actividades. En todos los casos, esa formación debe incluir la formación preventiva correspondiente.

Los trabajadores/as que desempeñen, o vayan a desempeñar, ocupaciones que revistan riesgos especiales o significativos, deberán recibir la formación preventiva específica correspondiente, más allá de la formación preventiva general que debe recibir todo trabajador.

- **Recomendamos una mayor vigilancia de las medidas de prevención por parte de la autoridad laboral competente.**

Es necesario incrementar tanto los recursos materiales como los medios humanos que poseen la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener un mayor número de Inspectores de Trabajo y Técnicos habilitados dedicados a esta actividad.

Llevar a la pequeña y mediana empresa los agentes de la prevención, con el fin de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores/as, y la promoción de actuaciones preventivas.

# informes y estudios

## INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. 2009

### SECTOR: TODOS LOS SECTORES

	2008	2009	dif.	dif. %
CASTILLA-LA MANCHA	20.891	19.126	-1.765	-8,45%
ALBACETE		4.312		
CIUDAD REAL		3.583		
CUENCA		3.339		
GUADALAJARA		2.522		
TOLEDO		5.370		

Nº de trabajadores afectados 2008: 105.895

Nº de trabajadores afectados 2009: 62.718

Menor número de actuaciones y por lo tanto menor número de trabajadores/as afectados.

¿Por qué es debido que en 2009 se haya realizado menos actuaciones? En 2009 existía una plantilla de 41 inspectores y 41 subinspectores de trabajo y no tendría que ser un motivo la plantilla de la ITSS, si además cumplimos ya con el ratio de la UE de 1 inspector por cada 10.000 trabajadores/as, como bien nos recuerdan en cada reunión de la Comisión Regional de Seguridad y Salud.

Toledo y Albacete son las provincias con más actuaciones de la ITSS frente a Ciudad Real, Cuenca y Guadalajara. En 2008 no nos facilitaron datos de las actuaciones por provincia, con lo cual no se puede hacer un análisis más exhaustivo.

	INFRACCIONES 2008	INFRACCIONES 2009	dif.	dif. %
CASTILLA-LA MANCHA	1.180	973	-207	-15,54%
ALBACETE		227		
CIUDAD REAL		180		
CUENCA		94		
GUADALAJARA		210		
TOLEDO		262		

Las infracciones han afectado a 3.505 trabajadores/as frente a 7.872 trabajadores/as del año pasado.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

### SECTOR: CONSTRUCCIÓN

ACTUACIONES 2008	ACTUACIONES 2009	dif.	%
10.971	9.286	-1.685	-15,36%

INFRACCIONES 2008	INFRACCIONES 2009	dif.	%
613	396	-217	-35,40%

El 48,55% de las actuaciones se realizan en el sector de la construcción, casi el 50% de todas las actuaciones de la ITSS.

### Resumen detallado de las actuaciones de ITSS en todos los sectores en 2009.

	Nº ACTUACIONES	REQUERIMIENTO	
GRUPO A	4.179	464	SEGURIDAD LUGARES DE TRABAJO
GRUPO B	2.234	355	FORMACIÓN E INFORMACIÓN
GRUPO B	1.449	441	VIGILANCIA DE LA SALUD
GRUPO B	1.337	459	EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES
GRUPO B	1.159	175	SUBCONTRATACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN
GRUPO A	789	244	EPIS
GRUPO A	787	321	MAQUINAS, EQUIPOS,...
GRUPO A	738	409	ESCALERAS, PLATAFORMAS Y ABERTURAS
GRUPO B	588	70	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD
GRUPO B	468	239	COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIAS

Grupo A, grupo de condiciones materiales.

Grupo B, grupo de normativa sobre organización preventiva.

## SINIESTRALIDAD LABORAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS<sup>3</sup>

En las siguientes tablas vamos a ver que lugar ocupa Castilla La Mancha respecto a las demás Comunidades Autónomas, sobre datos de siniestralidad laboral.

### ACCIDENTES DE TRABAJO, EN JORNADA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS ENERO-DICIEMBRE 2007-2009

CCAA	TOTAL 2009	TOTAL 2008	TOTAL 2007	Incr. en % 2007-2009	Incr. en % 2008-2009
ANDALUCÍA	99.121	139.858	165.091	-39,96%	-29,13%
ARAGÓN	15.426	23.055	25.162	-38,69%	-33,09%
ASTURIAS	16.254	20.150	21.164	-23,20%	-19,33%
BALEARES	17.673	24.533	28.703	-38,43%	-27,96%
CANARIAS	28.056	38.088	44.450	-36,88%	-26,34%
CANTABRIA	6.749	9.460	10.345	-34,76%	-28,66%
CASTILLA-LA MANCHA	28.643	41.114	46.379	-38,24%	-30,33%
CASTILLA Y LEÓN	31.545	41.631	45.422	-30,55%	-24,23%
CATALUNYA	104.587	141.577	161.070	-35,07%	-26,13%
COMUN. VALENCIANA	51.563	76.842	90.945	-43,30%	-32,90%
EXTREMADURA	12.411	15.613	16.710	-25,73%	-20,51%
GALICIA	38.599	50.148	51.888	-25,61%	-23,03%
MADRID	89.637	121.141	133.996	-33,10%	-26,01%
MURCIA	17.315	23.132	27.676	-37,44%	-25,15%
NAVARRA	9.213	12.309	13.322	-30,84%	-25,15%
EUSKADI	32.375	42.930	43.934	-26,31%	-24,59%
LA RIOJA	4.416	5.744	6.441	-31,44%	-89,71%
CEUTA	865	949	897	-3,57%	-8,85%
MELILLA	625	667	756	-17,33%	-6,30%
<b>TOTAL</b>	<b>605.073</b>	<b>828.941</b>	<b>934.351</b>	<b>-35,24%</b>	<b>-27,01%</b>

Por Comunidades Autónomas, El País Valenciano es quien tiene la mayor bajada porcentual 43,30% pasando de 90.945 accidentes en 2007 a 51.563 en 2009, seguida de Andalucía con un 39,96% menos y la Región de Murcia con un 37,44%.

<sup>3</sup> Estadísticas elaboradas por La Comisión Ejecutiva Confederal, UGT, mediante datos facilitados por Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Observatorio de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.



## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA SEGÚN GRAVEDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.  
ENERO – DICIEMBRE 2008-2009

(EN JORNADA DE TRABAJO)

Acc. En jornada de Trabajo por CC.AA	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL 2009	TOTAL 2008	VAR. %
ANDALUCÍA	97.889	1.149	83	99.121	139.858	-29,13%
ARAGÓN	15.268	124	34	15.426	23.055	-33,09%
ASTURIAS	16.110	126	18	16.254	20.150	-19,33%
BALEARES	17.544	121	8	17.673	24.533	-27,96%
CANARIAS	27.886	150	20	28.056	38.088	-26,34%
CANTABRIA	6.651	85	13	6.749	9.460	-28,66%
CASTILLA-LA MANCHA	28.407	199	37	28.643	41.114	-30,33%
CASTILLA LEÓN	31.220	285	40	31.545	41.631	-24,23%
CATALUNYA	103.731	756	100	104.587	141.577	-26,13%
COMUN. VALENCIANA	51.005	501	57	51.563	76.842	-32,90%
EXTREMADURA	12.208	194	9	12.411	15.613	-20,51%
GALICIA	37.978	550	71	38.599	50.148	-23,03%
MADRID	89.135	425	77	89.637	121.141	-26,01%
MURCIA	17.207	86	22	17.315	23.132	-25,15%
NAVARRA	9.126	76	11	9.213	12.309	-25,15%
EUSKADI	32.146	201	28	32.375	42.930	-24,59%
LA RIOJA	4.378	35	3	4.416	5.744	-89,71%
CEUTA	86	4	1	865	949	-8,85%
MELILLA	619	6	0	625	667	-6,30%
<b>TOTAL</b>	<b>599.368</b>	<b>5.073</b>	<b>632</b>	<b>605.073</b>	<b>828.941</b>	<b>-27,01%</b>

Por Comunidades Autónomas, Cataluña, con 104.587 accidentes encabeza la lista de accidentes con baja en jornada laboral, seguida de Andalucía con 99.121; Madrid con 89.637 y la Comunidad Valenciana con 51.563 son las siguientes.

# informes y estudios

## IN ITÍNERE

Acc. En jornada de Trabajo por CC.AA	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL 2009	TOTAL 2008	VAR. %
ANDALUCÍA	12.951	325	24	13.300	16.595	-2,69%
ARAGÓN	1.768	15	6	1.789	2.217	-1,19%
ASTURIAS	1.589	16	7	1.612	1.824	-1,45%
BALEARES	2.153	28	6	2.187	2.626	-1,58%
CANARIAS	3.186	31	7	3.224	3.752	-1,19%
CANTABRIA	1.001	2	1	1.004	1.243	-0,30%
CASTILLA-LA MANCHA	2.064	35	8	2.107	2.483	-2,08%
CASTILLA LEÓN	2.951	52	14	3.017	3.328	-2,24%
CATALUNYA	14.389	326	49	14.764	17.936	-2,61%
COMUN. VALENCIANA	6.353	145	17	6.515	9.294	-2,55%
EXTREMADURA	790	34	2	826	884	-4,56%
GALICIA	3.906	81	13	4.000	4.958	-2,41%
MADRID	15.115	116	19	15.250	16.926	-0,89%
MURCIA	2.246	25	7	2.278	3.094	-1,42%
NAVARRA	836	11	6	853	1.072	-2,03%
EUSKADI	3.597	35	6	3.638	4.466	-1,14%
LA RIOJA	362	3	2	367	439	-1,38%
CEUTA	87	0	0	87	103	0,00%
MELILLA	59	0	0	59	72	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>75.403</b>	<b>1.280</b>	<b>194</b>	<b>76.877</b>	<b>93.312</b>	<b>-17,61%</b>

En los accidentes in itínere, el descenso global ha sido menor que en los accidentes con baja en jornada de trabajo de un 17,61%. La CCAA de Madrid ha registrado un total de 15.250 accidentes, seguida de Catalunya con 14.764 y Andalucía con 13.300.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

### ACCIDENTES MORTALES EN JORNADA DE TRABAJO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA ENERO – DICIEMBRE 2008-2009

CC.AA	MORTALES 2008	MORTALES 2009	DIFERENCIA	VAR. %
ANDALUCÍA	146	83	-63	-43,15%
ARAGÓN	30	34	4	13,33%
ASTURIAS	26	18	-8	-30,77%
BALEARES	18	8	-10	-55,56%
CANARIAS	40	20	-20	-50,00%
CANTABRIA	8	13	5	62,50%
CASTILLA-LA MANCHA	38	37	-1	-2,63%
CASTILLA LEÓN	66	40	-26	-39,39%
CATALUNYA	100	100	0	0,00%
COMUN. VALENCIANA	73	57	-16	-21,92%
EXTREMADURA	22	9	-13	-59,09%
GALICIA	72	71	-1	-1,39%
MADRID	96	77	-19	-19,79%
MURCIA	31	22	-9	-29,03%
NAVARRA	9	11	2	22,22%
EUSKADI	46	28	-18	-39,13%
LA RIOJA	7	3	-4	-57,14%
CEUTA	1	1	0	0,00%
MELILLA	2	0	-2	-100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>831</b>	<b>632</b>	<b>-199</b>	<b>-23,95%</b>

Asimismo, Cataluña, con 100 fallecidos encabeza la lista de accidentes mortales en jornada laboral, seguida de Andalucía con 83. Las comunidades de Madrid y Galicia, con 77 y 71, respectivamente, están a continuación.

Destacar que en la Comunidad Autónoma de Cantabria es donde se ha producido un mayor aumento en la mortalidad, pasando de 8 fallecidos en 2008 a 13 en 2009, cinco trabajadores más fallecieron respecto a 2008, seguida por Aragón con cuatro fallecidos más y la Comunidad Navarra que pasa de 9 a 11 fallecidos en el 2009 con dos siniestros más.

# informes y estudios

## ACCIDENTES MORTALES IN ITÍNERE POR COMUNIDAD AUTÓNOMA ENERO – DICIEMBRE 2008- 2009

CC.AA	MORTALES 2008	MORTALES 2009	DIFERENCIA	VAR. %
ANDALUCÍA	25	24	-1	-4,00%
ARAGÓN	7	6	-1	-14,29%
ASTURIAS	12	7	-5	-41,67%
BALEARES	10	6	-4	-40,00%
CANARIAS	8	7	-1	-12,50%
CANTABRIA	1	1	0	0,00%
CASTILLA-LA MANCHA	10	8	-2	-20,00%
CASTILLA LEÓN	23	14	-9	-39,13%
CATALUNYA	37	49	12	32,43%
COMUN. VALENCIANA	21	17	-4	-19,05%
EXTREMADURA	3	2	-1	-33,33%
GALICIA	30	13	-17	-56,67%
MADRID	38	19	-19	-50,00%
MURCIA	12	7	-5	-41,67%
NAVARRA	5	6	1	20,00%
EUSKADI	14	6	-8	-57,14%
LA RIOJA	2	2	0	0,00%
CEUTA	0	0	0	0,00%
MELILLA	0	0	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>	<b>194</b>	<b>64</b>	<b>-24.81%</b>

Observando la tabla anterior, podemos reseñar que en tan solo dos Comunidades Autónomas han aumentado los accidentes mortales in itínere, siendo la Catalana donde este aumento ha sido superior con 12 siniestros más respecto al año 2008, seguida por Navarra con un solo mortal más. Cantabria, La Rioja, Ceuta y Melilla se mantienen igual.

Pero hay que destacar que el descenso global supone un 24.81 %

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

### ENFERMEDADES PROFESIONALES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Si atendemos a la distribución por Comunidad Autónoma, en términos absolutos, las comunidades que más están declarando son Cataluña y Euskadi, seguidas por Navarra y Aragón. Si relacionamos estos datos con la población asalariada de cada una de las comunidades autónomas, podemos apreciar, que la comunidad con mayor número de declaración por trabajador es, con diferencia, Navarra.

En la Comunidad Foral de Navarra, se declara 1 enfermedad profesional por cada 160 asalariados, mientras que la media nacional es de 1 enfermedad por cada 929 asalariados, hay que destacar también el esfuerzo que están realizando en la declaración de enfermedades profesionales tanto Euskadi, como Aragón.

Por el contrario merece especial atención el caso de Ceuta y Melilla en el que sólo se declararon 6 enfermedades profesionales todo el año, lo que supone 1 enfermedad por cada 6.783 trabajadores, situación que resulta alarmante y que consideramos requiere una actuación urgente. Destacar también el caso de Andalucía que declara una enfermedad por cada 2.906 trabajadores, Canarias que declara 1 enfermedad por cada 2.666 y Madrid con 1 enfermedad por cada 2.518.

### ENFERMEDADES PROFESIONALES. DICIEMBRE 2008- 2009

CC.AA	TOTALES	Nº TRABAJADORES / EEPP
ANDALUCÍA	810	2.906
ARAGÓN	1.334	349
ASTURIAS	509	663
BALEARES	403	1.072
CANARIAS	258	2.666
CANTABRIA	433	463
CASTILLA-LA MANCHA	881	928
CASTILLA LEÓN	353	1.837
CATALUNYA	3.650	728
COMUNIDAD VALENCIANA	1.012	1.627
EXTREMADURA	176	1.766
GALICIA	1.273	710
MADRID	1.018	2.518
MURCIA	275	1.740
NAVARRA	1.425	160
EUSKADI	2.760	277
LA RIOJA	274	414
CEUTA Y MELILLA	6	6.783
<b>TOTAL</b>	<b>16.850</b>	<b>929</b>

## ANEXO 2

### ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO INTERPROFESIONAL, EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA LA MANCHA

En Ciudad Real, siendo las 11 horas del día 7 de diciembre de 2007, reunidas las representaciones de la Confederación de Empresarios de Castilla La Mancha (CECAM-CEOE-Cepyme), Comisiones Obreras de Castilla La Mancha (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores de Castilla La Mancha (UGT).

#### MANIFIESTAN

**PRIMERO.-** Que, el establecimiento de criterios y orientaciones para acometer los procesos de negociación colectiva colaboran a profundizar en los cambios que se producen en las relaciones laborales de los sectores y empresas, y sirven para afrontar compromisos que incluyan la preocupación por la seguridad y salud de los trabajadores y la mejor adecuación de políticas de prevención de riesgos laborales.

**SEGUNDO.-** Que, el principal objetivo de este Acuerdo Interprofesional 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.

**TERCERO.-** Que, la negociación colectiva constituye un instrumento esencial para la consecución de tales objetivos, comprometiéndose a afrontar el próximo período 2008-2009 teniendo en cuenta los criterios y orientaciones formulados en el presente Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral.

En virtud de lo anterior

#### ACUERDAN

**PRIMERO.-** Que, examinado el texto del Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral para la Negociación Colectiva de Castilla La Mancha las representaciones signatarias consideran el mismo conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto en su integridad.

**SEGUNDO.-** Que, en prueba de conformidad, firman cuatro ejemplares de la presente Acta y del texto adjunto del Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral para la Negociación Colectiva en Castilla La Mancha.

**TERCERO.-** Que se remite un ejemplar del texto a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación en el Diario Oficial de Castilla La Mancha para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia del propio Acuerdo.

---

Por CECAM-CEOE/CEPYME  
El Presidente  
Jesús Bárcenas López

Por CC.OO.Castilla-La Mancha  
El Secretario General  
José Luis Gil González

Por UGT Castilla-La Mancha  
El Secretario General  
Carlos Pedrosa Serrano

# Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

## ACUERDO INTERPROFESIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASTILLA-LA MANCHA

### 1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interprofesional comparten la preocupación por la siniestralidad laboral y sus efectos laborales, sociales y económicos, por lo que consideran que una eficaz prevención de riesgos laborales requiere de los empresarios la adopción de medidas y medios para proporcionar seguridad laboral y proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de su trabajo; y de estos la observancia de las medidas de seguridad y protección de la salud que se adopten en las empresas, y la utilización de los medios que se pongan a su disposición.

Siendo la evolución de la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad Autónoma en los últimos años un motivo de preocupación para todos los agentes implicados, es necesario el compromiso y la disposición para fomentar una mayor cultura preventiva para lograr una mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

La Confederación de Empresarios de Castilla La Mancha (CECAM-CEOE-CEPYME), Comisiones Obreras de Castilla La Mancha, y Unión General de Trabajadores de Castilla La Mancha, organizaciones más representativas de la Comunidad Autónoma, consideran de especial importancia el consenso y el dialogo social en esta materia.

En ese sentido, la negociación colectiva es la máxima expresión de acuerdo entre las representaciones de las organizaciones empresariales y las representaciones de las organizaciones sindicales, por lo que el contenido del presente Acuerdo Interprofesional de Seguridad y Salud Laboral es una aportación responsable en el objetivo común de eliminar o, en su caso, minimizar los riesgos laborales para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### 2. NATURALEZA JURÍDICA

Las organizaciones signatarias convienen en establecer en el presente Acuerdo una serie de criterios y orientaciones, y se obligan a ajustar sus comportamientos y acciones a lo pactado, trasladando su contenido a las unidades de negociación de los diversos ámbitos territoriales y sectoriales en la Comunidad Autónoma, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes.

Las partes consideran que las materias relacionadas constituyen elementos imprescindibles para conseguir un adecuado tratamiento en los convenios colectivos, favoreciendo la actividad empresarial, la seguridad laboral y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

### 3. ÁMBITO FUNCIONAL Y TEMPORAL

El Acuerdo será de aplicación y desarrollo en los convenios colectivos que negocien las representaciones empresariales y de los trabajadores integradas y constituidas en las diferentes estructuras de CECAM-CEOE-CEPYME, CC.OO. de Clm y UGT de Clm.

# informes y estudios

El presente Acuerdo estará vigente desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2009.

Las partes firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización referida, al objeto de evaluar la aplicación del mismo y determinar su prórroga.

## 4. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituye una Comisión de Seguimiento de forma paritaria integrada por dos representantes de la organización empresarial y uno por cada uno de los sindicatos firmantes de este Acuerdo. La Comisión de Seguimiento tendrá encomendada las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.

La Comisión de Seguimiento se reunirá trimestralmente, o a requerimiento de alguna de las partes firmantes, para resolver las discrepancias que puedan surgir en los ámbitos de negociación de los convenios colectivos afectados, y la incidencia de lo pactado en los convenios colectivos y sus efectos sobre la seguridad y salud en el trabajo.

## 5. DESARROLLO Y SEGUIMIENTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Las políticas de prevención deben adaptarse a las características y problemáticas concretas de cada sector. De ahí que la negociación colectiva se acerque a la realidad específica de su ámbito de aplicación para analizar, en primer término, los datos de siniestralidad y, en la medida que fuera posible, normalizar las políticas de prevención. En ese sentido, se considera útil dotarse de instrumentos en el ámbito sectorial que aborden aquellas cuestiones relacionadas con la problemática de salud laboral de forma específica. Para ello, en los Convenios Colectivos Sectoriales se podrá optar por constituir una Comisión de Seguridad y Salud Laboral, con las competencias y funciones que las partes acuerden, o asignar dicho cometido a la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo.

En cualquiera de estos casos, su finalidad será atender, dentro de los objetivos del Acuerdo, todas las materias relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, de manera especial en aquellos sectores que presentan una mayor incidencia de accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, partiendo del análisis concreto de las peculiaridades del sector, de los riesgos específicos y otras circunstancias. No obstante, se podrán definir prioridades, instrumentos y estrategias que favorezcan la implantación de una adecuada cultura preventiva, que integre la prevención como un elemento más de la gestión en la empresa.

Para la realización de las tareas encomendadas en dichas comisiones de participación y seguimiento de los convenios colectivos, se podrá contar con la presencia de cuatro asesores/as técnicos, dos por parte sindical y dos por parte de las organizaciones empresariales, si así se considera necesario.

Se reunirán con periodicidad y sus acuerdos se adoptaran por unanimidad pudiendo incorporar lo acordado al contenido de los convenios colectivos.

Entre las funciones que desarrollarían, y sin perjuicio de cualesquiera otras que se les puedan otorgar, estarían las siguientes:



## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

- Realización de estudios, análisis y diagnósticos sobre las condiciones de trabajo y daños a la salud en cada sector que contribuya a la implantación de la actividad y la gestión de la prevención logrando la mejor adaptación de las estrategias preventivas en función de los riesgos específicos del sector.
- Elaborar informes, propuestas y estrategias de actuación y o asesoramiento en materias de Seguridad y salud en el trabajo petición de cualquiera de los sectores implicados.
- Elaborar planes de actuación en las empresas que presenten mayores problemas preventivos, consistentes en información y asesoramiento para la mejora de su acción preventiva.
- Promover la realización de planes de formación específica para empresas, mandos y trabajadores y trabajadoras en general y hacia colectivos y/o grupos profesionales específicos con especiales riesgos.
- Realizar tareas de mediación y asesoramiento en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de cualquiera de las partes.
- Emitir informes para las comisiones paritarias de los convenios a iniciativa propia, o a petición de estas, en las materias relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.
- Recabar de las instituciones de trabajo, sanitarias y mutuas de accidentes de trabajo, datos epidemiológicos, y estadísticos de accidentes, lesiones y daños a la salud para su análisis y estudio.
- Dar traslado de los contenidos, criterios e instrumentos que emanen del ANC 2007 en esta materia y promover la implicación de los trabajadores/as en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas, tal y como establece en el punto 3.5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral.

Así mismo, si las partes lo consideran, se podrán elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos en los sectores, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, y sobre los contenidos e instrumentos de información y formación.

### 6. LA ACTIVIDAD PREVENTIVA Y LOS PLANES DE PREVENCIÓN:

A lo largo de estos años la implantación de la acción preventiva en las empresas ha ido incrementándose paulatinamente. Ahora se trata de avanzar mejorando la acción preventiva, ajustándola más a la realidad y necesidades sectoriales.

La acción preventiva de la empresa constituye la herramienta fundamental para lograr una adecuada protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Para que esa acción preventiva sea eficaz debe cumplir unos requisitos mínimos, cuya plasmación teórico-práctica se debe concretar en la evaluación de los riesgos de cada centro de trabajo y cuyo desarrollo e implantación deben ser dinámicos y de ritmo sucesivo.

También debe incorporar también las peculiaridades que por razón de género, puedan existir y específicamente los riesgos que pueden afectar a la reproducción y a la maternidad.

# informes y estudios

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.

Dentro de los órganos determinados en el apartado 5º se podrán desarrollar los siguientes aspectos:

- Determinación de una serie de contenidos mínimos para la evaluación de los riesgos en el sector en función de la realidad del mismo, atendiendo a criterios técnicos y partiendo del conocimiento de los daños producidos a la salud según los datos epidemiológicos y de la accidentabilidad del sector o subsector y sus diferentes puestos de trabajo.
- Análisis de los accidentes "in itinere" y en misión en cada sector abordándolos desde el punto de vista preventivo, investigando los accidentes producidos y su relación con las condiciones laborales.
- Las evaluaciones de riesgos deberán abordar los riesgos específicos relacionados con situaciones que puedan afectar a los periodos de gestación y lactancia y a la capacidad reproductiva.
- Se deberán abordar los riesgos psicosociales. De manera especial se adoptaran 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 .

## 7. VIGILANCIA DE LA SALUD:

La acción preventiva de las empresas, individualmente consideradas, constituye la herramienta para lograr una adecuada protección de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

La práctica actual de la negociación colectiva en materia de vigilancia de la salud, requiere una reflexión, fundamentalmente desde diciembre de 2002, fecha en la que finalizó la posibilidad de efectuar, con cargo a cuotas, reconocimientos médicos de carácter general. Para ello recomendamos que en los convenios colectivos se sustituyan los reconocimientos médicos genéricos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa.

Dado el carácter multidisciplinar de la prevención de riesgos laborales, se deberá potenciar la integración de la vigilancia de la salud junto con el resto de especialidades preventivas con el fin de su interrelación, y de este modo mejorar su eficacia.

Por ello, recomendamos que la negociación colectiva potencie los siguientes aspectos:

- La vigilancia de la salud también debe estar enfocada a la detección precoz de daños a la salud, con el objetivo de introducir medidas preventivas en relación con las mismas.

## Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

- La vigilancia de la salud tiene que dirigirse a los riesgos específicos de cada puesto, así como los riesgos que pueden afectar a la reproducción y la maternidad.
- La difusión, cuando proceda, de las orientaciones de las autoridades sanitarias y laborales. En este sentido se considera adecuado el que se valore la posibilidad de elaborar guías sectoriales sobre los contenidos mínimos que debe contemplar la evaluación de riesgos específica de cada puesto.
- La potenciación de la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función del riesgo inherente al puesto de trabajo, siempre y cuando el trabajador dé su consentimiento, respetando siempre el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona.
- El impulso programas de promoción de la salud y de prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral, para la consecución de hábitos saludables y mejora de la salud.

### 8. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Para lograr implantar en las empresas una adecuada cultura preventiva y un cambio de actitudes en los agentes implicados, la formación impartida en el seno de éstas juega un papel fundamental. Esta formación debe lograr introducir actitudes y conocimientos adecuados de cara a la prevención de riesgos laborales.

Cada vez se hace más evidente la necesidad de que esta formación atienda a los riesgos específicos de cada puesto y abarque a todos los trabajadores y trabajadoras, desde la mano de obra directa hasta la gerencia, y que se ponga a disposición de estos desde el mismo momento de su incorporación al puesto de trabajo.

A tales efectos, en las distintas mesas de negociación, se abordará el procedimiento para recabar información acerca de las necesidades formativas de cada sector en materia de prevención de riesgos laborales para el diseño de planes formativos.

Entre otras medidas se proponen:

- Planes formativos específicos adaptados a los riesgos de cada puesto, considerando las peculiaridades de colectivos específicos como inmigrantes que pueden presentar dificultades comprensivas por cuestiones idiomáticas.
- Formación específica en prevención de riesgos laborales, procedimientos seguros y buenas prácticas preventivas para mandos.

Se instará a las instituciones competentes en la materia para que diseñen medidas de apoyo y programas para la formación en prevención de riesgos laborales que coadyuven en la consecución de estos objetivos.

Asimismo, la formación en etapas anteriores a la incorporación al ámbito laboral, se hace imprescindible para implantar una mayor cultura preventiva. En ese sentido, las organizaciones firmantes recabarán al Gobierno Regional la adecuada orientación y recursos suficientes para extender planes formativos en el itinerario educativo de los jóvenes, y la intensificación de la formación en prevención de riesgos laborales en las actuaciones para la inserción de personas paradas.

## 9. LA PREVENCIÓN ANTE LA SUBCONTRATACIÓN

La negociación colectiva tiene que analizar aquellas situaciones en las que la coordinación de actividades empresariales es un elemento imprescindible desde el punto de vista de la prevención de riesgos, velando para que se dé cumplimiento a la obligación de coordinación de actividades empresariales establecida en el artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales y del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que lo desarrolla. Así, y en virtud de las diferentes realidades y necesidades que se dan en cada sector o empresa afectados por el ámbito de negociación correspondiente, tienen que desarrollar contenidos e instrumentos que favorezcan una mas amplia aplicación de estas normas.

- Se estudiará cuales son los instrumentos de coordinación mas idóneos en cada sector; qué medios pueden hacer mas efectiva esa coordinación y cuales son los contenidos de información mínima que se transmitirán a las diferentes empresas.
- Se considerará cuales son los mejores mecanismos de comunicación y participación entre los diferentes responsables de prevención y los delegados/as de prevención de las diferentes empresas concurrentes.
- Se estudiará la constitución de Comités de Seguridad Intercontratas o Interempresas, allí donde lo estimen las partes, que refuercen la cooperación entre la empresa principal y las subcontratas.

## 10. DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN:

La normativa de prevención de riesgos laborales considera la participación de los trabajadores, trabajadoras y sus representaciones como instrumento necesario y positivo. Por otro lado, hay que tener en cuenta que el marco de consulta y participación lo prevé la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través de sus representantes, por lo que los firmantes de este Acuerdo entienden que habría establecer los instrumentos necesarios en las mesas negociadoras que posibilitarán los mecanismos que deban emplear los delegados de prevención para llevar a cabo su misión en materia de prevención de riesgos laborales, pero que a su vez permita el ejercicio de las funciones que les son propias en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

En este sentido, se fomentarán acuerdos para el establecimiento de criterios y fórmulas para la participación y colaboración con la empresa de los/as delegados/as en la acción preventiva y en la promoción de la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de las normas y medidas preventivas.

La formación en materia de seguridad y salud de los delegados y delegadas de prevención es un instrumento imprescindible para garantizar un desarrollo adecuado de sus funciones, es por esto que se recomienda establecer formulas que faciliten la participación en iniciativas formativas y durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Las partes firmantes se comprometen a estudiar el desarrollo del punto 3.2 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los términos que se acuerde en el ANC y a la constitución de los órganos que en el mismo se determinan.

# Aplicación en los convenios colectivos, del acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

## 11. ACCIDENTES LABORALES DE TRÁFICO

Preocupa también a las partes firmantes de este acuerdo los riesgos que, siendo propios de la circulación de vehículos a motor, afectan a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Con el objetivo de incidir y paliar este tipo de siniestralidad, desde las mesas negociadoras es conveniente potenciar y recomendar, en su caso, lo siguiente:

- La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, si procede en función de la actividad desarrollada, tiene que contemplar los riesgos relacionados con los desplazamientos en vehículos tanto dentro de la jornada laboral como en los periodos de ida o regreso al centro de trabajo.
- El estudio de las características de los accidentes laborales “in itinere” con el objetivo de definir medidas para actuar sobre las causas.
- La potenciación del transporte colectivo, tanto público como de empresa.
- La reclamación de mejoras en las infraestructuras viales, con actuación sobre los “puntos negros”, y mejora de la red de transporte público urbano e interurbano -especialmente en materia de horario y frecuencia- adaptándolo a los horarios en que los/as trabajadores/as acuden a sus puestos de trabajo y considerando las concentraciones de centros de trabajo; favoreciendo también bonos u otras fórmulas de descuento y fomento etc.

Por otro lado, se elevarán gestiones para que se pongan en marcha programas de apoyo, por parte del Gobierno Regional, para la renovación de los vehículos de transporte que se ponen a disposición de los trabajadores y trabajadoras.

## 12. RIESGOS EMERGENTES:

En los últimos años están emergiendo con fuerza en el ámbito del trabajo, lo que viene a denominarse estrés laboral, 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.

- Se realizarán estudios sectoriales a fin de conocer la incidencia de estos fenómenos, para el diseño de medidas correctoras que mejoren desde el punto de vista preventivo el 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 su marco de análisis estudio y definición desde la negociación colectiva sectorial.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2002.
- Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003.
- Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005.
- Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007.
- Prórroga para el año 2008 el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007.
- Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010-2012.
- Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva 2010, UGT.
- Acuerdo estratégico para la prevención de riesgos laborales en Castilla- La Mancha 2008-2012.
- Estrategia española de Seguridad y Salud en el trabajo 2007-2012.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Anteproyecto de ley de medidas de promoción de la seguridad y salud laboral.
- Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, UGT C-LM.
- Comisión Ejecutiva Confederal, CEC-UGT.

# Procedimiento de regulación de empleo

3







## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata, básicamente, sobre el procedimiento de regulación de empleo en nuestro sistema jurídico, incorporando las últimas modificaciones normativas operadas por Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de julio y por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, ambas de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Junto con la descripción del procedimiento de referencia, mostramos otras características inherentes al mismo, y su plasmación práctica, a través de breves referencias jurisprudenciales, ilustraciones sobre datos estadísticos durante el quinquenio (2005-2009) a fin de, exponer las repercusiones, en el mercado de trabajo castellano-manchego y nacional, por último, incorporamos las solicitudes correspondientes para iniciar el procedimiento de regulación de empleo ante la Autoridad Laboral competente (Director provincial o Dirección General de Trabajo, según corresponda. Art. 2 del RD 43/1996, de 19 de enero).

Al procedimiento por el que el empresario puede adoptar diferentes actuaciones respecto a los contratos de trabajo, cuando su empresa atraviese por situaciones de dificultad, se le denomina regulación de empleo, además de las posibilidades de modificación de contratos que también dispone, solicitando a la Autoridad Laboral la extinción o la suspensión de las relaciones laborales con los trabajadores, garantizando los derechos de los mismos.

La definición del E.R.E. es: "un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores".

El marco normativo de los expedientes de regulación de empleo se sigue manteniendo en nuestro ordenamiento laboral en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con las modificaciones operadas a través del Real Decreto 10/2010, de 16 de junio y Ley 35/2010, de 17 de septiembre, ambas, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y a nivel reglamentario, se mantiene, de momento<sup>1</sup>, el Real Decreto 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 colectivos, hasta que se lleve a efecto la modificación del mismo, (Disposición Final 3ª de la Ley 35/2010) antes del 31/12/2010. Junto a ello, debemos considerar para determinados supuestos, las bonificaciones empresariales establecidas inicialmente por Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de marzo, y, posteriormente, en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (ver epígrafe VI).

Las modificaciones realizadas en el marco de los procedimientos de regulación de empleo, tanto para la extinción de los contratos de trabajo por despido colectivo, como de suspensión temporal o reducción de jornada, mantienen por tanto, su regulación básica en relación con la intervención administrativa, aun cuando se contempla en la Disposición Adicional 15ª (Ley 35/2010), la resolución de recursos contra resoluciones administrativas, vía jurisdicción social, una vez que se apruebe, en el plazo de seis meses, el proyecto de Ley de reforma de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>1</sup> Se indica que: "Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, el Gobierno aprobará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, un Real Decreto para la modificación del Real Decreto 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 Colectivos, para su adaptación a lo dispuesto en esta Ley, con particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los expedientes de regulación de empleo como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad" (Apartado 4º de la Disp. Final Tercera, Ley de 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo).

Se ha introducido una nueva redacción en el artículo 51.1 ET, con respecto a las causas justificativas, y una mayor precisión en el artículo 47 ET, en relación con la conceptualización de las suspensiones temporales y las reducciones de jornada, tanto a nivel estrictamente laboral, como en la correlativa protección social mediante las prestaciones por desempleo, con las modificaciones operadas en los artículos 203 y 208 LGSS.

Si atendemos a las distintas reformas laborales que se han producido, desde el año 1994, estas se han caracterizado por concurrir, en las mesas de negociación, una constante centrada básicamente, en la intervención administrativa y en la preceptiva autorización por la autoridad laboral competente en los procedimientos de regulación de empleo, cuestiones singulares de este procedimiento, si lo relacionamos con la normativa de derecho comparado de los restantes estados de la Unión Europea.

Estas mismas circunstancias sobre la materia se han mantenido durante los dos años precedentes a la reforma laboral, y a tenor de la grave situación del mercado laboral, entre otros, el Gobierno ha realizado dicha reforma, unilateralmente, dada la falta de acuerdo entre los agentes sociales. Las organizaciones empresariales, han reiterado la necesidad de reformas urgentes, las cuales, coinciden con las continuas "recomendaciones" de diferentes organismos internacionales de la UE, para llevar a cabo reformas efectivas, que eviten situaciones de riesgo país (quiebra/suspensión de pagos), dada la especial gravedad de la situación económico, financiera y laboral actual.

El Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, deja abierta a posteriores ampliaciones y desarrollos, lo que ha provocado una falta de efectividad en el mercado laboral de dichas medidas, al no cumplirse los pedimentos que reclamaban las empresas para afrontar la actual situación de crisis económica, al respecto, se han emitido valoraciones de las distintas organizaciones empresariales, entre ellas, la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM), definiendo la reforma como "(...) *insuficiente, ya que no redundará en una mejora sustancial de los graves problemas que tiene nuestro mercado de trabajo*" y en este mismo sentido, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) "(...) *no contribuirá a la creación de empleo, ya que no conseguirá que se hagan contratos de 33 días, al no generalizarlos, y, asimismo, puede causar que muchos empleados temporales pierdan su puesto de trabajo cuando se cumplan los plazos. No facilita adecuadamente la transformación de contratos temporales a los de fomento del empleo y los limita en el tiempo, no clarifica suficientemente las causas y los procedimientos en la extinción por lo que el contrato de fomento seguirá sin poder utilizarse. No supone una disminución real del coste del despido para el empresario. Aunque pueda parecer que el sector empresarial obtiene una disminución de 8 días en el coste de la extinción del contrato, esta no es la realidad, ya que al cubrir estos 8 días FOGASA y ser los empresarios los únicos contribuyentes de este Fondo, son ellos, de hecho, los que siguen pagando la totalidad del coste del despido. De aplicarse, la propuesta del Gobierno aumentaría los costes de las empresas que necesitan contratar obras y servicios de más de dos años (contratas, concesiones, etc...) y dificultaría y penalizaría la contratación temporal para aquellos sectores que lo necesitan (...)*.

Por otro lado, hay que significar la existencia de la Directiva 98/59 CE del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Centrándonos en el procedimiento de regulación de empleo objeto de estudio, a continuación, vamos a exponer algunas notas características de dicho procedimiento (en adelante E.R.E.), en este sentido, el inicio del procedimiento, lo pueden solicitar tanto las empresas como los propios trabajadores, lo normal es que sea la empresa la que inicie el procedimiento mediante solicitud dirigida a la Autoridad laboral competente, procediendo

## Procedimiento de regulación de empleo

simultáneamente, mediante comunicación escrita, a la apertura de un periodo de consultas con los trabajadores o sus representantes. También se establece la posibilidad, a los trabajadores, de iniciar el procedimiento de regulación de empleo, cuando presuman que la no incoación del mismo pudiera ocasionarles un perjuicio de difícil reparación.

En ambos casos, sólo cuando se dan determinadas circunstancias previstas por la Ley:

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

El concepto de despido colectivo debe basarse en tres requisitos principales, primero las causas, ha de estar fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o bien en la existencia de fuerza mayor; segundo, el número de trabajadores afectados por la regulación de empleo, bien por extinción o por suspensión, en relación con la totalidad de la plantilla de la empresa y por último el requisito temporal, según los despidos efectuados por la empresa en un periodo determinado.

La iniciación del E.R.E. por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción es aplicable en el caso de que concurren una serie de requisitos asociados el número de empleados afectados por la medida y al tamaño de la empresa sobre la que se aplica dicho procedimiento.

El umbral de trabajadores que determina obligatoriamente la tramitación del despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, no se ha modificado por el Real Decreto-Ley 10/2010, por lo que sigue manteniendo la anterior regulación, es decir:

Se entenderá por despido colectivo, la extinción de contrato de trabajo fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, cuando en un periodo de noventa días, se cumpla el requisito de superar alguno de los siguientes límites:

- Diez trabajadores o más, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- Al menos el 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores o más en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.
- Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Dentro de los tipos de E.R.E. a los que podemos hacer referencia, podemos agruparlos bajo la condición de temporalidad, y distinguir entre:

- Expediente suspensivo o temporal.
- Expediente definitivo.

Evidentemente, la diferencia entre ambos es el periodo de duración de las medidas adoptadas, ya que mientras en el suspensivo se establecen unas medidas con una fecha de finalización, o se establece un plazo temporal para la aplicación de dichas medidas, en el expediente definitivo, las medidas son irreversibles.

El hecho de aplicar un criterio u otro está marcado por las causas que llevan a aplicar dicho E.R.E. Dichas causas pueden estar generadas en un entorno de crisis coyuntural o estructural, de forma que las medidas asociadas a la coyunturalidad estarán ligadas a las suspensiones, mientras que las medidas asociadas a la estructuralidad estarán ligadas a procedimientos definitivos.

Una particularidad que presenta la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, es la existencia de dos procedimientos totalmente diferenciados, el procedimiento de despido colectivo y el del despido objetivo, diferenciando que con unas mismas causas justificadoras, implican importantes repercusiones jurídicas en función exclusiva del número de afectados. En este sentido, el procedimiento de despido colectivo exige la tramitación del expediente de regulación de empleo, con la intervención administrativa inicial y, posteriormente, en su caso, de la jurisdicción contencioso-administrativa, aun cuando se proyecte, por Disposición Adicional 15ª (Ley 35/2010), la resolución de recursos contra resoluciones administrativas vía jurisdicción social, una vez que se apruebe, en el plazo de seis meses, el proyecto de Ley de reforma de la Ley de Procedimiento Laboral, mientras que, en el despido objetivo el conocimiento lo ostenta la jurisdicción social. Resulta por ello sumamente importante la determinación del umbral de trabajadores afectados que determina la aplicación de uno u otro procedimiento de extinción contractual.

Asimismo, se siguen manteniendo en la redacción del artículo 51.1 ET las mismas normas de cómputo, establecidas para prevenir la utilización fraudulenta de otras modalidades extintivas para no tramitar el procedimiento de despido colectivo, así, para el cómputo del número de extinciones de contratos, en caso de superarse el umbral de la obligatoriedad del procedimiento, se tendrán en cuenta cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la finalización de los contratos temporales, siempre que su número sea, al menos de cinco.

La interpretación de que las extinciones de contratos de trabajo las debemos computar a estos efectos, siempre que sean a iniciativa del empresario, y por otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, cuando su número sea al menos de cinco, no ha venido una respuesta judicial ni administrativa unificada, fundamentalmente respecto a las extinciones por despidos improcedentes.

La obligatoriedad de tramitación del despido colectivo, frente a la utilización del despido objetivo, se manifiesta asimismo, con el manteniendo en la regulación de que cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos, al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley, en un número inferior (2,5% frente al 5% antiguo) a los



## Procedimiento de regulación de empleo

umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

También se sigue considerando como despido colectivo, en la nueva redacción que da el artículo 51.1 ET, la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia del cese total de su actividad empresarial, fundada en las mismas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por tanto, en este aspecto del cómputo de número de afectados del despido colectivo, no se introduce ninguna novedad, manteniéndose algunas dudas interpretativas sobre el cómputo o no de determinadas extinciones contractuales producidas en la empresa durante el periodo de referencia establecido de noventa días.

Una cuestión que tampoco ha abordado la reforma, y que resultaría enormemente clarificadora a raíz de la SSTs de 22 de enero, 26 y 28 de febrero de 2008, hubiera sido la precisión legislativa de que para la existencia de un despido colectivo no basta con la pluralidad de despidos sino que es preciso, que los ceses sean debidos a las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas del artículo 51.1 ET<sup>2</sup>.

Con relación a la suspensión del contrato o reducción de jornada por causa económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, se introduce una nueva redacción del artículo 47 ET, con la que se mantiene la remisión al procedimiento de despido colectivo para proceder a la suspensión por estas causas, tal como se realizaba en la regulación anterior, pero se incluyen algunas novedades, tanto relativas a una mayor clarificación en algunos aspectos de distinción entre suspensión temporal y reducción de jornada, como de limitación respecto a la reducción de jornada.

Como cuestión novedosa, se establece la precisión de que el procedimiento de expediente de regulación de empleo será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y de afectados por la suspensión, mención que anteriormente no se especificaba, pero que tampoco había presentado dudas interpretativas. No obstante, se sigue manteniendo que el plazo del periodo de consultas se reduce a la mitad (15 días naturales) y que la documentación será la estrictamente necesaria.

Respecto a la autorización de esta medida por la autoridad laboral, se establece que procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonadamente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa, redacción idéntica a la anterior, no existiendo ningún cambio, ni siquiera terminológico en este apartado. No obstante, se precisa expresamente en el nuevo artículo 47.1 que la autoridad de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

Como modalidad específica frente a la suspensión del contrato, se regula en el apartado 2 del artículo 47 la reducción de jornada por estas causas, queriendo diferenciar este tipo de supuestos de la suspensión, tratando de evitar la problemática planteada en los numerosos expedientes de regulación de empleo tramitados en los últimos años, y por la confusa diferenciación existente entre suspensión y reducción de jornada.

Con la nueva redacción, la jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado 1 del artículo 47 ET. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de

<sup>2</sup> Los expedientes de regulación de empleo y la modificación de la Ley 27/2009 tras la Ley 35/2009, de reforma del mercado de trabajo. D. Antonio Benavides Vico. Doctrina científica. Reforma Laboral 2010. Lex Nova.

trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual, lo que implica unos límites anteriormente inexistentes, y que únicamente operaban respecto a la prestación por desempleo en el artículo 203 LGSS, que exigía anteriormente para la consideración de desempleo parcial, que la reducción de la jornada fuera como mínimo de una tercera parte, no existiendo, sin embargo, en la anterior regulación estrictamente laboral, unos límites de reducción preestablecidos

Los límites determinados, entre un 10 y un 70 por ciento, no parecen establecer ninguna flexibilidad en esta materia, dado que, si una empresa precisa la reducción de jornada en un porcentaje inferior al mínimo o superior al máximo, en estos supuestos no tendrá más solución que plantear la reducción dentro de dichos límites, o buscar otras vías a través de la modalidad de suspensión de días completos, en lugar de la reducción de jornada.

Estas modificaciones tienen su traslación a la normativa de las correlativas prestaciones por desempleo, regulándose ahora, de forma más precisa la diferenciación en el artículo 203 LGSS, entre desempleo total y parcial:

- desempleo total, el cese total del trabajador por días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada diaria de trabajo en virtud de suspensión o reducción de jornada autorizada competente,
- y se regula como desempleo parcial, la reducción temporal de jornada laboral entre el 10 y el 70 por ciento.

#### **A nivel procedimental, las principales novedades en las extinciones de contratos son las siguientes:**

1. Extiende a estos supuestos la solución que da el artículo 41,4 del ET (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo) para los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, consistente en abrir la posibilidad de cubrir el vacío de representación atribuyendo ésta a una comisión integrada por trabajadores de la misma empresa elegida por éstos democráticamente, además, cabe la posibilidad de que se cubra el vacío de los representantes legales con la opción de una comisión sindical, se establece que el empresario podrá atribuir su representación para la negociación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas (y esta es la novedad a destacar) las más representativas a nivel autonómico, con independencia de que la organización en que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.
2. Las consultas con los representantes de los trabajadores deberán versar entre otros asuntos, sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias del despido colectivo, tales como acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad o medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas; exige a las empresas de cincuenta o más trabajadores que acompañen a la documentación iniciadora del ERE, un plan de acompañamiento social que incluya las medidas señaladas y obliga al empresario a comunicar a la Autoridad Laboral, no sólo el resultado del periodo de consultas sino el contenido definitivo de las medidas propuestas o el plan de acompañamiento social.
3. Recoge la posibilidad (en línea con lo previsto en el art. 41.4 ET) de que empresario y representantes de los trabajadores acuerden en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.
4. Reduce de quince días a siete días naturales el plazo con el que cuenta la Autoridad Laboral para dictar resolución autorizando la extinción de los contratos, cuando el periodo de consultas termine con acuerdo, debiendo dar traslado de ésta a ITSS y a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

## Procedimiento de regulación de empleo

Por lo que respecta al despido por causas objetivas, la Ley (Disp. Adicional 20ª) redefine, la causa de la letra d) del artículo 52 del ET reduciendo del cinco al dos y medio por ciento de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo necesario para poder llevar a cabo un despido por faltas de asistencia justificadas pero intermitentes.

Se incorpora, a través de la Disposición Final 3ª (Ley 35/2010) un mandato dirigido al Gobierno para que apruebe antes del 31/12/2010, previa consultas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, un real decreto para la modificación del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el procedimiento de regulación de empleo y la actuación administrativa en materia de traslados colectivos, para su adaptación a la Ley, con especial atención al contenido del plan de acompañamiento social de los ERES como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad.

Por todo lo expuesto, cabe concluir que, no existen unas modificaciones muy significativas en materia de despido colectivo; se sigue manteniendo en la causa económica un concepto jurídico indeterminado "situación económica negativa" que conlleva el mantener las dificultades interpretativas para determinar la concurrencia de dicha causa justificativa; se definen las causas técnicas, organizativas, o de producción en términos equivalentes a los criterios jurisprudenciales existentes, fundamentalmente respecto al despido objetivo por estas causas, pero no se determina una precisión mayor sobre su justificación; no se modifica el procedimiento administrativo de regulación de empleo; se realiza una nueva regulación de la suspensión y reducción de jornada por estas causas, intentando diferenciar ambos supuestos en apartados diferenciados en el artículo 47 ET; se establecen expresamente la posibilidad de expedientes preventivos para corregir una evolución negativa de la empresa; se limita la reducción de jornada entre el 10 y el 70 por ciento de la jornada; hay una nueva regulación de las prestaciones por desempleo en correlación con los cambios normativos en el art. 47 ET sobre suspensión y reducción de jornada, diferenciándose con mayor exactitud el desempleo total y parcial en los expedientes de regulación de empleo; se posibilita la ampliación de la bonificación de cuotas a la empresa en los expedientes de regulación de empleo del 50 por ciento al 80 por ciento de contingencias comunes, pero se exige necesariamente el acuerdo en el periodo de consultas; las empresas que están aplicando expedientes de regulación de empleo en fecha inicial anterior al 18-06-2010 pueden ampliar la bonificación del 50 por ciento al 80 por ciento a las cuotas posteriores a dicha fecha si cumplen los requisitos establecidos.

## 2. CAUSAS

Para la existencia y posterior aprobación de un expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y fuerza mayor, nos centraremos en el estudio de las cuatro primeras pues la fuerza mayor cuenta con unos caracteres perfectamente definidos.

La existencia de una situación económica negativa, hace que la empresa se plantee la posibilidad de solicitar una regulación de empleo, pues carece de lógica obligar a una empresa a permanecer en situación de pérdida económica, pues al final terminaría desapareciendo, así, el objeto es evitar situaciones futuras negativas en la empresa, adecuando la producción con una adecuada organización de los recursos tanto humanos como técnicos.

# informes y estudios

Las causas a las que se hace referencia en la definición, que deben concurrir para poder tramitar un E.R.E. son las siguientes:

- Fuerza mayor.
  - Extinción de la personalidad jurídica del contratante.
  - Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
1. Se entiende por fuerza mayor, cuando se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo. Como ejemplos de causas de Fuerza Mayor generalmente se entiende sucesos como un incendio, una inundación, etc. Este suceso puede tener un carácter temporal, del que la empresa pueda recuperarse y retomar su actividad, y por tanto, dar lugar a un procedimiento suspensivo, o puede estar asociado a un suceso irreversible, en el que se ocasiona un daño irreparable que lleve a la necesidad de un procedimiento definitivo.
  2. Se entiende por extinción de la personalidad jurídica del contratante, cuando la compañía cesa en su actividad y por tanto, no existe continuidad en la actividad empresarial.
  3. Con respecto a las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, al igual que en los despidos objetivos, se entiende que concurren estas causas cuando con la adopción del despido colectivo (suspensivo o definitivo) se contribuya a superar la viabilidad futura de la empresa y el empleo en la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, o cuando no exista viabilidad futura de la empresa. En la nueva redacción dada al artículo 51.1 ET, se siguen manteniendo como causas justificativas del despido colectivo, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no modificándose la regulación del apartado 12 del artículo 51, respecto a la fuerza mayor, como causa motivadora. Diferenciamos, a continuación, las distintas causas que motivan la adopción del procedimiento de regulación de empleo:

**Causas económicas:** como ejemplo de estas causas, podemos indicar la existencia reiterada de pérdidas en una compañía, que genera la imposibilidad de hacer frente a sus obligaciones de pago a proveedores y personal, y que adicionalmente sitúa a la compañía en una situación de disolución como consecuencia de colocar los fondos propios del estado financiero por debajo del 50% del capital social. En este caso, la causa económica es clara y aplicable para un despido colectivo con el fin de reducir los costes y posibilitar la viabilidad del momento de negocio de la compañía. Conforme a la nueva regulación *“se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”*.

La redacción anterior de este precepto establecía la consideración de que concurría la causa económica, *“cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya [...] a superar una situación económica negativa de la empresa”*.

No existe, por tanto, una clarificación legislativa directa de lo que debe entenderse como situación económica negativa, no determinándose los parámetros de la incidencia cuantitativa o valorativa de dicha situación que pueda justificar la adopción de la medida, indicándose respecto a la anterior regulación, la necesidad de acreditación de los resultados alegados, circunstancia que aunque no expresamente regulada, ya se



## Procedimiento de regulación de empleo

desprendía en la regulación anterior, centrándose, por tanto, la mayor novedad en los términos utilizados para justificar la medida, ya que de los resultados negativos acreditados por la empresa debe deducirse la razonabilidad del despido colectivo, lo que parece conlleva una mayor flexibilidad en su consideración.

Hay que aclarar que, la redacción de esta causa, difiere de la utilizada en los distintos documentos entregados por el Gobierno a los agentes sociales, donde la causa económica se entendía producida cuando “los resultados de la empresa arrojen pérdidas económicas no meramente coyunturales”. La ausencia de una mayor concreción legal en la redacción finalmente plasmada en el Real Decreto-Ley, determina que tengamos que seguir acudiendo a la concreción de los términos “situación económica negativa” en los resultados económicos de la empresa, circunstancia que implica determinar la naturaleza de dichos resultados, si son los oficiales correspondientes al ejercicio, o si pueden ser válidos los parciales de algún periodo temporal inferior, si son los resultados totales, o bien, si pueden ser justificados los de la cuenta de explotación en la que mayor repercusión tienen los costes de personal.

En tal sentido, el artículo 6.1 del Real Decreto 43/1996, exige en la documentación necesaria para la incoación del expediente, la documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación, económica, financiera y patrimonial en los últimos tres años, lo que parece indicar, dado el tenor de la norma reglamentaria, que la situación económica negativa debe venir referida a los ejercicios contables de la empresa.

**Causas técnicas:** un ejemplo de este supuesto es cuando en una fábrica se adquiere una maquinaria nueva que supone la automatización de un proceso productivo, como por ejemplo en una fábrica de muebles, unas taladradoras controladas por ordenador.

Si anteriormente, para el proceso completo de colocación de la pieza, manipulación, taladro y descarga eran necesarias varias personas, y ahora con esas máquinas, tan solo es necesario un operario que controle el ordenador, esa es una causa técnica que sería de aplicación para un E.R.E como novedad, se incluye en la redacción del artículo 51.1 ET, el concepto de causa técnica, siguiendo los conceptos y definiciones que habían sido utilizados por la jurisprudencia al analizar los despidos objetivos por estas mismas causas, se entiende que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, refiriéndose por ello a los equipos de trabajo o procedimientos técnicos.

**Causas organizativas:** como ejemplo de causas organizativas, una integración de dos sociedades tras una adquisición, bajo un único modelo de negocio.

En la redefinición de la estructura organizativa existirán funciones duplicadas, que harán que exista una necesidad de reducción de los recursos humanos para evitar una duplicidad de costes que puedan llevar a una situación de inviabilidad del modelo de negocio, se conceptúa esta causa, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

**Causas productivas:** un ejemplo es el caso de una caída de la demanda, como consecuencia de la aparición de un producto sustitutivo. Esa caída de la demanda hace que la capacidad productiva de la empresa sea mucho mayor a la requerida, y por tanto, sea necesario cerrar una línea de producción para adaptar la oferta a la nueva realidad del mercado. A lo que se alude es al exceso de oferta frente a la demanda del mercado, por tanto, el hecho de tener una capacidad productiva superior a la demanda, ya se hace que surja la alteración, a la que la empresa debe readaptarse.

# informes y estudios

Estas causas también se definen expresamente y se materializan cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Dada la situación actual de crisis, han sido estas causas productivas las alegadas con mayor asiduidad en los expedientes de regulación de empleo de despido colectivo tramitado en los últimos años.

La justificación de las causas técnicas, organizativas y productivas se realizará por la empresa acreditando la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificando que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La mayor relevancia que se plantea en la justificación de las causas técnicas, organizativas o productivas, viene referida al reconocimiento que se hace de los denominados expedientes de regulación de empleo preventivos, al establecerse que opere la justificación para “prevenir una evolución negativa” de la empresa, regulación que puede determinar el fin de la controversia hasta ahora existente sobre la validez de estas razones preventivas para justificar la autorización de los expedientes de regulación de empleo.

Si asociamos los tipos de E.R.E. con las causas que lo pueden motivar, obtenemos en siguiente cuadro:

	SUSPENSIVO	DEFINITIVO
<b>Fuerza Mayor</b>	Es posible si la Fuerza Mayor es temporal.	Es Fuerza Mayor irreversible.
<b>Extinción de la personalidad jurídica del contratante</b>	No es posible esta alternativa.	Sólo es posible este caso.
<b>Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción</b>	Es posible si la causa está asociada a un aspecto coyuntural.	Se da en el caso de existir causa asociada a un aspecto estructural.

Como hemos mencionado, los casos de Expedientes Suspensivos tienen pequeñas diferencias con respecto a los Definitivos, las principales diferencias con respecto a un expediente definitivo serían:

- No procede la aplicación de las indemnizaciones (Art. 47.1. d) ET, redacción según Real Decreto-Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y Ley 35/2010, del mismo título).
- La duración del periodo de consultas será, en todo caso, de quince días naturales y la documentación justificativa de la concurrencia de la causa alegada requerirá necesariamente, la acreditación de que, se trata de una situación coyuntural de la empresa (Art. 20 Real Decreto 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 Colectivos; Art. 47.1. b) ET, redacción según Real Decreto-Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y Ley 35/2010, del mismo título y Art.51.4 ET redacción según Ley 35/2010, Art.20 Real Decreto 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 Colectivos) “.

## Procedimiento de regulación de empleo

- En la suspensión por causa de fuerza mayor, la resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud y surtirá efectos desde la fecha del hecho que la causa (Art. 19 párrafo primero del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero y art. 7 Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo).

### 3. CUANTIFICACIÓN

Como ya se ha indicado, el despido colectivo se caracteriza por la extinción de la relación laboral, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y fuerza mayor, cuando en un periodo de noventa días la medida afecte:

- al menos a 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores,
- el 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores,
- a 30 trabajadores en empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

También existe despido colectivo cuando el número de trabajadores afecta a la totalidad de la plantilla, siempre que el número de trabajadores sea superior a cinco y se produzca por la cesación total de la actividad de la empresa, fundada esta cesación en las causas previstas para la regulación de empleo.

Se exige una dimensión mínima de la empresa, dándose el caso que, según el número de trabajadores, la extinción de sus contratos al no cumplir con lo establecido, según ciertos casos, ha de ir vía despido objetivo.

Se plantean distintas dudas, como por ejemplo, si el número de trabajadores afectado por el expediente es el que se señala al principio o a la finalización del procedimiento, en este sentido, hacemos referencia al cómputo de las extinciones producidas en los últimos noventa días, atendiendo a, los tipos de extinciones y contratos computables, la carga de la prueba y la unidad de referencia, así como, el inicio y fin de dicho periodo computable: se incluyen en el cómputo dos tipos de extinciones: en primer lugar,<sup>3</sup> las extinciones contractuales fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción efectuadas en esos noventa días, tanto despidos objetivos, individuales o plurales, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se remite al Art. 51.1 ET en cuanto a las causas, unificándose el régimen causal de los despidos colectivos y de los despidos individuales o plurales del Art. 52 c) ET *“Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo”*.

<sup>3</sup> STSJ de Cataluña, de 29 de Marzo de 1996.-

## 4. PERIODO

Con respecto al periodo de noventa días, se toma en función de las extinciones que va a realizar la empresa con carácter individual, extinciones que en principio la Autoridad Laboral no va a tener conocimiento, pues las extinciones se habrán hecho en los juzgados, de forma que cuando la empresa vaya a presentar el expediente de regulación de empleo, pueda acreditar las extinciones realizadas con anterioridad a esos noventa días y a su vez tener el cómputo de trabajadores que vayan a verse afectados por el expediente.

El periodo de noventa días se empieza a contar desde el momento de la solicitud de iniciación del procedimiento.

## 5. PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO

La única modificación que se introduce en el procedimiento administrativo viene referida a la resolución que *debe emitir la autoridad laboral competente, estableciendo una nueva redacción al artículo 51.6 ET, "cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del periodo de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizado la medida extintiva en los términos de la solicitud. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo".*

La única modificación se refiere al último párrafo, sustituyéndose la redacción anterior respecto a la procedencia de la autorización, cuando se desprenda razonadamente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos, incluyéndose ahora la "razonabilidad" en la medida solicitada, en lugar de la justificación de la existencia de la causa.<sup>4</sup>

<sup>4</sup>El Procedimiento administrativo de despido colectivo. Reforma Laboral 2010. Doctrina científica. Lex Nova.

## Procedimiento de regulación de empleo

Para que una empresa pueda llevar a cabo un despido colectivo, debe tener la correspondiente autorización administrativa dada por la Autoridad Laboral competente, en la actualidad las competencias han sido transferidas a las Comunidades Autónomas. Si la medida afecta a menos de doscientos trabajadores, la Autoridad Laboral puede ser la de la provincia donde esté ubicada la empresa, si afecta a más de doscientos trabajadores o tenga especial relevancia social, la Dirección General del Ministerio de Trabajo puede recabar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento, igual caso para cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo ubicados en distintas Comunidades Autónomas.

En este procedimiento están legitimados la empresa y los trabajadores o bien sus respectivos representantes, iniciando el procedimiento generalmente la empresa, mediante la solicitud dirigida a la Autoridad Laboral, comunicando por escrito a los trabajadores que se inicia el periodo de consultas a los efectos pertinentes, en este escrito el empresario debe acreditar la causa motivadora la presentación el expediente y las medidas a adoptar en su caso; el periodo consultivo tiene como mínimo una duración de treinta días, o de quince si la empresa es de menos de cincuenta trabajadores. Esto no quiere decir que si se llega a un acuerdo, se da por terminado y se puede presentar ante la Autoridad Laboral.

El desarrollo del periodo de consultas se plasma en las actas, donde se contiene las causas motivadoras del expediente, la posibilidad de evitar o reducir los efectos sobre la plantilla, así como las soluciones de viabilidad de la empresa de forma que atenúe sus consecuencias sobre los trabajadores afectados.

A la finalización del periodo de consultas se comunica a la Autoridad Laboral el resultado del mismo, existiendo como es lógico dos supuestos, que haya acuerdo o que no lo haya:

- En caso de acuerdo este es vinculante para ambas partes y tiene fuerza de Ley con los efectos que ello lleva consigo, siendo resuelto el procedimiento en el plazo de quince días.
- Si no hay acuerdo, es la Autoridad Laboral la que en un plazo también de quince días dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte la solicitud empresarial. La resolución debe ser motivada y congruente con la solicitud, de forma que no puede contener pronunciamientos distintos a los pedidos por los solicitantes.

La Administración una vez que recibe la comunicación de iniciación del expediente, da traslado a la entidad gestora de la prestación por desempleo para que remita el preceptivo informe, haciendo igualmente con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El informe de la inspección de trabajo sobre todo se basa en la comprobación de las causas motivadoras del expediente y cuantos otros extremos puedan resultar necesarios para resolver el mismo, incorporando dichos informes al expediente.

La Autoridad Laboral da audiencia a las partes en el plazo de tres días desde la finalización del periodo de consultas, siempre que concurren requisitos, pruebas y hechos distintos de los aducidos por las partes en el procedimiento, pensando en el contenido que va a tener la resolución que vaya a adoptar la autoridad competente.

En cualquier momento del procedimiento la Autoridad Laboral puede declarar la improcedencia del mismo, por no cumplir los requisitos establecidos para la regulación de empleo, no siendo estimada la solicitud.

En el caso de la aprobación del expediente, los efectos inmediatos son: autorización de extinción, indemnización, prestación de desempleo y prioridad de permanencia.



## informes y estudios

Una vez obtenida la autorización, para proceder a la extinción de los contratos, la reducción de la plantilla se hace fijando un número de trabajadores para conseguir reducir los costes laborales, esto es de forma cuantitativa o bien una segunda forma, señalando determinados puestos de trabajo que puedan ser amortizados o incluso áreas, forma cualitativa; la forma de hacerse estas extinciones varían desde las prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, recolocaciones.

Las extinciones pueden producirse de forma gradual, según las necesidades de la empresa, siempre dentro de un plazo razonable en el que mantenga la conexión con las causas que motivaron el expediente.

En los expedientes en los que se concede a los trabajadores la facultad de solicitar su adscripción voluntaria a las medidas extintivas, la empresa se reserva la facultad de retrasar la extinción, cuando haya razones de producción que determinen la continuidad de los efectivos laborales.

A las extinciones en los expedientes de regulación de empleo les corresponde una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades, salvo en los acuerdos particulares o colectivos se fije una cuantía superior. Esta indemnización debe ponerla la empresa a disposición simultáneamente con la decisión extintiva.

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abona el 40 % de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se extinga, en empresas de menos de 25 trabajadores, con el límite de una anualidad.

Si la empresa no paga las indemnizaciones o no hay acuerdo respecto a las cantidades, será la jurisdicción social la que en su día dicte sentencia, basándose para ello en los informes de la resolución Administrativa, que gozan de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

Una vez extinguida la relación laboral con la empresa, los trabajadores, afectados por el expediente, tienen derecho a las prestaciones de desempleo, cuando reúnan los requisitos. Este derecho viene declarado en la propia resolución del expediente.

Cuando el expediente no afecta a la totalidad de la plantilla, hay una serie de trabajadores que tienen prioridad de permanencia, son los representantes legales y los delegados sindicales, aunque se debe matizar que, esto no es un derecho absoluto, sino una preferencia, con respecto a los demás trabajadores, derecho que sólo puede ejercerse entre trabajadores de la misma categoría profesional.

Puede que las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción afecten solo de manera temporal la prestación del trabajo, en este caso se autoriza la suspensión de la relación laboral por el periodo que razonablemente se estime necesario para salir de la crisis por la que la empresa está atravesando; medida necesaria para superar la situación coyuntural.

La suspensión procede cuando las causas no inciden permanentemente en la empresa y son superables con medidas no definitivas, no llegando a la extinción de los contratos de trabajo, sirviendo estas medidas sobre el empleo para superar lo antes posible y con los menores daños en la situación estructural de la empresa los efectos negativos de la causa coyuntural.

## Procedimiento de regulación de empleo

El procedimiento de suspensión de los contratos es igual al de la extinción, salvo en cuanto a las indemnizaciones. Pues no se devenga derecho a indemnización alguna, el periodo de consultas es de tan solo quince días y la documentación que se aporte a la autoridad Laboral ha de ser la estrictamente necesaria para acreditar que se trata de una situación coyuntural.

La suspensión puede ser sobre la jornada total o bien reduciendo los tiempos de trabajo, importante a la hora de percibir las prestaciones por desempleo.

Mientras dura la suspensión, permanece la obligación de la empresa de mantener las cotizaciones de los trabajadores afectados por el expediente, siendo la entidad gestora la que aporta las cuotas correspondientes a los trabajadores.

Además de las extinciones por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, pueden suceder otras circunstancias que imposibilitan el trabajo, en este sentido y a los efectos laborales, fuerza mayor es todo acontecimiento externo al empresario e independiente de la voluntad del mismo, que a su vez resulta imprevisible e inevitable en cuanto causa determinante de una obligación. La fuerza mayor ha de gozar de las notas de inevitabilidad, inimputabilidad, imposibilidad y causalidad suficiente.

Los expedientes de regulación de empleo basados en fuerza mayor no requieren de los mismos requisitos que los despidos colectivos, no existe el periodo de consultas, puesto que es la Autoridad Laboral la que constata la existencia de dicha fuerza mayor, por lo que no es susceptible de pacto alguno.

También se produce la extinción de contratos, cuando se extingue la personalidad jurídica del contratante, bien sea por muerte o jubilación o incapacidad del empresario, o la extinción de la personalidad jurídica de la empresa en el caso de que la empresa sea Sociedad Anónima, Limitada, etc.; en los casos que el empresario sea persona física, con la muerte, queda claro que se extingue toda relación contractual, salvo en los casos en que los herederos procedan a continuar con la empresa; si es por jubilación o incapacidad el hecho se produce desde el momento en que el empresario recibe la resolución de su prestación; para los casos de las personas jurídicas, las causas de su desaparición vienen dadas en sus respectivas normativas, pueden ser por disolución, quiebra, fusión, acuerdo de la Junta General, etc., pero a los efectos de la extinción de los contratos con los trabajadores es preciso que tengan su fundamento en las causas propias de una regulación de empleo, o sea, económicas, tecnológicas o fuerza mayor, siendo la Autoridad Laboral la que dé la autorización correspondiente.<sup>5</sup>

En resumen, el expediente de regulación de empleo sirve para intentar salvar a las empresas de situaciones que puedan llevarlas al cierre, en los casos de suspensión de empleo y de reducción de jornadas, o de extinguir definitivamente las relaciones laborales entre una empresa y sus empleados, garantizando los derechos de los trabajadores afectados, siendo siempre mediante autorización de la Autoridad Laboral, que es quien tiene la decisión de si se acepta o no el expediente de regulación de empleo.

<sup>5</sup> Enciclopedia Jurídica La Ley. Vol. 19. Pág. 11043 y sig. D. Juan Antonio Sayazo Zambrano.

## 6. BONIFICACIONES DE CUOTAS EN LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (E.R.E.)

Inicialmente, el Real Decreto-Ley 2/2009 y posteriormente, la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, como medida tendente a garantizar el mantenimiento del empleo, regularon la aplicación de bonificaciones de cuotas en los supuestos de expedientes de regulación de empleo por suspensión o reducción de jornada, incluidas las tramitadas por el procedimiento concursal la bonificación regulada era del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante un periodo máximo de 240 días, y sometiéndose a una serie de requisitos de aplicación, fundamentalmente el mantenimiento de los trabajadores afectados durante el año posterior a la finalización de la suspensión o reducción.<sup>6</sup>

El Real Decreto-Ley 10/2010 y posteriormente la Ley 35/2010 amplían el referido derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad por contingencias comunes hasta el 80 por ciento, y cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el periodo de suspensión de contratos o de reducción de jornada, cuyo objeto sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa. El mantenimiento de los trabajadores afectados se reduce a seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010 (en fecha 18/09/2010), y será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo lo establecido en el último párrafo del apartado 2 de este artículo, que será de aplicación a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, la particularidad de esta bonificación estriba en que es compatible con las bonificaciones del programa de fomento del empleo u otras normas.<sup>7</sup>

De esta regulación que posibilita la ampliación, sorprende que, únicamente pueda producirse, si el expediente de regulación de empleo ha finalizado con acuerdo, no vislumbrando la razón de este hipotético veto de ampliación, a los expedientes que hayan finalizado sin acuerdo pero que la autoridad laboral haya considerado procedente su autorización, dado que nada impide que la empresa, aunque no haya acuerdo, pueda establecer medidas complementarias en el sentido requerido para la ampliación. Este hecho sin duda, supondrá un elemento más de presión a la empresa en los periodos de consultas al tener la representación de los trabajadores la "llave" del aumento de bonificación.

La regulación de la concurrencia de normas en estas bonificaciones se establece en las disposiciones transitorias cuarta y quinta de la Ley 35/2010, por un lado, a los expedientes de regulación de empleo de carácter

<sup>6y7</sup> Doctrina científica. Reforma laboral 2010. Lex Nova.



## Procedimiento de regulación de empleo

temporal en tramitación el 18-06-2010, podrá serles de aplicación el régimen jurídico previsto en dicha Ley, para las bonificaciones ampliadas hasta el 80 por ciento, siempre que se solicite conjuntamente por el empresario y los representantes de los trabajadores y se haga constar esta circunstancia en la resolución de la autoridad laboral (Apartado 2. D.T.4ª, Ley 35/2010).

Por otro lado, las empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo de carácter temporal resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación antes del 18-06-2010, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencia comunes con ampliación hasta el 80 por ciento, siempre que se reúnan la condiciones establecidas, y en todo caso, el incremento de porcentaje de bonificación únicamente podrá aplicarse respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad al 18-06-2010

## 7. COMPARATIVA DE MEDIDAS LABORALES: DESPIDO COLECTIVO, OBJETIVO Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS.

Tras lo dicho en los epígrafes anteriores, se hace necesario mostrar una comparativa, de las medidas laborales abordadas, desde la perspectiva del despido colectivo y objetivo, así como, la suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor reguladas en el art. 47 ET, según la regulación antes y durante el Real Decreto-Ley 10/2010, y tras la publicación de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: DESPIDO COLECTIVO

Antes del Real Decreto-Ley 10/2010	Real Decreto-Ley 10/2010	Ley 35/2010
<p><b>Causas:</b> económicas, técnicas, organizativas y de producción que afectan a un número determinado de trabajadores.</p>	<p><b>Causas:</b> se redefinen las causas. Se precisa acreditación y justificación</p>	<p><b>( Régimen transitorio:)</b>  <b>Causas:</b> se redefinen las causas económicas, en el sentido siguiente: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas; o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.                      Hay que justificar la racionalidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.</p>
<p><b>Procedimiento:</b> el empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo.</p>	<p><b>Procedimiento:</b> el empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo y simultáneamente abrir periodo de consultas.</p>	<p><b>Procedimiento:</b> el empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo y simultáneamente abrir periodo de consultas.</p>
<p>La consulta con los representantes legales de los trabajadores tendrá una duración no inferior a treinta días naturales o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.</p>	<p>La consulta con los representantes legales de los trabajadores tendrá una duración no inferior a treinta días naturales o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.</p>	<p>A falta de representantes en la empresa, los trabajadores podrán atribuir la representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la misma empresa elegidos democráticamente, o por tres miembros de los sindicatos más representativos.</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando en el periodo de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la conclusión de dicho periodo de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida en términos de la solicitud.</li> <li>2. Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la exhibición de las relaciones laborales.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando en el periodo de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la conclusión de dicho periodo de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida en términos de la solicitud.</li> <li>2. Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la exhibición de las relaciones laborales.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando en el periodo de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la conclusión del periodo de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.</li> <li>2. Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días autorizando la exhibición de las relaciones laborales.</li> </ol>
<p><b>Preaviso:</b> 30 días.</p>	<p><b>Preaviso:</b> 15 días.</p>	<p><b>Preaviso:</b> 15 días.</p>
<p><b>Indemnización por despido improcedente declarado judicialmente:</b> 33 días.</p>	<p><b>Indemnización por despido objetivo declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente:</b> 33 días.</p>	<p><b>Indemnización por despido objetivo declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente:</b> 33 días.</p>
<p>El empresario paga íntegramente la indemnización.</p>	<p>El FOGASA abona 8 días de indemnización en el caso de despidos objetivos o colectivos posteriores a la entrada en vigor del Real Decreto - Ley 10/2010, además, el contrato debe haber durado como mínimo un año. El FOGASA dejará de abonar estos días cuando entre en funcionamiento el Fondo de capitalización (01/01/2.012).</p>	<p>El FOGASA abona 8 días de indemnización en el caso de despidos objetivos o colectivos posteriores a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2010, además, el contrato debe haber durado como mínimo un año. El FOGASA dejará de abonar estos días cuando entre en funcionamiento el Fondo de capitalización (01/01/2.012).</p>

# Procedimiento de regulación de empleo

## COMPARATIVA DE MEDIDAS LABORALES. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: DESPIDO OBJETIVO

Antes del Real Decreto-Ley 10/2010	Real Decreto-Ley 10/2010	Ley 35/2010
<p><b>Causas:</b> Art. 52 ET</p>	<p><b>Causas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando concurra alguna de las previstas en el art. 51.1 ET y la extinción afecte a un número inferior de trabajadores.</li> <li>2. Por faltas de asistencia al trabajo, cuando el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 %.</li> </ol>	<p><b>Causas:</b></p> <p>Cuando concurra alguna de las previstas en el art. 51.1 ET y la extinción afecte a un número inferior de trabajadores.</p> <p>Por faltas de asistencia al trabajo, cuando el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 %.</p>
<p><b>Preaviso:</b> 30 días.</p>	<p><b>Preaviso:</b> 15 días.</p>	<p><b>Preaviso:</b> 15 días.</p>
	<p><b>La decisión extintiva se considerará improcedente:</b> Cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos del art. 53.1 ET. La falta de preaviso o error excusable en el cálculo de la indemnización no convierten el despido en improcedente.</p>	<p><b>La decisión extintiva se considerará improcedente:</b> Cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos del art. 53.1 ET. La falta de preaviso o error excusable en el cálculo de la indemnización no convierten el despido en improcedente.</p>

## REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS (ART. 47 ET)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el ET no estaba prevista la reducción de jornada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de un máximo y un mínimo de reducción de jornada: 10 % y 70 % respectivamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de un máximo y un mínimo de reducción de jornada: 10 % y 70 % respectivamente. No pueden hacerse horas extras, salvo fuerza mayor.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reposición de prestaciones por desempleo: 120 días.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reposición de prestaciones por desempleo: 180 días.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reposición de prestaciones por desempleo: 180 días.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestación por desempleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador en suspensión temporal o en reducción de jornada está en situación de desempleo parcial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador en suspensión temporal o en reducción de jornada está en situación de desempleo parcial. El desempleo se consume por horas, no por días. El porcentaje consumido es equivalente al de reducción de jornada autorizada.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 50 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 80 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 80 %. El compromiso de mantenimiento de empleo será de seis meses para los acuerdos concluidos después de la entrada en vigor de la Ley.</li> </ul>
<p>Las resoluciones que autoricen las suspensiones deben haberse producido entre el 1 de octubre de 2008 y 31 de diciembre de 2010.</p>	<p>Las resoluciones que autoricen las suspensiones deben haberse producido entre el 1 de octubre de 2008 y 31 de diciembre de 2011.</p>	<p>Las solicitudes deberán haberse presentado desde el 1 de octubre de 2008 hasta 31 de diciembre de 2011, excepto para solicitudes presentadas a partir de la entrada en vigor de la Ley, en cuyo caso el plazo será desde el 01/01/2010 a 31/12/2011. (Medidas en régimen transitorio).</p>

**Fuente:** Comparativa de medidas laborales. Despido colectivo, objetivo y suspensión del contrato por causas objetivas.  
Lex Nova. Elaboración propia.

## 8. REPERTORIO DE ESTADÍSTICA

A continuación mostramos, algunas referencias estadísticas, oficiales<sup>8</sup>, sobre el procedimiento de regulación de empleo, por medidas de extinción, suspensión o reducción de jornada laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o fuerza mayor, concerniente al ámbito territorial de Castilla-La Mancha y resto de España, durante el quinquenio de referencia (2005-2009).

En términos absolutos, el número de expedientes autorizados de regulación de empleo (*Ilustración nº1*) fueron los siguientes: durante el año 2005, se registraron 123 expedientes frente a los 115 expedientes del año 2006. Durante el año 2007, decreció hasta los 110 expedientes. En los dos últimos años de la serie de referencia, se produjo un incremento significativo, alcanzando los 254 y 533 expedientes respectivamente.

Si lo computamos, en términos relativos, las variaciones interanuales producidas durante los tres primeros años de la serie de referencia, se han caracterizado por obtener resultados negativos, a saber, -38,80%; -6,5% y -4,3% respectivamente, hasta el año 2008, año a partir del cual, se multiplicó el número de expedientes autorizados arrojando variaciones del 130,9 % (año 2008) y 109,8% (año 2009).

### EXPEDIENTES AUTORIZADOS EN CASTILLA-LA MANCHA (2005-2009)



*Ilustración nº 1*

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia.

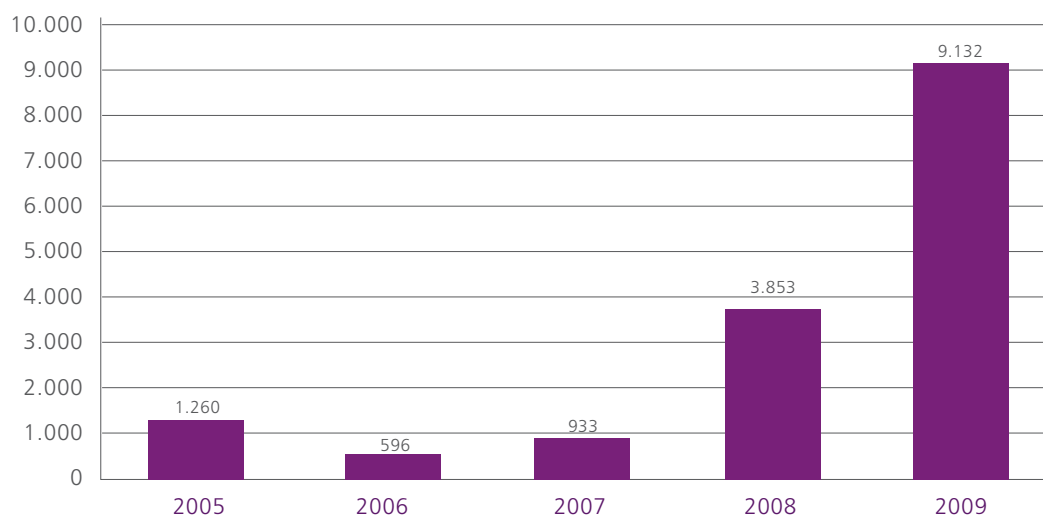
<sup>8</sup> Estadística de Regulación del Empleo. Mº de Trabajo e Inmigración. Subsecretaría de Trabajo e Inmigración. Secretaría General Técnica. Subdirección General de Estadística. <http://www.mtin.es/estadisticas/reg/welcome.htm>

## Procedimiento de regulación de empleo

Considerando los datos del primer gráfico, si lo relacionamos con el número de trabajadores afectados (*Ilustración nº2*), obtenemos los siguientes resultados: durante los años 2005 y 2006, experimentaron unas variaciones interanuales negativas del 40,8% y 52,7% respectivamente. A partir del año 2007, la tendencia a la baja cambió al producirse un incremento progresivo, que continuará hasta el año 2009, en este sentido, se registraron durante los años 2007, 2008 y 2009 los incrementos siguientes: 56,5%, 312,9% y 137% respectivamente.

En términos absolutos, en el año 2005, se registró un total de 1.260 trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, decreciendo en el año siguiente (2006) hasta los 596 trabajadores. El año 2007, generó un incremento que quedó patente, al computarse 933 trabajadores afectados, y un año después (2008), el número de trabajadores afectados aumentó significativamente hasta los 3.853 trabajadores, terminando la serie con el mayor incremento en el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, en este sentido, dicho repunte alcanzó hasta los 9.132 trabajadores.

### TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES AUTORIZADOS EN CASTILLA-LA MANCHA (2005-2009)



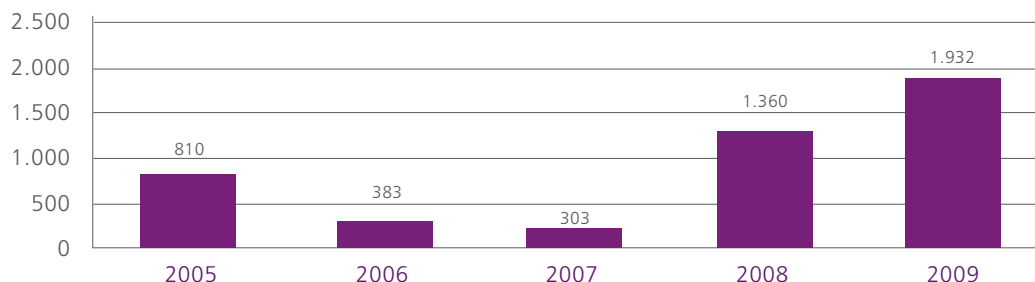
*Ilustración nº 2*

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia

Los resultados arrojados en Castilla-La Mancha (*Ilustración nº3*), durante la serie de referencia, atendiendo al número de trabajadores afectados sólo por medidas de extinción, es decir, trabajadores despedidos a través del procedimiento de regulación de empleo, presentó una evolución que se ha caracterizado por una evolución progresiva, en la cual, durante los tres primeros ejercicios, la variación interanua, resultó negativa, -29,4%, -52,7% y -20,8% durante los años 2005, 2006 y 2007 respectivamente. La tendencia bajista finalizó en el año 2008 produciéndose, a partir de éste incrementos exponenciales, en el número de trabajadores afectados por medidas de extinción, alcanzando, en términos relativos un 351,8%, lo cual constituye, en términos absolutos, más de un millar (1.066) de trabajadores afectados por dichas medidas que en el año anterior (2007). Durante el año 2009, obtuvo una variación interanual del 41,12%, en términos absolutos significó más de medio millar (563) de trabajadores afectados, en relación con el año 2008.



## TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE EXTINCIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA (2005-2009)

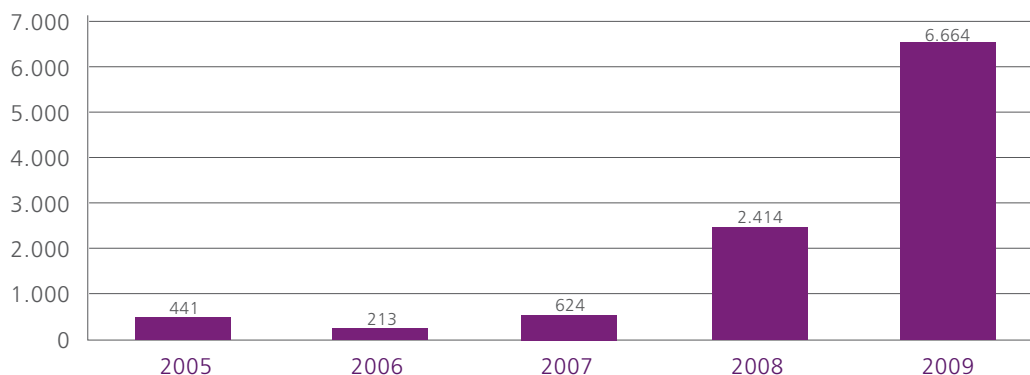


*Ilustración nº 3*

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia.

Si atendemos a las medidas de suspensión a través del procedimiento de regulación de empleo, durante la serie temporal de referencia, observamos, que la evolución producida, se caracterizó por una tendencia al alza, a partir del tercer año de la serie (2007) en este sentido, si comparamos las medidas de extinción (*Ilustración nº 3*) y las medidas de suspensión (*Ilustración nº 4*), observamos como éstas últimas han iniciado dicha tendencia alcista, un año antes que la evolución experimentada con las medidas de extinción, cuestión que puede corresponder con una situación menos precaria de la empresa que lo solicita, frente a aquellas que recurren, tras dilatarse en el tiempo la adopción de dichas medidas, al procedimiento de extinción por no solucionar la suspensión como tal, una mejora en la situación empresarial. En términos relativos, las medidas de suspensión arrojan una variación interanual durante el año 2006 de -51,7%, frente al 192,9% del año 2007; 286,8% año 2008, finalizando la serie, con un incremento del 176% en variación interanual (año 2009).

## TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE SUSPENSIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA (2005-2009)



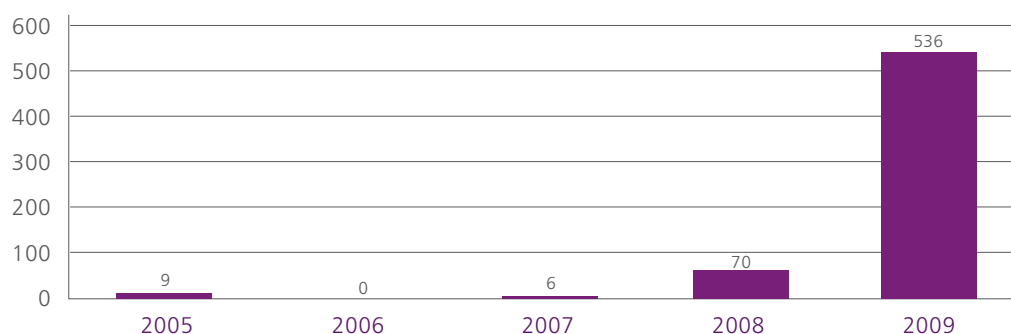
*Ilustración nº 4*

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia.

## Procedimiento de regulación de empleo

Finalmente, la evolución de las medidas de reducción de la jornada laboral (*Ilustración nº5*) en Castilla-La Mancha, durante el quinquenio de referencia no resulta significativo, a excepción de los dos últimos años y dentro de éstos, destaca el año 2009, el cual presenta unos resultados notables, en relación con el año 2008, en este sentido, la variación interanual durante el año 2009, fue del 665,7% arrojando un incremento de más de cuatrocientos trabajadores (466) afectados por dichas medidas de reducción de jornada.

### TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REDUCCIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA (2005-2009)



*Ilustración nº 5*

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia

Una vez expuestas, las principales modalidades más numerosas de expedientes de regulación de empleo, a saber, extinciones, suspensiones y reducciones de jornada laboral por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor, indicamos tanto en términos absolutos como relativos, en el ámbito provincial de Castilla-La Mancha, (*Ilustración nº 6*) el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados, durante el periodo de referencia (2005-2009), para tener una información más específica de aquéllas, durante dicha serie temporal, en este sentido:

- En la provincia de **Albacete**, las variaciones interanuales registradas durante los tres primeros años (2005, 2006, 2007) de la serie, a saber, -46,16%, -67,28%, -5,21% respectivamente. Durante el año 2008, se fijó una variación interanual del 443,5% y ya en el año 2009, dicha variación alcanzó los 157,8%.

En términos absolutos, durante el año 2005, el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, fue de 645 trabajadores, decreciendo en el año 2006 hasta los 211. En el año 2007, se vieron afectados 200 trabajadores, y a partir de este año, el incremento en el número de trabajadores se incrementó, superando el millar (1.087). En el año 2009 se vieron afectados 2.803 trabajadores. La tendencia alcista, se inició a partir del año 2006, con incrementos interanuales que generaron ya en el último año de la serie (2009), el mayor repunte de ésta (*Ilustración nº 6*).

## informes y estudios

- Si atendemos a los resultados generados en la provincia de **Ciudad Real**, observamos como la evolución se caracteriza por fluctuaciones en <<dientes de sierra>>, en el año 2005 obtuvo una variación interanual negativa del 62,08%, y un año después (2006), dicho resultado devino positivo, alcanzaron el 27,7% ya en el año 2008 y un espectacular incremento del 720,7% durante el año 2009, resultando una diferencia, de más de ochocientos trabajadores (830) en relación con el año 2008.
- En la provincia de **Cuenca**, la evolución producida, se ha caracterizado por ser una evolución en <<V>>, en este sentido, durante el año 2005 la variación interanual generada, alcanzó el 967,64%, produciendo un incremento en el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados que alcanzó, en términos absolutos, los 329 trabajadores afectados. En el año 2006, los resultados interanuales decrecieron hasta el 89,53%, obteniendo durante el año siguiente (2007) una variación negativa que se fijó en el 76,31%. Ya en el año 2008, el incremento, en el número de trabajadores afectados por los expedientes autorizados, sufrió un importante aumento que, en términos absolutos, se fijó en 239 trabajadores afectados frente a los nueve trabajadores afectados el año anterior (2007). En el último año del periodo de referencia, se alcanzó un repunte, en términos interanuales, del 165,27%, y en términos absolutos, se cifró en casi cuatrocientos trabajadores (395) afectados por expedientes autorizados.
- En la provincia de **Guadalajara**, durante el primer año (2005) de la serie de referencia, se registró una variación interanual del 227,5%, y en términos absolutos, se computaron casi un centenar (91) de trabajadores afectados. Al año siguiente (2006), la variación interanual producida decreció hasta el 71,75%, consiguiendo en el año siguiente (2007) también resultados interanuales negativos (81,08%) hasta llegar al año 2008, donde, al igual que en el resto de las provincias castellano-manchegas, experimentaron incrementos significativos, que en términos absolutos superaban los trescientos trabajadores (357) y un año después, dicha variación interanual arrojó un 165,27%, lo cual se tradujo, en más de un millar (1.169) de trabajadores afectados.
- En la provincia de **Toledo**, la evolución experimentada a lo largo del periodo de referencia (2005-2009), se caracterizó, por obtener unos incrementos progresivos desde el primer año de la serie, en este sentido, solo el año 2005 obtuvo una variación interanual negativa, con un 95,14%, tornando a positiva, en los cuatro años restantes lo cual arrojó el siguiente número de trabajadores afectados, en términos absolutos: 30 (año 2006); 565 (año 2007); 1.421 (año 2008) y 1.169 (año 2009).



## Procedimiento de regulación de empleo

### TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES AUTORIZADOS, ÁMBITO TERRITORIAL PROVINCIAL DE CASTILLA-LA MANCHA (2005-2009)

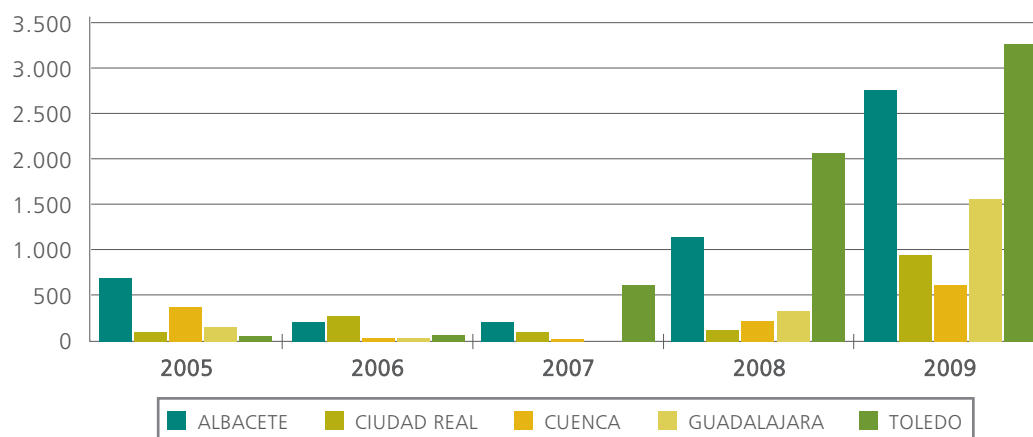


Ilustración nº 6

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia

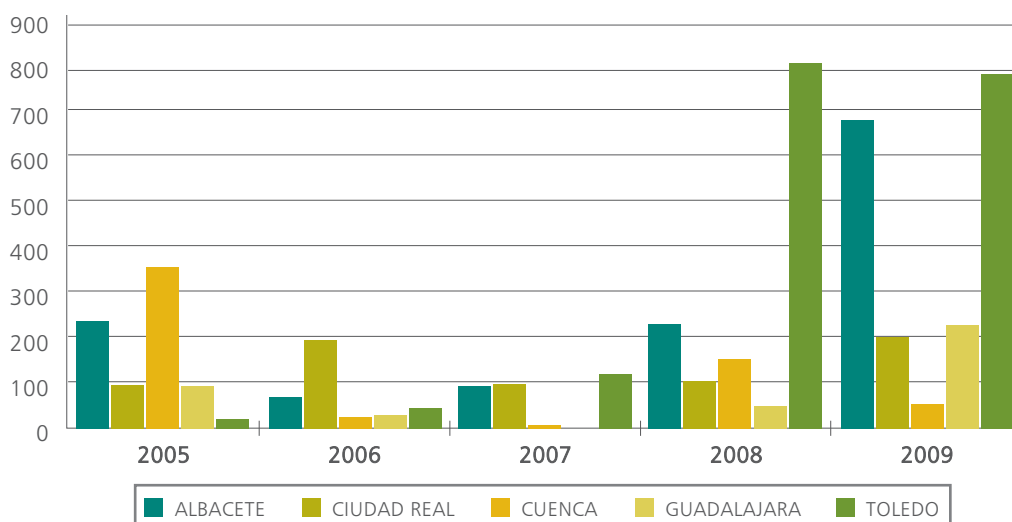
En Castilla-La Mancha (*Ilustración nº7*) en términos, tanto absolutos como relativos, el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo que recogen medidas de extinción, por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, en cada provincia castellano-manchega son los siguientes:

- En la provincia de **Albacete**, en términos absolutos, el número de trabajadores afectados durante el año 2005 fue de 247; 64 año 2006; 88 año 2007; 241 año 2008; 672 año 2009. En términos relativos, atendiendo a la variación interanual registrada durante el año 2005 arrojó -29,42%; -74,01% año 2006; 37,5% año 2007; 173,8% año 2008 y 178,8% año 2009.
- En la provincia de **Ciudad Real**, en términos absolutos el número de trabajadores afectados fue el siguiente: 88 en el año 2005; 195 año 2006; 89 año 2007; 103 año 2008 y 203 año 2009. La variación interanual durante el año 2005 se fijó en -3,29%; 121,59% año 2006; -54,35% año 2007; 13,59% año 2008 y 97,1% año 2009.
- En la provincia de **Cuenca**, en términos absolutos se registró un total de 361 trabajadores en el año 2005; 27 año 2006; 9 año 2007; 152 año 2008 y 44 en el último año de la serie. En términos relativos, la variación interanual producida en el año 2005 se registró un 961,76%; -92,52% año 2006; -66,6% año 2007; 1.588,8% año 2008 y -71,05% año 2009.
- En la provincia de **Guadalajara**, se registró, en términos absolutos, 90 trabajadores afectados en el año 2005; 37 año 2006; 7 año 2007; 58 año 2008 y 227 en el año 2009. En términos relativos, la variación interanual,

generada durante el año 2005 en relación con el año anterior fue del -93,2%; -150% año 2006; 83,3% año 2007; 640,9% año 2008 y -3,5% año 2009.

- En la provincia de **Toledo**, los resultados, en términos absolutos fueron los siguientes: 24 trabajadores afectados durante el año 2005; 60 año 2006; 110 año 2007; 815 año 2008 y 786 en el año 2009.

## TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE EXTINCIÓN, ÁMBITO TERRITORIAL PROVINCIAL DE CASTILLA-LA MANCHA (2005-2009)



*Ilustración nº 7*

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia

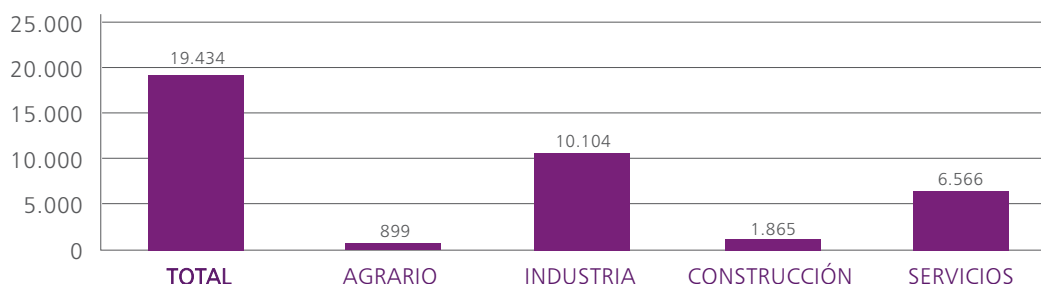
Si atendemos al ámbito nacional, en España el número de expedientes terminados durante el año 2009 (*Ilustración nº8*), registró un total de 19.434 expedientes, cuya distribución sectorial fue la siguiente:

- **Servicios:** registraron en el año 2009, un total de 6.566 expedientes autorizados frente a los 157 de Castilla-La Mancha (2,39% del sector).
- **Construcción:** obtuvo, a nivel nacional, un total de 1.865 expedientes autorizados frente a 47 (2,5% del sector) en Castilla-La Mancha.
- **Industria:** con 10.104 expedientes fue el sector con el mayor número de expedientes autorizados, arrojando Castilla-La Mancha, un total de 327 ( 3,23% del sector).

## Procedimiento de regulación de empleo

- **Agrario:** en todo el territorio nacional hubo 899 expedientes autorizados, frente a los dos que se produjeron en Castilla-La Mancha, se erige como el sector productivo que obtiene el menor número de expedientes de regulación de empleo (0,2% del sector), aunque ello no es óbice para tener en cuenta, la idiosincrasia del mismo, a la hora de realizar valoraciones, y más aún, en términos comparativos con otros sectores productivos.

### FICHAS ESTADÍSTICAS DE ESPEDIENTES AUTORIZADOS EN ESPAÑA, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 2009



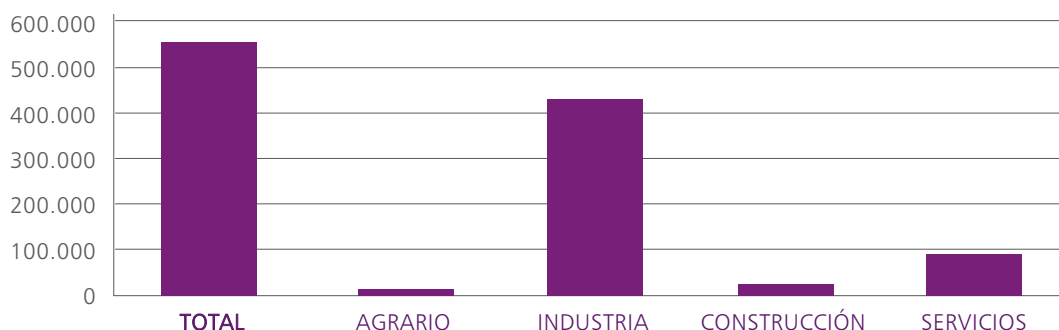
*Ilustración nº 8*

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia

Atendiendo al número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo terminados (*Ilustración nº9*), a excepción del monto de expedientes no autorizados o desistidos, los cuales, no incluimos gráficamente, en el presente trabajo, abarcan el 6,4% del total de expedientes y el 5,8% del total de trabajadores afectados (*Mº de Trabajo e Inmigración. Estadísticas. Estadísticas de Regulación del Empleo. Ref. nº 29, año 2009*).

El número total de trabajadores afectados por expedientes autorizados, durante el año 2009, supero el medio millón de trabajadores (549.282), la distribución sectorial fue la siguiente: sector servicios con 91.984 trabajadores afectados frente al millar (998; 1,1% del sector), aproximadamente, en Castilla-La Mancha; en el sector de la construcción con 20.223 trabajadores afectados frente a 372 (1,8% del sector) en Castilla-La Mancha; el sector industrial con 429.699 trabajadores afectados frente a 7.759 (1,8% del sector) en Castilla-La Mancha; sector agrario con 7.376 trabajadores afectados frente a tres (0,04% del sector) en Castilla-La Mancha.

## TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES AUTORIZADOS EN ESPAÑA, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 2009



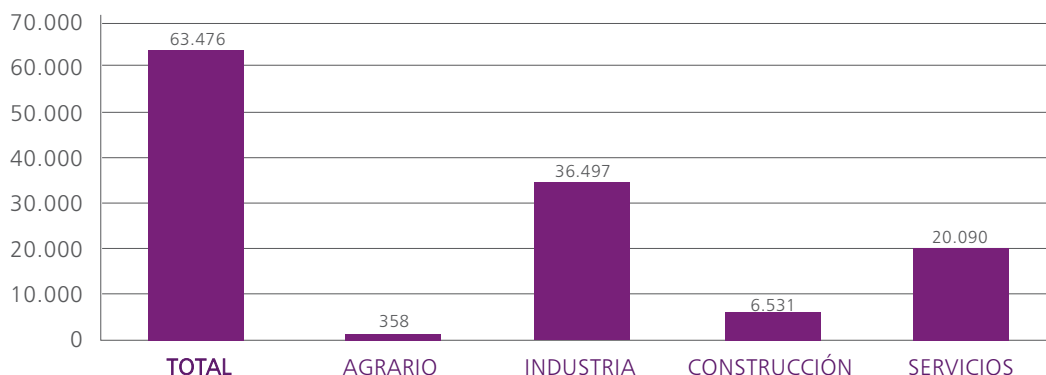
*Ilustración nº 9*

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia

Si consideramos, los trabajadores afectados, por medidas de extinción en España durante el año 2009, por sectores productivos (*Ilustración nº10*) obtenemos un total de 63.476 trabajadores afectados frente a los 1.932 (3,04% del total de sectores) en la Región.

- **Servicios:** con un total de 20.090 trabajadores afectados frente a los 435 (2,2% del sector) en nuestra Región.
- **Construcción:** con 6.531 trabajadores frente a los 163 (2,5% del sector) en Castilla-La Mancha.
- **Industria:** con 36.497 a nivel nacional frente a los 1.334 (3,6% del sector) de Castilla-La Mancha.
- **Agrario:** se computaron 358 trabajadores afectados a nivel nacional, frente a ninguno en Castilla-La Mancha.

## TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES AUTORIZADOS EN ESPAÑA, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 2009



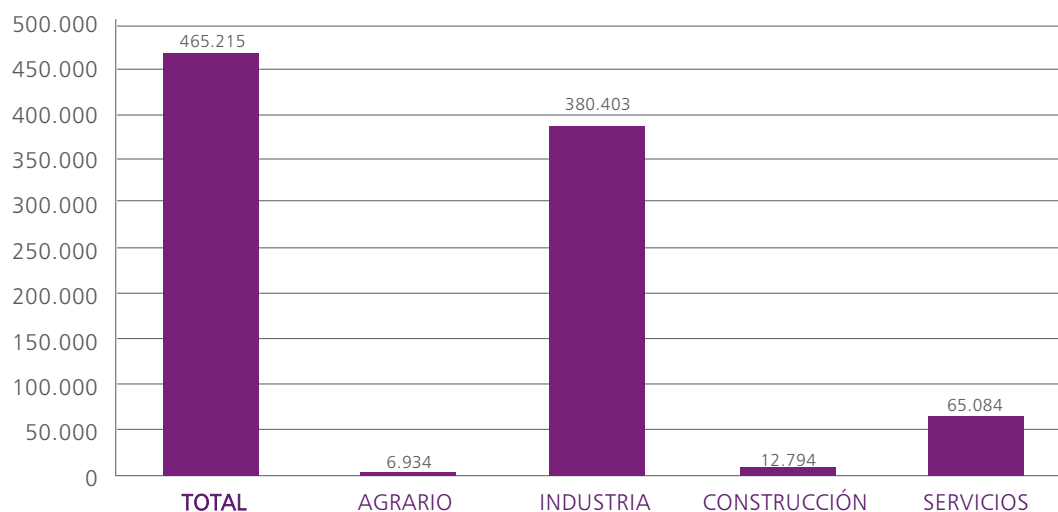
*Ilustración nº 10*

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia

## Procedimiento de regulación de empleo

El número total de trabajadores afectados por medidas de suspensión (*Ilustración nº11*) durante el año 2009, en el territorio nacional, fue de 465.215 trabajadores frente a 6.664 (1,4% del sector) trabajadores en Castilla-La Mancha. A nivel sectorial, el sector servicios registró en España un total de 65.084 trabajadores afectados frente a 453 (0,7% del sector) en Castilla-La Mancha. El sector construcción 12.794 trabajadores frente a 198 (1,5% del sector) en Castilla-La Mancha. El sector industrial 380.403 trabajadores frente a los 6.011 (1,6% del sector) en Castilla-La Mancha. El sector agrario 6.934 trabajadores afectados frente a dos (0,02% del sector) en Castilla-La Mancha.

### TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE SUSPENSIÓN EN ESPAÑA, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 2009



*Ilustración nº 11*

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia

Por último, las medidas de reducción de jornada laboral (*Ilustración nº12*) en los expedientes de regulación de empleo terminados, durante el año 2009, registró un total de 20.591 trabajadores afectados frente a 536 (2,6% del sector) trabajadores en Castilla-La Mancha. Sectorialmente, en el sector servicios se computaron 6.810 trabajadores frente a 110 (1,6% del sector) en Castilla-La Mancha. El sector construcción 898 trabajadores frente a 11 (1,2% del sector) en Castilla-La Mancha. Sector industrial con 12.799 trabajadores afectados frente a 414 (3,2% del sector) en Castilla-La Mancha. Sector agrario con 84 trabajadores frente a un trabajador en Castilla-La Mancha.

## TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REDUCCIÓN DE JORNADA SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 2009

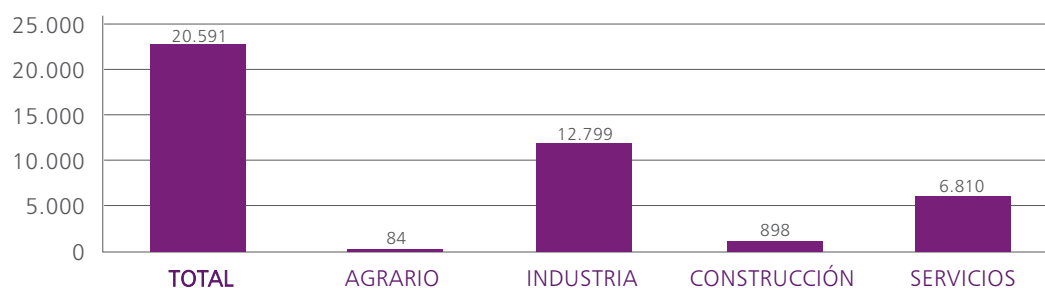


Ilustración nº 12

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadísticas de Regulación del Empleo. Elaboración propia

## 9. BREVE REPERTORIO JURISPRUDENCIAL

Con independencia de las referencias jurisprudenciales indicadas en el presente trabajo, a continuación incluimos, sucintamente, algunas sentencias de especial relevancia en los procedimientos de regulación de empleo.

- Petición de decisión prejudicial Tribunal Superior de Justicia de Madrid Interpretación de los artículos 1, 2, 3, 4 y 6 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 225, p.16) Legislación nacional que limita el concepto de despido a los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Extinción del contrato de trabajo por causa de muerte, jubilación o incapacidad del empresario. Indemnización diferente en los dos casos: Compatibilidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores. Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 10 de diciembre de 2009 (petición de decisión prejudicial planteada por Tribunal Superior de Justicia de Madrid) - (Asunto C-323/08), («Procedimiento prejudicial - Protección de los trabajadores - Despidos colectivos - Directiva 98/59/CE - Extinción del contrato de trabajo por muerte del empresario») (2010/C 24/15) Órgano jurisdiccional remitente: Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Fallo:1) *El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional con arreglo a la cual no se considera despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo de varios empleados cuyo empresario es una persona física como consecuencia de*



## Procedimiento de regulación de empleo

*la muerte de éste. 2) La Directiva 98/59 no se opone a una normativa nacional que establece indemnizaciones diferentes dependiendo de que los trabajadores hayan perdido su empleo como consecuencia de la muerte del empresario o de un despido colectivo.*

- Cuestión de inconstitucionalidad planteada por supuesta vulneración de derechos fundamentales del apartado 3 del artículo 203 LGSS.

Protección por desempleo parcial limitada a la reducción temporal de jornada autorizada por regulación de empleo (STC, Pleno, 213/2005 de 21 de julio, recurso nº 4441/1998, La Ley 13536/1998).

- Aplicación de la cláusula del expediente de regulación de empleo de Enarcas que obliga a la devolución de la indemnización por despido en caso de reconocimiento de la antigüedad por reingreso en RENFE.

Estipulación en acuerdo colectivo homologado por la autoridad laboral de la devolución de la indemnización pactada percibida por los trabajadores procedentes de RENFE en el caso de su reingreso en la empresa de origen. Determinación de la naturaleza necesaria o dispositiva de la indemnización legal prevenida para el supuesto de despido colectivo (STC, Sala Primera, nº 100/2001, recurso nº 1110/1997, La Ley 3664/2001).

- Derechos de los herederos del trabajador a la prestaciones reconocidas a éste en expediente de regulación de empleo (STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 27 de febrero de 2008, recurso nº 618/2007, La Ley 61904/2008).
- Imprudencia de la indemnización a favor de trabajador excedente incluido en un expediente de regulación de empleo (STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 22 de enero de 2008, recurso nº 806/2007, La Ley 13191/2008).
- Inexistencia de responsabilidad empresarial respecto el abono de la prestación por jubilación parcial reconocida al trabajador.

Extinción del contrato de relevo del trabajador que le sustituía como consecuencia de la aprobación de un expediente de regulación de empleo (STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 23 de junio de 2008, recurso nº 2335/2007, La Ley 123459/2008).

- No es de aplicación a los rendimientos percibidos como complementos de prestaciones públicas derivados de prejubilaciones de expedientes de regulación de empleo, rendimientos satisfechos mensualmente por una compañía aseguradora y según la póliza de Seguro Colectivo concertada para tales casos, el régimen de las Rentas Irregulares (STS, Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo, de 10 de mayo de 2006, recurso nº 29/2004, La Ley 88118/2006).
- Imprudencia de la reclamación de la indemnización por despido colectivo por quienes se encontraban en el momento de la extinción de la relación laboral como consecuencia de expediente de regulación de empleo en situación de excedencia voluntaria común (STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 25 de octubre de 2000, recurso nº 3606/1998, La Ley 311/2001).



## 10. FORMULARIOS

Los formularios correspondientes a la solicitud de iniciación de un procedimiento de regulación de empleo, en nuestra región, se exponen a continuación, informando que los mismos están a disposición pública, en la web de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.<sup>9</sup>

La documentación básica que se debe adjuntar a la solicitud de referencia es la siguiente:

- Relación nominal de trabajadores afectados especificando: DNI, apellidos y nombre, domicilio completo, número de afiliación, categoría y grupo profesional, fecha de ingreso y salario mensual o diario.
- Poder notarial o DNI de la persona que insta el expediente.
- Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud.
- Acreditación de la comunicación del inicio del periodo de consultas y de la entrega de la documentación prevista en el artículo 6 del Real Decreto 43/1996.
- Escrito de solicitud de informe de los representantes legales de los trabajadores (art. 64.5 TRLET).
- Relación nominal de representantes legales de los trabajadores.
- En empresas de 10 o más trabajadores sin representación colectiva de los mismos se presentará el acta de elección de representantes para el procedimiento.
- Si la empresa tiene más de 50 trabajadores, se presentará el plan de acompañamiento social de medidas previstas para reducir los efectos del expediente (art. 6.1 c) del RD 43/1996).
- Si se alegan causas económicas, se aportará: Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias debidamente auditadas, de los tres últimos años y declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, también de los últimos tres años.
- Si se alegan causas técnicas, organizativas o productivas, documentación justificativa de las causas alegadas, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en la viabilidad de la empresa.
- En suspensión y reducción de jornada: documentación que acredite el carácter coyuntural de la situación de la empresa, indicando la jornada ordinaria de los trabajadores y el calendario con la resultante en caso de adoptarse la medida solicitada.
- Número y categoría de los trabajadores empleados durante el último año, así como los criterios de designación de los trabajadores afectados.
- En caso de fuerza mayor, sociedades cooperativas y expedientes promovidos por trabajadores acompañar además la anterior documentación, se deberá aportar la documentación específica que se contiene en el formulario de la Ilustración nº2.

<sup>9</sup> [www.jccm.es](http://www.jccm.es) Para localizar dichos formularios, se debe clicar en: Atención a la ciudadanía/Empresas y profesionales/Planes y actuaciones/Programas/Expedientes de Regulación de Empleo.

## Solicitud de Expediente de Regulación de Empleo R.D. 43/1996 de 19 de enero

### 1.- Datos del interesado/Empresa:

NIF				Apellidos			
Nombre/ Razón Social					Correo electrónico		
Fax			Teléfono Fijo			Teléfono Móvil	Fc. Const. Empresa
Dirección:	Tipo de vía				Nombre vía		
Piso	Puerta	CP	Localidad		Provincia	Nº	
Actividad				CNAE-09	Número inscripción Seguridad Social		
Convenio aplicable				De fecha			Fc. Publicación

### 2.- Datos de el/la representante:

NIF				Apellidos			
Nombre/ Razón Social					Correo electrónico		
Fax			Teléfono Fijo			Teléfono Móvil	

### 3.- Domicilio a efectos de notificaciones:

Tipo de vía				Nombre vía			Nº
Piso	Puerta	CP	Localidad		Provincia		

### 4.- Documentación requerida:

TIPO DE DOCUMENTO		
Relación nominal de trabajadores afectados especificando: DNI, apellidos y nombre, domicilio completo, número de afiliación, categoría y grupo profesional, fecha de ingreso y salario mensual o diario.	<input type="checkbox"/>	
Poder notarial o DNI de la persona que insta el expediente	<input type="checkbox"/>	
Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud.	<input type="checkbox"/>	
Acreditación de la comunicación del inicio de periodo de consultas y de la entrega de la documentación prevista en el artículo 6 del RD 43/1996.	<input type="checkbox"/>	
Escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores (art. 64.5 TRLET).	<input type="checkbox"/>	
Relación nominal de representantes legales de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>	
En empresas de 10 o más trabajadores sin representación colectiva de los mismos, acta de elección de representantes para el procedimiento.	<input type="checkbox"/>	
Si la empresa tiene más de 50 trabajadores: plan de acompañamiento social de medidas previstas para reducir los efectos del expediente.	<input type="checkbox"/>	
Si se alegan causas económicas: Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias, debidamente auditados, de tres últimos años, y declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, también de los últimos tres años.	<input type="checkbox"/>	
Si se alegan causas técnicas, organizativas o productivas: documentación justificativa de las causas alegadas, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en la viabilidad de la empresa.	<input type="checkbox"/>	
En suspensión y reducción de jornada, documentación que acredite el carácter coyuntural de la situación de la empresa. Indicación de la jornada ordinaria de los trabajadores y calendario con la resultante en caso de adoptarse la medida solicitada.	<input type="checkbox"/>	
Relación de centros de trabajo de la empresa afectados y no afectados, determinando las Comunidades donde se ubican y desglose del número de trabajadores por cada centro.	<input type="checkbox"/>	

Número y categorías de los trabajadores empleados durante el último año, así como los criterios de designación de los trabajadores afectados.	<input type="checkbox"/>	
<b>En caso de Fuerza mayor:</b>		
Documentos que acrediten la fuerza mayor alegada.	<input type="checkbox"/>	
Comunicación de inicio del expediente a los trabajadores o a sus representantes legales.	<input type="checkbox"/>	
<b>En caso de Sociedades Cooperativas:</b>		
Acuerdo de la Asamblea General para disolver la Sociedad por los Socios-trabajadores	<input type="checkbox"/>	
Certificado del Secretario con el Vº Bº del Presidente de los acuerdos adoptados en la Asamblea General.	<input type="checkbox"/>	
En el caso de que haya trabajadores por cuenta ajena indicar inicio y finalización del periodo de consultas.	<input type="checkbox"/>	
<b>En caso de expedientes promovidos por los trabajadores:</b>		
Pruebas que acreditan los perjuicios de difícil o imposible reparación que puede ocasionarles la no adopción de la medida solicitada.	<input type="checkbox"/>	
Comunicación al empresario y en su caso, contestación del mismo y documentación de la que haya dado traslado.	<input type="checkbox"/>	

**5.- Datos de notificación - Trabajadores (Solo en empresas sin representación legal de los trabajadores)**

Apellidos				Nombre			NIF		
Tipo de vía				Nombre vía			Nº		
Piso	Puerta	CP		Localidad			Provincia		

**6.- Datos de la plantilla actual:**

Grupo Profesional	AFECTADOS		NO AFECTADOS		TOTAL		TOTAL GENERAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
ALTO PERSONAL							
TÉCNICOS							
ADMINISTRATIVOS							
OBREROS							
SUBALTERNOS							
<b>TOTALES</b>							

Nº de trabajadores de la Empresa	
Nº total de trabajadores afectados	
Nº de trabajadores afectados en Castilla-La Mancha	
Nº de centros de trabajo de la empresa	
Nº de centros de trabajo afectados	

**7.- Datos de los centros de trabajo:**

Provincia o provincias donde se ubican los centros de trabajo de la Empresa	
Provincia o Provincias donde se ubican los centros de trabajo afectados	



Centros de Trabajo afectados				
Centro de Trabajo	Nº Trabs.	Provincia	Localidad	Domicilio

Centros de Trabajo no afectados				
Centro de Trabajo	Nº Trabs.	Provincia	Localidad	Domicilio

**8.- La empresa Expone:**

La empresa insta la instrucción del correspondiente expediente de regulación de empleo en los términos en los que se solicita esta instancia, conforme a lo dispuesto en el RDL 1/1995, de 24 de marzo; el Decreto 77/2006, de 6 de junio (en su redacción dada por el Decreto 103/2009 de 28 de julio) y el RD 43/1996, de 9 de enero, y que simultáneamente se ha procedido a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o trabajadores afectados, la apertura del período de consultas según se acredita por la copia del escrito que se adjunta.

Los hechos en los que se fundamenta la petición constituyen causas:

<input type="checkbox"/> ECONÓMICAS	<input type="checkbox"/> ORGANIZATIVAS	<input type="checkbox"/> TÉCNICAS	<input type="checkbox"/> PRODUCTIVAS	<input type="checkbox"/> DE FUERZA MAYOR
-------------------------------------	--	-----------------------------------	--------------------------------------	--

**9.- La empresa Solicita (marcar lo que corresponda):**

<input type="checkbox"/> EXTINCIÓN DE CONTRATOS.	Número de trabajadores .....
<input type="checkbox"/> SUSPENSIÓN DE CONTRATOS	Número de trabajadores ..... Duración en días .....
<input type="checkbox"/> REDUCCIÓN DE JORNADA	Número de trabajadores ..... Porcentaje de reducción (%)..... Duración en días .....

Periodo durante el cual se prevé efectuar la medida solicitada:							
Desde	Día	Mes	Año	Hasta	Día	Mes	Año

En..... a ..... de..... de.....

**FIRMA:**

**OBSERVACIONES:**

**PRESENTACIÓN DE SOLICITUD.**

La solicitud y documentación se presentarán, en original y tres copias, en la Delegación Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud correspondiente.

Si la empresa tuviese varios centros de trabajo, en distintas provincias del territorio de la Comunidad Autónoma, afectados por el expediente, la solicitud y documentación se presentará en la Dirección General de Trabajo e Inmigración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

**AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE.**

La competencia para la resolución de expedientes de regulación de empleo para autorizar reducciones de jornada, suspensiones y extinciones de las relaciones laborales fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y fuerza mayor, corresponde a:

a) Las personas titulares de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud, cuando los expedientes a que se refiere el apartado anterior sean incoados por empresas en las que la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores y trabajadoras de su plantilla radiquen dentro de su respectivo ámbito territorial.

No obstante, cuando la empresa afectada cuente con más de 500 trabajadores y trabajadoras, la resolución del expediente corresponderá a la persona titular de la Dirección General competente en materia de trabajo.

b) A la persona titular de la Dirección General competente en materia de trabajo, cuando los expedientes afecten a centros de trabajo y trabajadores y trabajadoras que radiquen en diversas provincias de la Comunidad.

**PROTECCIÓN DE DATOS**

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Consejería de Trabajo y Empleo le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este impreso y demás que se adjunta van a ser incorporados para su tratamiento, en un fichero automatizado.

De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito al órgano correspondiente.

**DESTINATARIO:**

## Documentación que debe adjuntarse a la Solicitud (R.D. 43/1996 de 19 de enero)

### A) Fuerza Mayor

- 1. Documento en que se pruebe el hecho alegado.
- 2. Relación de los trabajadores afectados.
- 3. Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores de la iniciación del expediente.

### B) Suspensión o extinción de la relación de de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas , instada por la empresa

- 1. Copia de la Comunicación a los representantes sociales anunciando la apertura del periodo de consultas.
- 2. Relación de los trabajadores afectados (modelo oficial)
  - a) Número y categorías de los trabajadores empleados habituales en el último año.
  - b) Criterios seguidos para designar a los afectados.
- 3. Relación del resto del personal no afectado (modelo oficial). (La autoridad laboral puede no estimar necesario este documento).
- 4. Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras del expediente.
- 5. Plan de acompañamiento social, en el caso de empresas de 50 ó más trabajadores.
- 6. Escrito de solicitud del informe a los representantes legales de los trabajadores (artº 64.1.4º a) y b) del E.T.).
- 7. Documentación económica:
  - a) Balance y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años, debidamente auditados.
  - b) Declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los últimos tres años.

### C) Si las causas alegadas son de índole técnica, organizativa o de producción

Además de los documentos especificados en los puntos 1 a 6 del apartado B:

- 1. Los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa alegada como motivadora de la medida solicitada, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.

### D) Suspensión o extinción de las relaciones de trabajo promovido por los representantes legales de los trabajadores

- 1. Memoria explicativa de las razones por las que se inicia el expediente.
- 2. Pruebas que se estimen oportunas para demostrar los perjuicios de imposible o difícil reparación que pudiera ocasionarles la no adopción de la medida de regulación de empleo pretendida, y en su caso, la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado la Empresa.
- 3. Relaciones de los trabajadores afectados y no afectados (modelo oficial).

### E) Reducción de jornada

Además de la documentación citada anteriormente en función de las causas alegadas:

- 1.- Calendario laboral durante el tiempo de duración de la medida prevista.



## ANEXO Expediente de Regulación de Empleo

### DATOS DE LA EMPRESA

<b>Empresa o Razón Social:</b>		<b>Centro de Trabajo Afectado:</b>	
<b>Nº Inscripción a Seg. Social:</b>			
<b>Actividad:</b>			
<b>Localidad:</b>		<b>Localidad:</b>	
<b>Dirección:</b>		<b>Dirección:</b>	
<b>Teléfono:</b>		<b>Teléfono:</b>	

### Trabajadores Afectados por el expediente

(Si/No)

<b>DNI</b>		<b>Nº afiliación SS</b>	
<b>Apellidos</b>		<b>Grupo profesional</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Nacido el</b>	<b>Especialidad</b>	
<b>Natural de</b>		<b>Categoría</b>	
<b>Provincia</b>		<b>Fecha ingreso empresa</b>	
<b>Domicilio</b>		<b>Salario día/mes</b>	
	<b>CP</b>	<b>¿Es representante legal de los trabajadores?</b>	<input type="checkbox"/>
<b>DNI</b>		<b>Nº afiliación SS</b>	
<b>Apellidos</b>		<b>Grupo profesional</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Nacido el</b>	<b>Especialidad</b>	
<b>Natural de</b>		<b>Categoría</b>	
<b>Provincia</b>		<b>Fecha ingreso empresa</b>	
<b>Domicilio</b>		<b>Salario día/mes</b>	
	<b>CP</b>	<b>¿Es representante legal de los trabajadores?</b>	<input type="checkbox"/>
<b>DNI</b>		<b>Nº afiliación SS</b>	
<b>Apellidos</b>		<b>Grupo profesional</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Nacido el</b>	<b>Especialidad</b>	
<b>Natural de</b>		<b>Categoría</b>	
<b>Provincia</b>		<b>Fecha ingreso empresa</b>	
<b>Domicilio</b>		<b>Salario día/mes</b>	
	<b>CP</b>	<b>¿Es representante legal de los trabajadores?</b>	<input type="checkbox"/>
<b>DNI</b>		<b>Nº afiliación SS</b>	
<b>Apellidos</b>		<b>Grupo profesional</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Nacido el</b>	<b>Especialidad</b>	
<b>Natural de</b>		<b>Categoría</b>	
<b>Provincia</b>		<b>Fecha ingreso empresa</b>	
<b>Domicilio</b>		<b>Salario día/mes</b>	
	<b>CP</b>	<b>¿Es representante legal de los trabajadores?</b>	<input type="checkbox"/>



DNI		Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	
Nombre	Nacido el	Especialidad	
Natural de		Categoría	
Provincia		Fecha ingreso empresa	
Domicilio		Salario día/mes	
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI		Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	
Nombre	Nacido el	Especialidad	
Natural de		Categoría	
Provincia		Fecha ingreso empresa	
Domicilio		Salario día/mes	
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI		Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	
Nombre	Nacido el	Especialidad	
Natural de		Categoría	
Provincia		Fecha ingreso empresa	
Domicilio		Salario día/mes	
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI		Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	
Nombre	Nacido el	Especialidad	
Natural de		Categoría	
Provincia		Fecha ingreso empresa	
Domicilio		Salario día/mes	
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI		Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	
Nombre	Nacido el	Especialidad	
Natural de		Categoría	
Provincia		Fecha ingreso empresa	
Domicilio		Salario día/mes	
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI		Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	
Nombre	Nacido el	Especialidad	
Natural de		Categoría	
Provincia		Fecha ingreso empresa	
Domicilio		Salario día/mes	
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>

<b>DNI</b>		<b>Nº afiliación SS</b>	
<b>Apellidos</b>		<b>Grupo profesional</b>	
<b>Nombre</b>	Nacido el	<b>Especialidad</b>	
<b>Natural de</b>		<b>Categoría</b>	
<b>Provincia</b>		<b>Fecha ingreso empresa</b>	
<b>Domicilio</b>		<b>Salario día/mes</b>	
	CP	<b>¿Es representante legal de los trabajadores?</b>	<input type="checkbox"/>
<b>DNI</b>		<b>Nº afiliación SS</b>	
<b>Apellidos</b>		<b>Grupo profesional</b>	
<b>Nombre</b>	Nacido el	<b>Especialidad</b>	
<b>Natural de</b>		<b>Categoría</b>	
<b>Provincia</b>		<b>Fecha ingreso empresa</b>	
<b>Domicilio</b>		<b>Salario día/mes</b>	
	CP	<b>¿Es representante legal de los trabajadores?</b>	<input type="checkbox"/>
<b>DNI</b>		<b>Nº afiliación SS</b>	
<b>Apellidos</b>		<b>Grupo profesional</b>	
<b>Nombre</b>	Nacido el	<b>Especialidad</b>	
<b>Natural de</b>		<b>Categoría</b>	
<b>Provincia</b>		<b>Fecha ingreso empresa</b>	
<b>Domicilio</b>		<b>Salario día/mes</b>	
	CP	<b>¿Es representante legal de los trabajadores?</b>	<input type="checkbox"/>
<b>DNI</b>		<b>Nº afiliación SS</b>	
<b>Apellidos</b>		<b>Grupo profesional</b>	
<b>Nombre</b>	Nacido el	<b>Especialidad</b>	
<b>Natural de</b>		<b>Categoría</b>	
<b>Provincia</b>		<b>Fecha ingreso empresa</b>	
<b>Domicilio</b>		<b>Salario día/mes</b>	
	CP	<b>¿Es representante legal de los trabajadores?</b>	<input type="checkbox"/>

En..... a ..... de..... de.....

**FIRMA:**

**PROTECCIÓN DE DATOS**

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Consejería de Trabajo y Empleo le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este impreso y demás que se adjunta van a ser incorporados para su tratamiento, en un fichero automatizado.

De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito al órgano correspondiente.

## 11. LEGISLACIÓN

- Real Decreto 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.
- Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto 384/1995 de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral).
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- Decreto 77/2006, 6 de junio 2006 por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (modificado por el Decreto 103/2009).
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

## 12. BIBLIOGRAFÍA

- Enciclopedia Jurídica. La Ley.
- Enciclopedia de Economía, Finanzas y Negocios. CISS.
- Memento Práctico Social 2009. Francis Lefebvre.
- Los expedientes de regulación de empleo y la modificación de la Ley 27/2009 tras la Ley 35/2009, de reforma del mercado de trabajo. D. Antonio Benavides Vico. Doctrina científica. Reforma Laboral 2010. Lex Nova.
- Boletín laboral junio 2010. Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios. D. Abdón Pedrajas Moreno y D. Tomás Sala Franco.
- Baker & McKenzie, Abogados. Dossier-Expedientes de regulación de empleo (ERE). Aranzadi, 2008.
- Blasco Pellicer, Ángel. Los procedimientos de regulación de empleo. Tirant lo Blanch, 2007.
- Fernández Domínguez, Juan José. Expediente de regulación de empleo. Trotta, 1993.
- Web del Instituto Nacional de la Seguridad Social. [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)
- Web del Ministerio de Trabajo e Inmigración. [www.mtas.es](http://www.mtas.es)
- Web de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Dirección General de Trabajo de Castilla-La Mancha. [www.jccm.es](http://www.jccm.es)
- Web de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. [www.ceoe.es](http://www.ceoe.es)
- Web del Instituto Nacional de Estadística. [www.ine.es](http://www.ine.es)

La Responsabilidad Social  
Empresarial en la pequeña  
y mediana empresa

4





# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio trata, sucintamente, la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) en pequeñas y medianas empresas (en adelante Pymes) tanto en Castilla-La Mancha como en el resto de España, entre otros, a través de su vinculación con la competitividad, a fin de, mostrar varios posicionamientos acordes con los principios y valores que determina un comportamiento socialmente responsable por parte de las empresas que componen el tejido productivo.<sup>1</sup>

Se estructura en cinco bloques no diferenciados, en el primero, exponemos qué se entiende por RSE, los distintos grupos de interés y una comparativa sobre características de la pyme frente a la gran empresa. En un segundo bloque, incorporamos aquellos aspectos de RSE que influyen en la competitividad<sup>2</sup> y rentabilidad de las pymes. Tercer bloque, incluimos la figura del microemprendimiento y su relevancia, tanto en el desarrollo local y regional como en la economía social. Cuarto bloque, información sobre la iniciativa de la Comisión Europea a través de su proyecto “Empresa 2020”, e información sobre la recientemente publicada, norma internacional ISO 26000 sobre RSE. En el quinto y último bloque, indicamos algunas actuaciones complementarias sobre RSE, que ha realizado Cecam Ceoe-Cepyme durante los años 2009 y 2010.

En el actual marco de crisis<sup>3</sup> económico, financiero y laboral, en el que se debe fomentar acciones que favorezcan, entre otros, un crecimiento de la competitividad, desechando las políticas keynesianas que abocan a situaciones nefastas (entre otros, *credit crunch* = contracción crediticia consecuencia de un exceso de deuda impagable; *crowding out* = el sector público desplaza al sector privado, privándole de la financiación que necesitan las empresas para seguir con su actividad) que impiden el crecimiento económico de empresas y familias, provocando la destrucción del tejido productivo, generador de empleo y riqueza.

<sup>1</sup> La posición de Ceoe en relación con la “RSE: vinculada a la productividad y a la competitividad” es clara, y parte de unas premisas indispensables para el desarrollo de la RSE como son:

- No cuestionar la función principal de la empresa como creadora de riqueza y empleo cumpliendo la normativa vigente.
- El carácter voluntario de las actuaciones en RSE, sin imposiciones ni nuevas obligaciones ni medidas que distorsionen el funcionamiento eficiente del mercado.
- Se debe procurar una estrecha vinculación de las iniciativas de RSE a la viabilidad y competitividad de la actividad empresarial.
- Evidente carácter gradual y progresivo en el desarrollo de las iniciativas de RSE según los diferentes contextos y necesidades.
- Adaptación a diversos sectores, contextos geográficos y empresas, especialmente Pymes.
- Importancia de resaltar lo que las empresas ya vienen realizando en el ámbito de la RSE.
- Debe existir una responsabilidad compartida, sin imposiciones de poderes públicos, sindicatos, ONGs, medios de comunicación, universidades, etc., dado que ni es razonable ni es de sentido común, pensar que las carencias sociales deben ser suplidas con actividades empresariales, dado que la RSE, debe ser compartida por los anteriores agentes.

<sup>2</sup> Propuestas Preliminares. 6º Congreso Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha *más soluciones*. P. 5

España se encuentra a la cola de la Unión Europea en competitividad, no disponiendo de condiciones favorables que fomenten la inversión empresarial en nuestro país. Se caracteriza por lo siguiente:

- Altos costes laborales que entorpecen la creación de empleo.
- Imposición fiscal excesiva, muy por encima de la media de la Unión Europea.
- Legislación muy rígida, en algunos aspectos muy laxa y dispersa en algunos casos susceptible de generar inseguridades jurídicas.
- Distorsión del principio de unidad de mercado que trae consigo un retraimiento de inversiones.

El ajuste tan pronunciado se ha producido por la vía de la producción y de la destrucción de empleo, debido por un lado, al modelo productivo basado en sectores de actividad caracterizados por un capital humano poco cualificado, así como, un capital tecnológico bajo. Por otro lado, la rigidez existente tanto en el marco jurídico como laboral, a la hora de optar por la búsqueda de alternativas válidas, óptimas y eficaces.

El factor clave de la competitividad es la productividad, si ésta en los últimos quince años sólo ha crecido un 1 por ciento, aproximadamente, dejando a España en los últimos puestos de los países desarrollados, al quedar patente, tanto por el capital humano poco cualificado como por un capital tecnológico bajo.



Adoptar acciones de RSE junto con decisiones, que permitan la supervivencia de la empresa es una constante desde hace años, por ello, el presente trabajo intenta animar al empresario, para que, en estos momentos tan críticos, adecue fórmulas que permitan la supervivencia de la empresa junto con la aplicación de alternativas viables, que optimicen sus recursos disponibles, incrementando la competitividad de sus productos y servicios a través de la RSE.

Ante situaciones de crisis, en otro tiempo el camino a seguir era incrementar la competitividad a través de la devaluación del tipo de cambio (vía precio), pero este recurso ya no es posible desde que España pertenece a la UE, teniendo que realizar los ajustes necesarios, vía destrucción masiva de empleo, dada la rigidez de nuestro mercado laboral, provocando un paro endémico y estructural, a nivel nacional y regional, al no generalizarse <sup>4</sup>recortes de salarios y precios que incrementen la competitividad para salir de esta situación, adoptar rebajas de impuestos (no mediante déficits presupuestario, a fin de, incrementar la renta disponible) y reducción drástica del gasto público (estatal y sobretodo autonómico y local) para amortizar la gigantesca deuda<sup>5</sup> viva existente, la cual nos está hundiendo progresivamente, provocando una contracción del crédito a empresas, todo ello en detrimento del sector privado que acelerará, más si cabe el empobrecimiento de familias y empresas tanto en el ámbito regional como nacional.

Para obtener información<sup>6</sup> práctica sobre la implementación de acciones de RSE, se debe consultar la Guía sobre Responsabilidad Social<sup>7</sup>, cuyo fin es, en un principio, conocer y con posterioridad, implementar si cabe, de

<sup>3</sup> Nota de prensa CECAM. 2010, el año más duro de la crisis.-

La situación de crisis económica con la que cerramos el ejercicio 2010, nos lleva a considerar que este año ha sido probablemente el más duro y el que peores consecuencias ha ocasionado a las pequeñas y medianas empresas y autónomos de nuestra región, así como, al resto de la sociedad castellano-manchega.

Desde que comenzó la crisis, el número de pymes se ha reducido en un 12 por ciento, mientras que alrededor de un 15 por ciento de autónomos han tenido que abandonar su negocio en nuestra región. Ello debido, fundamentalmente, al cierre del acceso al crédito por parte de las entidades financieras, así como, la morosidad en los pagos, que se ha agravado aún más durante 2010, provocando una falta de liquidez que ha llevado consigo, en muchos casos, el cese de actividad de numerosas empresas.

Tanto CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha como nuestras organizaciones empresariales miembro, venimos reclamando insistentemente la necesidad de restablecer el acceso al crédito de las empresas. La financiación a éstas se redujo en el primer semestre del año en un 12 por ciento de media anual, registrándose tasas negativas de crecimiento durante todo el último año. Por otro lado, el crédito a las Administraciones Públicas, en el mismo período, ha aumentado en un 22 por ciento respecto al año anterior, creciendo en los últimos dos años a una media del 21,5 por ciento, alcanzando picos del 35 por ciento. Esto, unido a los 40.000 millones que el sector público debe al sector privado, coloca a las empresas en una situación muy comprometida.

A estos datos se suma, además, el aumento desmesurado del déficit público y el incremento de deuda pública hasta más del 60 por ciento del PIB en este año 2010, al que hay que unir el de Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, trayendo consigo numerosos episodios de inestabilidad en los mercados financieros, lo que ha provocado que se ponga en duda la solvencia de las cuentas públicas de nuestro país. Este hecho ha impactado negativamente en el coste de financiación de la deuda y en la imagen de las empresas españolas en el exterior.

Asimismo, el deterioro que ha experimentado el mercado de trabajo, con 202.677 desempleados en nuestra región, un 11,56 por ciento más que en el año anterior, y con una tasa de paro del 19,7 por ciento, está en consonancia con la contracción de la producción. Como consecuencia de este aumento del paro, el consumo privado comenzó a estancarse.

El incremento del I.V.A. al comienzo del tercer trimestre, en un momento en el que no se había producido una recuperación de la actividad y el consumo que pudiera mitigar el impacto de este incremento impositivo, tuvo unas consecuencias nefastas. La subida del I.V.A. provocó que el gasto de las familias cayera en picado, con los consiguientes efectos negativos para el tejido empresarial.

A las numerosas dificultades a las que las empresas tienen que hacer frente, se suma además en este comienzo de año la subida del recibo de la luz en cerca de un 10 por ciento, un coste adicional para los empresarios, que cada vez tienen más complicado poder sacar adelante sus negocios.

Las perspectivas económicas de cara al próximo año 2011, por tanto, no auguran nada bueno. El crecimiento de la economía, en la mejor de las previsiones, no llega al 1%, lo que hace pensar que la recuperación del empleo se postergará a años próximos y por ende, la tasa de paro no se verá reducida y seguiremos en el 20% de la población activa.

Las entidades financieras ya han anunciado que este próximo año tampoco fluirá el dinero para las pymes y autónomos, por lo que no creemos que se produzca un cambio de tendencia positivo en este comienzo de 2011.

Ante esta difícil circunstancia, desde CECAM afrontamos este nuevo ejercicio, como venimos haciendo en los últimos tiempos, con un redoblado esfuerzo para poder superar esta situación de crisis económica, cuanto antes y en las mejores condiciones posibles, insistiendo en la necesidad de acometer reformas de calado urgentes, en diversos aspectos como las pensiones, el sistema financiero o el mercado de trabajo, entre otros.

<sup>4</sup> 27-10-2009. EFECOM. PAUL KRUGMAN (Premio nobel de economía 2008).

<sup>5</sup> Banco de España. Deuda de las Administraciones Públicas (3º trimestre de 2010). En Castilla-La Mancha, si atendemos a la deuda de la comunidad autónoma y sus empresas públicas, obtenemos que la deuda pública total durante el tercer trimestre del año 2010 aumentó un 186,8 por ciento con respecto al año 2006. <http://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/htmls/capit13.html>

# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

forma gradual, dichas actuaciones en las Pymes<sup>8</sup> que así lo decidan, dado que, lo anterior supone recursos y esfuerzos adicionales, para la obtención de resultados, a medio o largo plazo. A ello, hay que añadir, entre otros, un cambio de actitud y de perspectiva de la alta dirección (y/o directivo de la empresa), que haga posible el establecimiento de actuaciones de transición de RSE que fomenten su interacción, tanto con los propios trabajadores como con los demás grupos de interés.

La Comisión Europea proclamó en su Libro Verde<sup>9</sup>, la necesidad de fomentar un marco europeo para la responsabilidad de las empresas, estableciendo las bases que deben imperar en la economía europea, con el objetivo de *“convertirla en una economía basada en el conocimiento más competitivo y dinámico del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”*.

## 2. ¿QUÉ ES LA RSE?

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE o CSR, *Corporate Social Responsibility* en su expresión inglesa) es la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en las actividades de las empresas y en las relaciones con sus diversos grupos de interés (*stakeholders*).<sup>10</sup>

En Europa existen una gran variedad de términos relacionados y a menudo similares a la RSE (Responsabilidad Corporativa, Sostenibilidad Corporativa, Gobierno Corporativo o Ciudadanía Corporativa).

<sup>6</sup>Propuestas preliminares. 6º Congreso Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha más soluciones. P. 11. (...) Reforma laboral que trate la negociación colectiva y permita a las empresas flexibilidad interna según la situación económica de cada momento. Reforma de pensiones que recoja modificaciones en la edad de jubilación o base de cálculo (dada la insostenibilidad del sistema de seguridad social actual). Reforma sanitaria con el objetivo de reducir la carga que supone el actual modelo para las arcas públicas. Reforma educativa, que se ajuste a las necesidades laborales del mercado en cada momento. Reforma energética que defina un mix energético que sea compatible con la seguridad del suministro, el desarrollo medioambiental y que favorezca la competitividad. Reforma de la Administración mejorando su eficiencia y disminuyendo sus costes. Reformar la Administración de Justicia para hacerla también, más eficiente. Reforma fiscal.

<sup>7</sup>Guía de Responsabilidad Social Empresarial. P. 4-5. Dpto. Formación CECAM CEOE-CEPYME. [www.cecam.es](http://www.cecam.es)

<sup>8</sup>La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros». Extracto del artículo 2 del anexo de la Recomendación 2003/361/CE <http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:ES:PDF>

<sup>9</sup>[http://www.cne.es/cne/doc/interes/Libro\\_Verde.pdf](http://www.cne.es/cne/doc/interes/Libro_Verde.pdf)

<sup>10</sup>[www.cecam.es](http://www.cecam.es). Guía de Responsabilidad Social Empresarial, Pág.4. Dpto. Formación CECAM. Publicaciones y Proyectos.

# informes y estudios

En general, la RSE se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Práctica empresarial responsable.
- Iniciativas voluntarias que van más allá de la normativa legal y de las obligaciones contractuales.
- Actividades beneficiosas para los trabajadores, otros grupos de interés o el medioambiente.
- Con una contribución positiva para un grupo objetivo, al tiempo que minimiza los efectos negativos en otros (incluido el medioambiente).
- Actividades de carácter regular más que de carácter puntual (esto es, relacionadas con la estrategia de negocio).

La responsabilidad social va más allá del cumplimiento de la ley, es voluntaria, deriva de una convicción personal y de un deber moral. La responsabilidad social no es un añadido a la gestión de las empresas, sino que debe integrarse en todas sus estrategias, políticas y procedimientos, abarcando las preocupaciones sociales, laborales y medioambientales y el respeto de los derechos humanos.

La responsabilidad social es la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones y relaciones.

Los directivos ejercen la responsabilidad de la empresa ante todos que están dentro y fuera de la empresa.

# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

## 2.1. GRUPOS DE INTERÉS / STAKEHOLDERS

Las Pymes son particularmente activas en uno o más de los siguientes grupos de interés:



Fuente: Conceptos de RSE en la Pymes. Basado en el folleto del estudio CSR and Competitiveness European SMEs' Good Practice.

## 2.2. COMPARATIVA: MICROEMPRESAS Y GRAN EMPRESA FRENTE A LA RSE

MICROEMPRESA	GRAN EMPRESA
Gerencia = Propiedad.	Gerencia ≠ Propiedad.
Propiedad concentrada.	Propiedad dispersa.
Déficit mecanismo control.	Sujeto a control mercado.
Mecanismos informales de control.	Mecanismos formales de control.
Contacto estrecho con interlocutores.	Fuerte presión de los interlocutores.
Presencia clara, intensa de carácter local en la comunidad.	Diversidad relaciones con interlocutores y contacto impersonal.
Rapidez de respuesta.	Mayor rigidez, lentitud de respuesta.
Cultura empresarial dominada por los valores del empresario.	Cultura empresarial compleja.

Fuente: Vicente Molina, A., et al, (2004): "Compatibilidad entre responsabilidad social corporativa y competitividad: estado de la cuestión en el ámbito internacional", Instituto de Economía Aplicada a la Empresa, Universidad del País Vasco, pp. 94.

### 3. LA IMPORTANCIA DEL MICROEMPRESARIATO PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL REGIONAL

El fenómeno del microempresariado se puede definir como “un movimiento de constitución y mantenimiento de empresas de pequeña dimensión, debido a las circunstancias que condicionan la economía contemporánea mundial” (García-Gutiérrez Fernández, 1998).<sup>11</sup>

El rasgo principal que define el microempresariado es el carácter de empresarios, de quienes llevan a cabo actividades productivas bajo fórmulas que implican autoempleo, con el consiguiente riesgo inherente. Las principales características del microempresariado son (García-Gutiérrez Fernández; Lejarriaga Pérez de las vacas; Fernández Guadaño y Martín López, 2006):

- Actividad generalmente de carácter local.
- Capacidad de adaptación al entorno y, en particular, a unos mercados en que los cambios tecnológicos son frecuentes y relevantes.
- Capital modesto con base en el ahorro personal o familiar.
- Identificación entre trabajadores e inversores y, por consiguiente, propietarios de los medios de producción.
- Pequeña dimensión empresarial.
- Propiedad individual o asociativa.

En el sistema económico actual, regido por la sociedad de la Información, la productividad no depende únicamente, del incremento cuantitativo de los factores de producción (capital, trabajo y recursos naturales) sino de la aplicación de conocimientos e información a la gestión, producción y distribución, tanto en los procesos como en los productos (Borja y Castells, 1997), por ello, la importancia del microempresariado no se debe sólo a su capacidad de generar puestos de trabajo, valor añadido, etc., sino también a su influencia para el desarrollo territorial (Alburquerque, 2004).

<sup>11</sup> REVESCO Nº94. Primer Cuatrimestre 2008.-ISSN:1885-8031 .www.ucm.es/info/revesco  
Aplicación de los principios de Responsabilidad Social en la Empresas de participación de menos de diez empleados (p-7-26). Dª. Sonia Benito Hernández y D. Pablo Esteban Sánchez.



# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

En este sentido, las microempresas son las protagonistas del fenómeno del microemprendimiento. La inmensa mayoría de las empresas que operan en cualquier sistema económico son empresas con plantillas de menos de diez trabajadores, año 2009, el 95 por ciento en España y el 96 por ciento en Castilla-La Mancha (DIRCE a 01-01-2010).

## 4. LA IMPORTANCIA DE LA MICROEMPRESA EN LA ECONOMÍA LOCAL

Para explicar la contribución de las microempresas al desarrollo regional hay que resaltar que las pequeñas y medianas empresa en España generaron cerca del cuarenta por ciento del valor añadido bruto total, porcentaje superior a la media de los países de la Unión Europea (Europa de los 15, antes de la incorporación de los últimos diez países).

A esto hay que añadir que más de la mitad del total de empleos generados en España fue generado por las microempresas. Esta cifra es lejana al 39,7 por ciento de la media de la Unión Europea (antes de la incorporación de los 10 últimos miembros) y del 25,2 por ciento de Irlanda. Sólo Italia y Grecia superan en porcentaje esta proporción, ambos con un 56,8 por ciento. A estos datos, es conveniente añadir que otro 25 por ciento de la población activa está trabajando en la pequeña empresa que es aquella compuesta por más de diez y menos de cincuenta trabajadores.

Hay que destacar, que el 52 por ciento de las microempresas en el año 2009 (DIRCE a 01-01-2010), no tenían ningún asalariado. Luego se puede concluir que los empresarios individuales, con una condición jurídica de persona física, son los que más contribuyen a la generación de puestos de trabajo, gracias al autoempleo.

Las microempresas también contribuyen a crear nuevos yacimientos de empleo, mediante las iniciativas e ideas innovadoras de los emprendedores. Los yacimientos de empleo se definen como "los ámbitos de la actividad económica que vienen a satisfacer las nuevas (o relativamente nuevas) necesidades surgidas de los cambios sociales explotando de manera activa y positiva el filón económico y de empleo que se esconde en esos cambios sociales, aprovechando las oportunidades de crecimiento y de empleo que puedan venir a satisfacer las necesidades que surgen de esas transformaciones sociales, (Delors, 1993). A partir de estos datos, siguiendo la línea explicativa de García

Pérez de Lema (2002) se puede deducir que la microempresa facilita el desarrollo social y económico del territorio, en el que tiene su actividad, mediante la generación de riqueza y la creación de puestos de trabajo.

El peso específico de las microempresas en Castilla-La Mancha ha sido y será fundamental en el tejido empresarial castellano-manchego, dado que, representan aproximadamente, el noventa y cinco por ciento del tejido productivo de la Región.

Durante el trienio 2005 a 2007, se han mantenido estable la distribución porcentual de las microempresas en la región, sin producirse, en términos relativos variaciones significativas (año 2005: 94,30 %; año 2006: 94,29% y año 2007: 94,27%).

A partir del año 2008 (a 01-01-2009), según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) y el Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa<sup>12</sup>, se originó en Castilla-La Mancha, también, un decremento en el número de microempresas (0 a 9 trabajadores). Las microempresas sin asalariados y aquellas que tienen entre uno y nueve asalariados, observamos que las microempresas sin asalariados han obtenido una variación interanual, en el año 2008 (a 01-01-2009), del 1,14% frente al 2,76% año 2007 (01-01-2008); 6,24% año 2006 (01-01-2007) y 3,12% año 2005 (01-01-2006), por lo tanto, las microempresas sin asalariados presentan un crecimiento negativo a partir del año 2006 (01-01-2007). Si nos centramos en las microempresas de uno a nueve asalariados, la evolución es similar, dado que, a 01-01-2009 (año 2008) obtuvo una variación interanual de -5,44%; a 01-01-2008 (año 2007) 4,70%; a 01-01-2007 (año 2006) 6,96% y a 01-01-2006 (año 2005) 4,82%, lo que se traduce, al igual que las microempresas sin asalariados, en un decremento anual, a partir del año 2007.

Por tanto, se produjo una sincronización cíclica, en la evolución nacional y regional, en relación con las variaciones interanuales producidas, en este sentido, en España la microempresa sin asalariados, obtuvo a 01-01-2009 (año 2008) un 0,73% frente al 2,83% a 01-01-2008 (año 2007); 5,69% a 01-01-2007 (año 2006) y 2,59% a 01-01-2006 (año 2005).

Las microempresas de uno a nueve asalariados, presentaron la siguiente variación interanual: a 01-01-2009 (año 2008) un -4,34 %; 01-01-2008 (año 2007) un 2,38%; 01-01-2007 (año 2006) un 5,41% y a 01-01-2006 (año 2005) un 3,34%, por lo tanto podemos concluir que, a nivel nacional, tanto las microempresas sin asalariados como aquellas que poseen entre uno y nueve asalariados, presentan una evolución decreciente a partir del año 2006 al igual que en Castilla-La Mancha.

<sup>12</sup> Informe Estadísticas Pyme por Comunidad Autónoma. Castilla-La Mancha. Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa, 2009. <http://estadísticas.ipyme.org/>  
Secretaría General de Industria. Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.



# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

## 4.1. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA MICROEMPRESA Y LA GRAN EMPRESA

Si partimos de la base de que es imposible establecer un conjunto de caracteres que definan suficientemente lo que es una empresa pequeña o mediana, dado que no hay dos pymes iguales: lo que vale para una puede no valer para otra; lo que vale en un país puede no valer en otro.

La tesis de que la responsabilidad social no está pensada para las empresas pequeñas y medianas no es aceptable.

A pesar de la escasez de medios, las empresas pequeñas y medianas tienen muy buenas posibilidades a la hora de hacer frente a cambios en su entorno o de aprovechar oportunidades que se presentan.

Las pymes se basan en las relaciones personales más que las grandes empresas. Los stakeholders más importantes suelen ser sus empleados.

Las empresas pequeñas que forman parte de la cadena de suministro de una empresa de mayor tamaño suelen experimentar más presiones laborales y medioambientales para ser socialmente responsables.

La reputación y el reconocimiento de la empresa dentro de comunidad local suelen ser muy importantes en las pymes.

No resulta fácil la introducción y desarrollo de una cultura de responsabilidad social en las pymes, pero tampoco tiene por qué ser más difícil que en las organizaciones de gran tamaño.

### VENTAJAS MICROEMPRESA

Mayor flexibilidad de respuesta  
Mejor conocimiento necesidades de partícipes  
Contacto más personal  
Mayor credibilidad  
Menor control formal de los partícipes  
Influencia directa de los valores del empresario  
en la RSE

### DESVENTAJAS GRAN EMPRESA

Menor disponibilidad de recursos  
financieros, personal  
Las actividades y tareas del corto plazo  
restan tiempo  
Menor poder de negociación con  
interlocutores (Administración,...)  
Mayor impacto y visibilidad  
de las grandes empresas

Fuente: Elaboración propia en base a Vicente Molina, A., et al, (2004): "Compatibilidad entre responsabilidad social corporativa y competitividad: estado de la cuestión en el ámbito internacional", Instituto de Economía Aplicada a la empresa, Universidad del País Vasco, pp. 94.

## 5. LA MICROEMPRESA Y LA ECONOMÍA SOCIAL

Las empresas de participación son las organizaciones empresariales que forman la denominada Economía Social. “El término Economía Social nace en Francia, en la década de los 70, al constituirse el Comité Nacional de Encale de las actividades mutualistas, cooperativas y asociativas. Esta iniciativa da lugar a la Carta de la Economía Social, de 22 de mayo de 1982 que describe a las empresas de Economía Social como entidades no pertenecientes al sector público que, con funcionamiento y gestión democrática e igualdad de derechos y deberes de los socios, practican un régimen especial de propiedad y distribución de ganancias empleando los excedentes del ejercicio para crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios de los socios y de la sociedad”<sup>13</sup>

“Los empresarios de estas entidades lo son, con base en su presencia protagonista en el proceso de producción y/o distribución; de manera que su presencia en la financiación no les confiere condición protagonista”<sup>14</sup> y esa participación activa en el proceso productivo les permite fijar democráticamente los objetivos de la empresa.

Las empresas de participación pueden ser un ejemplo a destacar como empresas “responsables”, ya que juegan un papel muy importante en la creación de empleo y en la reinserción de trabajadores desempleados en el mercado laboral<sup>15</sup>, además de cumplir los siguientes principios<sup>16</sup>:

- Libertad de participar en los procesos de producción-distribución.
- Justicia en la distribución<sup>17</sup> del valor añadido generado.
- Igualdad en la capacidad de establecer objetivos generales.

“Las microempresas son por su proximidad al concepto de “comunidad humana de trabajo” empresas de participación en sentido amplio y además, la inmensa mayoría de las empresas que hay en cualquier sistema son empresas con plantillas de menos de diez trabajadores asalariados, socios de trabajo asociado, profesionales, advenedizos, aprendices o avispados empresarios”<sup>18</sup>.

<sup>13</sup> Monzón y Barea, 1995, p.12.

<sup>14</sup> García-Gutiérrez Fernández y Lejarriaga Pérez de las Vacas, 1996, p. 60-80.

<sup>15</sup> Martín López, 2006, p. 118.

<sup>16</sup> García-Gutiérrez Fernández, 2002, p.112.

<sup>17</sup> “...lo único esencial, en la empresa, es la persona, y que aquélla debe ser una comunidad humana de trabajo” en C. GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ. Las cooperativas de producción industrial en España. Análisis económico-financiero y social (central de balances referido al año 1977 en España). Madrid: Editorial de la Universidad Complutense de Madrid. 1980.

<sup>18</sup> García-Gutiérrez Fernández, 1998, p.14-15.

## 6. ¿ES RENTABLE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS?

La responsabilidad social contribuye a atraer, fidelizar y motivar a los empleados y directivos.

Ser socialmente responsable, puede reducir los riesgos laborales y medioambientales, la publicidad negativa y los boicots.

Una empresa debe ser socialmente responsable, porque ese es su deber; un directivo debe ser socialmente responsable, porque esa es la única manera de ser un buen directivo.

Una política de responsabilidad social aporta valor para la propia empresa, para sus stakeholders y para la sociedad en su conjunto, en el corto, medio y largo plazo.

La empresa debe tratar de entender cómo sus acciones afectan a stakeholders y cómo las acciones de estos le afectan a ella, y a los demás stakeholders.

Hay que establecer prioridades en la lista de problemas, considerando qué es lo más urgente y qué es lo más importante.

Un criterio que nunca debe olvidarse: qué es lo que se puede hacer con los recursos disponibles.

Un programa de responsabilidad social debe comenzar con la decisión firme de la alta dirección acerca de sus objetivos y acciones.

Es imprescindible proporcionar información a los stakeholders acerca de lo que se va a llevar a cabo, y después, de los resultados y dificultades que se han encontrado.

La responsabilidad social no acaba nunca: la empresa siempre tendrá que plantearse nuevo retos, nuevas demandas y nuevas responsabilidades.

El papel de la empresa en la sociedad es dinámico y forma parte de la misma entender cómo va cambiando ese papel y adaptarse a ese cambio.

La responsabilidad social debe ser una actitud y no una técnica o un conjunto de prácticas.

## 7. LA RSE PUEDE INFLUENCIAR POSITIVAMENTE LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES

La RSE puede influenciar positivamente la competitividad de las pymes de la siguiente forma:

- Mejora de los productos y/o procesos de producción, lo que resulta en una mayor satisfacción y lealtad del cliente.
- Mayor motivación y fidelidad de los trabajadores, lo que aumenta su creatividad e innovación.
- Mejor imagen pública, debido a premios y/o a un mayor conocimiento de la empresa en la comunidad.
- Mejor posición en el mercado laboral y mejor interrelación con otros socios empresariales y autoridades, mejor acceso a las ayudas públicas gracias a la mejor imagen de la empresa.
- Ahorro en costes e incremento de la rentabilidad, debido a la mayor eficiencia en el uso de los recursos humanos y productivos.
- Incremento de la facturación/ventas como consecuencia de los elementos citados.

Con todo, la aplicación de la RSE tiene un efecto positivo sobre el valor percibido por los clientes, y una combinación de iniciativas de RSE y de habilidades corporativas internas generan y mantienen un valor financiero para la empresa (Luo y Bhattachayra, 2006), así, la mayor fidelidad de los clientes puede provocar un incremento de ventas y por tanto, mejorar el rendimiento financiero (Maignan, 2001). Uno de los efectos positivos es la mejora de las relaciones con los stakeholders, en relación con la motivación, satisfacción, lealtad y confianza (sobre todo en el caso de empleados y clientes) así como, que estas relaciones no sólo mejoran, sino que se mantienen en el tiempo<sup>19</sup>.

La Comisión Europea ha comunicado que, la RSE puede desempeñar una función clave a la hora de contribuir al desarrollo sostenible y reforzar al mismo tiempo el potencial innovador y la competitividad en Europa. La RSE puede convertirse por tanto en un aspecto diferenciador con respecto al resto de la competencia que se materializa en una serie de ventajas competitivas. Es decir, en el caso de aquellas empresas que demuestren un comportamiento adecuado y acorde a lo que esperan los diferentes grupos de interés en materia de RSE, este comportamiento puede redundar en un beneficio mutuo y que además les ayudará a ganar posiciones competitivas. No es posible, por tanto, considerar la RSE, únicamente, como una serie de acciones de mecenazgo o filantropía desligadas del resto de las políticas empresariales de la empresa.

<sup>19</sup> Un ejemplo, de una Pyme socialmente responsable, en Castilla-La Mancha, que se situaría dentro del tercer nivel de exigencia (1.Obligatorio; 2.Exigible; 3.Deseable: apoyo a proyectos educativos, culturales o deportivos, colaborar con ONG's): Jer Publicidad, empresa castellano-manchega, que colabora desde hace diez años con Acción contra el Hambre (organización humanitaria internacional, neutral e independiente que combate la desnutrición en el mundo. <http://www.accioncontraelhambre.org/>). Durante el año 2010, también ha colaborado con la Concejalía de Deportes del Ayto. de Toledo en la recogida de juguetes para la Fundación Hospital Nacional de Paraplégicos para la Investigación y la Integración (Fuhnpäin: fundación privada, de ámbito internacional sin ánimo de lucro. <http://www.fundacionhnp.org/>). Jer Publicidad actúa responsablemente en la trazabilidad de todos los trabajos realizados (a través del sistema de gestión de calidad ISO 9001) desde el año 2007. Está asociada a la Federación Empresarial Toledana (FEDETO CEOE-CEPYME TOLEDO) y a la Federación Regional de Empresas de Diseño de Castilla-La Mancha (integrada en CECAM CEOE-CEPYME), participando activamente junto con el resto de integrantes de la Federación, en la resolución de los problemas que afectan a las empresas de diseño en Castilla-La Mancha.

## 8. LA RSE Y SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD. EL DEBATE ACADÉMICO

La competitividad de Europa depende de las empresas medianas y pequeñas. Sólo conseguiremos hacer de la Unión Europea la economía más competitiva del mundo si nuestras PYMES también lo son (Erkki Liikanen<sup>20</sup>, 2003).

Son muchos los estudios académicos<sup>21</sup> que han intentado relacionar las dinámicas competitivas de las empresas con el *business case* de la RSE. Por lo que respecta al impacto competitivo de la RSE, numerosos ensayos han analizado la relación entre actuaciones de responsabilidad social y resultados financieros.

El problema es que la mayoría de ellos se han centrado en los resultados estadísticos, escogiendo para la muestra, fundamentalmente, a las grandes empresas.

El trabajo de Vilanova *et al.* (2008) pone de manifiesto la dificultad para alcanzar un consenso teórico, no sólo sobre la delimitación de la RSE, sino sobre el mismo concepto de "competitividad". En esencia, siguiendo a estos autores, cada empresa, a partir de unas variables predeterminadas de competitividad, debe explorar la relación de los dos ámbitos. Desde luego, no es una tarea simple ni fácilmente generalizable.

A pesar de ello, diferentes autores defienden la existencia de una relación indirecta entre uno y otro por medio del incremento de los activos intangibles<sup>22</sup>, es el caso del estudio sobre competitividad de la UE (2008: 25-266)<sup>23</sup>.

Con todo, la naturaleza de la relación se mantiene difusa. Así, en el modelo de Vilanova *et al.*, se propone una relación entre RSE y competitividad basada en cinco dimensiones de competitividad:

- Capacidad de innovar.
- Imagen.
- Productividad.
- Calidad definida como capacidad de satisfacer las expectativas de los consumidores. Resultados financieros.

Es cierto, que este tipo de análisis ha tenido menor aplicación en el ámbito de las PYME. En España, a partir de los datos de los informes de Forética (2006: 33-34 y 2008:12-13) se conoce la aproximación pragmática de las Pyme's a la RSE y su mayor escepticismo, en relación con su implementación.

Así pues, a la vista de la evidencia existente y si nuestro objetivo es llegar a las Pyme's, la relación que vincula RSE y competitividad queda establecida.<sup>24</sup>

<sup>20</sup> Comisario Europeo de Empresas y Sociedad de la Información.

<sup>21</sup> Thompson y Smith, 1991; Castka *et al.*, 2004; Salzmann *et al.*, 2005; Williamson *et al.*, 2006; Crane *et al.*, 2008: 8

<sup>22</sup> Vilanova *et al.*, 2008; Perrini y Castaldo, 2008.

<sup>23</sup> [http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/caf/\\_getdocument.cfm?doc\\_id=4058](http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/caf/_getdocument.cfm?doc_id=4058)

<sup>24</sup> RSE Y PYME. Del discurso a la implementación. Una perspectiva europea. Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa. Mº de Industria, Turismo y Comercio.



## 9. LA RSE Y LA COMPETITIVIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CE.

Es fundamental conocer las últimas comunicaciones de la Comisión Europea acerca de la relación entre los conceptos de RSE y competitividad. El documento de trabajo que acompaña el texto de la Comunicación de la Comisión sobre la Competitividad en Europa (CE, 2008) explora los efectos de la RSE en seis factores o indicadores de competitividad desde el punto de vista empresarial:

- 1.- Estructura de costes.
- 2.- Recursos humanos.
- 3.- Clientes.
- 4.- Innovación.
- 5.- Gestión del riesgo.
- 6.- Reputación.
- 7.- Resultados financieros.

Las conclusiones presentadas establecen lo siguiente:

- La RSE puede tener un impacto positivo en los seis factores. A pesar de ello, la profundidad de esta relación y su grado de extensión dependerán del sector, el tamaño y el contexto de cada empresa.
- Recursos humanos, innovación, gestión del riesgo y reputación son los factores en los que esta relación es más firme.
- El business case de la RSE no es estático y tiende a fortalecerse. Las expectativas de los trabajadores y de los consumidores, las tendencias en compra pública, las expectativas en relación con las futuras regulaciones, la naturaleza de la innovación empresarial, así como, la importancia que los mercados atribuyen a los temas sociales y medioambientales, refuerzan esta relación. El business case de la RSE se relaciona no sólo con una actitud defensiva en esta materia, sino también con la generación de valor y oportunidades. El business case de la RSE depende del sector; así, tendrá un peso inferior en aquellas empresas que compitan sólo en términos de coste.
- La RSE es ya una necesidad competitiva en muchos sectores.
- La RSE es una vía para fortalecer el modelo social europeo. La Comisión Europea debe reforzar el compromiso estratégico de las empresas con la RSE.
- La RSE se muestra como un factor competitivo también para las Pyme, particularmente en lo que respecta a la gestión de equipos humanos.
- El impacto de la RSE en la competitividad global de Europa es mayor de lo que a menudo se admite. Con todo, falta llevar a cabo más estudios en los niveles macro y sectorial.

# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

- Los estados, con el apoyo de otros *stakeholders*<sup>25</sup>, deberían incorporar la agenda de la RSE en sus estrategias de cambio, particularmente en lo que respecta a la contribución potencial de esta RSE a la agenda común de crecimiento europeo y creación de empleo.

La evidencia del vínculo entre RSE y competitividad parece suficiente para sostener la elaboración de políticas públicas estatales dirigidas a su difusión y reconocimiento. En este sentido, se antoja necesario conocer qué iniciativas se están desarrollando en el marco de la Unión y cuáles podrían ser las pautas a seguir desde la perspectiva específica de la atracción de la Pyme al discurso de la RSE.

## 10. CSR EUROPE “ENTERPRISE 2020”

### 10.1. HACIA LA ESTRATEGIA EUROPEA

*Enterprise 2020* es una iniciativa impulsada por CSR Europe<sup>26</sup>, apoyada a través de su red de partners nacionales -Forética<sup>27</sup> en España- y con la implicación de la Comisión Europea y los diferentes gobiernos de la Unión, enfocada al desarrollo de la empresa sostenible del futuro, a través de trabajar las conexiones entre RSE y competitividad.

El objetivo de Enterprise 2020 es crear un renovado partenariado entre los diferentes agentes europeos, a través de un plan de acción que se desarrolle durante la próxima década, encaminado a optimizar las vías de colaboración entre stakeholders y a potenciar el liderazgo global de Europa en términos de RSE.

El proceso se basará en desarrollar y compartir fórmulas de colaboración e iniciativas que den respuesta a los principales retos de gestión RSE del futuro que, de aquí a 2020, cuestionarán seriamente nuestros patrones tradicionales de vida, consumo y utilización de los recursos.

Los focos de acción se han establecido en torno a cuatro grandes temáticas: Transformando Mercados, Sociedades Inclusivas, Bienestar y Salud, y Transparencia para la Confianza.

CSR Europe 2020 es la red de empresas europeas más importante en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas (RSE) y está integrada por unas setenta empresas multinacionales y veintisiete organizaciones nacionales de veintitrés países de toda Europa.

<sup>25</sup> “stakeholder” como término cada vez más aceptado para referirnos a las diferentes partes afectadas por la actuación de la empresa en el desarrollo de sus actividades.

<sup>26</sup> <http://www.csreurope.org/>

<sup>27</sup> [www.foretica.es/](http://www.foretica.es/)



# informes y estudios

CSR Europa actúa como plataforma europea de intercambio y cooperación entre empresas y grupos de interés, con el fin, de situar a sus miembros y a Europa a la cabeza de la competitividad sostenible y del bienestar social. La red fue creada en 1995 por los directivos de varias empresas europeas en respuesta a un llamamiento del Presidente de la Comisión Europea Jacques Delors.

La visión de Enterprise 2020 es el resultado de quince años de colaboración empresarial, buenas prácticas, desarrollo de herramientas y diálogo con la Unión Europea y los grupos de interés a nivel local, europeo e internacional en el ámbito de la RSE. La iniciativa se fundamenta en las principales lecciones aprendidas, la observación y los principios.

CSR Europa indica las pautas a seguir, para conseguir el cambio y son las siguientes:

- Las empresas deben renovar su visión y sus objetivos corporativos.
- Fomentar un diálogo proactivo, así como, alianzas e iniciativas de cooperación originales.
- Los valores personales, el entusiasmo y la inteligencia emocional impulsan la creatividad y la motivación.
- Los riesgos y las promesas de la globalización nos obligan a aprovechar los recursos corporativos en aras del interés público.
- Participar en la iniciativa empresarial Enterprise 2020.
- Aumentar su competitividad a través del liderazgo en materia de RSE.
- Proponer su agenda de RSE y desarrollo sostenible a través de un grupo homólogo de referencia integrado por otros líderes de la RSE.
- Posicionar su empresa a la vanguardia de un nuevo hito en el movimiento a favor de la RSE a nivel europeo e internacional.

Enterprise 2020 es una iniciativa promovida por el CSR Europe con los siguientes fines:

- Ayudar a las empresas a alcanzar una competitividad sostenible mediante una plataforma de innovación e intercambio.
- Fomentar una colaboración intensa entre las empresas y sus grupos de interés mediante la búsqueda de nuevas colaboraciones para constituir un futuro sostenible.
- Reforzar el liderazgo de Europa en materia de RSE mediante la colaboración con las instituciones de la UE y un espectro más amplio de actores internacionales.

La iniciativa cuenta con el respaldo de la red de miembros corporativos y de socios nacionales de veintitrés países pertenecientes a la CSR Europe, además de, la Comisión Europea, la Presidencia de la EU y un número creciente de gobiernos europeos.

# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

## 10.2. PARTICIPACIÓN EN COMUNIDADES DE PRÁCTICA.

La iniciativa empresarial Enterprise 2020 proporciona una plataforma abierta para la innovación y el intercambio en comunidades de práctica temáticas.

Tales prácticas reflejan las tendencias de transformación y los factores que impulsan el cambio global al que se enfrentan las empresas hoy en día.

En ellas participan miembros corporativos y socios nacionales de CSR Europe para realizar actividades de aprendizaje, intercambio y trabajo continuo con otras empresas y grupos de interés relevantes.

## 10.3. DESARROLLO DE PROYECTOS DE COLABORACIÓN.

Los proyectos de colaboración creados en el seno de cada comunidad de práctica abordan los retos sociales a través de un liderazgo conjunto y de la cooperación entre empresas y grupos de interés.

Su objetivo es desarrollar un liderazgo de pensamiento y una serie de herramientas prácticas que puedan imitarse y transferirse a otros ámbitos y sectores y que sienten las bases de nuevas sinergias con la elaboración de políticas europeas e internacionales.

## 10.4. VISIÓN ENTREPRISE 2020.

El diálogo y la cooperación entre la Comisión Europea y la red de CSR Europe constituyen una sólida base para el desarrollo de la RSE en Europa desde principios de la década de 1990.

En el marco de la nueva estrategia de la UE Europa 2020, la iniciativa empresarial Enterprise 2020 pone los cimientos de una alianza renovada entre el mundo empresarial y la Comisión, el Consejo y el Parlamento europeos. Apoya el objetivo de la Comisión de “hacer de Europa un polo de excelencia de la RSE” y promueve la RSE como parte de la estrategia europea de crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Para reforzar la dimensión internacional de la RSE también se precisan amplias sinergias.

Por su condición de actores clave en el mercado global, las empresas e instituciones europeas desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de la RSE como herramienta estratégica para alcanzar una economía global sostenible. Asimismo la iniciativa empresarial Enterprise 2020 constituye una plataforma única para todas las escuelas y universidades interesadas en colaborar con las empresas para llevar a cabo investigaciones en materia de gestión

# informes y estudios

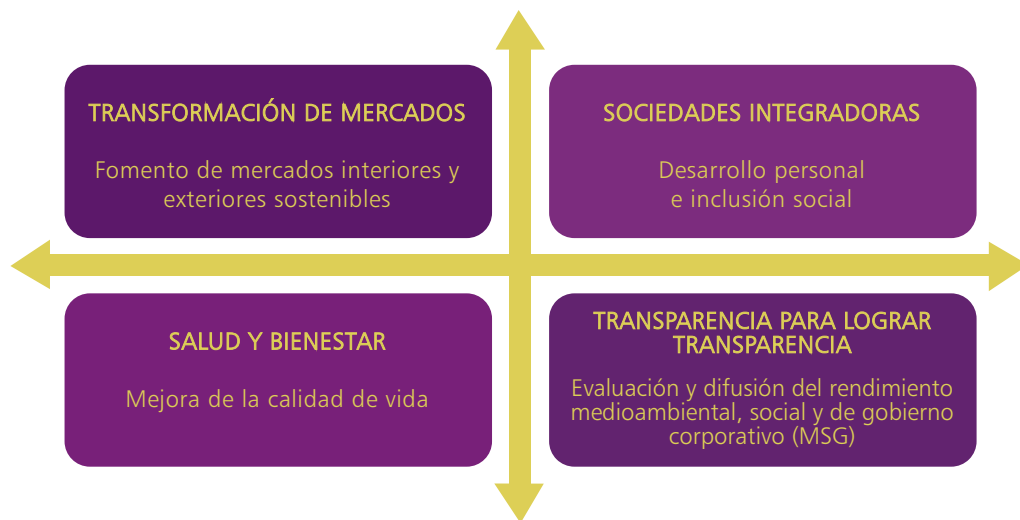
responsable y potenciar las capacidades de los estudiantes y los directivos para que se conviertan en los futuros generadores de valores sostenibles para las empresas y la sociedad. Las actividades de la iniciativa empresarial Enterprise 2020 constituyen una encrucijada en la que convergen las tendencias globales y los esfuerzos de las empresas para proporcionar soluciones a las nuevas necesidades sociales. Los objetivos iniciales serán la consolidación de las comunidades de práctica, el fomento de las empresas conjuntas y el desarrollo de asociaciones innovadoras.

Mediante las actividades y colaboraciones de la iniciativa empresarial Enterprise 2020 los participantes obtendrán resultados y modelos tangibles que pueden compartirse con empresas externas de todos los sectores, creando la visión Enterprise 2020. Esta iniciativa continuará su desarrollo como plataforma abierta a través de la implicación de los grupos de interés que aportarán su perspectiva particular y se unirán para constituir la empresa responsable del futuro.



Fuente: CSR EUROPE: Enterprise 2020 en un mundo globalizado. Elaboración propia.

## La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa



Fuente: CSR Europe. Enterprise 2020. Participación en comunidades de práctica.



Fuente: CSR Europe. Enterprise 2020. Desarrollo de proyectos de colaboración.



Fuente: CSR Europe. Enterprise 2020.

## 11. ISO 26000

La Organización Internacional de Normalización (ISO)<sup>28</sup>, publicó en 1 de noviembre de 2010, la norma técnica internacional ISO 26000:2010, que orienta a las organizaciones públicas y privadas de todo tipo sobre cómo poner en funcionamiento la responsabilidad social.

Las normas técnicas son acuerdos documentados que contienen especificaciones técnicas u otros criterios precisos que puedan ser usados como reglas, directrices o definiciones de características, que aseguren que materiales, productos y servicios son adecuados a su propósito, en este sentido, se concibe dicha norma como, un documento voluntario que contiene especificaciones técnicas; accesible al público; elaborado con el consenso de las partes interesadas; basado en los resultados de la experiencia y el desarrollo tecnológico; aprobado por un organismo reconocido; contiene la experiencia de expertos en cada materia, elaborándolo con la participación de todas las partes implicadas y son fruto del consenso.

<sup>28</sup> <http://www.iso.org/iso/home.html>

# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

La ISO 26000 de Responsabilidad Social, es el resultado del consenso entre los expertos internacionales, representantes de los principales grupos de interés en materia de responsabilidad social y está diseñada para animar a la implantación de las mejores prácticas de todo el mundo en esta materia en organizaciones públicas o privadas.

En su elaboración, que comenzó hace cinco años, han participado cuatrocientos expertos de noventa y nueve países y cuarenta y dos organizaciones públicas y privadas tales como Administración, consumidores, centros de investigación, industria, organizaciones no gubernamentales y sindicatos.

Ha sido el mayor grupo de trabajo de ISO formado hasta ahora y el resultado de sus trabajos puede resumirse en un acuerdo global sobre definiciones y principios de responsabilidad social; principales cuestiones que deberán ser abordadas en la implementación de la Responsabilidad Social (en adelante RS) y orientación sobre cómo integrar la RS en las operaciones de una organización determinada.

El documento contiene siete cuestiones principales de RS: Gobierno de la organización; derechos humanos; relaciones y condiciones de trabajo; medioambiente; prácticas conforme a la legislación; consumidores; comunidades y desarrollo local.

Una cuestión relevante es el carácter voluntario y no certificable de la ISO 26000. El propio texto establece que esta norma internacional no es una norma de sistemas de gestión, no pretende servir de propósito de certificación ni usos regulatorios o contractuales. Proporciona orientación sobre cómo entender la responsabilidad social en una organización y su integración en la misma.

La estructura de la ISO 26000 es la siguiente:

1. Introducción.
2. Alcance.
3. Referencias normativas.
4. Términos y definiciones.
5. El contexto de la responsabilidad Social en el que opera la organización.
6. Principios de Responsabilidad Social importantes para las organizaciones.
7. Orientación sobre los temas/materiales centrales de Responsabilidad Social.
8. Orientación para implementar la Responsabilidad Social en las organizaciones.
9. Anexos de orientación.
10. Bibliografía.



## 11.1. CUESTIONES SOBRE LA ISO 26000

### ¿La Norma ISO 26000 es o no certificable?

A pesar de que en Internet existen al día de hoy existen más de 127.000 entradas sobre certificación con ISO 26000. La respuesta es no, no es certificable la Norma ISO 26000, dado que establece expresamente que "Esta norma internacional no es una norma de sistemas de gestión. No es apropiada, ni pretende servir para propósitos de certificación, o uso regulatorio o contractual. Cualquier demanda de certificación, o petición para obtener una certificación, desde la perspectiva de la Norma ISO 26000, se consideraría una tergiversación del propósito e intención de esta norma internacional".

### La ISO 26000 ¿Es otro Sistema de Gestión?

La respuesta es no, la ISO 26000 no pretende ser un sistema más de gestión como mencione en la respuesta anterior, la ISO 26000 "proporciona orientación sobre cómo poner en práctica la responsabilidad social en una organización. Incluye orientaciones relacionadas con: el entendimiento de la responsabilidad social de una organización, la integración de la responsabilidad social en toda la organización".

### ¿La ISO 26000 es una norma?

La respuesta es SI, la ISO 26000 es una norma que da lineamientos y por eso se denomina Guía. De hecho, el documento que acaba de ser aprobado como Norma Internacional se denomina Guía de Responsabilidad Social. La ISO diferencia su documentación técnica en Normas Internacionales (IS), Especificaciones Técnicas (TS), Especificaciones Disponibles al Público (PAS), Informes Técnicos (TR), Guías (sólo Comités de Políticas) y Acuerdos Internacionales obtenidos en Talleres de Trabajo (IWA).



# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

## 11.2. OTRAS CUESTIONES

La Organización Internacional de Normalización (ISO, International Standard Organization) junto con el Foro Internacional de Acreditación (IAF, International Accreditation Forum), emitieron un comunicado en conjunto que titularon “Es claro como el Cristal. La ISO 26000 no es certificable”.

Por su parte, en la ISO se afirma que: “Esta norma internacional no es un estándar de sistema de gestión. No es la intención que sea para efectos de certificación, o uso regulatorio o contractual. Cualquier oferta para certificar, o para ser certificada con la norma ISO 26000 sería una tergiversación de la intención y el propósito y una desviación de esta norma internacional”.

En la declaración conjunta, tanto de ISO y IAF buscaron reforzar la posición anterior al declarar:

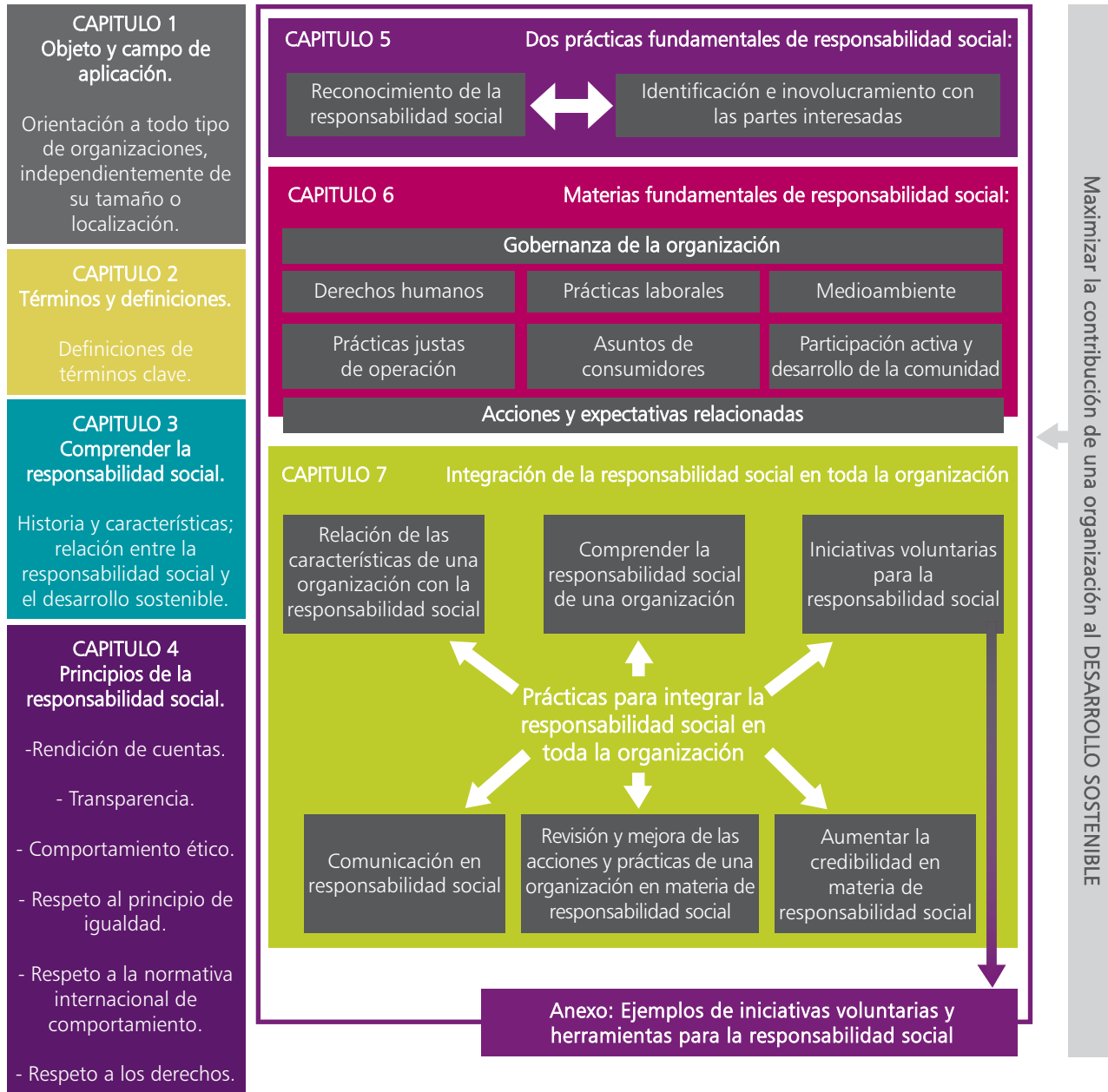
- La ISO 26000 tiene el propósito de mejorar globalmente la responsabilidad social, la sostenibilidad y comportamiento ético en todo tipo de organizaciones.
- No habrá una certificación acreditada de la ISO 26000, ya que es contrario a la intención y el espíritu de la norma.
- Cualquier reclamación de la certificación de la ISO 26000 es engañosa y no será una demostración de la conformidad con la norma ISO 26000.
- Miembros de la IAF y la ISO deberán informar a la Secretaría Central de la ISO sobre cualquier organización que diga proporcionar la certificación ISO 26000.
- IAF e ISO informarán de ello a sus miembros que se deberán comunicar dentro de sus propios países a los reguladores, las partes interesadas y la industria.  
La Norma ISO 26000 de esta Guía de Responsabilidad Social que viene a sugerir “qué hacer” en las organizaciones para alcanzar una mejor gestión sigue su avance a través de distintas entidades que transmiten el mensaje de cambio que dice venir implícito con la ISO de Responsabilidad Social. Uno de esos principales cambios que trae esta guía, es el de un marco teórico consensuado de definiciones, con el objetivo de hablar un mismo idioma en todo el mundo organizacional, a la vez de facilitar no caer en discusiones estériles.

# informes y estudios

La ISO 26000 trae algunas particularidades que no suelen resaltarse en las presentaciones:

- Es sabido que con la ISO 26000 se vendrá a hablar de Responsabilidad social únicamente. Si bien en sus 118 páginas no menciona ni una vez “RSE” o “Responsabilidad Social Empresarial” sí da lugar para la RSC o “Responsabilidad Social Corporativa” en al menos dos pasajes del documento.
- La ISO 26000 no realiza una sola mención a los Negocios Inclusivos o a la Base de la Pirámide, estrategias cada vez más utilizadas para contribuir a la superación de la pobreza, tema que sí se aborda en reiterados puntos.
- Uno de los grandes desafíos de esta guía de responsabilidad social ha sido siempre, el de incluir a todas las organizaciones, pero las Pequeñas y Medianas Organizaciones sólo cuentan con un recuadro para su mención con cinco recomendaciones.
- Si bien es la “Guía de Responsabilidad Social” el principal aporte que parece traer consigo la ISO 26000 es el de la Sostenibilidad. Esta Norma, que ya, fue pensada en clave de desarrollo sostenible, un buen enfoque de futuro para las organizaciones que la elijan aplicar.
- Una de las cosas más llamativas es la cantidad de veces que aparece la frase “toma de conciencia” en el texto de la ISO 26000. Los cambios comienzan con el pensamiento, su exposición y finalmente, con su puesta en práctica. Con lo que ese llamado constante a tomar conciencia, parece ser la raíz de ese cambio que se pretende impulsar.

# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa



## 12. ACTUACIONES COMPLEMENTARIAS DE RSE REALIZADAS POR CECAM CEOE-CEPYME

Algunas actuaciones complementarias<sup>30</sup> sobre RSE realizadas, durante estos dos últimos años (2009-2010) por CECAM CEOE-CEPYME (en adelante CECAM) y las cinco organizaciones empresariales provinciales que la integran junto con la colaboración indispensable, tanto de entidades públicas como privadas, para la consecución de las siguientes acciones y servicios:

CECAM participó en el *I Seminario Regional de Responsabilidad Social Empresarial para Pymes y Entidades de Economía Social*. Organizado por la Fundación General de la Universidad de Castilla-La Mancha durante los días 8, 9 y 10 de junio de 2010 en el campus de Toledo. Los objetivos fueron: la promoción de las prácticas de la RSE dentro de la sociedad, la revisión de los aspectos generales del conocimiento y gestión de estas políticas, así como, la divulgación de experiencias prácticas que faciliten su implantación<sup>31</sup>.

CECAM firmó, en el mes de Mayo de 2010, un convenio de colaboración con la Fundación ONCE, con el fin de, promover la contratación de personas discapacitadas físicas, sensoriales y mentales en Castilla-La Mancha, así como, la promoción de estudios sectoriales para identificar posibilidades de empleo de dichas personas, así como, el asesoramiento integral en materia de ayudas, subvenciones e incentivos para promover su integración laboral.

**Dpto. de MEDIO AMBIENTE de CECAM. Grupo de interés: empresas y trabajadores por cuenta propia (autónomos).**

CECAM realiza servicios de asesoramiento e información medioambiental a través de los Departamentos de Información Medioambiental para Empresas (DIME), ubicados en las cinco organizaciones empresariales, colaborando desde el año 2002, con la Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente, a raíz de la necesidad de información medioambiental, demandada por los empresarios, para gradualmente compatibilizar la actividad industrial con el medio ambiente, buscando un desarrollo sostenible de las empresas de la Región. La concienciación de los beneficios que conllevan la realización de actividades productivas sin contaminar el entorno. Los empresarios llevan años haciendo esfuerzos a favor del medio ambiente. Con la firma del *Pacto Regional contra el Cambio Climático de Castilla-La Mancha* los empresarios nos sumamos a este importante compromiso de toda la sociedad.

La labor principal del DIME es el asesoramiento y seguimiento ambiental de las empresas a través de visitas in situ con atención personalizada. Durante el año 2009 se realizaron cerca de ochocientas visitas (779) en materia

<sup>30</sup> Entiéndase por "actuaciones complementarias de RSE", aquellas que se desarrollan dentro de un contexto y ámbito de actuación relacionado con acciones específicas de RSE, ya sea, desde un contexto medioambiental o sociolaboral.

<sup>31</sup> Dpto. Prensa CECAM CEOE-CEPYME. Notas de prensa años 2009 y 2010. Memoria CECAM 2009.

## La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

de residuos, tanto de pequeños productores de residuos peligrosos como a distribuidoras de aparatos eléctricos y electrónicos, así como, visitas a empresas transportistas de residuos de construcción y demolición (RCD's).

CECAM organiza encuentros, como el celebrado en el mes de noviembre de 2010, entre empresas de Castilla-La Mancha y promotores de proyectos nuevos de energía termosolar, que se implantarán en un futuro en la Región.

El Departamento de Medioambiente, ha elaborado material informativo y didáctico para empresas, tales como, la publicación de la memoria de actividades del DIME o la edición de la *Guía de Buenas Prácticas en el Sector del Metal*. A participado en distintas jornadas como el V Congreso Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental, Seminario Práctico sobre *"Ahorro, Eficiencia y Certificación Energética en la Empresa de Castilla-La Mancha"*, además de colaborar con los diferentes coordinadores de medio ambiente de las organizaciones empresariales de CEOE.

A través del Departamento de Medio ambiente, se han realizado distintas campañas informativas como: campaña de Notificación de Datos de Emisiones, Vertidos y Residuos (PRTR Castilla-La Mancha); campaña informativa sobre el Reglamento de la Ley de Responsabilidad Medioambiental; convocatoria de Ayudas del Plan Renove de Electrodomésticos; convocatoria de Ayudas para la Mejora de la Eficiencia y Ahorro Energético en el Sector de la Construcción, Industria y Cogeneración, y Servicios Públicos.

CECAM firmó en el mes de octubre de 2009, el *Pacto contra el Cambio Climático en Castilla-La Mancha*, documento elaborado por un grupo de trabajo del que CECAM formó parte, dicho documento incluye un decálogo de compromisos que persiguen la activación de medidas específicas para fomentar un desarrollo sostenible en la Región.

### **Dpto. de CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA. Grupos de interés: empresas y trabajadores por cuenta propia (autónomos).**

El Departamento de Calidad y Seguridad Alimentaria de CECAM, asesoró sobre la implantación de Programas de Autocontrol Sanitario basados en la metodología APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos) en este sentido, el número de empresas asesoradas, durante el año 2009, fue de ciento sesenta y nueve, noventa más que en el año anterior, ampliando el asesoramiento a todas las ramas de actividad del sector alimentario (Lácteos, Dulces, Encurtidos, Almazaras, Bodegas, Cárnicas, Pescaderías, Restauración colectiva, Comidas preparadas, Panaderías, etc.).

Además, ha realizado más de doscientas visitas (242) a empresas y ha atendido aproximadamente, a trescientas (298) consultas telefónicas, tanto de empresas (234) como organizaciones empresariales provinciales (37) y servicios de salud oficiales (27).

Ha elaborado material didáctico para empresas alimentarias de la Región, como el *Manual de Aplicación de la Metodología APPCC en Industrias Lácteas de Castilla-La Mancha*; tríptico de los servicios que desarrolla este departamento, así como, carteles informativos de iniciativas empresariales dentro de la estrategia NAOS (Nutrición, Actividad Física y Obesidad) informando sobre hábitos saludables del trabajador. Participa en jornadas como la *III Convención de la Estrategia NAOS* o la *I Jornada sobre Aplicación de los Reglamentos de Higiene* (junio), la *I Jornada de Seguridad Alimentaria en Castilla-La Mancha* (noviembre) sobre la *"Exposición de los controles y responsabilidad en los diferentes eslabones de la cadena alimentaria"* organizada por AVESA (Asociación de Veterinarios Especialistas en Seguridad Alimentaria).



## Dpto. de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL). Grupos de interés: empresas, trabajadores por cuenta propia (autónomos), trabajadores por cuenta ajena y desempleados.

Durante el año 2009, CECAM ha seguido con su labor de asesoramiento a empresas (microempresas y pymes), autónomos, trabajadores ocupados y no ocupados compaginando dicha acción con visitas a empresas de cada uno de los sectores productivos de Castilla-La Mancha, en este sentido, el número de empresas visitadas supera en total las mil seiscientas empresas (1.625).

Si atendemos a las consultas realizadas por las empresas, se atendieron aproximadamente un millar de consultas (958). Los programas de seguimiento a empresas de forma personalizado, consistente en una ayuda continua y tutelada, con el objetivo de implementar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales que a través de medidas preventivas reduzca la tasa de siniestralidad laboral en dichos centros de trabajo. En este sentido, el número de empresas que han participado en este programa ha superado el centenar de empresas (122).

Si nos centramos en la formación específica sobre PRL en el puesto de trabajo, los técnicos provinciales han informado a más de quinientos trabajadores (565) en la Región, sobre los diferentes factores de riesgos a los que están expuestos, así como, las medidas para prevenirlos.

Además de estas acciones, se ha elaborado material divulgativo (*Riesgos para la salud derivados del ruido en el trabajo; Guía para la evaluación de Riesgos en carpintería metálica; Guía para la evaluación de riesgos en carpintería de madera; Manual de prevención de riesgos laborales para autónomos*) la realización de carteles informativos sobre señalización en el centro de trabajo y etiquetado de sustancias químicas peligrosas, la edición de trípticos enfocados al trabajador autónomo, primeros auxilios, espacios confinados, sistema DELTA sobre notificación de accidentes laborales, coordinación de actividades empresariales, riesgo de vuelco en tractores y toma de fuerza-cardan, además de reeditar otros trípticos relacionados con herramientas manuales, orden y limpieza, drogas, contactos eléctricos, exposición al frío y exposición al calor.

Otros materiales que se han elaborado desde el departamento de PRL son guías y trípticos de salud laboral (*Riesgos laborales en trabajos fitosanitarios y Riesgos laborales en bodegas*).

Ante el gran número de trabajadores foráneos (11 % de los afiliados) en nuestra comunidad, dada la alta siniestralidad laboral que presentan (15 %) en este sentido, se han elaborado dos trípticos en rumano (nacionalidad con la tasa de siniestralidad laboral mayor) sobre los riesgos de caídas en altura y exposición al calor al constituir las principales causas de siniestralidad.

Así mismo, se han iniciado campañas divulgativas (cuadrípticos y carteles) sobre la Gripe A y diferentes aspectos de prevención y actuación en caso de contagio.

Se han celebrado jornadas informativas en cada una de las cinco provincias castellano-manchegas durante los meses de junio, julio y noviembre. Así mismo, se han realizado cinco jornadas informativas para los trabajadores autónomos, en cada una de las provincias de la Región.

Por último, destacamos la participación en jornadas como el Forun de gabinetes y oficinas técnicas de prevención de riesgos laborales de las organizaciones empresariales; jornada sobre el programa de coordinación de actividades empresariales; presentación de la 1ª encuesta de condiciones laborales en Castilla-la Mancha; jornada de difusión de las actividades del Grupo de trabajo del sector agrario de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en

# La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

el Trabajo; IX jornada técnica sobre medidas de emergencia y autoprotección (Bonus Malus); presentación de la campaña de Prevención de Riesgos Laborales en el tráfico; jornada sobre la Gripe A.

Reemisión de la campaña publicitaria "Ponle un cero", tanto a través de un spot publicitario en televisiones en el ámbito provincial y regional como también en distintos radios de la Región.

Coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, CECAM firmó el primer acuerdo estratégico para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla-La Mancha.

Durante el año 2009, CECAM en aplicación del convenio de colaboración con la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Trabajo y Empleo realizó treinta y seis nuevos cursos de prevención de riesgos laborales, a fin de, inculcar tanto a trabajadores como empresarios, la cultura de prevención básica necesaria para reducir la siniestralidad laboral en Castilla-La Mancha.

CECAM desde el mes de octubre de 2009, colabora en el nuevo servicio para empresas denominado Prevención-10, programa de asesoramiento público en materia de PRL, facilitando a microempresas la formación, información y asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de prevención laboral. CECAM lleva desde el año 1995 realizando acciones formativas relacionadas con la prevención.

**Dpto. FORMACIÓN de CECAM. Grupos de interés: empresas, trabajadores por cuenta propia (autónomos), trabajadores por cuenta ajena y desempleados.**

CECAM a través de su Departamento de Formación en colaboración con la Administración Regional, lleva ejecutando actuaciones que favorezcan la implementación de programas de formación profesional entre otros, para trabajadores ocupados y desempleados, personas con especial dificultades para su inserción laboral además de planes de formación para empresas, entre otros, ya desde el año 2008. Si a ello, se adicionara desde los poderes públicos medidas que minorasen las cargas<sup>32</sup> (fiscal, seguridad social, administrativas, etc.) que soporta en la actualidad el tejido empresarial, facilitaría un incremento sustancial de la competitividad, aumentando el valor añadido de servicios y productos que redundarían, en la proliferación tanto de acciones relacionadas con la RSE como en la empleabilidad del mercado laboral castellano-manchego, dado que el trabajo en precario, es consecuencia directa, entre otros, de las carencias competitivas actuales<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> RED EMPRESARIAL DE CARGAS ADMINISTRATIVAS. Análisis de cargas administrativas soportadas por las empresas españolas (febrero de 2010).- CEOE-CEPYME.-

Las cargas administrativas suponen una importante merma para la competitividad de las empresas españolas. A pesar de que algunas veces se intentan valorar sus pretendidos efectos positivos sobre el empleo en algunas actividades, se ignora el hecho de que estas cargas, de una parte, destruyen empleo en mucha mayor proporción o, al menos, impiden la creación de nuevo empleo a través de un incremento en la productividad empresarial. Por otra parte, las cargas administrativas someten a los trabajadores y a la propia empresa a una serie de tareas monótonas y repetitivas que impiden que las capacidades humanas y técnicas se pongan al servicio de una verdadera actividad creativa y generadora de empleo. Es lo que se define como la "irritabilidad" generada por las cargas administrativas.

Esta preocupación es compartida a nivel europeo y así, el Consejo Europeo de Primavera de 8 y 9 de marzo de 2007 estableció el objetivo de reducir las cargas administrativas derivadas de la legislación comunitaria en un 25% en 2012, invitando a los Estados miembros a fijar sus objetivos nacionales, dentro de sus áreas de competencia.

El Gobierno español fue más allá de lo aprobado a nivel comunitario y por Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de junio del 2008 se decidió: "Eleva el objetivo de reducción de cargas administrativas soportadas por las empresas consecuencia de la legislación nacional, desde el 25% propuesto por la Comisión Europea, hasta el 30% para el año 2012". Como un instrumento para alcanzar este objetivo se firmó, en diciembre de 2008, un primer Convenio de colaboración entre la Administración española y CEOE-CEPYME para el año 2009. El objeto del mismo fue el desarrollo de un proyecto denominado "Análisis de las cargas administrativas soportadas por las PYMES españolas".

La base del Convenio de Colaboración se centró en la selección, por parte de CEOE y CEPYME, a través de sus Organizaciones miembro, tanto Territoriales como Sectoriales, de un grupo de empresas para que suministraran información relativa a su relación con las Administraciones Públicas, el desarrollo de un estudio de reducción de cargas que tuviera en cuenta los estudios cualitativos de CEOE y CEPYME realizados previamente, y la celebración de Jornadas y otras actividades de difusión de este proyecto, particularmente una Jornada de ámbito europeo celebrada en Madrid, el pasado mes de noviembre de 2009, y cuyas presentaciones se pueden encontrar en un enlace de esta página. Como resultado de estos trabajos, se presentó en Madrid, el pasado 9 de marzo, el Informe ejecutivo que resume los trabajos realizados el año anterior. Este Informe puede encontrarse asimismo en el enlace correspondiente de esta página.

A través de este Informe, CEOE y CEPYME trasladaron al Gobierno Español 125 medidas concretas para reducir las cargas administrativas (44 de carácter horizontal y 81 de



Durante el año 2010 CECAM ha participado en la firma del Plan de Reducción del Abandono Escolar de la Consejería de Educación, Ciencia, Trabajo y Empleo, junto con la Federación Española de Municipios y Provincias y sindicatos, a fin de, minorar el absentismo escolar en un diez por ciento hasta el año 2020. El Plan es fruto del Pacto por Castilla-La Mancha, y engloba casi un centenar de medidas destinadas a incrementar las tasas de titulados en bachillerato y formación profesional en Castilla-La Mancha, para alcanzar los objetivos establecidos por la Unión Europea.

Mesas de debate, entre otras, en la jornada *"Más formación, más empleo"* de la II Semana de la Formación, a nivel nacional, resaltando la importancia de la formación como herramienta para impulsar un empleo de calidad<sup>34 y 35</sup>, en Castilla-La Mancha.

Colaborando en la edición del *Día de la Persona Emprendedora*, celebrada en el mes de mayo de 2010, en el Campus Universitario de Ciudad Real. Además de las actuaciones de asesoramiento a emprendedores, se habilitó un espacio de encuentro (Networking) para orientar sobre los distintos trámites a realizar para la puesta en marcha de una empresa, además de, comunicar los distintos servicios que tienen a su disposición, a través de las diferentes organizaciones provinciales y delegaciones que componen CECAM CEOE-CEPYME.

Participó en ponencias como *"La intermediación en el acceso al empleo: los agentes sociales"*, celebrada en el mes de julio de 2010, en el Curso de Verano de la Universidad de Castilla-La Mancha, en la cual, se puso de

carácter sectorial) que, una vez puestas en marcha, supondrán a las empresas españolas una reducción en sus costes de 3.326 millones de Euros al año. Asimismo, estas medidas también supondrán un ahorro significativo para las propias Administraciones Públicas.

En diciembre de 2009, se firmó un nuevo convenio entre el Ministerio de la Presidencia y CEOE-CEPYME, prorrogando a 2010 los trabajos en este ámbito, que se van a centrar en el "Análisis de cargas administrativas soportadas por cinco sectores estratégicos de la economía española".

Complementariamente, y de manera voluntaria, CEOE-CEPYME van a abordar a lo largo de este año el análisis de diez sectores adicionales de la economía española, para dar respuesta a las numerosas peticiones de colaboración que, en este sentido, se han dirigido a CEOE-CEPYME.

Tal y como señaló el Secretario General de la CEOE, José María Lacasa, el pasado 9 de marzo: *"Queremos que este proceso continúe y se consolide, como mínimo, hasta el año 2012, aportando cada año al menos un centenar de nuevas medidas de reducción y simplificación administrativa"*.

(...)

#### MEDIDAS PROPUESTAS:

En relación con las PYMES, en relación con el procedimiento de constitución empresarial, las medidas propuestas para conseguir una mayor agilidad en el mismo, el cual conlleva, la imposibilidad de cuantificar el coste evitado (ahorro potencial anual que supondría para el conjunto de empresas españolas afectadas por la Obligación de Información (OI) concreta de que se trate, de la adopción de dicha medida de racionalización y/o simplificación propuesta, y como se trata de un coste evitado anual, el beneficio total en el tiempo supondría multiplicar dicha cifra por el número de años que la medida de racionalización o simplificación estaría en vigor) aun cuando ello, no es óbice para considerarla como unas cuestiones muy relevantes y fundamentales que entorpezcan más si cabe, la pirrica creación empresarial actual y especialmente en las PYMES.

Las medidas propuestas son las siguientes:

- 1.Reducir los plazos para la realización de los trámites administrativos para la obtención de las licencias de actividad en la creación de las empresas.
- 2.Mejorar y ampliar los medios electrónicos en la tramitación de las licencias de actividad en la creación de empresas.
- 3.Evitar duplicidades en los requisitos de información solicitados por las diferentes administraciones en la tramitación de las licencias de actividad para la creación de empresas.
- 4.Aprobar licencias provisionales de funcionamiento hasta que se puedan efectuar las visitas técnicas de comprobación correspondientes en la tramitación de las licencias de actividad en la creación de empresas.
- 5.Diseño de un documento único que responda a las necesidades de información de los operadores públicos y de operatividad de las actividades con la menor carga administrativa posible.

#### <sup>33</sup> ESPAÑA BAJA AL PUESTO 42 EN EL RANKING MUNDIAL DE COMPETITIVIDAD. Fuente: The global Competitiveness Report 2010-2011 World Economic Forum. INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS.

España ha retrocedido nueve puestos en un solo año, del puesto 33 (año 2009) al 42 (año 2010), situándonos a la altura de países como Puerto Rico (puesto 41), Barbados (puesto 46), Lituania (puesto 47), Italia (puesto 48), Malta (puesto 50) o Hungría (puesto 52). Por detrás de España están Eslovaquia (puesto 60), Rumanía (puesto 67), Letonia (puesto 70) o Bulgaria (puesto 71).

Los países europeos mejor situados en el índice global de competitividad son Finlandia (puesto 7º), Países Bajos (puesto 8º), Reino Unido (puesto 12º), Francia (puesto 15º), Austria (puesto 18º) y Luxemburgo (puesto 20º). El Informe de Competitividad Global elaborado por el Foro Económico Mundial de Davos analiza doce pilares esenciales para la competitividad de una economía, tales como, el marco institucional, las infraestructuras, el entorno macroeconómico, la educación, la eficiencia de los mercados, la innovación, entre otros.

#### <sup>34</sup> RECUPERAR LA COMPETITIVIDAD, EL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO EN ESPAÑA (CEOE.DICIEMBRE 2009).

En una economía globalizada, la competitividad debería ser una auténtica obsesión nacional. La economía española lleva muchos años perdiendo competitividad, y esta pérdida explica, en gran parte, nuestro abultado déficit exterior. Sin el recurso a la devaluación y si no se adoptan medidas, la única posibilidad de moderar costes y competir es a través de ganancia de productividad (eficiencia y eficacia, competitividad, eliminación de cargas y dualidades administrativas, reducciones fiscales, fomentar la creación de empresas, financiación real de microempresas, pymes y autónomos ante problemas de liquidez, reducir la morosidad de las administraciones locales, autonómicas y estatal, etc.) que a corto plazo sólo se consigue mediante destrucciones masivas de empleo.

Existiendo una alternativa: dotar a la economía de mayor flexibilidad y mayores costes a través de impuestos más bajos, reformas estructurales sobre los mercados de factores, y de bienes y servicios, inversión pública dirigida a incrementar la productividad y modernización de la Administración Pública y de nuestro sistema educativo.

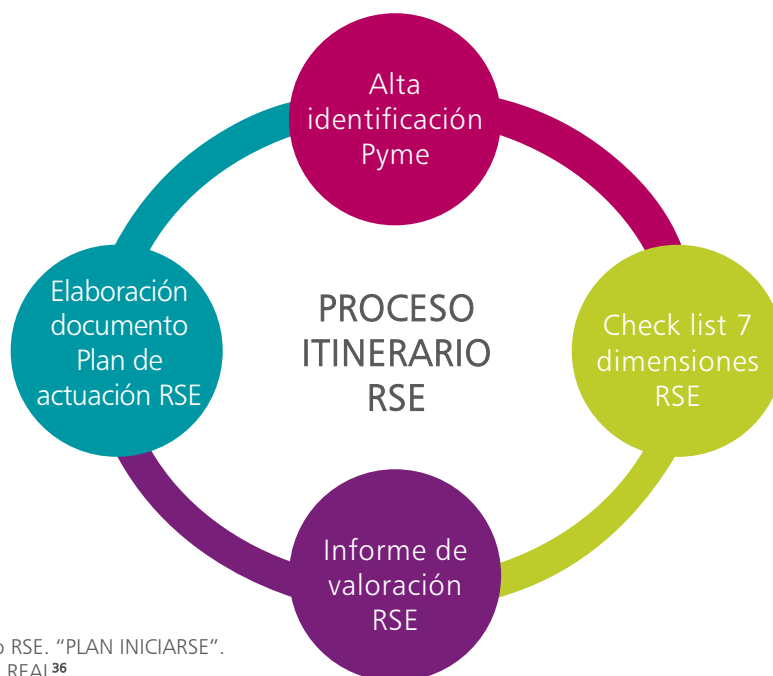
## La Responsabilidad Social Empresarial en la pequeña y mediana empresa

manifiesto por el Presidente de CECAM, la necesidad de compatibilizar la modernización y la mejora de los Servicios Públicos de Empleo, dotando de mayor margen de actuación a la iniciativa privada, por la necesidad de dotar de más eficacia la intermediación laboral.

Las anteriores actuaciones complementarias han sido realizadas a través de los departamentos de CECAM y los correspondientes, de cada una de las organizaciones empresariales provinciales que la integran. Dichas organizaciones empresarial provincial realizan distintas actividades complementarias, un ejemplo, en la provincia de Ciudad Real, a través de CEOE-CEPYME Ciudad-Real, en colaboración con el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, están realizando un proyecto de implantación de la RSE, para empresas que lo soliciten y hayan superado la selección previa, al inicio del proyecto denominado "PLAN INICIARSE CEOE-CEPYME CIUDAD REAL", en el cual, se da la opción a las empresas ciudadrealeñas para implantar y desarrollar la responsabilidad social empresarial a través del proyecto "RSE-PYME", el cual, tiene como objetivos:

- 1) Creación de una herramienta on line de identificación de las prácticas de RSE realizadas por la empresa y,
- 2) posterior implantación de un Plan de Actuación para la gestión de RSE en dicha empresa.

El proceso, que determina el itinerario de implantación voluntaria de la herramienta de RSE, en la empresa solicitante es el siguiente:



Fuente:Proceso Itinerario RSE. "PLAN INICIARSE". CEOE-CEPYME CIUDAD- REAL<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Para obtener más información sobre dicho programa, consultar la siguiente dirección, <http://www.cpe-cr.es/> y/o en el teléfono. de contacto 926-250300.

## 13. BIBLIOGRAFÍA

- AECA, 2004. Marco Conceptual de la Responsabilidad Social corporativa. Documentos AECA. Serie Responsabilidad Social Corporativa, nº 1.
- C. GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ. Las cooperativas de producción industrial en España. Análisis económico-financiero y social (central de balances referido al año 1977 en España). Madrid: Editorial de la Universidad Complutense de Madrid. 1980.
- Comisión de la Comunidades Europeas, 2001. Libro Verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas". (Consulta 4 febrero 2009). <http://europa.eu/> Comisión de la Comunidades Europeas, 2008. European Competitiveness Report 2008. (Consulta 12 enero 2009).
- CSR Europe. Enterprise 2020. [www.csreurope.org/](http://www.csreurope.org/)
- FORÉTICA, 2008. Informe Forética 2008. Evolución de la Responsabilidad Social de las empresas en España. [www.foretica.es/](http://www.foretica.es/)
- Informe estadística Pyme por Comunidad Autónoma. 2009. Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa. <http://estadísticas.ipyme.org/>
- Kaplan, R. S. y Norton, D. P., 1996. Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System. Harvard Business Review, Jan-Feb, 75-85.
- Luo, X y Bhattacharya C.B, 2006. Corporate Social Responsibility, Customer Satisfaction and Market Value. Journal of marketing, 70, 1-14.
- REVESCO Nº 94. Primer Cuatrimestre 2008-ISSN: 1885-8031. [www.ucm.es/info/revesco](http://www.ucm.es/info/revesco) Aplicación de los Principios de Responsabilidad Social en las empresas de participación de menos de diez empleados (p 7-26). Benito Hernandez, S. y Esteban Sánchez, P.
- Vicente Molina, A.; Ruiz Roqueñi, M.; Tamayo Orbegozo, U.; Balderas Cejudo, A. Compatibilidad entre Responsabilidad Social Empresarial y la Competitividad: Estado de la Cuestión en el Ámbito Internacional. 2004. Instituto de Economía Aplicada a la Empresa.
- Web de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. [www.ceoe.es](http://www.ceoe.es)
- Web de la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha. Guía de Responsabilidad Empresarial. Dpto. Formación. Publicaciones y Proyectos. [www.cecarn.es](http://www.cecarn.es)
- Web de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Dirección General de Trabajo de Castilla-La Mancha. [www.jccm.es](http://www.jccm.es)
- Web del Instituto Nacional de Estadística. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- Web del Ministerio de Trabajo e Inmigración. [www.mtas.es](http://www.mtas.es)
- Web de la Organización Internacional de Normalización (ISO). [www.iso.org/](http://www.iso.org/) Centro de Información sobre la ISO 26000. ISO 26000 de Responsabilidad Social. <http://iso26000.com.ar/>

La siniestralidad laboral de  
los trabajadores inmigrantes  
en castilla-la mancha

5



# La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

## 1. INTRODUCCIÓN

Cada día mueren en España un total de 3 trabajadores por accidente de trabajo y otros 2.500 sufren una baja médica por el mismo motivo. Las estadísticas oficiales de accidentes de trabajo en función de la nacionalidad, revelan que el colectivo inmigrante sufre un riesgo de morir en el trabajo muy superior al de las personas autóctonas.

La inmigración es un fenómeno relativamente reciente en España que ha cobrado gran importancia en la presente década. El porcentaje que representan los ciudadanos extranjeros respecto de los españoles está experimentando un crecimiento intenso, ya que ha pasado de representar el 1,4% de las personas empadronadas en el 1996 al 12,1% en el año 2009<sup>1</sup>. El aumento acelerado de la población inmigrante y el carácter permanente de la misma han convertido la inmigración en uno de los cambios estructurales fundamentales que ha experimentado la sociedad española.

Una de las principales características del mercado de trabajo en España es la segmentación existente en función de la nacionalidad, lo que significa que las personas inmigrantes se emplean en ocupaciones de menor cualificación profesional y que, además, se concentran en unos determinados sectores de actividad. Los sectores que dan ocupación a las personas inmigrantes son la construcción, la hostelería y el servicio doméstico, que han experimentado un importante crecimiento del número de trabajadores inmigrantes durante los últimos años. Se trata de sectores con una intensa utilización de mano de obra, baja productividad y salarios, y alta precariedad tanto en el empleo como en las condiciones laborales, factores estos últimos que son determinantes en la elevada siniestralidad laboral que sufre el colectivo inmigrante.

También es relevante apuntar, así mismo, que un número considerable de personas inmigrantes se encuentran en una situación administrativa irregular que implica que se vean obligados a aceptar trabajos informales, con ausencia de regulación laboral y bajas remuneraciones; así como sin posibilidad de exigir el cumplimiento de la correspondiente legislación en materia de prevención de riesgos laborales. Esta situación de indefensión les sitúa como un colectivo especialmente vulnerable en materia de seguridad y salud laboral.

La finalidad de este estudio es profundizar en todos aquellos aspectos que afectan a la población inmigrante de Castilla-La Mancha respecto de su situación ante la siniestralidad laboral en nuestra región. Del mismo modo es pretensión del presente estudio realizar un análisis comparado de la situación sufrida por los trabajadores inmigrantes respecto del total de la población castellano manchega en materia de seguridad y salud laboral en la siniestralidad laboral de los inmigrantes en Castilla-La Mancha.

Para la realización del estudio se han consultado de forma comparada los datos correspondientes a la situación que sufren, en materia laboral, los inmigrantes residentes en Castilla-La Mancha respecto de los que lo hacen en el resto de España.

El estudio se estructura de la siguiente forma: comienza abordando el marco de la población inmigrante en España para posteriormente centrarnos en Castilla-La Mancha, objeto del estudio.

.....

<sup>1</sup> Padrón Municipal, 2009 (INE). Se toma como referencia la población extranjera.

En el segundo capítulo realiza un análisis de los principales sectores laborales donde se inserta la población inmigrante, estudiando en primer lugar las características propias de cada sector, y en segundo lugar examinar los riesgos laborales correspondientes a cada uno de los sectores afectados por una mayor concentración de trabajadores inmigrantes ocupados.

Una vez conocidas las peculiaridades de cada sector de actividad, nos centramos en el tercer capítulo, en el análisis detallado de la siniestralidad laboral en Castilla-La Mancha, realizando un estudio comparado del comportamiento de la misma para los trabajadores inmigrantes respecto de trabajadores autóctonos.

Para la elaboración de este tercer capítulo se han utilizado los datos oficiales hechos públicos por la Consejería de Trabajo, correspondientes a los accidentes ocurridos en jornada de trabajo así como los accidentes "in itinere" en el año 2009.

Finalmente, y correspondiéndose con el capítulo cuarto se recogerán las principales conclusiones obtenidas.

## 2. LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

### 2.1. LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN ESPAÑA

Los movimientos migratorios han sido una constante a lo largo de la historia. España hasta hace pocas décadas, era un país con un gran número de emigrantes, pero a partir de los años setenta se invierte la tendencia y se convierte en un lugar de destino para numerosos inmigrantes, tanto de la Unión Europea como del resto del mundo.

Como fenómeno relativamente reciente, ha cobrado una gran importancia en la presente década. El crecimiento del porcentaje que suponen las de personas extranjeras en el total de la población de nuestro país, es acelerado ya que ha pasado de representar el 1,4 % de personas empadronadas en el 1996 al 12,1% en el año 2009 (según los datos del Padrón Municipal, 2009 INE).

La inmigración es una realidad social y económica. Aunque han sido muchas las razones que a lo largo de la historia han movido a la población a decidir migrar de sus lugares de origen, (condiciones económicas, políticas, sociales, etc.) la población inmigrante que ha llegado a España en las dos últimas décadas, viene principalmente impulsada por razones de naturaleza fundamentalmente económica y laboral.



## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

La incorporación de los inmigrantes al mercado de trabajo de nuestro país ha contribuido al modelo de crecimiento económico que, especialmente en sectores dinámicos como la construcción y la hostelería, demandaban una fuerte incorporación de mano de obra, La importancia que han supuesto para el desarrollo del capital les hace merecedores de ser considerados como sujetos de derechos y prestaciones.

Ha habido países de la Unión Europea que han sido también importantes receptores de inmigración en estos años, como Irlanda y el Reino Unido, pero ninguno ha alcanzado la magnitud inmigratoria del nuestro. Y si lo observamos a escala mundial, lo que encontramos es que en estos años hemos sido el segundo país de la OCDE por la inmigración recibida en términos absolutos, y el primero en términos proporcionales a la población del país (el primero en términos absolutos ha sido Estados Unidos, que ha recibido el doble de inmigración que España, pero en términos relativos ha sido aventajado por España).

¿Qué ha pasado para que nos hayamos convertido en el primer país (en términos relativos) receptor de inmigración en la presente década? Ha habido quienes han tratado de explicar este fenómeno atribuyéndolo a las políticas migratorias. Por ejemplo, se ha intentado explicar la excepcionalidad de España apuntando al hecho de que aquí tenemos una política generosa de concesión de derechos, y más concretamente, al hecho de que se concede el derecho a la asistencia sanitaria plena y a la educación obligatoria a todos los inmigrantes que van llegando, aun cuando lo hagan de forma irregular. Tal explicación no aguanta el repaso de los hechos ni tiene en cuenta lo que ya se sabe desde la sociología de las migraciones<sup>2</sup>.

Entonces, ¿qué debemos tener en cuenta para entender la situación? Lo primero que debe ser señalado es que durante unos años hemos tenido una tasa de crecimiento económico notablemente superior a la media europea. Pero este hecho no nos hubiese hecho singulares en términos de inmigración de no ser por los rasgos específicos que nuestro crecimiento ha tenido.

El principal de los rasgos mencionados ha sido la dinámica seguida por el sector de la construcción, que ha actuado como auténtico motor de nuestra economía en estos años, y que es un sector fuertemente demandante de mano de obra.

Otro rasgo destacable es la importancia que en nuestra economía tienen algunas ramas del sector servicios, especialmente las relacionadas con el turismo, que también son demandantes intensivas de mano de obra. No hay que dejar de lado, otras circunstancias que también favorecen la inmigración como son la cercanía a países como Marruecos y el idioma en el caso de los emigrantes latinoamericanos. Lo específico y diferenciador de nuestro desarrollo entre 2000 y 2007 respecto de otros países de nuestro entorno ha sido la combinación de un crecimiento económico alto con el hecho de que haya estado basado en sectores que requieren mucha mano de obra.

Es necesario resaltar la especial relevancia que el trabajo tiene para las personas inmigrantes, no sólo en términos de ingresos económicos sino también, para evitar situaciones de exclusión social, ya que su estatus jurídico y social depende de su posición en el mercado de trabajo.

Aunque las condiciones sean precarias, la mayoría de las veces son preferibles a la situación de desempleo. El desempleo angustia en general a cualquier ciudadano, pero especialmente al inmigrante, que desea encontrar un trabajo lo antes posible, ya que los gastos de la vivienda y la comida se mantienen, y sus familias se encuentran en

<sup>2</sup> Inmigración y Mercado de Trabajo. Informe 2009 Miguel Pajares.

situaciones precarias. Hay que destacar que un número considerable de personas, se encuentra en situación administrativa irregular que les conduce a ocupar trabajos informales con ausencia de regulación laboral y bajas remuneraciones. Esta situación, se está agravando por la crisis.

Cuando se analizan las condiciones de trabajo, vemos cómo las características del trabajo precario son las que repercuten negativamente en la salud de los inmigrantes y no el trabajo en sí. De esta forma, como analizaremos más adelante en cada sector, si el trabajo no se realiza en las condiciones adecuadas en materia de seguridad y salud laboral, se producirán accidentes laborales.

El status que ocupan los trabajadores en el mercado laboral delimita su capacidad de negociación de las condiciones de trabajo. El nivel de aceptación de las condiciones de trabajo "viene definido básicamente por la posición que ocupan en el sistema de reproducción social tanto en la familia como en la estructura de clases" (Cachón, 1994). Así las diferentes lógicas discriminatorias existentes en mercado de trabajo colocan a las personas en diferentes situaciones, que resultan desfavorables para determinados colectivos con menor formación, cualificación y capacidad social de negociación, que se ven abocados a los segmentos del mercado de trabajo con peores condiciones laborales.

La segmentación del mercado de trabajo español se hace especialmente patente ante la existencia de lo que se ha llamado mercado de trabajo "dual", en el que, paralelo al mercado laboral formal, existen una serie de empleos sumergidos e irregulares.

El empleo irregular así como el sumergido afecta a sectores muy concretos, como el servicio doméstico, la construcción o la agricultura, actividades que suponen los primeros trabajos para el inmigrante, y a través de los cuales consigue la regularización y las ulteriores renovaciones.

Hay que poner de manifiesto que estos sectores, son de una intensa utilización de mano de obra, bajos salarios y con unas condiciones laborales que muchas veces ponen de manifiesto la precariedad en el empleo.

## 2.2. ASPECTOS LEGALES DE LA INMIGRACIÓN

Los aspectos legales relacionados con la inmigración no comunitaria se encuentran recogidos en la Ley de Extranjería, el Código Civil y tratados internacionales bilaterales. Por su parte, los residentes procedentes de la Unión Europea, tienen en España los mismos derechos que cualquier nacional, pudiendo votar y ser elegidos en las elecciones locales.

La Ley de Extranjería es el nombre con el que se concede la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España** modificada por las LO8/2000 y 14/2003. Es la norma española que regula la entrada y estancia de los extranjeros extracomunitarios en el territorio español, así como los derechos y libertades que se les reconocen. Su actual reglamento de desarrollo fue aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

# La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

La Ley comprende setenta y un artículos estructurados en cinco títulos. El Título Preliminar contiene disposiciones generales y los demás hacen referencia, respectivamente, a los derechos y libertades de los extranjeros, su régimen jurídico, las infracciones en materia de extranjería y el procedimiento sancionador y la coordinación de los poderes públicos.

Tradicionalmente, España ha sido un país de emigración, por lo que la producción legislativa se ha centrado en este ámbito, mientras que la legislación relativa a la extranjería era fragmentaria.

La reforma se produjo finalmente por la Ley Orgánica 4/2000, que es la que, tras experimentar diversas modificaciones, está en vigor en la actualidad. Esta ley supuso un cambio importante, al introducir políticas de integración, ampliar los derechos de los inmigrantes y establecer un principio general de igualdad con los españoles.

La regla general en relación con los derechos de los extranjeros se establece en el artículo 3 de la Ley, que establece que **1.** Los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles.

**2.** Las normas relativas a los derechos fundamentales de los extranjeros serán interpretadas de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias vigentes en España, sin que pueda alegarse la profesión de creencias religiosas o convicciones ideológicas o culturales de signo diverso para justificar la realización de actos o conductas contrarios a las mismas.

El artículo 10 de la citada ley, dice que “los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como acceder al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente”.

## 3. ANÁLISIS DE SECTORES

### 3.1. SECTORES OBJETO DE ESTUDIO

Si analizamos la actividad en la que principalmente trabajan las personas inmigrantes en Castilla-La Mancha, la que tienen más porcentaje es el servicio doméstico, seguida de la construcción y la agricultura, después van la hostelería, la industria y otros servicios.

## SITUACIÓN LABORAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD EN CLM 2009

SITUACION LABORAL	SECTOR (DATOS EN %)									TOTAL
	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	HOSTELERÍA	COMERCIO	SERVICIO DOMÉSTICO	OTROS SERVICIOS	OTRA	NO CONTESTA + INACTIVOS	
Asalariado eventual	20,02	10,00	16,23	14,37	4,86	23,48	7,08	1,46	2,49	100
Asalariado fijo	17,52	10,51	17,40	11,76	3,75	20,03	10,51	2,75	5,76	100
Asalariado (sin alta S. Social)	33,31	3,66	10,12	8,79	1,79	27,24	5,84	0,86	8,40	100
Buscando primer empleo	5,24	1,12	10,86	4,87	2,62	13,48	5,99	1,87	53,93	100
Buscando empleo habiendo trabajado	9,85	8,02	28,07	9,70	1,90	10,76	4,21	1,50	25,99	100
Autónomo	1,20	6,59	14,37	15,57	47,90	1,80	8,38	1,80	2,40	100
Estudiante	0,00	0,57	0,00	1,14	0,00	0,00	5,71	4,00	88,57	100
Inactivo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	100
<b>TOTAL</b>	<b>13,95</b>	<b>6,49</b>	<b>14,39</b>	<b>9,24</b>	<b>3,27</b>	<b>15,14</b>	<b>5,03</b>	<b>1,22</b>	<b>31,26</b>	<b>100</b>

Fuente: Siges CC.OO.

## 3.2. SECTOR SERVICIOS

Es el sector económico que engloba todas aquellas actividades económicas que no producen bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población.

Incluye subsectores como comercio, hostelería y servicio doméstico que es dónde se ha incorporado mayoritariamente la población inmigrante.

## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

En el caso de los trabajadores del régimen especial del servicio doméstico donde la mayoría son mujeres extranjeras, la falta de protección de la seguridad social en el caso de accidentes de trabajo es absoluta. En estos casos, los accidentes no llegan a ser notificados debido a la falta de regulación laboral de estos trabajadores.

La hostelería es otro de los sectores de mayor empleabilidad de mano de obra extranjera. Precisamente, una parte importante de las mujeres que trabajan en el hostelería son anteriores empleadas de hogar por lo que frecuentemente la evolución en estas trabajadoras extranjeras, suele ser pasar desde el trabajo en casas al trabajo en bares, restaurantes y hoteles.

Con frecuencia, en estos lugares, recurren a trabajadores extranjeros que, además de no dominar el idioma, desconocen nuestra legislación y, en particular la relativa a la prevención de riesgos laborales.

Muchos de los trabajadores de la hostelería trabajan a turnos y éstos tienen efectos muy importantes en nuestras condiciones de vida. El trabajo a turnos exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, los turnos colocan al trabajador y la trabajadora fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

Las consecuencias del trabajo a turnos sobre la salud y el bienestar entre otros son:

- Trastornos gastrointestinales.
- Pérdida de apetito.
- Alteraciones en el sueño.
- Trastornos nerviosos.
- Mayor gravedad de accidentes.
- Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares.

En cuanto a las consecuencias sobre la actividad laboral:

- Aumento del número de errores.
- Reducción del rendimiento.
- Disminución de la capacidad de control.

En hostelería otros riesgos que nos encontramos debido a los distintos tipos de tareas que encontramos son movimientos repetitivos, ritmo de trabajo elevado, manipulación manual de cargas y la adopción de posturas forzadas entre otras.

Otro riesgo importante es el riesgo químico, muchos trabajadores manipulan productos de los cuales no conocen ni la composición, ni los riesgos que conlleva su uso, ni cómo manipularlos.

De nuevo, nos encontramos que los trabajadores inmigrantes carecen de formación e información, y esto es lo que les va a provocar accidentes y enfermedades profesionales.

## 3.3. CONSTRUCCIÓN

Tras varios años de promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y después de su desarrollo reglamentario, es un hecho que, pese a todo, y a los esfuerzos realizados por los diversos actores implicados, especialmente los agentes sociales, el sector de la construcción es uno de los que registran una siniestralidad laboral más alta. Son muchos los estudios que se han hecho al respecto, tratando de analizar las causas de tales índices y uno de los factores es la subcontratación.

Existe una relación directa entre subcontratación y aumento de siniestralidad, existen multitud de pequeñas empresas – subcontratadas por grandes empresas- que incumplen sistemáticamente tanto la normativa laboral como la referida a la prevención de riesgos laborales.

Aunque se promulgó la ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, no ha servido para disminuir el número de accidentes laborales.

La construcción se caracteriza por una fuerte volatilidad, debido al contraste de períodos de crecimiento y recesión muy fuertes y una gran sensibilidad respecto a las inversiones, de modo que cuando se producen síntomas de dificultad en la economía, la construcción se resiente de inmediato. Esto es lo que está pasando actualmente, debido a la fuerte crisis que estamos sufriendo, el sector de la construcción se está resintiendo como el resto de sectores y a consecuencia de esto ha habido un descenso en la siniestralidad.

El sector de la construcción tradicionalmente ha sido considerado uno de los sectores económicos más receptivos a la contratación de mano de obra extranjera. Esto se debe a diversos motivos:

- Por las características propias del sector. La importancia del sector informal dentro de la construcción y la capacidad de la industria constructora para generar puestos de trabajo en condiciones laborales de precariedad. Estas dos cuestiones suelen afectar especialmente a los trabajadores extranjeros por su particular situación económica, social y legal.
- El sector de la construcción no tenía buena imagen social, con lo que había rechazo de la población activa española en este sector, y por tanto, una mayor necesidad de mano de obra que fue ocupada por personas procedentes de otros países.
- Este sector disfrutó durante mucho tiempo de un buen momento económico, lo que propició un gran aumento de empleo. Como veremos más adelante, esto ha cambiado.
- Mejores oportunidades que ofrecía el sector de la construcción frente a otros sectores económicos.
- Los inmigrantes que trabajan en la construcción se enfrentan a distintos problemas:
- Discriminación laboral, diferentes condiciones frente a los autóctonos. Es significativo que este tipo de problema, no aparezca (o al menos, de una manera tan clara) en la empresa que se respeta el convenio colectivo y/o existe presencia sindical y si es más evidente, allí donde se complica la inspección laboral y lugares donde tampoco existe presencia sindical.

## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

- La situación de irregularidad jurídica en la que se encuentran muchos trabajadores extranjeros es un factor que favorece situaciones de discriminación y explotación empresarial. Estamos asistiendo en general, en todos los sectores, a la contratación de mano de obra barata de trabajadores extranjeros irregulares que favorece situaciones de accidentalidad, más o menos encubiertas. La propia condición de "sin papeles" y su ocupación en la economía sumergida, invisibiliza estas situaciones aún a pesar de acarrear graves lesiones, enfermedades o incluso muertes.
- Las dificultades generadas por la diferencia de idioma y el desconocimiento de los derechos laborales, hace que los trabajadores inmigrantes se encuentren en condiciones laborales poco favorables.
- Ocupan puestos de baja cualificación profesional.

La adopción de medidas preventivas en materia de seguridad y salud laboral requiere preparación humana y medios técnicos que no todas las empresas están dispuestas a adoptar. Podemos afirmar, que en general, a medida que descendemos en la escala de magnitud empresarial, aumentan los riesgos de accidentes laborales por faltas de medidas de seguridad.

### 3.4. SECTOR AGRARIO

Como se ha comentado anteriormente, uno de los sectores donde más se asienta la población inmigrante, es el sector agrario.

En el sector agrícola español trabajan 238.708 extranjeros afiliados a la Seguridad Social, en Castilla La Mancha este colectivo asciende a 27.025.

Se tiende a pensar que las actividades relacionadas con el campo están exentas de riesgos laborales. Esto suele ocurrir por el gran desconocimiento del medio.

Para poder conocer las condiciones laborales de los trabajadores y los riesgos profesionales de los que son susceptibles, es necesario conocer de antemano, algunas circunstancias que rodean a este sector.

Las siguientes características influyen directamente en la siniestralidad laboral de la actividad agraria.

- El medio físico.
- Las características orográficas y geográficas de España.
- El relieve geográfico.
- La localización de las explotaciones agrarias.
- Las condiciones climáticas.



# informes y estudios

El medio físico en el que se desarrolla la actividad agraria y las condiciones climatológicas son factores determinantes de algunos tipos de accidentes frecuentes en el sector agrario como caídas, insolaciones, rayos, por situarse debajo o en las cercanías de un tendido eléctrico, donde existe un grave riesgo de electrocución, por circular con el tractor o sobre una caballería; al situarse en lugares elevados, por cobijarse bajo un árbol aislado, en cuevas húmedas, o junto a cursos de agua, o cercas de alambre.

Hay que tener en cuenta que este tipo de trabajadores desarrollan su jornada laboral a la intemperie estando expuesta a la RUV solar, un riesgo que debe ser tenido en cuenta.

La exposición durante años a las inclemencias del clima y, en especial, a los efectos nocivos que la radiación solar puede provocar en la piel o en la vista. El estrés térmico, entendiéndose por este, tanto la exposición prolongada al frío extremo como al calor extremo, puede provocar lesiones en el trabajador como alergias, dermatosis, cáncer.

No hay que dejar de mencionar que los avances tecnológicos (mecanización, electrificación, productos químicos...) también han traído consigo la aparición de nuevos riesgos profesionales.

La mecanización y tecnificación ha contribuido a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, puesto que posibilita realizar labores de un modo más rápido, minimiza los esfuerzos físicos, pero también ha contribuido a aumentar la gravedad de los accidentes relacionados con el manejo de estas máquinas, son máquinas de gran potencia y de grandes dimensiones que supone también un nivel de atención y control que muchas veces provoca estrés en el trabajador, además de que en ocasiones, al no estar familiarizados con ellas (puesto que en sus países carecen de esta mecanización) les hace más vulnerables.

Los riesgos más frecuentes del manejo de maquinaria, son los atropellos y diferentes tipos de lesiones traumáticas, como cortes, quemaduras, fracturas, caídas o colisiones con las máquinas y amputaciones por contacto con piezas móviles.

Hay que tener en cuenta también, que el medio rural carece de servicios públicos que son tan necesarios cuando ocurre un accidente laboral, como son los servicios médicos de urgencia, medios de comunicación y transporte que permita trasladar a la persona accidentada.

Las personas inmigrantes que trabajan en el campo, presentan una serie de condicionantes que encontramos en todos los sectores y agravan más la situación:

- Condicionantes derivados del desconocimiento del idioma.
- Formación.
- Costumbres y culturas preventivas diferentes.
- Falta de profesionalización y en muchos casos de experiencia por parte del personal eventual.
- Falta de sensibilidad en materia de prevención de riesgos laborales.

## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

Otros riesgos que encontramos en este sector son los riesgos derivados del trabajo con productos químicos, derivan de aquellos que se usan para la eliminación de los elementos que dañan los cultivos (fitosanitarios) y de aquellos que ayudan a que los cultivos desarrollen las mejores condiciones y sean suficientes productivos y sanos (fertilizantes).

El uso de fitosanitarios, dependiendo de su toxicidad (muy, tóxico, tóxico, nocivo) puede entrañar riesgos de diferente consideración dependiendo del tiempo de exposición, vía de entrada, concentración de la materia activa y en definitiva pueden llegar a causar desde simples quemaduras, hasta la muerte.

Para usarlos con seguridad deben emplearse de acuerdo con las recomendaciones de los fabricantes y es necesario seguir estrictamente las precauciones. Es necesario tener una formación para poder realizar trabajos de tratamientos con fitosanitarios.

Es imprescindible resaltar la eventualidad en este tipo de trabajos. En la actualidad coexisten dos formas de contratación de temporada: las personas extranjeras que se contratan mediante el Contingente, cuya contratación se hace en el origen y llegan a España a desarrollar un trabajo de una duración limitada, como máximo 9 meses y que posteriormente regresan a su país, y las contrataciones tanto de personas extranjeras como autóctonas que se realizan dentro de España.

Hay que tener en cuenta que la cultura en materia de prevención y la forma de realizar el trabajo en los países de origen de los inmigrantes es muy diferente a las de nuestro país, lo que también favorece el aumento de accidentes laborales.

## 4. SINIESTRALIDAD LABORAL EN CASTILLA LA MANCHA

### 4.1. LA INMIGRACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA

Los movimientos migratorios han ido en aumento en los últimos tiempos, si revisamos los datos de evolución de población extranjera empadronada y comparamos las personas extranjeras empadronadas en Castilla-La Mancha en 2008 y en 2009 observamos que se ha producido un aumento cercano al 10% en todos los territorios, que es pequeño si lo comparamos con aumentos superiores al 30% en años anteriores.

## DATOS EMPADRONAMIENTO EN CASTILLA-LA MANCHA

	2007	2008	2009	Incremento 2007 - 2008		Incremento 2008 - 2009	
				Absolutos	Porcentuales	Absolutos	Porcentuales
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>159.637</b>	<b>206.008</b>	<b>225.888</b>	<b>46.371</b>	<b>29,05%</b>	<b>19.880</b>	<b>9,65%</b>
ALBACETE	26.348	31.128	32.811	4.780	18,14%	1.683	5,41%
CIUDAD REAL	30.948	41.396	44.858	10.448	33,76%	3.462	8,36%
CUENCA	18.774	24.348	27.107	5.574	29,69%	2.759	11,33%
GUADALAJARA	25.647	34.310	37.852	8.663	33,78%	3.542	10,32%
TOLEDO	57.920	74.826	83.260	16.906	29,19%	8.434	11,27%

Fuente: Datos Patrón Municipal.

La crisis que estamos sufriendo ha cambiado la situación de nuestro mercado de trabajo, vamos a detenernos en los datos de empleo de las personas extranjeras de Castilla-La Mancha.

Como se ha mencionado, la inmigración que ha llegado a España en las dos últimas décadas ha tenido una naturaleza fundamentalmente económica y laboral, dado que, aunque se han registrado procesos migratorios de otro tipo (políticos, religiosos, etc.) su peso en España ha sido significativamente menor.

Al ser fundamentalmente personas que vienen a trabajar, las edades oscilan entre los 18 y 50 años. Una característica que se pone de manifiesto, es que la tasa de actividad de las personas extranjeras es más elevada que la de personas autóctonas; esto se evidencia tanto en España como en Castilla-La Mancha siendo notable la diferencia entre la población española con el 57,52% y la extranjera el 80,14%, lo que nos refleja el mayor interés de las personas inmigrantes por trabajar, tanto en Castilla-La Mancha como en el nivel nacional.

## TASA DE ACTIVIDAD

2009	TOTAL		ESPAÑOLA		EXTRANJERA - TOTAL	
	C-LM	España	C-LM	España	C-LM	España
<b>AMBOS SEXOS</b>	57.69	59.95	55.12	57.52	80.14	77.06
<b>VARONES</b>	68.52	68.65	66.16	66.30	88.21	84.70
<b>MUJERES</b>	46.71	51.57	44.06	49.12	71.15	69.32
<b>DIF.ENTRE SEXOS</b>	21.82	17.08	22.09	17.18	17.07	15.38

Fuente: INE, Encuesta de población activa.

## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

Las mujeres tienen una tasa de actividad inferior a los varones tanto en España como en nuestra región, pero entre las personas extranjeras esas diferencias son menores, en Castilla La Mancha la diferencia es de 22 puntos entre las personas españolas y 17 entre las extranjeras.

Lo anterior confirma cómo la crisis está afectando de forma mucho más dura a las personas inmigrantes que al resto de la población, encontrándose en situaciones de mayor vulnerabilidad y menor protección social ante el desempleo, lo cual nos permite afirmar que es necesario garantizar la protección de todas las personas trabajadoras, flexibilizando el acceso a determinadas prestaciones y subsidios, para garantizar un mínimo estado de bienestar.

Es evidente, que la crisis que estamos sufriendo, influye en los flujos migratorios.

Las características del mercado laboral en el que se insertan los inmigrantes y las relaciones laborales que viven son:

- Precariedad, se accede a puestos desechados por la por la población española y se persiste en ellos por la imposibilidad de trabajar en otros sectores y la urgencia económica.
- Sin prestaciones, la negativa de los empleadores unida a su situación irregular, les impide disfrutar de las prestaciones del resto de los trabajadores.
- Bajos ingresos, los nichos laborales y la irregularidad administrativa favorecen salarios abusivos.
- Arbitrariedad en los despidos, el empleador dispone y propone el despido, sin necesidad de mediar justificación.
- Jornadas laborales extensas, se realizan jornadas laborales excesivas, en especial en el servicio doméstico, que empeoran su salud.

### 4.2. SINIESTRALIDAD LABORAL

Según un estudio de María José López Jacob, Fernando F. Benavides y Emily Ahonen, los trabajadores extranjeros ocupan puestos de trabajo más penosos, peligrosos y duros del mercado laboral español<sup>3</sup>; además están menos protegidos contra los riesgos, entre otras razones porque acceden en menor medida que los españoles a los beneficios de la información y formación en prevención de riesgos laborales, según la VI Encuesta nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Tener contratos más precarios así como estar expuestos a otros aspectos nocivos de sus condiciones de trabajo (como la mayor duración de la jornada) les coloca en una situación de desventaja frente a los riesgos.

El proceso de inmigración, por otra parte, determina una urgencia mayor de recursos (envío de remesas a países de origen, supervivencia en un país nuevo) así como alcanzar los requisitos de legalidad exigibles (mediante el

<sup>3</sup> La información sobre condiciones de trabajo aquí expuesta procede de una investigación de tipo cualitativo realizada en el marco del proyecto "Inmigración, Trabajo y Salud" (ITSAL) en Madrid, Barcelona, Valencia, Huelva y Alicante en la que ISTAS ha formado parte.

## informes y estudios

mantenimiento de sucesivos contratos de trabajo y afiliación a la seguridad social), exigencias que les posiciona en una situación de vulnerabilidad frente a las decisiones del empresario relativas a sus condiciones de trabajo.

Un problema que nos encontramos es el de la infradeclaración, el hecho de que los sectores en los que más trabajadores extranjeros están contratados, donde sufren peores condiciones de trabajo, se muestren como los más “protectores” frente al riesgo de lesión para ellos, induce a barajar la existencia de una insuficiente declaración de accidentes de trabajo en estos sectores que afecta más a los trabajadores inmigrantes.

Los trabajadores inmigrantes tienen menor información sobre el proceso de notificación de los accidentes de trabajo, pero sobre todo, tienen miedo a perder el empleo, a que su contrato no se renueve, en definitiva, a poner en peligro su proyecto migratorio. El temor determina también, con más fuerza, la escasa reivindicación por mejorar las condiciones de trabajo.

La ausencia de declaración de accidente de trabajo determina menor (nulo en el caso de los trabajadores irregulares) beneficio en la cobertura de la incapacidad temporal, así como la transmisión de los costes a la sanidad pública. Las posibles secuelas permanentes tampoco estarán protegidas. El acceso menor a los beneficios de los sistemas públicos de protección constituye un efecto central de precariedad.

También hay que tener en cuenta que muchos extranjeros trabajan en la economía irregular, con lo que tampoco se beneficiarán de las ventajas del sistema. Además de los efectos individuales de la no declaración hay que tener en cuenta que, el sistema de registro de accidentes debe ser útil para identificar necesidades específicas de prevención y plantear las acciones oportunas de intervención.

Parece claro que el colectivo de trabajadores inmigrantes debe ser objeto de atención prioritaria de las políticas preventivas. El riesgo de lesión que padecen, y la tasa de incidencia en accidentes de trabajo, es mayor que la tasa general del total de afiliados a la seguridad social de Castilla La Mancha.

No hay que olvidar que la formación y la información es imprescindible para prevenir accidentes. Las acciones preventivas, en general, y la formación en prevención, en particular, deben intervenir sobre los individuos y más concretamente sobre los tres aspectos que condicionan la conducta humana. Por esta razón se considera como objetivos de la formación en prevención: proporcionar información, cambiar actitudes y facilitar la adquisición de destrezas exigidas para el trabajo.

Los accidentes en el trabajo han sido objeto de teorías explicativas que resaltan el fallo humano, la distracción del trabajador, etc. Se pretende encubrir así el meollo de la cuestión: que el accidente se produce porque existe el riesgo, que un control adecuado del riesgo evitaría el accidente a pesar de factores individuales, que el comportamiento del trabajador está condicionado por el conjunto de condiciones de trabajo y que el más perjudicado por el accidente no es otro que el propio trabajador.

En la actualidad, son muy pocos los que se cuestionan el hecho de que el accidente de trabajo es el resultado de una interacción de varios factores, entre los cuales están las condiciones de trabajo (condiciones ambientales, equipos de trabajo, organización del trabajo, relaciones laborales....) y los factores ligados a las conductas de las personas.

Enfatizar sobre la causalidad múltiple de los accidentes implica factores sociales, organizativos, ambientales y técnicos que orientan a la adopción de determinadas técnicas preventivas en relación con dichos factores.

## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

Es fundamental tener claro que, los accidentes de trabajo como sucesos relacionados con riesgos conocidos y con las condiciones de trabajo controlables tienen causas que pueden ser conocidas y evitables. Esto es precisamente algo que no debemos olvidar nunca, que muchos accidentes pueden y deben evitarse.

También comentar que el estudio y análisis de los accidentes es por sí mismo una técnica de prevención que, abordando factores relacionados con los trabajadores, el lugar de trabajo, la organización del mismo, los equipos y el medio físico y psicosocial, permite identificar determinantes y promover los cambios pertinentes en los mismos. Así, las causas inmediatas de un accidente (condiciones peligrosas y actos inseguros) son solo los síntomas de otras causas de origen más profundo.

Uno de los principales retos a los que se enfrenta la sociedad industrializada es la prevención de la siniestralidad laboral. De hecho, en el terreno de las relaciones laborales, el estudio de la siniestralidad y sus causas, así como la necesidad de arbitrar procedimientos de control y reducción de la accidentalidad es uno de los temas más debatidos de los últimos tiempos. Se ha abordado la necesidad de construir normas eficaces destinadas a eliminar y prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La Constitución obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo. En cumplimiento de este mandato, en 1995 se aprobó la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**. Según esta ley, la empresa debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras aplicando todas las medidas de prevención que sean necesarias.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se sustenta sobre tres ideas básicas:

- Los riesgos en el trabajo deben ser prevenidos
- La empresa tiene la obligación de asegurar unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a intervenir en el proceso de prevención de los riesgos laborales.

Es importante resaltar en este punto, la importancia que tiene el **Acuerdo Estratégico para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla-La Mancha 2008-2012**. Acuerdo que nace del consenso, participación y compromiso de los Agentes Sociales más representativos, la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM), la Unión General de Trabajadores de Castilla – La Mancha (UGT) y Comisiones Obreras de Castilla- Mancha (CC.OO), que expresan así su voluntad para tener un papel activo en el diseño, seguimiento y ejecución de las políticas que se desarrollan en Seguridad y Salud en nuestra Región y para avanzar junto a la Administración Regional en la dirección de un trabajo más seguro y saludable.

Este acuerdo, tiene además un valor adicional, y es la coherencia mantenida con las líneas trazadas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, a la que no puede ser ajeno, quedando así garantizada la congruencia entre las políticas a desarrollar desde el Gobierno Estatal y Regional en esta materia.

El Acuerdo Estratégico tiene como objetivos generales:

- Mejorar de manera continua las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo, como instrumento de mejora de los niveles de salud y bienestar de la población trabajadora.
- Reducir, de manera constante y sostenida, la siniestralidad laboral hasta situarla en indicadores cercanos a los valores medios de la Unión Europea.
- Fomentar y consolidar la cultura preventiva en el seno de la sociedad castellano manchega, promoviendo conductas dirigidas a valorar la vida y la salud de los trabajadores como un valor social de primer orden.

En cuanto al objetivo específico, sería alcanzar un mayor y mejor cumplimiento de la normativa preventiva. Es evidente que uno de los aspectos a fortalecer es el cumplimiento generalizado y sin excepción de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas de nuestra Región estarán más cerca de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desde un mejor y mayor cumplimiento de la normativa preventiva. Por ello, utilizar todos los recursos que estimulen el cumplimiento normativo será una prioridad.

## 4.3. EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN CASTILLA-LA MANCHA

### 4.3.1 Accidentes en jornada de trabajo

Los accidentes de trabajo en trabajadores inmigrantes ocurridos durante la jornada de trabajo y que han causado baja laboral al menos un día desde el año 2007 al año 2009. La gravedad del accidente condiciona la división de la información en tres partes:

- Accidentes leves.
- Accidentes graves.
- Accidentes mortales.

La distribución de estos accidentes presentada por sectores económicos, permite identificar las áreas de trabajo o actividades laborales que presentan mayor riesgo laboral.



## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

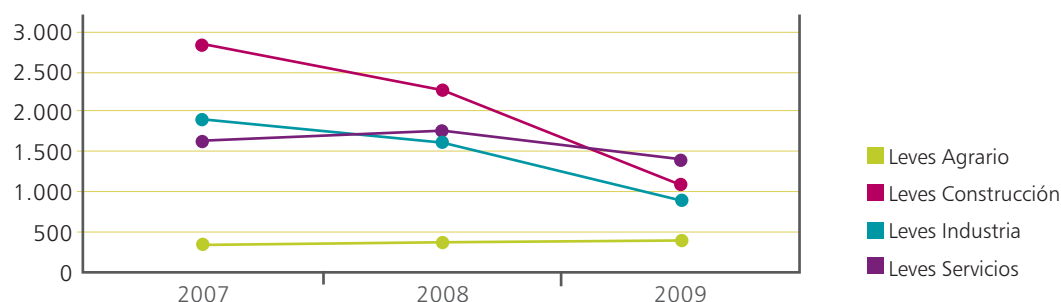
### EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO C-LM

	2007			2008			2009		
	Grave	Leve	Mortal	Grave	Leve	Mortal	Grave	Leve	Mortal
AGRARIO	4	404	0	8	440	1	5	439	2
CONSTRUCCIÓN	33	2840	5	24	2286	2	8	1103	1
INDUSTRIA	15	1879	1	13	1573	1	10	849	0
SERVICIOS	9	1619	1	14	1650	0	7	1317	0
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>6742</b>	<b>7</b>	<b>59</b>	<b>5949</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>3708</b>	<b>3</b>

Fuente: Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha.

A continuación pasamos a analizar los accidentes laborales en jornada de trabajo por sector y gravedad:

GRÁFICO I



El gráfico I representa la evolución y disminución de los accidentes leves. Cabe destacar que el mayor número de accidentes son leves, el grado no debe inducir a restar importancia a este tipo de accidentes, puesto que no se trata de incidentes irrelevantes, sobre todo porque manifiestan un estado de riesgo cierto que produjo un daño leve susceptible de convertirse en grave en la mayoría de las circunstancias.

Como podemos apreciar en el sector agrario se mantiene una tendencia leve ascendente, 2008 y 2009 supuso un leve incremento respecto a 2007.

El sector de la construcción destaca que es el que mayor número de accidentes leves causa. Es notorio que ha habido un gran descenso de accidentes en el último año, esto es debido principalmente a la caída de este sector a consecuencia de la fuerte crisis que sufre el país.<sup>4</sup>

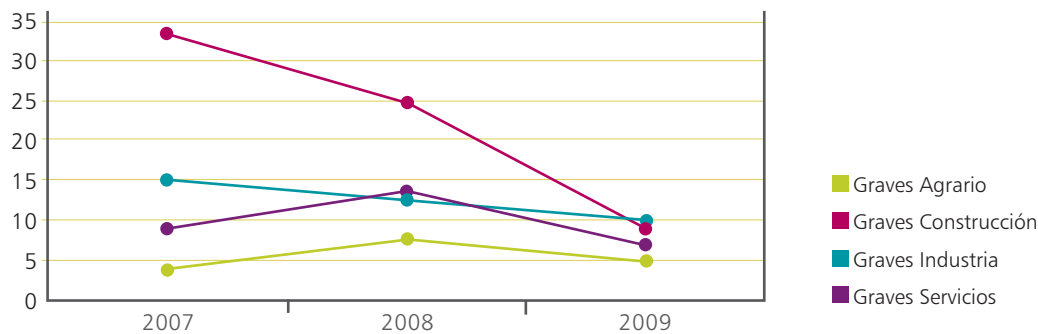
<sup>4</sup> Se explicará en el apartado "Repercusión de la crisis en la siniestralidad".

# informes y estudios

En el sector de industria ocurre lo mismo, se va apreciando un descenso desde 2007 hasta 2009 bastante importante y podemos volver a comentar que de nuevo hay que tener en cuenta la crisis.

Respecto al sector servicios, es el segundo que más accidentes leves sufre. En 2008 y 2009 se mantiene pero en 2009 se aprecia un descenso.

GRÁFICO II



El gráfico II representa los accidentes graves.

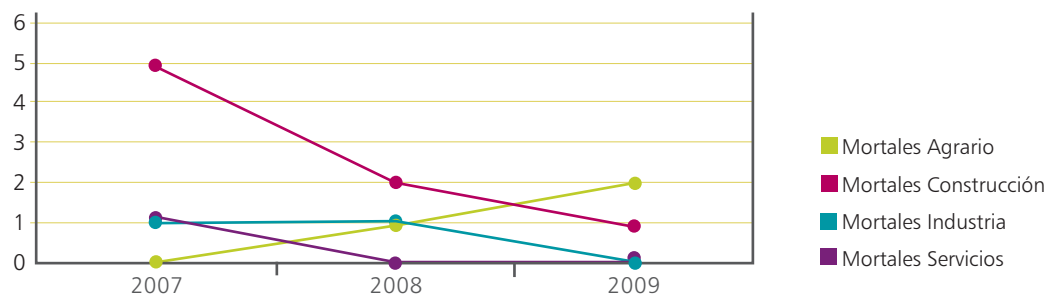
El Sector agrario muestra una subida en el año 2008 y vuelve a descender en el 2009.

En cuanto al sector de la construcción, es el que más accidentes graves contabiliza. Vemos como, al igual que ocurre con los accidentes leves, hay un descenso bastante notable desde el año 2007 hasta el 2009.

En el sector de industria, también ha ido descendiendo el número de accidentes en estos años.

Respecto al sector servicios, mencionar que el año 2008 fue el año que más accidentes graves hubo.

GRÁFICO III



## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

En cuanto a los accidentes mortales destacar que el sector de la construcción es el que más accidentes mortales tiene en estos años.

El sector agrario, es el único sector que ha ido en aumento.

En cuanto a industria y servicios no han registrado accidentes en el último año.

El año que más accidentes mortales en jornada de trabajo ha registrado ha sido 2007.

### 4.3.2 Accidente in itinere

El accidente "in itinere", es aquel sufrido por el trabajador en el obligado desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo y, una vez finalizada la jornada, desde el lugar de prestación de los servicios hasta su domicilio habitual.

Los accidentes in itinere ocurridos desde el año 2007 al 2009 y teniendo en cuenta la gravedad del accidente, nos permite identificar al igual que el apartado anterior, los accidentes ocurridos en los distintos sectores de actividad.

### EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO IN ITINERE C-LM

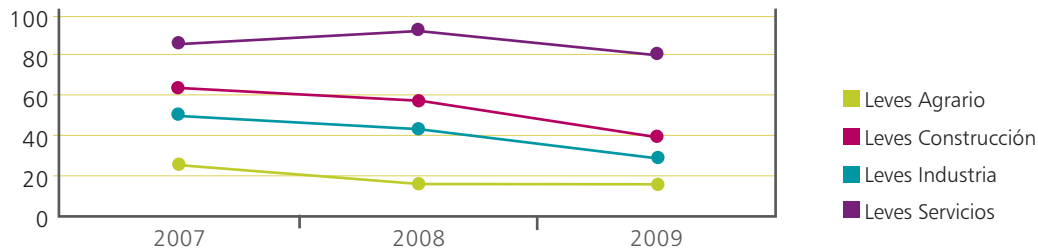
	2007			2008			2009		
	Grave	Leve	Mortal	Grave	Leve	Mortal	Grave	Leve	Mortal
AGRARIO	1	23	-	-	17	-	1	16	-
CONSTRUCCIÓN	5	63	3	9	57	-	3	39	-
INDUSTRIA	1	51	-	-	45	1	-	30	-
SERVICIOS	2	85	2	2	94	-	1	79	2
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>222</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>213</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>164</b>	<b>2</b>

Fuente: Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha.

Nuevamente, el mayor número de accidentes in itinere son de grado leve, y el año que más accidentes leves ha habido es el 2007.

# informes y estudios

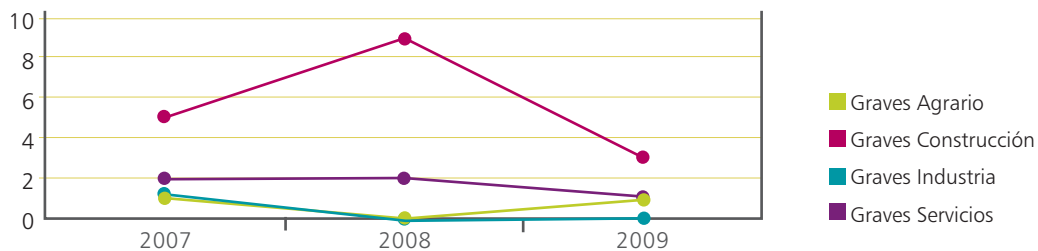
GRÁFICO IV



En cuanto a los accidentes leves, vemos como los sectores agrario construcción e industria han ido descendiendo considerablemente en estos tres años.

En el sector servicios, a destacar un ascenso en el año 2008 y descenso en 2009.

GRÁFICO V



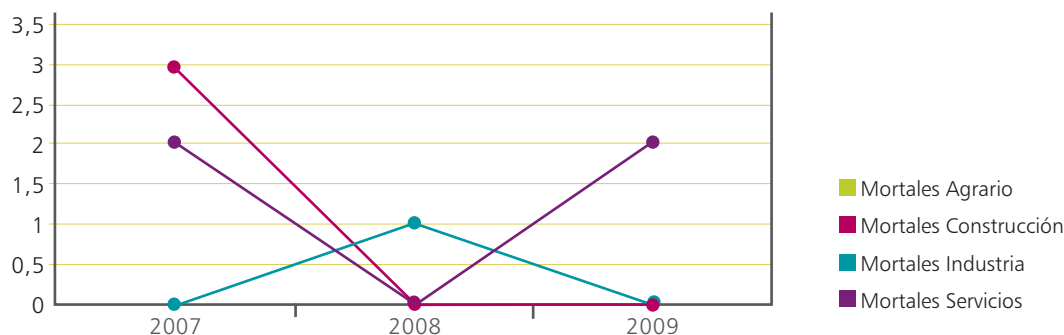
El sector que más accidentes grave tiene es construcción. Hay un leve ascenso de accidentes en 2008 y de nuevo volvemos a ver cómo en el año 2009 desciende.

En el sector industria los dos últimos años no ha habido accidentes graves.

El sector servicios durante 2007 y 2008 se mantiene y en el 2009 desciende levemente.

## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

GRÁFICO VI



El sector agrario no ha registrado ningún accidente mortal en estos tres años.

El sector de la construcción pasa de 3 accidentes en 2007 a no registrar ninguno en los dos siguientes años.

En los sectores de industria y servicios el único año que tienen variación es el 2008, en industria sube y en servicios baja.

El año que más accidentes mortales in itinere ha registrado ha sido 2007.

### 4.4. ANÁLISIS ACCIDENTALIDAD- INMIGRACIÓN EN C-LM 2009<sup>5</sup>

El análisis de los datos correspondientes a la accidentalidad laboral en CLM se ha realizado comparando los accidentes que sufrieron los trabajadores inmigrantes respecto de los soportados por la totalidad de la población trabajadora de Castilla-La Mancha.

Para la realización de un correcto estudio contrastado es importante, en primer lugar, tener en consideración al universo al que nos referimos y para ello detenernos en los datos correspondientes a la población afiliada a la Seguridad Social.

<sup>5</sup> Datos facilitados por la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha.

## 4.4.1. Población afiliada a la Seguridad Social

	Número	%
<b>TOTAL CASTILLA-LA MANCHA</b>	589.154	100,00
<b>INMIGRANTES</b>	69.457	11,80

En España el nº de trabajadores inmigrantes ha aumentado en los últimos años, tanto los que trabajan en nuestro país de forma irregular como los que cuentan con una situación laboral regularizada y por tanto quedan registrados en los datos de afiliación a la SS.

En Castilla-La Mancha, según los datos correspondientes al año 2009, la población total afiliada a la Seguridad Social ascendía a 589.154, siendo la población inmigrante 69.457 trabajadores, que suponían la el 11.8% de la población con contingencias cubiertas en Castilla-La Mancha.

## 4.4.2. Accidentes con baja en jornada de trabajo según gravedad

Si de forma paralela a la anterior reflexión, se analizan los datos correspondientes a los accidentes sufridos por los trabajadores en Castilla –La Mancha en el idéntico período de tiempo, se pone de manifiesto la situación de inferioridad que en materia de salud laboral padece este colectivo.

TABLA 1: ACCIDENTES TOTALES CON BAJA

	Número	%
<b>TOTAL CASTILLA-LA MANCHA</b>	28.320	100
<b>INMIGRANTES</b>	3.554	12,5

A la vista de la tabla anterior, de los 28320 accidentes ocurridos en CLM durante 2009, 3554 accidentes tuvieron lugar entre trabajadores inmigrantes, lo que supone que el 12.5% de los accidentes ocurridos en centro de trabajo en nuestra región fueron sufridos por trabajadores inmigrantes afiliados a la SS. Quedan fuera de esta estadística tanto los trabajadores en situación ilegal como los accidentes ocurridos in itinere (en los desplazamientos de ida o vuelta del centro de trabajo al domicilio).

La desagregación de los datos recogidos en la tabla anterior, según la nacionalidad de los trabajadores nos ofrece la situación que aparece en la tabla siguiente:

## La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

<b>INMIGRANTES</b>	<b>3.554</b>	<b>100</b>
RUMANÍA*	1.208	33.9
MARRUECOS*	675	18.9
ECUADOR*	397	11.1
COLOMBIA*	266	7.4

\*Nacionalidades más representativas por su índice en la accidentalidad.

Resulta obvio que son los trabajadores rumanos los que, en números absolutos, más se accidentan en CLM, suponiendo casi el 34% del total de los accidentes ocurridos entre el colectivo inmigrante.

Así mismo los accidentes sufridos por los trabajadores inmigrantes de habla hispana (Ecuador y Colombia) suponen el 18.5%, y se equiparan a los soportados por los trabajadores marroquíes (18.9%) y aproximadamente la mitad de los que padece el colectivo rumano. Por lo expuesto se pone de manifiesto que la dificultad de comprensión y de acceso a la formación que supone la diferencia idiomática es un factor a tener en cuenta para el análisis de la accidentalidad laboral.

Los accidentes sufridos por los trabajadores inmigrantes, supusieron en 2009 un 12,5% del total de accidentes con baja ocurridos en CLM.

La gravedad de los accidentes, se recogen a continuación según las cifras oficiales de los accidentes ocurridos en CLM durante 2009.

TABLA 2: ACCIDENTES LEVES

	<b>Número</b>	<b>%</b>
<b>TOTAL CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>28.084</b>	<b>100</b>
<b>INMIGRANTES</b>	<b>3.520</b>	<b>12,5</b>
RUMANÍA*	1.196	4,3
MARRUECOS*	671	2,4
ECUADOR*	263	0,9
COLOMBIA*	395	1,4

\*Nacionalidades más representativas por su índice en la accidentalidad.



# informes y estudios

TABLA 3: ACCIDENTES GRAVES

	Número	%
<b>TOTAL CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>199</b>	<b>100</b>
<b>INMIGRANTES</b>	<b>31</b>	<b>15,6</b>
RUMANÍA*	11	5,5
MARRUECOS*	4	2,0
COLOMBIA*	3	1,5
BULGARIA*	2	1,0
BOLIVIA*	2	1,0
ECUADOR*	199	100

\*Nacionalidades más representativas por su índice en la accidentalidad.

TABLA 4: ACCIDENTES MORTALES

	Número	%
<b>TOTAL CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>INMIGRANTES</b>	<b>3</b>	<b>8,1</b>
BOLIVIA	1	2,7
BULGARIA	1	2,7
RUMANÍA	1	2,7

A la vista de los datos anteriores, es importante destacar que los accidentes graves ocurridos entre los trabajadores inmigrantes alcanzan el 15.6% del total de los accidentes graves de nuestra región. Este dato cobra especial importancia al considerarlo junto al que se ofrecía al comienzo de este capítulo, es decir que la población a filiada a la SS supone el 11.8% del total de la población castellano manchega.

Por último se revisarán los datos correspondientes a las tasas de accidentalidad de la población inmigrante respecto a estos mismos indicadores en la población autóctona. Para realizar un análisis lo más certero posible hemos incorporado a los datos de 2009, los correspondientes al período enero-septiembre de 2010.

# La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

## 4.4.3. Análisis índice de incidencia inmigración Castilla-La Mancha

Índice de incidencia x 100.000 trabajadores.

Base del índice: Población afiliada a la Seguridad Social con contingencias de AT y EP cubierta.

AÑO 2009

Ámbito	PASS	ACCS TOTALES	I.I. TOTAL	ACCS LEVES	I.I. LEVES	ACCS GRAVES	I.I. GRAVES	ACCS MORTALES	I.I. MORTALES
INMIGRACIÓN	69.457	3.554	5.117	3.520	5.068	31	44,6	3	4,3
C-LM	589.154	28.320	4.807	28.084	4.767	199	33,8	37	6,3

Fuente: Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

ENERO – SEPTIEMBRE DE 2010

Ámbito	PASS	ACCS TOTALES	I.I. TOTAL	ACCS LEVES	I.I. LEVES	ACCS GRAVES	I.I. GRAVES	ACCS MORTALES	I.I. MORTALES
INMIGRACIÓN	68.953	2.443	3.544	2.410	3.496	27	39,2	6	8,7
C-LM	582.063	19.553	3.359	19.390	3.331	139	23,9	24	4,1

Fuente: Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El estudio detallado de los datos anteriores, pone de manifiesto que el índice de incidencia total de la accidentalidad en Castilla La Mancha en 2009, correspondiente a la totalidad de la población autóctona fue inferior que la tasa correspondiente a la población inmigrante. Es especialmente alarmante el análisis comparado de la tasa correspondiente a los accidentes graves, superando en 10.8 puntos la tasa correspondiente a la población inmigrante a al tasa de la población regional.

El análisis de los datos correspondientes a 2010 nos pone de manifiesto una situación más preocupante, ya que durante este período las tasas, tanto total, como las que analizan los diferentes niveles de gravedad, correspondientes a la población inmigrantes superan las correspondientes a la población autóctona.

## 4.5. REPERCUSIÓN DE LA CRISIS EN LA SINIESTRALIDAD

Estamos afrontando una crisis global y sus efectos se están sufriendo en todo el planeta. Muchos son efectos similares, que se repiten en todos los países, pero en cada país lo hace de una manera específica, dependiendo de las características de su estructura económica y el tipo de desarrollo que haya tenido en los últimos años.

En España, la crisis está incidiendo especialmente sobre el empleo. No es el único país en el que esto pasa, ya que el desempleo está creciendo en todos, pero aquí está golpeando más fuerte que en otros países de nuestro entorno europeo y ello tiene que ver con el tipo de desarrollo que hemos tenido en las últimas décadas, especialmente desde el año 2000, cuando la construcción se convirtió ya en el motor por excelencia de tal desarrollo.

Pero a la vez, se estaba creando una burbuja inmobiliaria que crecía al mismo ritmo y que con la crisis ha estallado, generando una pérdida de empleo tan acelerada como lo fue el crecimiento.

En los últimos meses se ha ido perdiendo empleo en todos los sectores.

En cuanto a la población inmigrante, el desempleo de los trabajadores extranjeros se desató en el sector de la construcción, pero en la segunda mitad de 2008 el sector servicios adquirió un protagonismo similar en este terreno, también en agricultura, pero este es un sector muy fluctuante.

Según las entidades a las que se acercan los inmigrantes en paro, además de parados de construcción, comenzó a crecer con rapidez el número de parados que proceden del sector servicios. En este proceso, crece también el número de mujeres desempleadas, muchas procedentes de actividades como el sector doméstico.

En definitiva, los inmigrantes eran los últimos incorporados a las empresas y en su inmensa mayoría tenía contratos temporales, lo que ha hecho que en muchos casos hayan sido los primeros en perder empleo.

Todo esto explicaría entre otras razones, cómo ha ido disminuyendo el número de accidentes laborales en la región. El descenso reflejado en los datos de siniestralidad laboral en los últimos meses, está "maquillado" por los efectos de la crisis económica en las empresas, así como influido por la infradeclaración de las enfermedades profesionales y no parece ser debido a una mejora de las condiciones laborales en materia de seguridad y salud laboral.

# La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

## 4.6. INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN

Para plantear las posibles medidas de intervención partimos de la recomendación de la OIT según la cual “Se debería promover oportunidades para que todos los hombres y mujeres en edad laboral, incluyendo los trabajadores inmigrantes, consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”.

En primer lugar es necesario que, en las actividades preventivas de la empresa, se tenga en consideración que los trabajadores inmigrantes son un colectivo con necesidades específicas y que deberán tomarse las medidas necesarias para asegurarse que conocen sus derechos en materia de prevención de riesgos en el trabajo, así como cuáles son sus obligaciones.

Una de las vías para ir consiguiendo la asimilación de los principios preventivos es, la integración social. La inadaptación laboral y social están claramente interrelacionadas, ya que lo que ocurre en cada una de estas áreas, repercute automáticamente en la otra.

La emigración conlleva la pérdida de la red social de apoyo, el distanciamiento debido a las dificultades idiomáticas y al cambio en el estatus social de la persona. El objetivo para paliar esto, debe ser que el trabajador extranjero se encuentre en situación de igualdad dentro de una organización.

Una de las propuestas para prevenir accidentes laborales, es la información y formación previas a la incorporación al puesto de trabajo. Recordemos que la LPRL en su artículo 19 establece que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba un formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

No debemos olvidar que los profesionales de la salud pueden ser de gran apoyo en la tarea de introducir a los trabajadores en la cultura de la prevención, aunque hay que volver a incidir en las dificultades idiomáticas que se van a encontrar.

## 5. CONCLUSIONES

Los datos de salud y seguridad de los trabajadores inmigrantes muestran la vulnerabilidad de este colectivo. Una de las expresiones de esta vulnerabilidad tiene que ver con la salud laboral.

Las razones de esta situación son complejas y se relacionan con diversos factores, como es que este colectivo suelen ocuparse en sectores que suelen ser abandonados por los trabajadores autóctonos debido a que las condiciones de trabajo son bastante penosas y viven en una clara marginación social, económica y cultural.

Aunque hay una accidentalidad multicausal, muchas veces infrarrepresentada, o que simplemente no aparece en las estadísticas e informes oficiales, principalmente, como causas de la siniestralidad entre la población inmigrante está la falta de información y formación y el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La propia condición muchas veces de "sin papeles" y su ocupación en la economía sumergida, invisibiliza todas estas situaciones aún a pesar de acarrear graves lesiones, enfermedades o incluso muertes.

Se constata que existen diferencias entre los sectores donde esta población se inserta, así, sectores como la construcción sería donde más accidentes encontramos.

Asimismo se evidencia que el descenso de accidentes, tanto graves, como leves y mortales, no obedece sólo a una mayor concienciación o mejor aplicación de la ley, sino también y sobretodo a la enorme caída del empleo.

La vulnerabilidad de los inmigrantes en el mercado de trabajo, se manifiesta en un conjunto de aspectos: un mayor nivel de paro, elevadas tasas de temporalidad, mayores tasas de accidentabilidad, una extraordinaria concentración sectorial, ocupando puestos de trabajo de baja cualificación, con salarios más bajos y peores condiciones de trabajo.

Todo esto nos permite decir en términos generales que en el mercado de trabajo, los inmigrantes se encuentran en una posición claramente desaventajada, y que las condiciones laborales en las que trabajan, son desencadenantes de un gran número de accidentes.

La estrategia preventiva más eficaz, es sin duda la prevención en origen, es decir, diseñar las tareas de forma que no supongan exposición al riesgo. La LPRL no distingue procedencia de las personas protegidas ni requiere de determinadas empresas una diferente responsabilidad.

Lo primero a realizar, es hacer visible el problema, es necesario recoger el punto de vista de los trabajadores ya que es muchas veces la única manera de hacerlo patente.

# La siniestralidad laboral de los trabajadores inmigrantes en castilla-la mancha

En Castilla-La Mancha, tal y como refleja el Acuerdo Estratégico 2008-2010, uno de los objetivos específicos es alcanzar un mayor y mejor cumplimiento de la normativa preventiva. Hay que fortalecer el cumplimiento generalizado y sin excepción de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Las empresas de nuestra Región estarán más cerca de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desde un mejor y mayor cumplimiento de la normativa preventiva. Para ello, debe ser prioridad utilizar todos los recursos que estimulen el cumplimiento normativo.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- La incidencia de los riesgos profesionales del sector agrario entre los trabajadores inmigrantes. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009. Miguel Pajares.
- La construcción y los trabajadores extranjeros. FECOMA- CCOO.
- Proyecto Itsal. Fernando G. Benavides, Emily Ahonen y María José López Jacob.
- Integración laboral de las personas inmigrantes en España. Fundación 1º de Mayo CC.OO.
- Acuerdo Estratégico para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla- La Mancha 2008-2012.
- Nota Técnica Práctica 825. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.

### DOCUMENTACIÓN CONSULTADA Y OTRAS FUENTES

- Informe de atenciones centro de información para trabajadores extranjeros (CITES) CCOO de Castilla- la Mancha.
- Datos Siniestralidad laboral 2007-2009. Consejería de Trabajo y Empleo de Castilla- La Mancha.





# La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

6

ELABORACIÓN DEL ESTUDIO:  
Julio López Espeso · CCOO Castilla-La Mancha

BLOQUE JURÍDICO:  
José María Ríos Mestre · CCOO Castilla-La Mancha



# La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

## 1. INTRODUCCIÓN

El estudio que se presenta a continuación pretende ser una aproximación a la realidad de los medios de comunicación social desde el punto de vista sociolaboral en Castilla-La Mancha, que permita mostrar de forma general la dimensión del sector, su distribución sectorial, geográfica, tanto en cuanto a empresas como a sus plantillas, y las problemáticas más relevantes que afectan al sector.

No existen demasiados estudios que nos permitan conocer la situación, ni en el ámbito estatal y mucho menos en el regional, lo cual es una dificultad añadida a la hora de abordar este análisis ya que la inexistencia de fuentes de documentación o su escasa existencia limitan la posibilidad de contrastar datos o ampliar puntos de vista partiendo de elementos y diagnósticos previos. Esta circunstancia también pone de manifiesto la necesidad de realizar estudios que nos permitan profundizar de forma detallada en los diferentes aspectos que pueden ser de interés para conocer la realidad de los medios de comunicación social en la región en sus diversas dimensiones. Es por tanto una oportunidad y una necesidad que viene a justificar el presente estudio como punto de partida inicial, pero sobre cuyas conclusiones se debería ahondar en el futuro.

Una de las consecuencias de esa falta de datos y estudios antes mencionada se traduce en buena medida en la situación actual de invisibilidad sobre las circunstancias y problemas que aquejan a este sector. Podríamos decir que, a pesar de estar presentes cotidianamente en nuestras vidas, los medios de comunicación social, desde el punto de vista industrial y sociolaboral, son grandes desconocidos.

El presente estudio intenta ser una aportación en la dirección de dar luz sobre esta situación de manera general y panorámica, apuntando los elementos esenciales sobre los que se asientan las principales preocupaciones de las personas que desempeñan su labor profesional en las empresas dedicadas a las actividades relacionadas con la información y la comunicación social. Hacer visible esa realidad, poniendo sobre la mesa un conjunto de datos y circunstancias sobre las que será necesario profundizar desde diferentes prismas.

Desde el punto de vista industrial, es este un sector complejo, con muchas realidades diferenciadas, en función del producto comunicativo o informativo que elaboran y del "soporte de destino". Podemos vislumbrar una primera división según su actividad bien sea prensa escrita, radio, televisión, agencia de noticias, etc., pero esta primera aproximación resulta insuficiente ya que es más compleja si consideramos la subdivisión entre prensa diaria y no diaria, la existencia de empresas públicas y privadas, especialmente en el caso de la radio o la televisión.

En este panorama, como se ha dicho diverso, han irrumpido con fuerza en los últimos años nuevas realidades que tienen sus propias características. Este es el caso de las televisiones locales, con problemáticas nuevas y específicas, a estas les afecta un nuevo proceso de transformaciones que se viene a sumar al conjunto de cambios que se están operando en el sector, con el salto de la TV analógica a la digital y las nuevas concesiones que vienen a ordenar el ámbito televisivo tras el denominado "apagón analógico".

Al tiempo, debemos considerar la aparición de nuevos soportes inmateriales como internet, hacia los que el sector poco a poco esta volcando parte de su actividad en forma de diarios digitales y otros soportes relacionados con la sociedad de la información digital. Este proceso de reconversión está a la vez transformando el modelo de

comunicación que se conocía, hacia medios multimedia y en los que el profesional de la información juega un rol distinto.

En el caso de la radiodifusión encontramos varias tipologías de emisoras: por una lado, aquellas explotadas por empresas privadas, en su mayoría pertenecientes a cadena de ámbito nacional o asociadas a estas; y otras de carácter público como pueden ser las de las redes de RNE o RCM y por último y de proliferación más recientes las emisoras locales y municipales.

Además de todo lo anterior, y de forma mas destacada en el caso televisivo, han aparecido con fuerza en los últimos años productoras que ofrecen sus servicios y productos audiovisuales a las cadenas existentes.

Por si esto fuera poco debemos recordar la existencia de un conjunto de profesionales de la comunicación que desempeñan su labor en los denominados gabinetes de prensa y comunicación de diversos organismos, empresas y organizaciones. Este grupo requeriría un abordaje específico por diversas circunstancias, entre ellas el hecho de no poder aislar a efectos del presente estudio y según los criterios que se especifican en el apartado metodología, la variedad de actividades en las que se encuadran las entidades en las que trabajan estos profesionales, lo que nos lleva a no considerar este colectivo en el presente estudio.

Desde el punto de vista de la forma jurídica de relación laboral, tampoco es un sector homogéneo. El trabajo por cuenta ajena no es la única forma de vinculación a las empresas. No es raro encontrar profesionales que realizan su labor como "freelance", facturando a menudo por "colaboración", "pieza", fotografía etc., sin mantener relación laboral, en ocasiones como autónomos, en otras directamente en la economía informal.

Todo esto dibuja un escenario complejo desde el punto sociolaboral, lo que recomendaría futuras aproximaciones más pormenorizadas a cada uno de los aspectos concretos que caracterizan las problemáticas que aquí se presentan.

Estas circunstancias hacen que el panorama laboral sea igualmente diverso y las problemáticas que afectan al sector sean múltiples, pero tampoco es difícil encontrar elementos comunes que se puedan considerar como compartidos en buena medida por el conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector, con más o menos énfasis según el subsector o la empresa concreta en la que se trabaje. Trataremos de poner de manifiesto esos elementos comunes y los rasgos principales de las circunstancias que afectan al conjunto de trabajadores/as empleados en las empresas dedicadas a estas actividades.

A menudo se hace una reducción al referirse a los trabajadores del sector apareciendo solo aquellos que pertenecen a la profesión periodística, los informadores/as y a lo sumo los gráficos. En el estudio, aunque se centra de forma primordial en ese colectivo, no puede olvidar que parte de la plantilla de estas empresas están compuestas por personal técnico, administrativo, de documentación, y un largo sin fin de profesiones y oficios que son también parte conformante de los recursos humanos que componen el sector en su dimensión laboral. La estadística, desgraciadamente, no nos permite profundizar en la composición de las plantillas desde este punto de vista, y en esta ocasión no podremos abordar el conocimiento pormenorizado de las problemáticas diferenciales que pueden existir entre las diferentes áreas funcionales de cada actividad.

No podemos abordar el análisis sociolaboral sin antes poner de manifiesto algunas consideraciones importantes que tienen que ver con este sector y que no se presentan en ningún otro. Estamos ante un conjunto de empresas y trabajadores que desempeñan un papel fundamental desde el punto de vista de la vertebración de la sociedad. Desde el punto de vista sociológico son un instrumento importante de socialización de los individuos y la

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

organización social, realizan una función básica como cauces de información y comunicación. Este es un elemento primordial e imprescindible para las sociedades democráticas y el desarrollo de las sociedades modernas. No cabe duda de que las empresas dedicadas a esta actividad deben hacer frente a esa responsabilidad social y a su vez afrontar sus objetivos empresariales desde el punto de vista de la rentabilidad, los beneficios y el mantenimiento del empleo. Esa doble dimensión, la derivada de la actividad económica y la social, por su indudable capacidad de influencia en la sociedad, le confiere a la actividad empresarial en este sector unas peculiaridades que no están presentes en otras actividades de la economía. Estamos también en buena medida hablando del ejercicio de un derecho fundamental consagrado en nuestra constitución, respecto al que los medios de comunicación social actúan como canales y deben hacerlo responsablemente.

En el caso de la radio y la televisión, además de las dimensiones antes señaladas, debemos considerar que realizan su actividad en el marco de concesiones administrativas de licencias de uso del dominio público radio eléctrico, merced a las cuales se les otorga la posibilidad de operar como medio de radiodifusión o teledifusión, ya sean empresas privadas con ánimo de lucro, públicas o ayuntamientos. Están por tanto accediendo a explotar un bien de carácter público que administra el Estado y sobre el que se les conceden derechos, por lo que cabría plantearse una finalidad de utilidad social o de interés general.

La penetración de los medios de comunicación social en la sociedad es posible medirla en cierto modo mediante el estudio de audiencias. No es materia del presente estudio, pero no cabe duda de que es un elemento intrínsecamente ligado a la función de los medios, a la percepción que la sociedad tiene de ellos y a la capacidad de estos para lograr sus objetivos editoriales y empresariales. Por eso aportaremos aquí, en esta introducción, algunos datos sobre cómo se comporta la sociedad castellano manchega frente a los diferentes medios de comunicación social.

Según la Asociación para la investigación de medios de comunicación (AIMC) que elabora el Estudio General de Medios (EGM) la población lectora de diarios en Castilla-La Mancha se estima entorno al 27,1%, ocupando la posición más baja de todo el país, y muy lejos de la media nacional que se cifra en el 40,7% en el 2009.

La difusión de los principales grupos editoriales se reparte del siguiente modo en Castilla-La Mancha, según el Libro Blanco de la Prensa Diaria 2009, de la Asociación de Editores de Prensa Diaria (AEDE):<sup>1</sup>Audio Visual Española 5,1%, Grupo Godó 0,7%, Grupo Prisa 4%, Grupo Unidad Editorial 3,4%, Grupo Zeta 0,5% y Vocento 1,6%.

En cambio, el seguimiento televisivo presenta cifras más elevadas. Según estudios de TNS, (Agencia de estudios de mercado), referidos al 2009, nuestra región se encuentra en un rango medio en minutos/día de consumo televisivo con 211 minutos diarios,(la media nacional es de 221).

La radio en Castilla-La Mancha presenta una tasa de penetración por debajo de la media nacional, con un 51,4 frente al 55,2 nacional, ocupando el puesto 15 según datos de AIMC en su EGM, oleada 2008-mayo 2009. Es la radio temática y la radio temática musical la de mayor penetración (28.7 puesto 12) y 27,1 puesto 8 respectivamente. En cambio, la radio temática informativa presenta tan sólo una penetración del 1,7, situándose en el puesto 15 y lejos del total nacional que es del 3,4. La radio generalista se queda en un 25,5 en el puesto 11, por debajo también de la tasa nacional que está situada en el 28,2.

Este estudio se realiza en un momento ciertamente difícil para los medios de comunicación social. Algunos expertos como el profesor Rafael Díaz Arias<sup>2</sup> señalan la crisis del modelo actual de los medios de comunicación y la

<sup>1</sup> Se expresa el porcentaje que supone para cada grupo la difusión que corresponde a Castilla -La Mancha

<sup>2</sup> Rafael Díaz Arias es Profesor titular de información audiovisual en la UCM, se cita de su artículo Crisis y nuevas tecnologías publicado por el Observatorio de Medios de Comunicación y Sociedad de la Fundación Primero de Mayo en el número 2 de junio 2009.

relacionan con un conjunto de elementos: la nuevas tecnologías, la crisis financiera, la crisis de credibilidad de los medios, reducción drástica de la publicidad, destrucción de empleo, crisis del modelo de negocio,... Son procesos que esencialmente se conectan con la recesión económica, cambios empresariales, profesionales y sociales condicionados por las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Crisis, reconversión, ajustes, cambio de modelo, nuevas tecnologías, digitalización y desmaterialización de los productos comunicativos, credibilidad, nuevos modelos empresariales, nuevos lenguajes y soportes, etc; van a ser en el futuro inmediato elementos centrales de las reflexiones sobre los procesos de cambios que se están operando ya en el sector, y en ese marasmo, los trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación social se verán directamente afectados profesional y laboralmente. Ciertamente la realidad que hoy puede reflejar este estudio se encuentra en plena mutación.

Este estudio se cerró el 21 de Octubre del 2010.

## 2. CONTENIDOS DEL ESTUDIO

El objetivo de este estudio es ofrecer una aproximación descriptiva de la dimensión sociolaboral y su problemática en el sector de los medios de comunicación social en Castilla-La Mancha.

El estudio aborda en primer lugar la estructura del sector en la región, considerando el número de medios de comunicación presentes para analizar después la cantidad de centros de trabajo y trabajadores por cuenta ajena adscritos a los mismos, recurriendo para ello a diversas fuentes.

De esos datos se presenta un análisis que nos permite valorar la dimensión de cada uno de los subsectores; prensa, radio y televisión; y como se distribuyen en el territorio tanto en función de los centros de trabajo que hemos considerado como la unidad técnica básica, como del número de trabajadores/as adscritos a los mismos.

Se analiza el conjunto de convenios colectivos existentes, tanto de ámbito sectorial como de ámbitos inferiores, para considerar el grado de cobertura y regulación pactal que en cada sector de los medios de comunicación de la región tenemos, y detectar posibles vacíos de cobertura.

Hemos creído necesario también introducir una breve descripción sobre el grado de implantación de los mecanismos de representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Recurriendo a diversos estudios y datos de diferentes fuentes se realiza una exposición sobre la situación sociolaboral y las problemáticas que se presentan en el sector como punto de partida teórico en el que mas adelante se profundizará mediante las entrevistas a informadores clave.

# La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

Se incorpora un estudio sobre el marco jurídico que afecta al sector y su evolución. Como complemento al análisis sobre la problemática del sector se estudian algunas de las sentencias más relevantes relativas a la conflictividad laboral ante los tribunales recogiendo los pronunciamientos más significativos del TSJ de Castilla-La Mancha.

A través de entrevistas en profundidad a informadores clave se expone un estudio descriptivo de las principales problemáticas y preocupaciones sociolaborales del sector en el ámbito concreto de nuestra región.

Finalmente se recogen las conclusiones generales del estudio.

## 3. METODOLOGÍA

El estudio recopila un conjunto de datos e información cuantitativa para ofrecer un análisis que aborde los principales números del sector desde el punto de vista de su dimensión en la región, que se complementa con una aproximación cualitativa a los principales elementos que caracterizan las relaciones laborales, y a como se perciben los problemas existentes.

Para abordar el estudio cuantitativo sobre la dimensión del sector se han tomado dos referencias: el número de medios de comunicación por un lado y por otro, lo que sería su estructura productiva y laboral, es decir, el número de centros de trabajo existentes y los trabajadores adscritos a los mismos por cuenta ajena del régimen general.

Se ha recurrido al análisis de las agendas de la comunicación, tanto de la administración regional como nacional, y los datos recogidos en los Informes Anuales de la Profesión Periodística que elabora la Asociación de la Prensa de Madrid para conocer el número de medios de comunicación existentes tanto públicos como privados y su distribución según la actividad a la que se dedican ya sea esta prensa, radio, televisión, agencias y otros.

Conocer el número de medios de comunicación no revela cual es la dimensión laboral de estos, por eso se analizó el número de centros de trabajo dados de alta en la región:

Consideramos el centro de trabajo por ser la unidad técnica básica de producción a la que está adscrita una plantilla determinada.

La información sobre el número de centros de trabajo y sus plantillas se obtuvo de los registros de la seguridad social que nos son facilitados y mediante explotaciones del SIGIS (sistema integrado de gestión de información sindical). Estos datos están referidos a junio del 2010 seleccionando aquellas actividades específicas de medios de comunicación social según el CNAE 2009 tomando como referencia todos los comprendidos en la sección J



(Información y comunicación), actividades desde 58 a 63.99. Se analizó la totalidad del grupo y la presencia de centros de trabajo en los concretos códigos que tenían una relación directa con las actividades objeto de estudio. En la tabla 1 se muestran los CNAE resultantes y que en el ámbito de Castilla-La Mancha muestran existencia de centros de trabajo, se descartaron aquellos que bien no corresponden expresamente con las actividades de información y comunicación social y aquellos en los que no existen centros de trabajo.

**TABLA 1. CNAE SELECCIONADOS SECCIÓN J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES:**

<b>5813</b>	Edición de periódicos.
<b>5814</b>	Edición de revistas.
<b>5912</b>	Actividades de postproducción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión.
<b>5915</b>	Actividades de producción cinematográfica y de vídeo.
<b>5916</b>	Actividades de producciones de programas de televisión.
<b>5918</b>	Actividades de distribución de programas de televisión.
<b>6010</b>	Actividades de radiodifusión.
<b>6020</b>	Actividades de programación y emisión de televisión.
<b>6391</b>	Actividades de las agencias de noticias.

(3)

Estos datos han permitido realizar un mapa tanto sectorial como territorial de las unidades productivas y de la distribución de las plantillas adscritas a los mismos.

El estudio también recoge una referencia a la negociación colectiva, se pretendió conocer la proyección de la misma en la región. Para esto se consultaron los registros sobre convenios colectivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, considerando el conjunto de asientos que los diferentes convenios han tenido a lo largo del tiempo y que afectan a las empresas del sector y analizando el grado de extensión de estos.

Del mismo modo se analiza contando con la información obtenida del SIGIS, que explota datos del registro de representación sindical la incidencia de la representación legal de los trabajadores en relación al tamaño de los centros de trabajo.

Abordamos el estudio cualitativo realizando un análisis previo basado en la consulta de bibliografía y estudios para construir el marco teórico y conceptual de referencia.

Para recopilar la información de carácter cualitativo requeríamos una aproximación flexible, que nos permitiera recoger un volumen importante de información que nos aportase una visión panorámica de la realidad.

<sup>3</sup> Se adjuntan en el anexo 1 las notas explicativas sobre las actividades detalladas que comprenden los CNAE que se mencionan en esta tabla y la descripción de la sección a la que pertenecen para una mejor comprensión.

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

Dadas las características del proyecto la técnica de recogida de información por la que se optó fue la recopilación y análisis de opiniones de personas bien conocedoras de la realidad del sector y en contacto directo con el mismo que podríamos considerar como expertos, mediante la realización de entrevistas en profundidad a informadores clave.

Las entrevistas en profundidad fueron semiestructuradas, con guión abierto y se realizaron a personas que ofrecían por su actividad y posición una relación directa con el conjunto del sector objeto de estudio, un conocimiento amplio y profundo de su realidad en el conjunto de los subsectores y territorios.

El guión comprendía el siguiente conjunto de bloques:

- Visión sobre las perspectivas del sector desde el punto de vista socio-económico, empleo, negocio, desarrollo profesional, condiciones laborales.
- Enumeración y opinión sobre las principales problemáticas percibidas en el sector.
- Percepción sobre elementos diferenciales entre las distintas tipologías de medios de comunicación respecto a la situación laboral y proyección futura.
- Profundización en materias concretas: igualdad y no discriminación, y formación.

A partir de estas entrevistas se abordó el análisis reflejando las opiniones y percepciones buscando los elementos de consenso y divergencia, prestando atención al contenido explícito y manifiesto del discurso.

## 4. EL SECTOR DE LA COMUNICACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA

Para conocer la dimensión del sector en Castilla-La Mancha hemos recurrido a diversas fuentes, el objetivo es conocer la presencia y distribución de los distintos medios de comunicación social clasificados según su actividad en primer lugar (prensa, radio y televisión) para profundizar a continuación en su dimensión laboral a través del conocimiento del número de centros de trabajo existentes y la dimensión de las plantillas adscritas. Nos interesa conocer de forma primordial el número de centros de trabajo existentes en la región y su distribución territorial así como cuantos trabajadores y trabajadoras existen y donde se encuentran sectorial y territorialmente, para esto se

han tenido en cuenta los epígrafes de actividad económica relacionada con sus sectores y subsectores según los criterios de selección que se detallan en el apartado metodología<sup>4</sup>. También analizamos la dimensión de las unidades productivas recurriendo para ello al número de trabajadores que constan a efectos de seguridad social. Con este conjunto de datos hemos obtenido una aproximación inicial a la dimensión del sector en la región, de sus centros de trabajo y de sus plantillas.

Es importante considerar que los datos reflejados y como fruto de la situación económica que atravesamos puede estar sufriendo cambios sustanciales que los registros y la estadística aun no reflejan, las empresas de este sector también están viviendo de forma importante el ajuste económico derivado de la crisis pero por el momento no se dispone de datos actualizados, en este sentido cabe señalar que en España a lo largo del 2009 cerraron más de una treintena de medios de comunicación y han perdido su empleo más de tres mil trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación social. Es por tanto necesario leer estos datos teniendo presente que las fuentes consultadas no se actualizan con la celeridad que sería deseable y no reflejan por tanto la notable reducción de centros de trabajo y plantillas que se puede estar dando en el sector y que merecería un análisis pormenorizado en el futuro.

## 4.1. PRESENCIA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA

Si tomamos como punto de partida la información recogida en las diferentes agendas de la comunicación que editan tanto la administración regional como nacional<sup>5</sup> así como los estudios realizados por la Asociación de la Prensa de Madrid<sup>6</sup> sobre la geografía de los medios de comunicación, podemos considerar la existencia de 341 medios de comunicación en Castilla-La Mancha con la siguiente distribución:

- **Prensa diaria:**

De las 2 ediciones de cabeceras de ámbito nacional (ABC y Metro Directo) que existían en el 2008 en nuestra región en la actualidad solo permanece una (ABC)<sup>7</sup> a estas hay que sumar 17 cabeceras provinciales y locales (El Día, La Tribuna, y Global Castilla-La Mancha con cabecera en todas las provincias) y 6 cabeceras provinciales y locales, Lanza, La Verdad de Albacete, Nueva Alcarria, Diario de Hellín, El Pueblo de Albacete. En total 17 medios de prensa diaria.

- **Radio:**

Existen 60 emisoras pertenecientes a cadenas de ámbito nacional. De estas cadenas nacionales disponen de delegaciones en todas las provincias las cadenas privadas SER, COPE, y Onda Cero. Radio Nacional de España cuenta con 5 delegaciones territoriales. La radio pública regional RCM cuenta con 7 emisoras. Además tienen emisión en Castilla-La Mancha 109 emisoras de carácter local y/o municipal.

<sup>4</sup> Actividades específicamente relacionadas con los medios de comunicación, prensa radio, televisión y agencias en sus diferentes fases de producción según el CNAE 2009 según se detalla en el apartado metodología.

<sup>5</sup> Agenda de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha editado por Consejería de Presidencia y Agenda de la comunicación editada por la Secretaría de Estado de Comunicación del Ministerio de Presidencia.

<sup>6</sup> Informe sobre Geografía Autonómica de los Medios de comunicación en España APM 2008.

# La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

## • Televisión:

La televisión autonómica dependiente del ente público radio televisión Castilla-La Mancha dispone de 7 delegaciones en la comunidad autónoma, TVE dispone de un centro territorial y 5 corresponsalías. Figuran 50 cadenas de carácter local y municipal.

## • Agencias de noticias:

La agencias de noticias nacionales con delegaciones en todas las provincias son EFE y Europa Press, a estas hay que sumar la agencia de ámbito regional CLM Press de reciente creación. Figura igualmente una corresponsalía de COLPISA en Toledo<sup>8</sup>.

Aunque diversos medios de prensa tienen también ediciones digitales existen dos medios de ámbito regional que podríamos englobar como medios estrictamente digitales El digital C-LM y DCLM.es.

TABLA 2. MEDIOS DE COMUNICACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA<sup>9</sup>

PRENSA DIARIA	17
RADIO	176
TELEVISIÓN	57
AGENCIAS	3
<b>TOTAL</b>	<b>253</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las Agendas de la comunicación y estudio APM .

## • Otros, prensa no diaria y digitales:

Existen en la región otras publicaciones periódicas, 46 revistas (ECOS de Toledo, Aquí Castilla-La Mancha, Crónica de Cuenca, Guadalajara Dos mil, El decano de Guadalajara, Economía y Empresas, etc. ) y 40 publicaciones de información local y comarcal, que suponen en total 86.

TABLA 3. OTRAS PUBLICACIONES: REVISTAS Y PUBLICACIONES DE INFORMACIÓN LOCAL PERIÓDICA.

REVISTAS	46
INFORMACIÓN LOCAL Y COMARCAL	40
DIGITALES	2
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las Agendas de la comunicación y estudio APM.

<sup>7</sup> Hasta el 29 de enero 2009, existía con presencia en todas las provincias el diario gratuito Metro, este dejó de publicarse en nuestro país en esa fecha. Metro Internacional, el grupo de prensa al que pertenecía el rotativo, anunció el cese de las actividades de su filial en España debido a la caída en las ventas de publicidad y a la fuerte competencia. Metro Directo fue el nombre de la cabecera española de este periódico gratuito, Metro estaba considerado como el mayor periódico gratuito del mundo con 70 ediciones, en 22 países y en 18 idiomas.

<sup>8</sup> En la Agenda de la comunicación regional aparece una agencia denominada FAXMEDIA en Guadalajara si bien esta no se puede considerar una agencia de noticias propiamente.

<sup>9</sup> No se han considerado las nuevas cadenas de TV digital regionales y locales. Por resolución de 23/03/2010, de la Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente, se adjudicaron definitivamente 3 canales de televisión digital terrestre de ámbito autonómico en Castilla-La Mancha (uno quedó desierto de los 4 inicialmente previstos por renuncia de La Tribuna TV). También y por la Resolución de 26/06/2009, de la Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente, adjudicó provisionalmente las 73 concesiones para la explotación en régimen de gestión indirecta, de programas de televisión digital terrestre de ámbito local en Castilla-La Mancha.

## 4.2. CENTROS DE TRABAJO: GEOGRAFÍA SECTORIAL Y TERRITORIAL DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA

Tomando esta información como punto de partida nos interesa más, a efectos del presente estudio, conocer la dimensión laboral y productiva del sector para lo cual hemos analizado el número de centros de trabajo existentes. Entendemos que los centros de trabajo son la unidad técnica de producción básica en la que la empresa se organiza y la referencia que tomaremos para analizar la geografía del sector. Para obtener este dato hemos recurrido a los listados de la seguridad social seleccionando aquellos centros de trabajo adscritos a los códigos de actividad económica que tienen relación con la industria de la comunicación social en cualquiera de sus modalidades en función de la actividad económica principal con la que cada centro de trabajo se encuentra inscrito y dado de alta en la seguridad social. La distribución sectorial de centros de trabajo es la siguiente:

### 4.2.1. Distribución sectorial de los centros de trabajo

TABLA 4. CENTROS DE TRABAJO DISTRIBUIDOS POR SECTORES

ACTIVIDAD CNAE <sup>10</sup>	TOTAL
Edición de Periódicos	43
Revistas	5
Posproducción TV	1
Producción TV	10
Producción Programas TV	14
Distribución Programas TV	2
Radiodifusión	50
TV	26
Agencias de noticias	2
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>153</b>

Figuran por tanto en la región 153 centros de trabajo dados de alta en el registro de la seguridad social en el ámbito de Castilla-La Mancha que desarrollan actividades relacionadas con la producción informativa en cualquiera de sus fases y modalidades. Puede darse el caso de que empresas radicadas en comunidades limítrofes como Madrid desarrollen su actividad en el ámbito geográfico de Castilla-La Mancha pero que no tengan dado de alta centro de

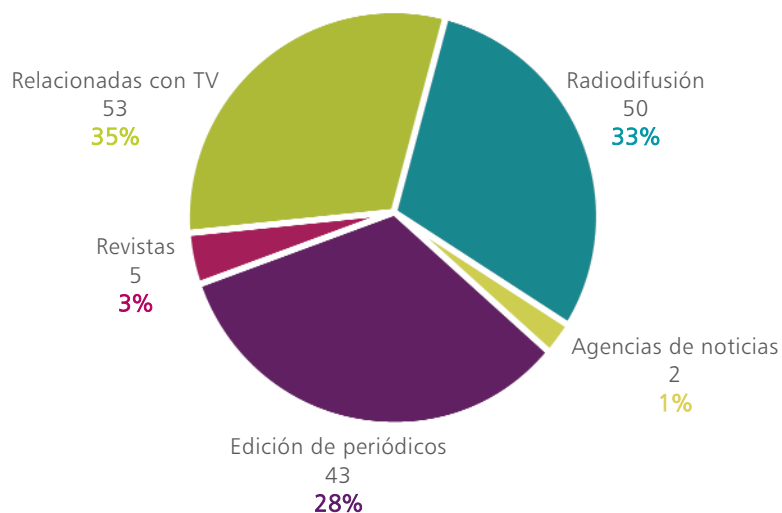
<sup>10</sup> Se debe tener en cuenta que en algunos casos nos encontramos con centros de trabajo que realizan varias actividades pero que a efectos de inscripción figuran en lo que han considerado su actividad principal, por ejemplo, centros de trabajo que editan revistas y diarios y que figuran como periódicos.

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

trabajo en la región, este es el caso de algunas productoras televisivas por ejemplo o agencias que no tienen un centro de trabajo como tal. Conviene señalar que no es posible hacer un paralelismo directo entre medios de comunicación y centros de trabajo, ya que en algunos casos la misma empresa viene elaborando varios productos y en otros casos son medios de comunicación locales y de pequeña tirada o dimensión que no tienen detrás una estructura empresarial. La agrupación en una empresa y en sus centros de trabajo de la confección de varios medios cabeceras o soportes, incluso de diferente tipología, es un fenómeno cada vez más extendido lo que también nos lleva a subrayar esa falta de equivalencia entre medios, empresas y centros de trabajo.

En el gráfico 1 se puede observar la distribución de los centros de trabajo en términos porcentuales. Se han agrupado el conjunto de actividades relacionadas con la televisión para poder valorar la dimensión global de los centros de trabajo dedicados a esta actividad. Como se muestra, las actividades televisivas cuentan con 53 centros lo que supone el 35% del total, sin lugar a dudas por la proliferación de televisiones locales y otras empresas relacionadas con la producción audio visual ligada a este subsector en los últimos años. Los centros dedicados a la radiodifusión también tienen un peso destacado, suponen el 33% mientras que la prensa en su conjunto supone el 31% si consideramos globalmente revistas y periódicos.

GRÁFICO 1.  
DISTRIBUCIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO SEGÚN SU ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

La distribución territorial de estas empresas también resulta de interés, es Toledo la que concentra el mayor número de empresas, seguida de Ciudad Real, esta situación, en el caso de Toledo se corresponde con la mayor actividad informativa generada y el hecho de que se concentren en la capital regional algunas de las cabeceras y centros territoriales de las televisiones de la región.

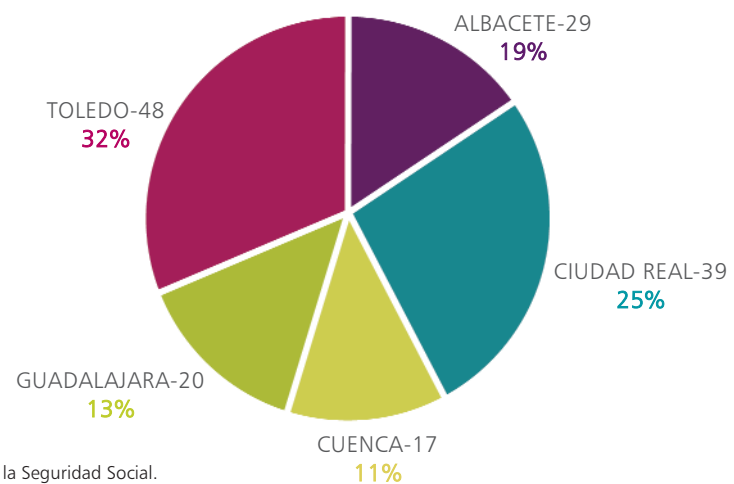
## 4.2.2. Distribución en el territorio regional de los centros de trabajo

### DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LOS CENTROS DE TRABAJO POR PROVINCIAS

TABLA 5.

PROVINCIA	TOTAL
ALBACETE	29
CIUDAD REAL	39
CUENCA	17
GUADALAJARA	20
TOLEDO	48
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>

GRÁFICO 2.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

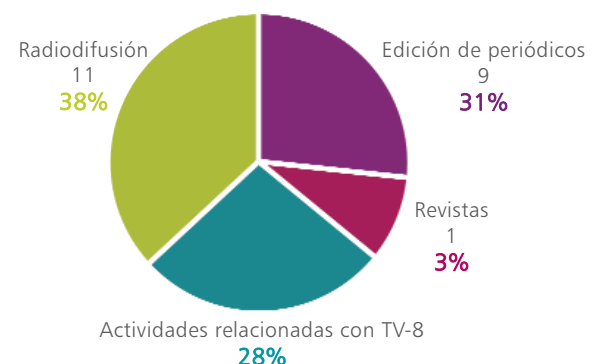
### ALBACETE: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL CENTROS DE TRABAJO

En Albacete se concentra el 19% del total de la región, en números absolutos son 29 centros de trabajo.

Son las actividades relacionadas con la radiodifusión las que tienen una mayor presencia ya que suponen el 38% con 11 centros de trabajo. Si consideramos de forma conjunta la prensa diaria y no diaria veremos que globalmente representan el 34%.

Las actividades relacionadas con la producción televisiva tienen un peso del 28%

GRÁFICO 3.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

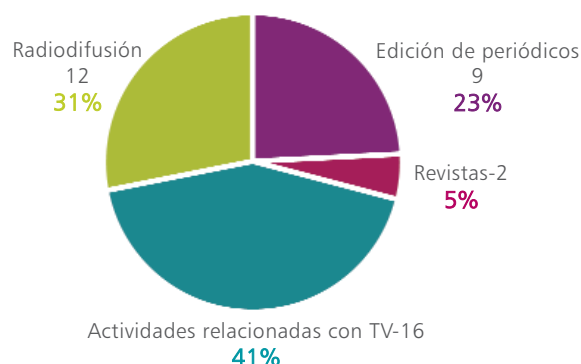


# La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

## CIUDAD REAL. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL CENTROS DE TRABAJO

Ciudad Real es la segunda provincia con más centros de trabajo relacionados con los medios de comunicación y nuevamente son las actividades televisivas, tanto en fase de producción como de emisión, las que predominan frente al resto de actividades. Aparecen 12 empresas dedicadas a la radiodifusión representando el 31%, la prensa escrita representa el 28% sumando revistas y periódicos.

GRÁFICO 4.

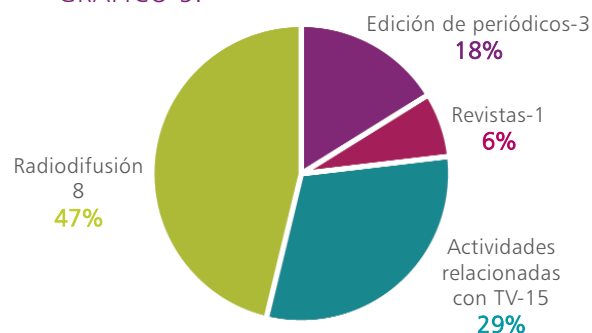


Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

## CUENCA. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL CENTROS DE TRABAJO

Cuenca es la que refleja el menor número de centros de trabajo, representa solo el 11%. La mayoría son de radio, el 47%. En este caso a diferencia de lo visto en las provincias anteriores la televisión supone un porcentaje más bajo que la radio, el 29%.

GRÁFICO 5.

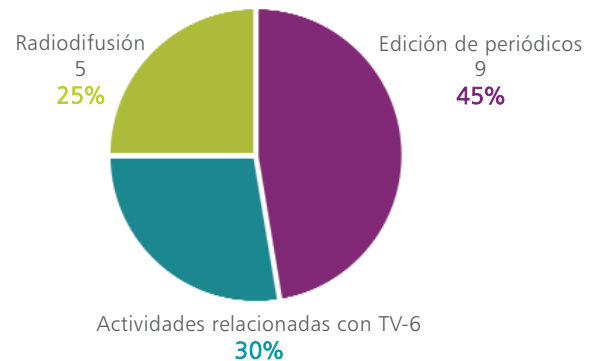


Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

## GUADALAJARA. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL CENTROS DE TRABAJO

En este caso llama la atención el elevado porcentaje que representan los periódicos, 45%, esto es debido a que tanto editoras de revistas como de prensa figuran inscritas en el grupo Periódicos aunque también publiquen revistas.

GRÁFICO 6.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

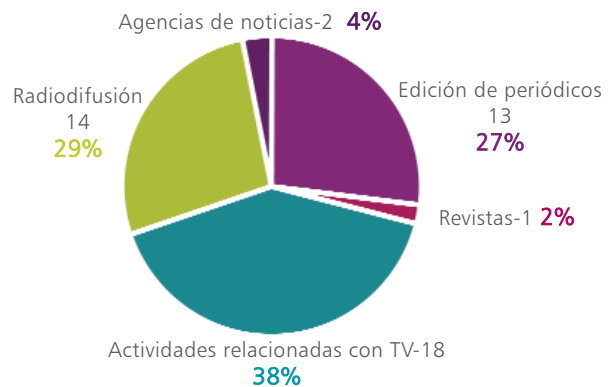
## TOLEDO. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL CENTROS DE TRABAJO

Como ya se señaló es en Toledo donde se presenta la mayor concentración de centros de trabajo del sector con el 32% del total regional. Las actividades predominantes son las relacionadas con televisión. Esto tiene que ver con la presencia de diversas empresas televisivas y de productoras de televisión en la capital regional, así como de la televisión regional y el centro territorial de RTVE.

Los centros del sector TV supone en Toledo el 38%, se distribuye del siguiente modo:

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON TV	TOTAL
Posproducción TV	1
Producción TV	3
Producción Programas TV	3
TV	11
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

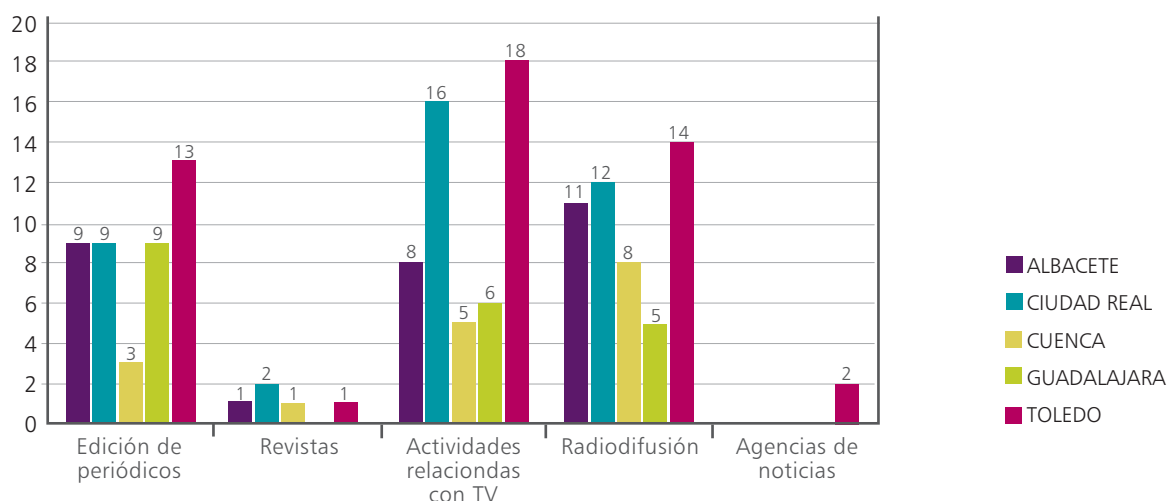
GRÁFICO 7.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

GRÁFICO 8.  
DISTRIBUCIÓN CENTROS DE TRABAJO POR ACTIVIDADES Y PROVINCIAS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

TABLA 7.

ACTIVIDAD	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO	TOTAL
Edición de Periódicos	9	9	3	9	13	43
Revistas	1	2	1		1	5
Actividades relacionadas con TV	8	16	5	6	18	53
Radiodifusión	11	12	8	5	14	50
Agencias de noticias					2	2
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>48</b>	<b>153</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

De estos datos se desprende que los medios audiovisuales son los que disponen de un mayor número de centros de trabajo en la región. Entre los dedicados a la radiodifusión y la televisión se concentran el 68% del sector, en total 103.

La capitalidad regional se ve claramente reflejada en la mayor presencia de medios de comunicación en general, destacando en el caso de las empresas dedicadas a la televisión.

El hecho de que las agencias prácticamente no tengan centros en la región tiene que ver con su modelo de funcionamiento ya que suelen recurrir a colaboraciones de trabajadores que ya desarrollan su actividad profesional en otros medios careciendo de centros de trabajo permanentes.

Se observa un número reducido de revistas, esto obedece a que algunas son editas por empresas encuadradas en el sector edición de periódicos por tanto resulta valioso considerar el sector prensa escrita globalmente, este representa el 31% con 48 centros.

## 4.3. RECURSOS HUMANOS: GEOGRAFÍA SECTORIAL Y TERRITORIAL.

### 4.3.1 Distribución sectorial

Se ha analizado hasta el momento la distribución y número de medios de comunicación en primer lugar para acercarnos después, de forma mas concreta, a la realidad productiva del sector analizando cómo esta compuesto en términos de centros de trabajo y su distribución desde el punto de vista de su actividad y su ubicación geográfica. Queremos en este bloque conocer cuántos trabajadores y trabajadoras se ocupan en esos centros de trabajo, analizar en qué sectores lo hacen y en qué provincias se encuentran. Examinamos también el tamaño de esas unidades productivas.

Los datos que se emplean nuevamente son los disponibles de seguridad social<sup>11</sup> en cuanto a trabajadores por cuenta ajena adscritos a cada centro de trabajo lo que nos permite conocer el volumen de trabajadores y trabajadoras que tienen empleo en el sector globalmente, no solo informadores sino el conjunto de las plantillas ya que no es posible desagregar el dato ni por categorías profesionales ni por sexo. Conviene subrayar en este apartado que los datos pueden haber sufrido algunas variaciones recientemente a consecuencia de los ajustes en el sector que los registros todavía no reflejen.

<sup>11</sup> Ver notas metodológicas sobre criterios de selección de actividades del sector presentes en Castilla -La Mancha.

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

TABLA 9. TRABAJADORES/AS DISTRIBUIDOS POR SECTORES.

ACTIVIDAD CNAE	TOTAL
Edición de Periódicos	458
Revistas	19
Posproducción TV	1
Producción TV	36
Producción Programas TV	94
Distribución Programas TV	24
Radiodifusión	345
TV	599
Agencias de noticias	16
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.592</b>

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL CON AGRUPACIÓN ACTIVIDADES TELEVISIVAS Y PRENSA ESCRITA.

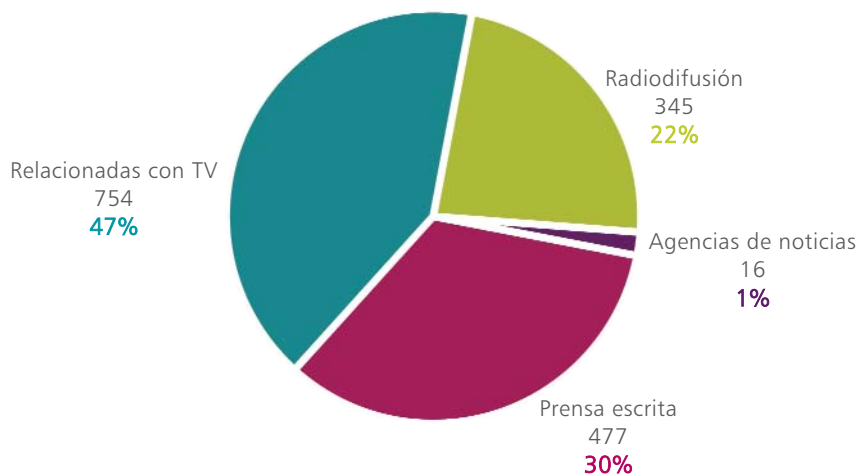
Prensa escrita	477
Actividades relacionadas con TV	754
Radiodifusión	345
Agencias de noticias	16
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.592</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

El sector de los medios de comunicación ocupa en nuestra región a 1.592 trabajadores y trabajadoras. En el 2008 se estimaba el empleo total en medios de comunicación en 47.973<sup>12</sup> en el país, si ponemos en relación esta cifra con el número de trabajadores existentes en la región podemos estimar que Castilla-La Mancha ocupa aproximadamente el 3,3%.

<sup>12</sup> Estimación, aparece en el Estudio APM – Informe 2009.

GRÁFICO 9.  
TRABAJADORES/AS SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

El conjunto del sector relacionado con las actividades televisivas da ocupación en la región al 47% de los trabajadores y trabajadoras del sector, es por tanto el subsector que tanto en número de centros de trabajo como en plantilla adscrita a los mismos tiene mayores dimensiones con 754 en conjunto.

En cuanto a personas empleadas, la prensa escrita, (diaria y no diaria) ocupa la segunda posición con el 30% de los trabajadores/as, 477 personas.

La radio supone el 22% del empleo del sector con 345 personas.

Las Agencias de noticias representan tan solo el 1% del empleo y como veremos más adelante se concentra en la capital regional.

# La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

## 4.3.2. Distribución territorial

Las siguientes tablas y gráficos nos presentan la distribución de los trabajadores y trabajadoras del sector en el territorio regional.

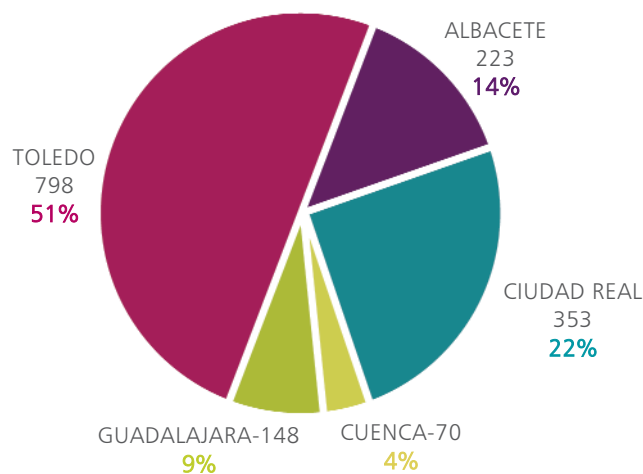
TABLA 10. DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LOS LOS/AS TRABAJADORES/AS.

ALBACETE	223
CIUDAD REAL	353
CUENCA	70
GUADALAJARA	148
TOLEDO	798
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.592</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

En el gráfico 10 se aprecia el peso de la ocupación en cada provincia poniendo en evidencia la concentración que se produce en Toledo.

GRÁFICO 10.



Fuente: SS, datos explotados mediante SIGIS.

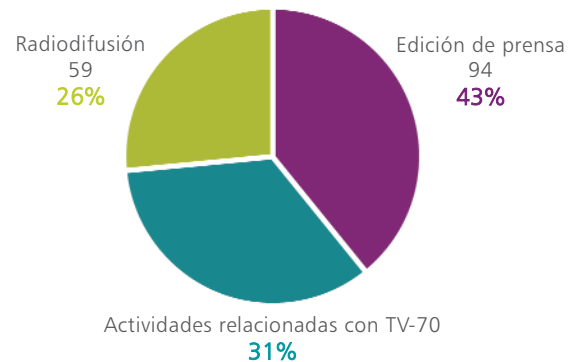


# informes y estudios

## ALBACETE: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL TRABAJADORES/AS

En Albacete se concentra el 14% de los trabajadores/as del sector, en total 223. La actividad editora de prensa es la que representa el mayor porcentaje, 43% con 94 trabajadores/as. Las actividades relacionadas con la televisión ocupan a 70 trabajadores lo que supone el 31%; y la radiodifusión da ocupación a 59 personas representando el 26% del total de trabajadores de los medios de la provincia. Por número de trabajadores destaca la empresa Publicaciones Albacete SA, editora de La Tribuna de Albacete.

GRÁFICO 11.

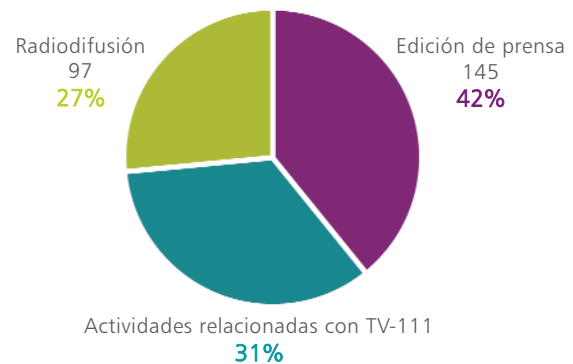


Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

## CIUDAD REAL: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL TRABAJADORES/AS

Ciudad Real ocupa la segunda posición en cuanto a número de trabajadores/as con el 22% y 353. La edición de prensa es la que ocupa a más personas, 145, suponiendo el 42%. Destaca la presencia de dos empresas, la Entidad Pública Empresarial Diario Lanza y PROMECAM, que concentran un gran número de trabajadores/as. El 31%, es decir 111, se emplean en actividades relacionadas con la televisión. La radiodifusión da ocupación al 27%, es decir 97.

GRÁFICO 12.



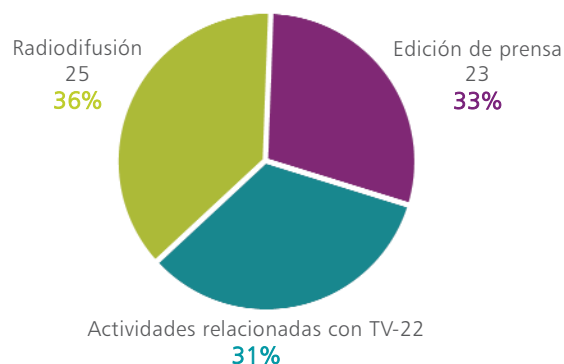
Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

# La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

## CUENCA: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL TRABAJADORES/AS

Cuenca es la provincia con menor dimensión del sector, desde el punto de vista del empleo. Supone solo el 4% con 70 trabajadores/as. Es la radiodifusión la que emplea a más trabajadores/as, en torno a 25, suponiendo el 36%. La prensa representa el 33% con 23 trabajadores/as, Las actividades ligadas a televisión suponen el 31% y ocupan a 22 personas.

GRÁFICO 13.

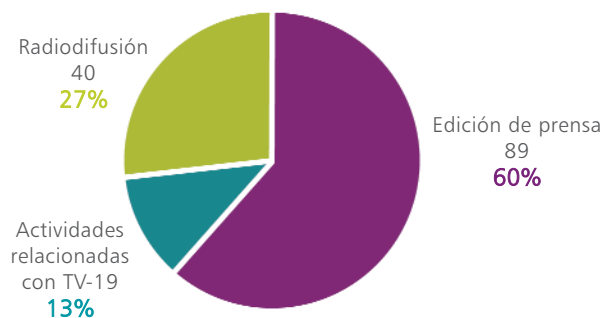


Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

## GUADALAJARA: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL TRABAJADORES/AS

Con 148 personas ocupadas en el sector, Guadalajara representa el 9%. La empresa que ocupa a más trabajadores/as en la provincia es Editorial Nueva Alcarria SA que tiene un peso destacado en el sector de la edición de prensa. Este grupo de actividades supone el 60% del total, con 89 personas ocupadas. La radio se presenta como la segunda en ocupación, con el 27% y 40 trabajadores/as. La televisión supone el 13% con 19 personas.

GRÁFICO 14.



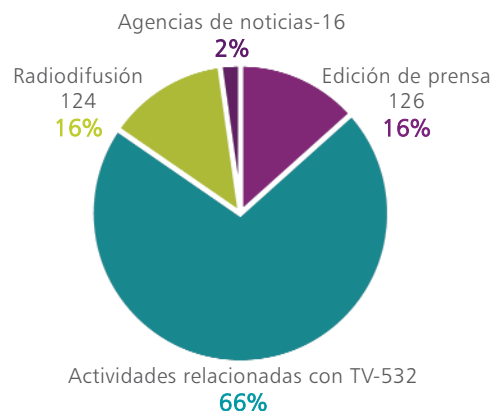
Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

## TOLEDO: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL TRABAJADORES/AS

Toledo presenta una situación diferenciada respecto al resto de provincias que se refleja claramente tanto en el número de personas ocupadas en el sector, que llega a suponer el 51% del total de la ocupación en el sector con 798 personas, como por la distribución de estos sectorialmente. Se observa el efecto de concentración de medios y cabeceras regionales, en el caso de las actividades televisivas de forma muy destacada. En Toledo se encuentra la sede central de la Televisión Autónoma de Castilla-La Mancha solo esta emplea a más de 300 personas. Y también debemos considerar la existencia del centro territorial del Ente Público RTVE. El sector televisivo, como consecuencia supone un 66% con nada menos que 532 personas.

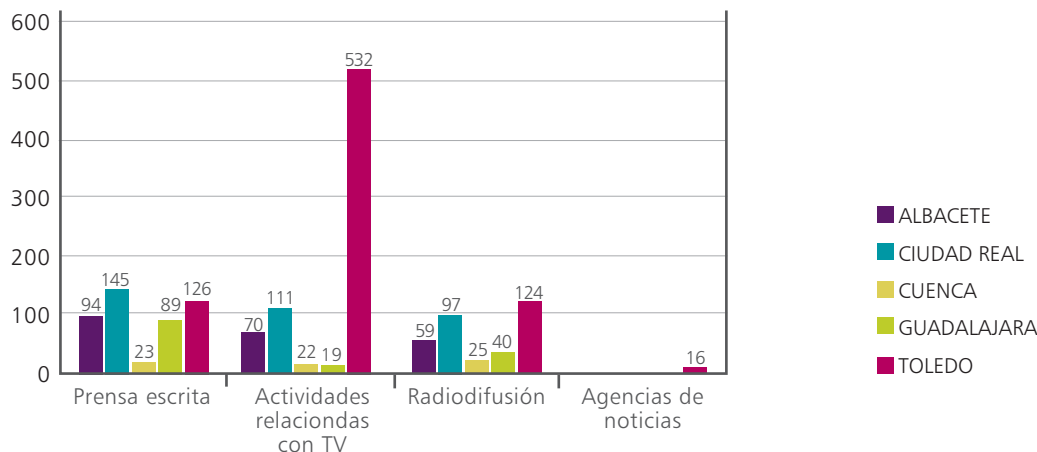
La radio supone el 16% con 124 trabajadores/as, la prensa escrita también el 16% con 126. Aparece en el caso de Toledo un 2% de trabajadores dedicados a las agencias de noticias.

GRÁFICO 15.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

GRÁFICO 16.  
DISTRIBUCIÓN TRABAJADORES/AS POR ACTIVIDADES Y PROVINCIAS



## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

TABLA 11.

ACTIVIDAD	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO	TOTAL
Prensa escrita	94	145	23	89	126	<b>477</b>
Actividades relacionadas con TV	70	111	22	19	532	<b>754</b>
Radiodifusión	59	97	25	40	124	<b>345</b>
Agencias de noticias					16	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>223</b>	<b>353</b>	<b>70</b>	<b>148</b>	<b>798</b>	<b>1592</b>

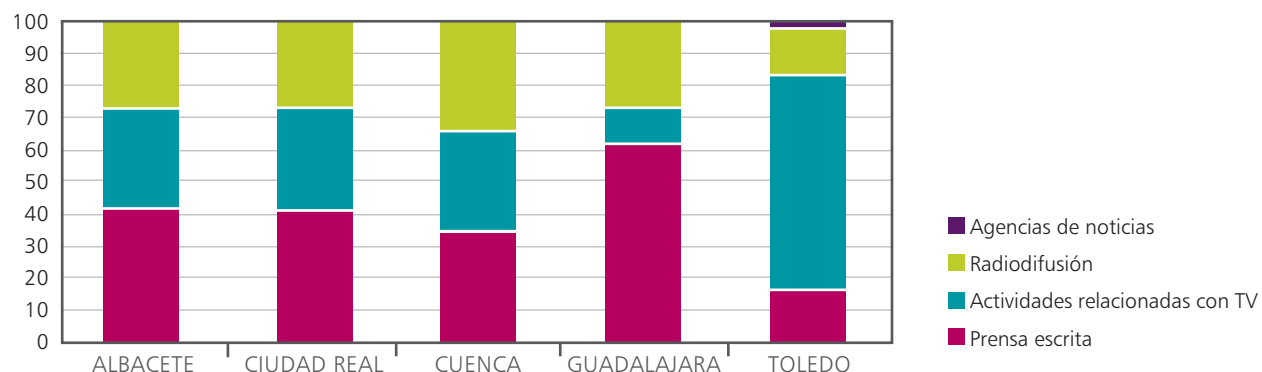
Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

En el Gráfico 16 podemos observar mejor el peso de cada sector de actividad dentro de cada provincia de forma comparativa. En Albacete, Cuenca y Ciudad Real el sector televisivo ocupa una proporción similar en términos relativos sobre el total de cada provincia, el 31% en todos los casos mientras que en Toledo la proporción llega a ser del 66%. Llama la atención la menor dimensión del sector televisivo en Guadalajara a favor de la prensa escrita. De cara al futuro y por la incidencia de la implantación de la TDT regional y local, se inducirán cambios en el sector que será necesario estudiar. Recordemos que están en fase de despliegue las 3 concesiones otorgadas para operar regionalmente y las 73 de ámbito local decididas por la administración regional a finales del 2009 y principios de este año. (Ver nota 8)

Toledo, y después Ciudad Real, son las provincias que concentran el mayor número de trabajadores/as. En el lado opuesto, Cuenca, que representa sólo el 4% (ver gráfico 10).

Las agencias de noticias son la actividad que asume menos nivel de empleo y sólo aparece con centro de trabajo y trabajadores adscritos en Toledo, en el resto de provincias no figura la existencia de trabajadores, probablemente por que se estén cubriendo mediante "colaboradores" que en muchos casos son a la vez profesionales de otros medios a los que se retribuye por pieza (gráficos 16 y 17).

GRÁFICO 17.  
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES/AS POR PROVINCIA PESO DE CADA ACTIVIDAD

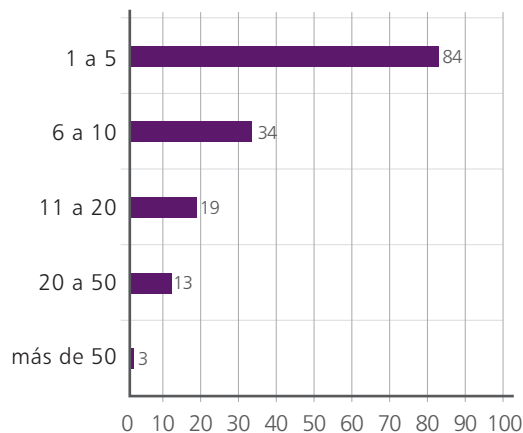


## 4.4. DIMENSIÓN DEL SECTOR Y SUS CENTROS DE TRABAJO

Si tomamos como referencia la media de afiliaciones al régimen general de la seguridad social en Castilla-La Mancha, que se situó en 518.811 en el año 2009, y los ponemos en relación con los trabajadores del sector que figuran en los centros de trabajo de la región a efectos de seguridad social, podemos estimar que los medios de comunicación, dentro del ámbito regional y con estos parámetros, suponen alrededor del 0,31% lo que nos aproxima a su dimensión y a poder considerar que se trata de un sector con un volumen de empleo discreto. El peso estimado relativo utilizando los mismos criterios de Toledo, sería del 0,46%, Albacete y Guadalajara 0,22%, Ciudad Real 0,28% y Cuenca 0,14.

### 4.4.1. Tamaño de los centros de trabajo:

GRÁFICO 18.  
ANÁLISIS DEL TAMAÑO DE LOS CENTROS DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIGIS de la Seguridad Social.

No cabe duda, estamos ante un sector de micro centros de trabajo, el 54,9% de los centros del sector tienen menos de seis trabajadores/as, el grupo de centros que no supera los 20 trabajadores/as representa más del 89%. El tramo de empresas de entre 6 y 10 trabajadores/as supone el 22,2%. El grupo de empresas con más de 50 trabajadores es absolutamente excepcional y solo representa un 2% que es donde encontramos al ente público RTVE, a la radio televisión regional RTV Castilla-La Mancha y la Entidad Publica Empresarial Diario Lanza. Esta circunstancia influirá de forma determinante en cuanto al modelo de relaciones laborales que se configuran en el sector, con las

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

características propias de las pymes y micro pymes. Esto tiene una salvedad, ya que en algunos casos se trata de delegaciones de medios de comunicación de ámbito nacional, que globalmente, en este ámbito superior, suponen empresas de entidad por el número total de trabajadores que ocupan, pero si atendemos a la dimensión de sus unidades productivas o centros de trabajo en la región estamos como se indica en ese tramo de muy pequeña dimensión.

Este perfil en cuanto a la dimensión de las unidades productivas de los MCS, es homogéneo en todas las provincias sin grandes diferencias a excepción de lo ya mencionado respecto a Toledo por la presencia en esta provincia de dos de los centros de trabajo más grandes del sector (RTV CLM y RTVE).

## 5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR: ALCANCE Y COBERTURA

277

La negociación colectiva en los medios de comunicación ha sido tardía y en ocasiones difícil especialmente si consideramos el ámbito sectorial. La aparición de convenios de sector es relativamente reciente y ha pasado por diversas vicisitudes hasta irse consolidando.

Poco a poco se ha ido dotando de un conjunto de convenios que establecen los aspectos generales básicos de las relaciones laborales. A pesar de ello quedan espacios aún no cubiertos y carencias desde el punto de vista de la aplicación.

El primer convenio de sector del que tenemos referencia es el suscrito para el subsector de Prensa no diaria.

Hemos consultado diversas fuentes para realizar un mapa lo más completo posible de la negociación colectiva en el ámbito de nuestra región. Buena parte de la información que referimos en este apartado procede del Ministerio de Trabajo y de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a través de sus sistemas de consulta sobre convenios colectivos de los que hemos analizado la totalidad de asientos que aparecen en cada uno de los convenios.

## 5.1. CONVENIOS SECTORIALES

En la actualidad, los medios de comunicación están afectados por los siguientes convenios sectoriales de ámbito estatal:

CLAVE CONVENIO	DENOMINACIÓN
9910555	PRENSA NO DIARIA
9912985	INDUSTRIA DE PRODUCCION AUDIOVISUAL
9913745	PRENSA DIARIA

El convenio colectivo de Prensa no Diaria fue el primero en establecerse, en el registro nacional de convenios colectivos figura su primer asiento el 6/11/1996. Podemos considerar esa fecha como punto de partida para el inicio de la negociación colectiva sectorial en los medios de comunicación. No fue hasta el año 2000 cuando se pudo suscribir el primer convenio para la Industria de Producción Audiovisual. El convenio de prensa diaria se demoraría hasta finales del año 2001, año del que data el asiento del primer convenio colectivo.

Podemos reseñar también, en relación con la negociación colectiva sectorial el proceso abierto para la radio con el fin de alcanzar un acuerdo sectorial. Este se encuentra en este momento sin concluir ya que está pendiente de resolución la impugnación interpuesta contra el acuerdo alcanzado.

En el ámbito regional no existen convenios sectoriales que afecten a los medios de comunicación. En este terreno sólo cabe mencionar los intentos por abrir espacios de negociación colectiva relacionada con estos sectores. Consta el intento por abrir un proceso para la regulación a las televisiones locales en el 2003 a iniciativa de CC.OO con diversos documentos presentados a CECAM y a la autoridad laboral<sup>13</sup> pero ante la ausencia de una patronal sectorial constituida no pudo concretarse ningún proceso de negociación. Mas recientemente, en el año 2008, CCOO y UGT mantuvieron contactos con empresarios de los medios de comunicación con el mismo objetivo si bien hasta la fecha no se han concretado en la apertura de un espacio negocial que de lugar a un convenio colectivo de ámbito regional<sup>14</sup>.

Si consideramos los convenios mencionados podemos decir que el 77,3% de los trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación de Castilla-La Mancha tendrían un convenio sectorial de referencia. Las actividades de prensa diaria, prensa no diaria y televisión estarían afectados por los ámbitos de aplicación de estos convenios y en consecuencia dispondrían de un marco pactado de referencia para sus relaciones laborales<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Constan un conjunto de documentos en los archivos de CCOO. secretaría de acción sindical, presentados a patronal y autoridad laboral año 2003.

<sup>14</sup> Publicado en La Voz de Guadalajara nº 12 de Mayo 2008 información relativa al mantenimiento de reuniones para negociar un convenio de ámbito regional para regular el sector de la televisión local.

<sup>15</sup> Aunque el I Convenio Colectivo para la industria audiovisual excluía a las televisiones locales esta exclusión se eliminó en el II Convenio. Así mismo la comisión paritaria a diferentes consultas sobre si es de aplicación al sector de TV se ha pronunciado reiteradamente de forma afirmativa sosteniendo que puede ser de aplicación a las empresas de televisión, a esto hay que sumar la sentencia que así lo considera y que ha interpretado también afirmativamente la aplicación del convenio al sector TV, sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 0177/2009.



# La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

## 5.2. CONVENIOS DE EMPRESA

Nos detendremos solo en aquellos que tienen incidencia en la región:

Los siguientes convenios colectivos pertenecen a empresas de ámbito estatal con delegaciones en esta región, son convenios de aplicación a los trabajadores/as pertenecientes a ellas.

CLAVE CONVENIO	DENOMINACIÓN
9004783	GRUPO UNION RADIO cadena SER
9004283	RADIO POPULAR S.A. -COPE-,
9004112	PERIODICO ABC SL
9001933	RADIOTELEVISION ESPAÑOLA Y SUS SOCIEDADES ESTATALES RNE, S.A. Y TVE, S.A., ENTE PUBLICO
9007522	UNIPREX, S.A. (ONDA CERO RADIO)
9000132	AGENCIA EFE, S.A.
9001661	CONVENIO COLECTIVO DE CORPORACIÓN DE MEDIOS DE MURCIA, S. A. <sup>16</sup>

Los que se señalan a continuación son convenios de empresas del ámbito regional para las que figuran en el registro los siguientes convenios colectivos:

CLAVE CONVENIO	DENOMINACIÓN
1300552	EMPRESA FUNDACIÓN DIARIO LANZA
7700112	EL DIA DE CUENCA SA
7700192	EL DIA DE GUADALAJARA, S.A.
7700102	EL DIA DE TOLEDO SL
7700173	ENTE PUBLICO DE RADIOTELEVISION CASTILLA-LA MANCHA
4501031	ABC CASTILLA-LA MANCHA
1301252	EL DIARIO DE CIUDAD REAL, S.A. (Extra estatutario)

Este sería el mapa de referencia sobre la negociación colectiva en el sector. Vemos cómo en el caso de las empresas radiofónicas, las principales cadenas, tanto públicas como privadas, cuentan con convenio colectivo. No es

<sup>16</sup> El convenio Corporación de Medios de Murcia SA contempla en su ámbito de aplicación el centro de trabajo de Albacete afectando a los trabajadores de La Verdad de Albacete por esto a efectos del registro de convenios aparece como convenio supra-autonómico en el registro nacional. Es necesario advertir que este ha pasado a denominarse LA VERDAD MULTIMEDIA, SA.

## informes y estudios

así en el caso de aquellas emisoras de ámbito local y municipal, que quedarían en principio sin convenio de referencia en ausencia de convenio marco de sector.

El convenio para el Ente público RTVE abarca el conjunto de actividades, tanto televisivas como radiofónicas.

A pesar de existir un convenio general de sector en el caso de la prensa diaria y también no diaria nos encontramos acuerdos y convenios de empresa. Este es el caso del Periódico ABC SL, de ámbito nacional, para el que figura el III Convenio con vigencia hasta el 2008 y que en su ámbito funcional abarca al conjunto de centros de trabajo del país. En el caso de ABC, a pesar de lo mencionado figura también un convenio de ámbito regional denominado I Convenio de empresa de ABC DE CASTILLA-LA MANCHA S.L. con vigencia 2006 - 2009.

El diario La Verdad de Albacete está afectado por el convenio de Corporación de Medios de Murcia S.A., convenio de empresa pero de carácter suparegional ya que afecta a tres comunidades autónomas (Murcia, Castilla-La Mancha y Valencia), este a pasado a denominarse la Verdad Multimedia S.A. y las revisiones sucesivas de tablas salariales ya aparecen con esta nueva denominación.

Más llamativa es la situación de El Día para el que aparecen registrados tres convenios colectivos para tres de sus cabeceras regionales, su vigencia se extiende desde enero del 2002 a diciembre del 2004 para los convenios de Toledo y Cuenca, el de Guadalajara establece su vigencia del 2005 al 2006, no constan nuevos convenios a partir de esa fecha y en todos ellos se establece la prórroga automática lo que indica que se encontrarían en vigor.

Diario Lanza cuenta con convenio colectivo que cubre el conjunto de actividades y áreas de la empresa.

También dispone de convenio de empresa el ente público Radio Televisión Castilla-La Mancha.

Por último, podemos reseñar la existencia de un convenio "extraestatutario" para el Diario de Ciudad Real como se resalta en la propia denominación y cuyos negociadores por la parte social no constan.

## 6. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL SECTOR.

Un elemento indispensable para poder afrontar en el seno de las empresas procesos de negociación diálogo y acuerdo es la existencia de representación legal de los trabajadores/as (RLT).

La legislación laboral y electoral sindical solo hace posible la existencia y elección de RLT en empresas que cuenten con más de 5 personas en plantilla<sup>17</sup>, quedando por tanto excluidos de la posibilidad de tener representación todas aquellas empresas o centros de trabajo que no alcancen ese umbral.

En el caso del sector, cuando analizábamos la dimensión de sus centros de trabajo, constatamos que el 54,9% de los centros comprendidos en las actividades objeto de este estudio tienen menos de 6 trabajadores/as. Por tanto, un porcentaje muy importante de ellos no tiene la posibilidad de elegir a sus representantes legales y contar con mecanismos de representación colectiva. En números absolutos, en torno a 84 centros de trabajo estarían en esta situación.

Quedarían por tanto solo el 45,10% de los centros de trabajo que sí podrían acceder a celebrar elección directa de sus representantes, bien órganos unitarios o delegados/as de personal, según su tamaño.

En este último conjunto de centros de trabajo, si analizamos los centros con representantes electos en vigor, nos encontramos que el 46,38% de estos sí cuentan con representación sindical.

<sup>17</sup> El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 62.1 sobre delegados de personal establece que podrá existir representación de los trabajadores mediante delegados de personal en aquellas empresas con entre seis y diez trabajadores/as, hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres y en su artículo 63 sobre órganos unitarios o comités de empresa a partir de cincuenta.

## 7. SITUACIÓN SOCIOLABORAL, PROBLEMÁTICAS

El VI informe nacional de la profesión periodística (2009) de la APM (Asociación de Prensa de Madrid) comienza su análisis sobre el empleo profesional alertando de las reducciones de plantilla, disminución de tiradas y desaparición de medios que se vienen produciendo en los últimos años, particularmente a lo largo del 2008 y 2009. Resalta el informe que en España habían cerrado desde noviembre de 2008 hasta noviembre del 2009 más de una treintena de medios y habían perdido su empleo más de tres mil trabajadores y trabajadoras. No cabe duda de que la profunda crisis económica en la que estamos inmersos hace mella de forma aguda también en este sector. La caída publicitaria de la que depende el modelo de negocio de estas empresas ha experimentado un notable retroceso y ésta ya no llega con la abundancia que lo hacía en los momentos de gran actividad económica. El descenso de la inversión publicitaria en el 2009<sup>18</sup> afecta a todos los tipos de medios, excepto internet, que experimentó un crecimiento del 2,6%. El resto sufre descensos que se estiman en un -30,1% para la televisión convencional, -24,2% para los diarios, -27,7% para la prensa gratuita, -19,9% para las radios.

Tras cinco años continuados de crecimiento del empleo en el sector en el 2007 se produce la inversión de esa tendencia y se muestra ya un descenso estimado en -1,89% del empleo en los que denominaríamos medios tradicionales (prensa, radio, TV y agencias). Esta tendencia descendente se dispara en el 2008 con una abrumadora caída del -7,27%<sup>19</sup>.

El mencionado informe afirma en uno de sus párrafos que no hay un solo mercado territorial que no tenga ejemplos de esta crisis sectorial, y ciertamente podemos comprobar cómo, bien a través de los ERES o del recurso a las extinción individual de las relaciones laborales, también en nuestra comunidad autónoma hemos vivido y seguimos viendo la reducción de las plantillas en el sector. Sirva como ejemplo el ERE vivido en PROMECAL, editora de la Tribuna, en junio del 2009 que supuso la extinción de 97 puestos de trabajo entre prensa y televisión.

Las cifras de periodistas demandantes de empleo y paro registrado no dejan dudas sobre el difícil momento que se atraviesa:

	DEMANDANTES DE EMPLEO						PARO REGISTRADO					
	2008			2009			2008			2009		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
CASTILLA-LA MANCHA	29	53	<b>82</b>	68	100	<b>168</b>	21	42	<b>63</b>	56	85	<b>141</b>
NACIONAL	1.600	2.774	<b>4.374</b>	2.456	4.212	<b>6.668</b>	1.232	2.015	<b>3.247</b>	1.870	3.285	<b>5.155</b>

Fuente: SEEP.

<sup>18</sup> Datos estimación inversión publicitaria 2009 según Infodex y Zenith Vigía.

<sup>19</sup> Estimaciones sobre el empleo en los sectores prensa, radio y televisión y su evolución recogidos en el Informe Anual de la Profesión Periodística 2009, estudio sobre el empleo profesional de Asociación de la Prensa de Madrid.

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

En Castilla-La Mancha el número de periodistas demandantes de empleo ha experimentado un incremento del 104,9%, el de parados/as se incrementó en 123,8%. Una lectura que también cabe hacer de estos datos es, que aunque el incremento es mayor para hombres, esto es consecuencia de que la destrucción de empleo afecta a los que sí estaban incorporados al mercado laboral que eran hombres en mayor medida. En números absolutos hay muchas más demandantes de empleo mujeres y también más paradas periodistas que hombres con diferencias muy importantes. Es decir, el paro periodístico también tiene rostro de mujer.

Pero, paralelamente, la profesión sigue recibiendo nuevos profesionales recién formados en las 36 facultades existentes en el país que imparten formación en las ramas de periodismo y comunicación, amén de otras cualificaciones técnicas relacionadas con las actividades de la producción informativa y audiovisual en sus diferentes fases. Valga en este sentido considerar que en el año 2009 se licenciaron 2.550 periodistas. Estos licenciados además fueron mayoritariamente mujeres, el 69,6%, lo que nos confirma la creciente feminización del sector ya apuntada en otros estudios e informes<sup>20</sup>.

Este dato sobre la incorporación a la profesión de nuevos licenciados nos conecta directamente con una realidad que aparece a menudo cuando hablamos de este sector, que son los becarios realizando labores profesionales.

La necesidad de buscar un cauce para la adquisición de experiencia y la incorporación laboral al sector es aprovechada por las empresas de manera que es frecuente encontrar a estudiantes o recién licenciados realizando labores profesionales en condiciones precarias, situación que año tras año figura como preocupación del sector apuntándose como uno de los principales problemas que aquejan a la profesión en las encuestas realizadas<sup>21</sup>.

La precariedad laboral es otro de los elementos que se percibe entre los profesionales de los medios de comunicación como uno de los graves problemas que aquejan al sector. Ciertamente el concepto de precariedad es amplio y no se puede caracterizar en un aspecto único, ya sea la estabilidad o duración temporal del empleo, la forma contractual (laboral o autónomo), incluso la inexistencia de relación laboral, o las condiciones salariales y condiciones materiales del trabajo. A menudo, cuando desde el sector se hace referencia a la precariedad, aparecen combinados en diferente medida elementos de los señalados anteriormente que podríamos considerar como relativos al trabajo y lo laboral (contrato, salarios, jornada, organización del trabajo) con otros elementos que tienen más que ver con la práctica profesional y la satisfacción o insatisfacción del ejercicio profesional.

Desde el punto de vista laboral, la precariedad, como es sabido, no es exclusiva de este sector. Las sucesivas reformas flexibilizadoras operadas desde los años ochenta en el marco de relaciones laborales español ha dibujado un mercado de trabajo cada vez más segmentado, afectando al conjunto de los sectores de la actividad productiva del país del que ni siquiera escapan los empleados públicos. Por tanto, temporalidad, bajos salarios, economía irregular, también han penetrado en este sector. Quizás una de las expresiones más propias de este sector en cuanto a la precarización de las condiciones laborales tenga que ver con la estratificación existente, que no debemos obviar entre autónomos o colaboradores que no mantienen relación laboral y personal asalariado. También podemos profundizar en esa clasificación inicial y considerar aquellos que disponen de contrato indefinido y temporales, cuya permanencia en el empleo es más incierta que la de los primeros. Incluso entre los autónomos podríamos hacer una subdivisión entre aquellos autónomos consolidados y los debutantes que aspiran a convertirse en trabajadores asalariados<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> Ver: -Análisis de la situación laboral/profesional en el periodismo desde una perspectiva de género" Dra. Marisol Gómez Aguilar Profesora del departamento de Periodismo Universidad de Málaga, UMA. ). - Informe sobre la situación laboral de las mujeres en los medios, María Ángeles Rastrollo Horrillo, Rosa Gómez Torralba.

<sup>21</sup> Ver Encuesta realizada por Demométrica: 2009 Encuesta sobre autoestima e identidad profesionales en la que se refleja en las sucesivas encuestas realizadas entre los años 2007 a 2009 que la situación relacionadas con los Estudiantes, becarios haciendo labores profesionales obtiene el cuarto mayor porcentaje como primera mención al ser preguntados por los principales problemas del sector.

<sup>22</sup> El informe sobre la Precariedad Laboral de los periodistas publicado el 2008 por de Asociación de la Prensa de Madrid profundiza en la situación de los autónomos en el sector y su problemática llegando a afirmar que el 15,2% de estos trabajadores/as autónomos percibe menos de 900 euros al mes.

## informes y estudios

Las bajas retribuciones han sido históricamente uno de los problemas que aqueja a los trabajadores/as en los medios de comunicación, hace unos años se realizó una encuesta entre los periodistas de la región que aunque está fechada en el año 2004 nos puede orientar sobre el estado de las retribuciones de los y las periodistas castellano manchegos<sup>23</sup>: El estudio afirma que el 30,8% responde percibir unas remuneraciones líquidas de entre 600 y 900€ mensuales, 25,8% entre 900€ y 1200€, 13,1% entre 1200€ y 1500€, un 4,1% no responde.

Otro aspecto a menudo poco considerado, es la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras del sector. Ciertamente no estamos ante un sector de alta siniestralidad en el que existan riesgos tan agudos como en otros sectores productivos. Esto probablemente hace que ni por las empresas ni por los trabajadores/as se perciba la existencia de un conjunto de riesgos que, aun estando presentes en esta actividad, vienen pasando a menudo inadvertidos, lo que hace que no se aborden medidas preventivas adecuadas. El impacto en el sector de las nuevas tecnologías debería llevar a una revisión de esa percepción de ausencia de riesgos. Solo el hecho del trabajo cotidiano y continuado con pantallas de visualización y ordenadores ya nos presenta un amplio campo de incidencia en factores relacionados con la salud, además de todo lo relacionado con la ergonomía del puesto de trabajo. Los riesgos que entrañan los desplazamientos tanto a pie como en vehículo están igualmente presentes cotidianamente en la actividad de los informadores. A esto hay que sumar aquellos riesgos psicosociales que tienen que ver con la organización del trabajo, las jornadas o el mismo hecho de las relaciones sociales derivadas del tipo de trabajo que se realiza o del entorno social laboral existente en cada centro. En el terreno de lo psicosocial conviene considerar el grado de exigencia mental del trabajo realizado, los factores generadores de estrés y su incidencia en la salud.

Podríamos profundizar en cada uno de los colectivos y sectores, encontraríamos problemáticas diferenciadas según la actividad, este es el caso de los técnicos y cámaras que tienen una alta incidencia de problemas músculo esquelético por la carga de los pesados equipos de grabación etc.<sup>24</sup>

El conjunto de problemas que aquejan a los y las profesionales de los medios es amplio y variado y no solo, como se señalaba antes, tiene que ver con las condiciones laborales, sino que abarca también la satisfacción con el desempeño profesional. La percepción que ellos mismos tienen de esas situaciones así lo pone de manifiesto, en el 2009 un estudio realizado por Demometrica 18 revelaba como los principales problemas citados por los periodistas encuestados los siguientes:

1. Paro
2. Intrusismo laboral
3. Baja remuneración
4. Estudiantes haciendo labores profesionales
5. Falta de independencia
6. Falta de códigos éticos
7. Baja cualificación
8. Falta de prestigio
9. Limitación de la libertad de expresión
10. Masificación

En el estudio cualitativo profundizaremos en algunos de estos problemas y como inciden en el colectivo en nuestra región.

<sup>23</sup> Estudio de situación de las mujeres periodistas en Castilla -La Mancha mayo 2004 de la Asociación de Prensa de Ciudad Real sobre 442 entrevistas a periodistas de ambos sexos.

<sup>24</sup> Se puede profundizar en el análisis de estos problemas en estudios como el realizado por labourasociados para CCOO y UGT a través de la Fundación para la prevención de riesgos laborales, en su estudio sobre las condiciones de salud laboral en el sector de la producción audiovisual.

## 8. ANÁLISIS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

En el apartado 4 de este estudio hemos realizado una descripción de los principales problemas que afectan al sector partiendo del análisis de la información recopilada de diferentes fuentes y estudios previos, es el marco teórico y conceptual que ha servido para construir las entrevistas y para realizar el análisis de las mismas. Como se mencionaba en el apartado sobre metodología, el objetivo que nos planteamos es recopilar información cualitativa que nos aportase una visión panorámica sobre las principales características y preocupaciones existentes en el sector mediante entrevistas en profundidad a informadores clave. Las entrevistas se realizaron durante el mes de septiembre de 2009. Los entrevistados fueron: Javier Agudo García, responsable de medios de comunicación de la Federación de Servicios Públicos de CCOO y miembro del Comité de Empresa de RTVE en Castilla-La Mancha; Lidia Sánchez Yanel, Presidenta de la Federación de Asociaciones de Periodistas de Castilla-La Mancha, desarrolla su labor profesional en la Agencia EFE; José Ángel Regatero, Director General de Coordinación Informativa de JCCM. En todas estas personas se consideró su posición privilegiada al mantener contacto directo con el conjunto del sector en la región, ser amplios conocedores de su problemática y venir realizando una labor que les aporta una visión de conjunto, lo cual les permite aportarnos un análisis sobre las diversas circunstancias, que afectan al sector y a los trabajadores y trabajadoras que forman parte de él de forma global y panorámica.

Las entrevistas se realizaron siguiendo el mismo guión temático para todos ellos tal y como se define en el apartado metodología.

### ANÁLISIS:

Se coincide en apuntar la difícil situación que atraviesa el sector de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha en estos momentos como consecuencia de la crisis que se sufre a nivel general y cuyos efectos se han sentido también en el sector en los últimos años. La destrucción de empleo, el desempleo, las dificultades para la inserción profesional de nuevos trabajadores, subyace en el discurso que se expone.

Se señala la llegada durante los años de bonanza de inversores provenientes de otros sectores de la actividad económica que en aquellos momentos deciden vincularse a las empresas de comunicación de la región, lo que favoreció la aparición de nuevas empresas y el crecimiento del empleo en los MCS. Así lo apunta la representante de FAPE.

El representante de CCOO también menciona las expectativas que se tenían puestas en cuanto a generación de empleo en el sector televisivo con la llegada de la TDT pero que por el momento no se han producido:

*La sensación no es buena, se esperaba mucha más creación de puestos de trabajo con la aparición de las TDT, nuestra sorpresa ha sido la contraria, que se han cerrado varias televisiones. (...) Ahora hay mucha preocupación,*



*no hay inversión, las grandes cadenas hoy no invierten, no se arriesgan, igual que en el resto del país no se ve una salida. (CCOO)*

*Empresarios de otros sectores querían vincularse a las empresas de comunicación, ahí si se produjo una contratación, ... ¿contratación como habríamos deseado? No, porque en muchos casos fueron contratos temporales ... y muchas de esas empresas hoy han desaparecido (...). (FAPE)*

La crisis general no es el único factor que se apunta. La caída de ventas en la prensa escrita y la influencia de Internet se presentan también como un elemento que está cambiando la situación con efectos directos en el empleo:

*(...) los medios de comunicación tradicionales como la prensa escrita han dejado de vender... está Internet, internet no puede contratar a los periodistas que contrata la prensa escrita porque no tiene con qué financiarse, las empresas no han encontrado la fórmula para hacer viable económicamente ese medio de comunicación por Internet. (...) ahora estamos en un gran interrogante, desde hace meses no veo perspectivas. (FAPE)*

El director de comunicación de la JCCM coincide en cuanto a la incógnita sobre el futuro de la prensa escrita y a las posibilidades que ofrece Internet como alternativa y sobre su capacidad de generación de empleo, también asegura que es una incógnita cuales pueden ser los medios digitales que consiguen asentarse en Castilla-La Mancha, y qué capacidad van a tener de generación de empleo.

Se apunta igualmente algunas de las circunstancias que la crisis ha traído en forma de desaparición de empresas de comunicación y de puestos de trabajo, si bien considera que ese proceso se ha estabilizado en estos momentos. Se analiza que esa situación es análoga a la que se ha dado en el resto del país, aparece la caída de la facturación publicitaria como una de las causas justo en un momento en el que el sector se encontraba inmerso en un proceso de reconversión tecnológica muy importante:

*Llega la crisis, y por lo tanto la caída en la facturación publicitaria, en un momento además en el que los medios están inmersos en un proceso de reconversión tecnológica muy importante. Fundamentalmente la prensa tradicional con la irrupción de Internet (...) luego el desarrollo de la televisión digital ha hecho que el panorama de la televisión haya cambiado radicalmente, donde antes había 5 canales ahora la gente tiene una oferta de 32, 34 canales gratuitos (DG)*

Expresa además que se venía de unos años de hiperinflación mediática en Castilla-La Mancha y en España, en el sentido de que no había mercado para tantos medios, y apunta al igual que la representante de la FAPE la presencia de empresarios inversores de otros sectores que están abandonando el sector:

*No había un mercado que pudiera resistir tantos medios de co-municación, lo que había es empresarios que, a parte del negocio de los medios de comunicación, tenían otros negocios y que en los años de vacas gordas han proliferado, y la crisis ha ajustado eso, en algunos casos con mucha crudeza, con mucha dureza, y ahora estamos en un momento de asentamiento.(DG)*

Los entrevistados de CCOO y de la FAPE mostraron su preocupación en general en todos los sectores: para la prensa no se ve en este momento una tendencia de recuperación, en la radio la situación, aunque estable no se espera crecimiento, la TDT por el momento no se ha traducido en generación de empleo como se esperaba, Internet no ha despegado con la suficiente capacidad de generación de empleo...

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

De todos los entrevistados el único que expresa un cierto grado de optimismo en cuanto a las perspectivas futuras fue el DG al considerar que a pesar de que el mercado publicitario sigue resentido cree que en los próximos meses puede repuntar el empleo en el sector, considera que el mercado de prensa ahora si está ajustado a la realidad regional y el mercado de televisión, especialmente el de la televisión local con la concesión de las licencias digitales, se ha normalizado dando lugar a proyectos que tienen que conllevar la creación de empleo. Destaca también que la radio ha soportado mejor la crisis porque es un subsector que estaba mejor dimensionado y eran operadores mas consistentes, salvo algún ERE que se ha planteado a nivel nacional y que también ha afectado a la región.

Aparece en el discurso del representante de CCOO la preocupación por la situación que vive la gente más joven que se incorpora a la profesión, se subraya el gran número de jóvenes que están concluyendo sus estudios relacionados con las actividades del sector en periodismo, producción audiovisual etc, y lo mucho que les cuesta hacerse camino en la profesión precisamente en estos momentos, porque no hay generación de empleo en la región.

*(...) Están bastante mal pagados sobre todo la gente que empieza, y se tira demasiado de los becarios, descaradamente se tira mucho de los becarios y hay empresas que disfrazan la plantilla con el empleo de becarios que normalmente no paga, los tiene tres meses y luego normalmente coge otro becario. (...) Ahora, en vez de estar ya contratados por las propias empresas se constituyen como autónomos, "freelancer" y se alquilan a las productoras que les dan trabajo, sobre todo de Madrid, por el efecto frontera. (CCOO)*

Cuando se aborda la situación sociolaboral y se plantea que enumeren los principales problemas del sector la representante de la FAPE cita en primer lugar la existencia en numerosos medios de muchos colaboradores que no tienen un contrato, que cobran por pieza o una cantidad pactada mínima al mes trabajando en dos o tres medios de comunicación:

*Hay muchísimos que no tienen un contrato, que cobran a la pieza, o que cobran una cantidad pactada mínima al mes, que tienen que trabajar en dos o tres medios a la vez, hay mucha gente que hace esto. (...) y o tienen contrato en uno de ellos o a veces en ninguno. (FAPE)*

Se apunta de todos modos una situación heterogénea en cuanto a las condiciones existentes, dependiendo del medio, del tipo de empresa. No es lo mismo trabajar para los grandes medios nacionales y de estos los grandes medios públicos o hacerlo en lo que denominan mercado provincial o local de la comunicación. En todo caso se expresan dificultades:

*En el momento en el que estamos los medios de comunicación privados, sean nacionales o locales, las plantillas y los costes están muy ajustados, eso es práctica general en estos momentos, evidentemente la gente tiene que echar muchas horas y no en las mejores condiciones laborales. (...) otra cosa es la situación de los medios públicos, que creo que es una situación bastante decente que además creo que hay que preservar porque tiene que servir de referencia. (DG)*

Los salarios bajos son otra característica, se menciona que los sectores de prensa diaria y no diaria tienen convenio sectorial de referencia pero los salarios "son de mínimos" según el representante de CCOO, también cita la precariedad en relación al mantenimiento del empleo y nuevamente en relación a los becarios. Se apunta la dificultad para "hacerse una carrera profesional", de forma especial para las mujeres, de las que el representante de CCOO dice tienen una mayor dificultad para acceder a cargos de responsabilidad aunque sostiene al mismo tiempo que no hay discriminación ni diferencia de salarios respecto a los hombres.

## informes y estudios

Hay coincidencia en cuanto a la situación de bajos salarios existente, se dice que en muchos casos son salarios mil euristas y en otros no llegan ni a ser mil euristas, salvo en el caso de los jefes de área o sección que sí son mas altos en expresión de la representante de la FAPE. El DG también apunta los bajos salarios como un problema del sector:

*El trabajo del periodista es un trabajo cualificado y hay bastantes casos en los que el salario no está a la altura de lo que se supone tiene que ser un salario de un trabajo cualificado. (DG)*

En relación a la precariedad y a las condiciones laborales se menciona por parte del DG una mejor situación en el caso de las radios y los medios públicos tanto desde el punto de vista de las condiciones socioeconómicas y laborales como al desarrollo profesional, frente a los medios más locales, más pequeños, en los que también el índice de rotación es mayor. Resulta interesante la reflexión que se hace en cuanto al tamaño de las empresas y las condiciones laborales:

*Tenemos que intentar aspirar a que las empresas tengan el tamaño suficiente como para poder darles a los profesionales una estabilidad laboral que les permita trabajar en unas condiciones laborales decentes y poder tener una carrera profesional. (...) Las teles privadas deben tender a hacer proyectos provinciales, o regionales y en prensa, salvo casos muy concretos de arraigo en el territorio y mucha tradición, también va bien que haya cabeceras regionales (...). (DG)*

Los horarios, las largas jornadas laborales aparecen también como un problema que dificulta la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, es percibido por el conjunto de nuestros interlocutores como algo que afecta negativamente a los profesionales, una característica de la profesión desde siempre:

*Conciliar la vida personal es muy difícil en periodismo sobre todo en prensa, aunque últimamente se ha avanzado, en conciliación se ha avanzado mucho sobre todo en determinadas empresas, pero aun falta muchísimo, (...) seas hombre o mujer que puedas hacer luego lo que te de la gana, que tengas un horario. (FAPE)*

La falta de unión en el sector, entre los trabajadores/as es mencionada como una dificultad para salir de la situación de malas condiciones laborales y precariedad laboral.

*(..) pero es que este sector siempre ha sido muy precario y no hemos tenido ni fuerza para cambiarlo, ni en el momento que podíamos haberlo hecho, nunca la hemos tenido... porque los periodistas no estamos ... no formamos una piña como otros sectores.(...) aquí nunca hemos sabido defender nuestros derechos. (FAPE)*

Se planteó a nuestros interlocutores que nos expresasen su visión sobre la formación profesional en el sector, todos vinieron a coincidir que es una asignatura pendiente:

El representante de CCOO entendía que las empresas no fomentan la formación de sus plantillas, y que hay dificultades para el acceso a la formación por las largas jornadas, últimamente con la formación que ofrecen las organizaciones sindicales y patronales online es como se está favoreciendo el acceso de la formación a muchos trabajadores que no pueden asistir a cursos presenciales. Aunque no se expresa de forma directa esto nos hace pensar que las empresas no están poniendo en marcha iniciativas formativas dentro de la jornada laboral. En materia tecnológica hay una constante innovación señala el representante de CCOO, que no está apoyada por la formación, en las empresas hay una absoluta despreocupación respecto a la formación, expresó.

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

*El trabajador sabe que es un sector en el que tiene que formarse, porque es un sector muy ágil y cambian enseguida los medios de trabajo... las cámaras, los sistemas de grabación edición (...) tampoco hay muchos cursos en Castilla-La Mancha dedicados al sector. (CCOO)*

Se percibe la formación como una necesidad no abordada, en especial con la introducción de las tecnologías digitales para las que existe una necesidad creciente escasamente cubierta como apunta la representante de la FAPE.

Para el DG la formación continua de los profesionales es una asignatura obligada en estos momentos de cambios en el sector de la comunicación:

*Estamos en un momento de reconversión tecnológica en el sector (...) Incluso para un profesional joven que ha salido hace poco de la facultad... el mundo de la comunicación que existía hace solo 14 años, cuando yo salí de la facultad no se parece en nada al mundo de la comunicación que hay hoy, (..) el profesional que no se adapte... que no domine el nuevo lenguaje que supone Internet porque Internet es un nuevo lenguaje, es una nueva manera de entender la comunicación (...) es que creo que aquí hay debates que van a llegar al punto de poner en cuestión la relación que ha habido durante los últimos 200 años entre los medios de comunicación como mediadores entre la realidad y la opinión pública (...) (DG)*

Se menciona por todos los entrevistados los cambios, que se están operando en el modelo de comunicación y cómo cada vez más los medios y periódicos presentes en internet son medios integrales, globales y multimedia, que van a requerir de los profesionales nuevos conocimientos mucho más heterogéneos y amplios, de ahí que se vea la formación como una asignatura obligada aunque pendiente. Se resalta el papel que tienen que jugar las empresas en ese proceso de cualificación de su personal para lograr seguir en el mercado.

En las entrevistas también se les pidió opinión sobre la situación de las mujeres en el sector y sobre la existencia o no de situaciones que impliquen discriminación. Resulta curioso cómo todos los entrevistados respondieron de entrada que no percibían discriminación pero conforme avanzaba su discurso afloraban situaciones que apuntaban a la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres especialmente en cuanto a la segregación vertical, a pesar de que se manifiesta que es un sector feminizado y que cada vez son más las mujeres que acceden al sector.

*En este sector hay más mujeres, creo que en Castilla-La Mancha también hay más mujeres que hombres trabajando por lo menos a pie de calle, (..) en los puestos directivos por supuesto no, son mayoría los hombres no sé si habrá dos o tres directoras... (FAPE)*

*No se detecta discriminación entre hombre y mujeres... pero si en cuanto a cargos de responsabilidad, en el "staff" si lo hay, pero en cuanto a hacer el mismo trabajo, nosotros en el sector no detectamos discriminación salarial, ni siquiera en cuanto al empleo (...) (CCOO)*

*Nosotros no los tenemos testado, hay bastantes más periodistas mujeres que hombres, ahora, si me preguntas si ocurre como en el mundo de la empresa, que hay más directivos masculinos que femeninos, sí, pero no hay una discriminación, quiero decir, a una mujer no se le paga menos por hacer el mismo trabajo que a un hombre (...) (DG).*

## informes y estudios

Nos interesaba conocer también cómo se percibía todo aquello que tiene que ver con la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras ya que aunque es un sector que no tiene un alto índice de siniestralidad comparado con otros, sí que tiene riesgos específicos que pueden afectar a la salud de los trabajadores del sector. En general nos encontramos con una escasa percepción de los riesgos. Si se mencionan los problemas músculoesqueléticos y los psicosociales relacionados con el estrés, bien por el ritmo y carga de trabajo o por la prolongación de las jornadas:

*Las mayoría de los problemas son cervicales, espalda, de estar tantas horas frente al ordenador etc, donde sí que aparecen problemas es en los cámaras, a partir de 40 años la columna vertebral no aguanta el peso de una cámara (...) no hay una elevada percepción de riesgo, no es un sector peligroso, lo que sí es una profesión muy estresante (...) sobre todo los "freelancer" que están siempre corriendo de una noticia a otra y eso sí(...), y ese problema supone estrés, infartos cardíacos, derrames cerebrales (...) (CCOO)*

*No es el principal problema del sector (...) hombre, si incluyes en eso jornadas largas de trabajo, sí, en el sector se dan jornadas largas de trabajo (...) pero en esta materia se tienen unas condiciones dignas. (DG)*

Este sector se ha caracterizado desde siempre por tener jornadas y horarios muy prolongados y variables, eso puede conllevar dificultades para la conciliación de la vida personal y profesional, la percepción al respecto nos confirmó estas dificultades aunque también se manifiestan mejoras en esta materia:

*En general se respetan los derechos de conciliación, aunque es un sector que es difícil conciliar la vida personal y familiar. (CCOO)*

*Se ha avanzado algo, en un reciente foro que hemos realizado (...) se contaba que se empieza a solicitar la reducción de jornada por maternidad, en las empresas grandes lo cumplen sobre todo en aquellas que se rigen por su convenio a nivel estatal, ahí es mas sencillo, pero claro, en los medios mas locales es muy difícil, sobre todo lo que tiene que ver con jornada porque en algunos casos estamos hablando de que es un solo trabajador. (...) (FAPE)*

*Se dice que en este sector los matrimonios entre periodistas son muy frecuentes, y es verdad, por una sencilla razón, el tipo de trabajo que hacemos conlleva jornadas de trabajo muy muy largas, y con horarios de trabajo complicados, distintos a los que suelen ser horarios habituales, trabajando siete días a la semana (...) es una profesión complicada para conciliar. (DG)*

Algunos de los entrevistados expresaban el malestar existente por el detrimento que está experimentando la credibilidad de los medios de comunicación por la sociedad y sobre el papel que cumplen los medios de comunicación respecto a la sociedad, siendo meros transmisores de lo que los gabinetes de prensa de instituciones, empresas etc, les hacen llegar, incluso se pone como ejemplo las nuevas modalidades de comparencia pública que algunos políticos y organismos vienen empleando, en las que no se permite a los periodistas realizar preguntas en cuanto a lo que se les ha expuesto. También se menciona que los profesionales se ven a menudo presionados poniendo en riesgo su independencia informativa.

*Aparte de la precariedad laboral, la falta de independencia informativa es uno de los grandes problemas que hay, con independencia del partido político que gobierne en el ayuntamiento o en la comunidad autónoma, (...) hay un grado de presión especialmente ante determinadas noticias que genera una situación que compromete la independencia y genera bastantes problemas. (CCOO)*

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

*La dinámica de muchos portavoces y muchos gabinetes de prensa da mucha facilidad a los periodistas, podría pensarse... y hay periodistas que nunca se levantan de su mesa, reciben las noticias de gabinetes de prensa... y lo reflejan, no lo que el periodista quiere transmitir a la sociedad, sino lo que el organismo desde sus intereses quiere transmitir, hemos caído en eso por falta de recursos humanos, de tiempo... eso es muy malo para la sociedad y para nuestro trabajo y ha ido en detrimento de nuestra credibilidad. (FAPE)*

Dadas las características de diversidad del sector entre unos tipos de medios y otros queríamos conocer si se percibían diferencias importantes, las que se expresaron venían en primer lugar fundamentalmente respecto a la titularidad, es decir entre empresas de carácter público o empresas privadas, siendo sustancialmente mejores las condiciones de los medios públicos, algo que apuntan todos los entrevistados. También se mencionaba que trabajar en medios pertenecientes a cadenas de ámbito nacional implicaba mejores condiciones laborales y profesionales que en los de ámbito local. Se describen diferencias importantes en el caso de la televisión entre las de ámbito nacional y sobre todo las locales. En cuanto a la coyuntura y el futuro de cada sector se plantea que las mayores dificultades pueden presentarse en el sector de la prensa escrita:

*Las grandes empresas pagan un poquito más que las pequeñas empresas, aunque no hay grandes diferencias entre los sectores, (...) en prensa y en radio hay una cierta estabilidad en cuanto al número de trabajadores, en televisión hay mucha oscilación según la temporada del año, por la dinámica de la contratación de productoras para programas de temporada etc, con muchos altibajos... es un sector más volátil. (CCOO)*

*Por el propio desarrollo de los sectores en Castilla-La Mancha, hay sectores en los que hay más estabilidad laboral, mejores condiciones laborales y posibilidades de desarrollo profesional, el sector radio por pertenecer a cadenas nacionales, aunque no sea en el que se cobren los salarios más altos, en cuanto al sector televisión hay diferencias notables entre sector público y privado. (DG).*

Como se puede apreciar en el conjunto de reflexiones que aparecen en los discursos expuestos por los entrevistados, los principales elementos de preocupación que podíamos encontrar cuando se analizaban otros estudios y encuestas referidos a otros ámbitos se reproducen aquí, lo que nos lleva a considerar un gran paralelismo de la realidad regional del trabajo en los medios de comunicación social con el que se presenta en el resto del país.

## 9. ASPECTOS JURÍDICOS

### 9.1. LAS FUENTES REGULADORAS

La evolución histórica de la legislación sobre los trabajadores del sector de la comunicación se ha visto influenciada con gran fuerza por las normas sobre los propios medios de comunicación que han representado los intereses políticos del momento en que fueron promulgadas. Los medios de comunicación, prensa escrita en los comienzos, constituyen un poderoso instrumento de propaganda para la defensa de los regímenes totalitarios por contraposición a la libertad de información que es una de las manifestaciones de la democracia. Por ello y por ser anteriores a la formación del Derecho del Trabajo quedan fuera del presente estudio la Ley de Prensa de 7-1-1879 y la Ley de Imprenta de 26-6-1883.

La Ley de Prensa de 22-4-1938, promulgada en plena contienda civil, pretendió suprimir el régimen de prensa establecido durante la República y constituir un instrumento de propaganda y adoctrinamiento político. El art. 2.3 de dicha norma atribuyó al estado a través del departamento correspondiente la facultad de ordenación de la profesión periodística, fruto de esta previsión es el *Estatuto de la Profesión Periodística* del que a continuación se dará noticia. Cabe destacar asimismo otras normas reglamentarias que traen causa de la citada Ley de Prensa, como la regulación de la Escuela Oficial de Periodismo mediante las Órdenes Ministeriales de 7-3-1953, 20-7-1957 y 1-8-1962, y especialmente la constitución de un Registro Oficial de Periodistas mediante la Orden de 20-9-1951.

El Decreto 1408/1964, de 65 aprobó el *Estatuto de la Profesión Periodística* (EPP), que en su art.1º estableció que *"A todos los efectos legales es periodista quien posea el título profesional y esté inscrito en el Registro Oficial de Periodistas"*. Resulta de interés la clasificación profesional que establece el art. 11 EPP para los diversos medios informativos: Director, Subdirector, Redactor Jefe, Jefe de Sección y Redactor.

El EPP establece un Jurado de Ética Profesional con competencias para juzgar a los trabajadores por las infracciones del EPP y de los principios generales de la profesión periodística recogidos en el Anexo del EPP. Estos principios incurren entre sí en flagrante contradicción ya que si bien se exige fidelidad a "la realidad objetiva de los hechos", se somete al profesional de la información al tributo de la moral cristiana, los principios del régimen, exigencias de seguridad y del orden público.

Se hace referencia por el EPP a un fenómeno que en la actualidad constituye uno de los puntos de mayor conflictividad en las relaciones laborales del sector de la comunicación del que posteriormente se dará noticia: el uso de colaboradores externos y el régimen civil/mercantil o laboral de los mismos. El art.13 EPP establece que "Los distintos medios de información podrán contratar libremente colaboraciones fijas o eventuales sobre materias especializadas con personas que no figuren en el Registro de Periodistas, pero tal contrato no conferirá en ningún caso carácter profesional, a los efectos de lo dispuesto en este Estatuto".



## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

El EPP regula en su Título 2º la relación de los "Directores de medios informativos". Resulta de mención obligada por haber suscitado todavía en la actualidad conflictos jurídicos el régimen indemnizatorio previsto en el art. 30.1 EPP para dichos Directores de medios informativos. Se establece que la indemnización no será inferior al triple de los ingresos mensuales multiplicados por el número de años de antigüedad en el cargo. Dicha indemnización podrá reducirse a la mitad si el Director aceptara continuar en la empresa con un cargo inferior.

Posteriormente se promulgó durante la dictadura la Ley 14/1966, de 18-3, de Prensa e Imprenta. La Ley 14/1966 contiene un Capítulo V donde se regulan el régimen jurídico de la profesión periodística y de los directores de publicaciones periódicas. El art.33 de la citada Ley 14/1966 confirma los principios generales de la profesión periodística establecidos por el EPP, a saber, la previa inscripción como profesional en un registro oficial, la colegiación integrada en la organización sindical del régimen y el establecimiento de un Jurado de ética profesional.

La previsión legal de mayor importancia en relación con el trabajo de director de periódico viene regulada en el art. 40 de la Ley 14/1966 que dispone que la relación que une al director con el periódico "se formalizará en un *contrato civil de prestación de servicios*". Por tanto, se excluye al director de periódico del ámbito del derecho del trabajo.

Asimismo el art. 33 de la Ley 14/1966 dispuso que "*Un Estatuto de la profesión periodística, aprobado por Decreto, regulará los requisitos para el ejercicio de tal actividad*". En desarrollo de dicha previsión se promulgó el Decreto 744/1967, 13-4, por el que se aprueba el *Texto Refundido del Estatuto de la Profesión Periodística* (TREPP) la norma de referencia histórica sobre las relaciones laborales en los medios de comunicación.

Las innovaciones más destacables del TREPP son la referencia a nuevas categorías profesionales, el establecimiento de límites a la contratación por los medios de comunicación de colaboradores externos, la posibilidad de dispensa del requisito del título de periodista, las competencias de la Dirección General de Prensa en relación con el volumen de la plantilla y la modificación del importe de la indemnización del Director.

A los colaboradores externos no se les podrá encomendar tareas de redactor (art.13). La norma contempla nuevas categorías profesionales: taquígrafos, traductores, dibujantes, teletipistas, mecanógrafos y empleados de archivo a los que se les exige de la preceptiva inscripción en el Registro Oficial de Periodistas, con la salvaguarda de que no realizarán funciones propias de los redactores (art.14). Estas disposiciones ilustran muy bien el espíritu de la norma que conjuga la diversidad profesional que comprende la realidad del sector con un férreo control sobre los medios de comunicación, mediante el expediente de compartimentar esta diversidad de modo que las funciones de redactor quedan adscritas a un colectivo de trabajadores sujeto a una severa disciplina sustantiva (principios del régimen, moralidad cristiana, etc.) y procedimental (sustracción a la jurisdicción social de las competencias relativas a las infracciones cometidas por el profesional de la información que se atribuyen al Jurado de Ética Profesional).

La posible dispensa de la exigencia del título de periodista para lo que se atribuyen competencias a la Dirección General de Prensa, aunque esta dispensa se limita "publicaciones religiosas, técnicas especializadas, científicas o profesionales, a los periódicos internos de una Empresa y a los medios de comunicación de las asociaciones con sus miembros" (art. 24 TREPP).

A la Dirección General de Prensa se le atribuye una competencia de índole estrictamente laboral: valorando la relación entre la importancia de la publicación y el volumen de la plantilla, dicha Dirección General podrá determinar la plantilla mínima necesaria para el desarrollo de la actividad.

La indemnización del Director se modula al alza mediante el juego conjunto de dos límites mínimos, el primer límite es similar al establecido por el EPP, disponiéndose que la indemnización no podrá ser inferior a la cuarta parte de los ingresos anuales fijos de los últimos doce meses multiplicados por los años de antigüedad en el cargo. Tampoco podrá ser inferior la indemnización a las retribuciones previstas para un año. Se mantiene la reducción de la indemnización a la mitad para el supuesto de que el Director continúe trabajando en la empresa con otra categoría inferior (art. 35 TREPP).

Con posterioridad a la promulgación del TREPP se dictaron diversas normas de desarrollo o modificación del mismo, entre las que cabe reseñar: la Orden de 5-3-1969 por la que da nueva redacción a las normas reguladoras del Jurado de Ética Profesional y del Jurado de Apelación; Decreto 1978/1973, de 5-7, Real Decreto 1926/1976, de 16-7 y Real Decreto 3148/1976 que versan principalmente sobre ámbito de aplicación del TREPP.

El sector de radio y televisión contó con una regulación especial, primero mediante la Orden de 14-7-1971 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para Radio Nacional de España. Esta norma fue sustituida por la Orden de 19-12-1977 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para Radio y Televisión Española.

El Real Decreto Ley 24/1977, de 1-4, sobre libertad de expresión, es un primer paso para la consagración del referido derecho, reconocido posteriormente con rango constitucional por la CE 1978.

Tras la promulgación de la CE se reconoce el derecho a libertad sindical del que se desprende el derecho a la negociación colectiva. En relación con la evolución normativa de carácter convencional nos remitimos para evitar reiteraciones al análisis in extenso del estado de la negociación colectiva. En la etapa constitucional es preciso dar noticia de la aprobación de la Ley 2/1997, de 19-6 reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información. Finalmente cabe traer a colación la Proposición de Ley sobre el Estatuto del Periodista Profesional presentada en 23-4-2004 por el Grupo Parlamentario IU, Izquierda Verde y Iniciativa per Catalunya Verds.

## 9.2. CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR ANTE LOS TRIBUNALES DE C-LM.

Para determinar el estado y situación actual de las relaciones de los trabajadores del sector de la comunicación de Castilla-La Mancha se revisarán de forma sucinta las resoluciones judiciales de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de la región. Estas resoluciones judiciales revelan las áreas de debate y cuestiones conflictivas del sector. Con el fin de ofrecer una imagen fiel de los conflictos jurídicos que se plantean se reflejarán algunas resoluciones en los que el empleador es una Administración pública, mayormente entidades locales.

El conflicto que más abunda en la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (STSJ Castilla-La Mancha) consiste en establecer el **carácter laboral o mercantil de la relación de servicios** que une a los profesionales de la comunicación con los medios en los que aquéllos trabajan. Esta cuestión, presente en todos los sectores de la actividad, aparece con mayor intensidad en los medios de comunicación.

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

La naturaleza laboral o mercantil de la relación de servicios depende del contenido efectivo de los derechos y obligaciones dimanantes de la relación contractual. Atendiendo a la dicción del art. 1.1 del ET, que si bien no contiene una definición del contrato de trabajo, recoge las notas características de la relación laboral; puede afirmarse que nos encontramos ante un contrato de trabajo cuando se haya acordado que una persona, la trabajadora, preste sus servicios, de modo personal y voluntario, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, empleadora o empresaria, a cambio de una retribución.

Debido a la dificultad para la delimitación del contrato de trabajo respecto de otras figuras contractuales y a la escasa operatividad de la presunción del art. 8.1 del ET (STS de 23-10-1989); es preciso acudir a criterios indiciarios que revelen la existencia o no del contrato de trabajo, siendo exponente de tal práctica la STS de 9-12-2004.

Ello se debe a que tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación; de ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra; estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales (STS de 12-2-2008).

En todo caso, las SSTs de 27-11 y 12-12-2007 y 12-2-2008, resumen la doctrina jurisprudencial sobre criterios de diferenciación entre el contrato de trabajo y el contrato de arrendamiento de servicios en los siguientes términos:

La calificación de los contratos no depende de cómo hayan sido denominados por las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto (entre otras muchas, sentencias del STS de 11-12-1989 y 29-12-1999).

En el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un "precio" o remuneración de los servicios; en el contrato de trabajo dicho esquema o causa objetiva del tipo contractual es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada; cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral (STS de 7-6-1986).

Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; también se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo (STS 23-10-1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS 20-9-1995), la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad (SSTS 8-10-1992 y 22-4-1996) y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados (STS 31-3-1997), la adopción por parte del empresario -y no del trabajador- de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender (STS 15-4-1990 y 29-12-1999), el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo (STS 20-9-1995), y el cálculo

de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones (STS 23-10-1989)<sup>25</sup>.

El tratamiento jurisprudencial que realiza el TSJ Castilla-La Mancha enfoca de forma casuística estos litigios hasta el punto de incluir varios precedentes resumidos de forma sucinta por la propia Sala. Ello nos proporciona un elenco de gran valor ya que la reproducción sucinta de las sentencias que a continuación se citan la ha efectuado la propia Sala; sin perjuicio de ello se ha estimado conveniente, por las particulares circunstancias del supuesto, la inclusión de algún supuesto que no figura en la relación que la Sala realiza<sup>26</sup>.

En la **STSJ Castilla-La Mancha 772/90, de 22-10**, (Rº 169/90), se dijo que si el reportero prestaba servicios como corresponsal de la provincia de Albacete sin sujeción de horarios, sirviéndose de material de Televisión Española y percibiendo emolumentos en cantidad variable, en función de que los reportajes realizados fueran elegidos para su emisión, su actividad no podía encuadrarse en el ámbito de la relación laboral debido a que no concurrían ni la dependencia, entendida como encuadramiento o inserción dentro del esquema jerárquico de la empresa, con acatamiento de las órdenes y directrices de ésta, sujeción a una jornada laboral y horario mínimamente determinados; ni la ajeneidad ya que el material rodado era propiedad del reportero y la entidad televisiva se limitaba a escoger de aquel material que se le ofrecía el que más convenía a sus intereses, abonándole al reportero el importe acordado por las partes; por lo que la relación jurídica debía calificarse de arrendamiento de servicios de derecho civil.

Por el contrario en la **STSJ Castilla-La Mancha 431/91, de 19-4** (Rº 103/91), se estableció que si el reportero, que prestaba servicios como corresponsal de la provincia de Guadalajara, realizaba la cobertura de aquellas noticias seleccionadas por el Coordinador del Centro Regional de la entidad televisiva, utilizando al efecto elementos técnicos suministrados por dicha entidad, y entregando todo el material informativo a la demandada, que se apropiaba del mismo y determinaba lo pertinente en relación con su emisión, fijándose la remuneración por unidad de tareas realizadas en función de una valoración establecida en función de la mayor o menor importancia de la información cubierta; entonces, tal actividad debía calificarse de relación laboral, al concurrir las notas de dependencia, al someterse el reportero a las directrices de la entidad televisiva en orden a la cobertura de los acontecimientos noticiables que el reportero debía cubrir, de suerte que éste no era libre de determinar la labor a realizar, sino que estaba vinculado por particulares instrucciones de la entidad; así como la nota de ajeneidad, ya que la entidad televisiva se apropiaba de la totalidad del material informativo, decidiendo posteriormente sobre la conveniencia o no de su emisión.

En la **STSJ Castilla-La Mancha 1343/00, de 24-11** (Rº 1422/99) se declaró que si la determinación de los eventos que debía ser objeto de cobertura informativa se llevaba a cabo cada día bien por la jefatura de informativos de Castilla-La Mancha, bien, esporádicamente, por los servicios centrales; realizando el demandante su labor con exclusividad para la entidad demandada, con plena disponibilidad horaria; pasando a propiedad de la demandada todo el material informativo elaborado por el actor, que percibía unos emolumentos en función del número de noticias o eventos cubiertos en cada caso; utilizando para el desarrollo de su trabajo material gráfico propiedad de la demandada; todo lo cual demuestra la concurrencia de las notas de dependencia y ajeneidad, características del contrato de trabajo, tal como viene perfilado en el art. 1.1 ET.

Asimismo en la **STSJ Castilla-La Mancha 871/02, de 15-5** (Rº 1595/01), se estableció que el demandante, reportero gráfico que prestaba servicios para Televisión Española en Albacete, mantenía una relación laboral con tal

<sup>25</sup> Vid. STSJ Castilla -La Mancha 2-4-2009 (Rº 1072/2008).

<sup>26</sup> La sentencia de referencia es la STSJ Castilla -La Mancha 3-3-2004 (Rº 745/2002). También figuran sentencias relacionadas en las SSTSJ Castilla -La Mancha 22-11-2007 (Rº 1079/2006) y 15-5-2002 (Rº 1595/2001) entre otras muchas. Esta forma de abordar la cuestión recuerda al principio del stare decisis del common law.

## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

entidad puesto que la determinación de los eventos que debían ser objeto de cobertura informática se establecen diariamente por el Centro Territorial de Televisión Española, SA; desarrollándose la actividad durante los siete días de la semana hasta junio de 2000, y desde dicha fecha sólo de lunes a miércoles, encargándose otra persona del resto de días. Para ello, la entidad demandada facilita al actor el material de trabajo (cámara de grabación; equipo de sonido, cintas de sonido, micrófonos, etc.), cuyo mantenimiento y reparación en su caso realiza la demandada. Todo el material informativo obtenido era entregado a la demandada, que decide su emisión o no y en qué circunstancias. Por tal actividad, la demandada abona al actor mensualmente una retribución que depende del número de los informativos cubiertos, con independencia de que se emitan o no. Además, la entidad demandada compensa al actor económicamente por los gastos de desplazamiento que realiza para cubrir las informaciones.

Igualmente la **STSJ Castilla-La Mancha 1028/02, de 6-6** (Rº 782/01), declaró que el demandante, cronista deportivo que prestaba servicios para Radio Nacional de España, mantenía una relación laboral con tal entidad puesto que para la realización de su cometido utilizaba las dependencias de RNE en Albacete, en las que disponía de mesa propia de trabajo y llaves para el acceso a los locales. Los medios técnicos utilizados eran facilitados por la entidad. Aunque el actor no estaba sometido a control horario, comparecía habitualmente en las dependencias de la misma de 8,30 a 10,30 horas para examinar las diversas convocatorias o ruedas de prensa a las que después asistía. Aunque el demandante no recibía particulares instrucciones sobre su trabajo, sí tenía fijados criterios generales para la entidad en orden a la elaboración de la información, quedando todo el material en poder de RNE y percibiendo por ello distintos conceptos retributivos, fijos y variables, a función de la actividad en que participaba.

La **STSJ Castilla-La Mancha 1497/03, de 11-7**, se estableció que el actor, reportero gráfico, que venía prestando servicios, bajo la cobertura de un contrato verbal de arrendamiento de servicios, de modo ininterrumpido para la entidad demandada, y que ésta le facilitaba todo el material de grabación, cámaras, grabadoras ópticas, alimentadores, focos, micrófonos y demás utensilios necesarios, disponiendo de acceso a los locales de Radio Nacional de España en Cuenca, y recibía las instrucciones del redactor literario aunque en otras ocasiones proponía sus propias noticias que unas veces eran aceptadas o no por el Centro Territorial de TVE de Toledo, servicios que le eran retribuidos mediante la modalidad conocida por retribución a la pieza, abonándose una cantidad por cada reportaje realizado (misma sentencia antes citada). Y se decía que no constituía obstáculo para la calificación jurídica de la relación el hecho de que en aquellos momentos en que el actor disfrutaba de vacaciones, se hiciese cargo de la información su padre, que con anterioridad prestaba igual servicio para la misma entidad, pues ello se revela como una imposición de la empresa, desde su posición dominante y desconocedora de todo derecho laboral del demandante. Ni tampoco era decisivo que, al propio tiempo que realizaba su cometido de reportero gráfico para TVE, prestase servicios, desde 1999 al 15 de mayo de 2001, para la Diputación Provincial de Cuenca en horario de mañana, si el demandante realizaba su cometido.

En el sector de la comunicación no es infrecuente que el personal realice la **prestación de servicios desde el propio domicilio**. La **STSJ Castilla-La Mancha 3-3-2004** (Rº 745/2002) contempla un supuesto en el que la actora venía prestando servicios para la Agencia Efe en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios, como corresponsal en Cuenca, sin pacto de exclusividad. La Agencia Efe comunicaba al actor la mayoría de los días los trabajos que tiene que desarrollar, aunque en ocasiones era el propio actor quien proponía las tareas. El actor, alta en autónomos, trabajaba desde su domicilio (en Cuenca Efe no tiene centro de trabajo) sin horario fijo, estando a disposición de la empresa incluso los fines de semana. La empresa le facilitaba los medios informáticos y técnicos, abonando los gastos de viajes, material, etc. La empresa confecciona las facturas del IVA que entrega al actor. La Sala analiza en particular el hecho de que la empresa carezca de centro de trabajo en Cuenca y el actor trabaje en su domicilio, declarando que esto no determina el carácter mercantil de la prestación de servicios que en el supuesto objeto de la controversia, sino que en virtud de todas las anteriores circunstancias la relación es laboral.

En relación con la prestación de servicios desde el propio domicilio y el teletrabajo cabe traer a colación la importante **STS 11-4-2005** que analizó un supuesto en el que la empresa mediante el art.41 ET, mediante acuerdo con el comité intercentros, elimina un centro de trabajo y ofrece a los trabajadores afectados las siguientes opciones: trabajo en el domicilio del trabajador, traslado a otro centro o cese indemnizado. La Sala entiende que en realidad, lo que hay es un cambio en el régimen contractual, aunque este cambio sólo afecta a una parte del contenido de la prestación de trabajo y que no es posible enviar a un trabajador a su domicilio sin su consentimiento<sup>27</sup>.

La promulgación del Estatuto del Trabajo Autónomo y, en particular, las disposiciones relativas al **trabajador económicamente dependiente** (TRADE), tienen precisamente mejorar las condiciones contractuales del Código Civil y Código de Comercio (y leyes especiales como la que regula el Contrato de agencia), que están establecidas partiendo del presupuesto de la igualdad económica de las partes contratantes. Dado que la experiencia ha demostrado que en el caso de los TRADE no existe en absoluto dicha igualdad económica entre las partes, la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo persigue dotar de una cierta protección al TRADE.

En el sector de la comunicación en Castilla-La Mancha el conflicto de los TRADE se ha manifestado por ejemplo en la Agencia Efe, en la **STSJ Castilla-La Mancha 8-3-2010** (Rº 1418/2009) se analiza la problemática de la formalización del contrato de TRADE durante el período transitorio.

Los conflictos entre un autónomo ordinario y sus clientes se resuelven ante la Jurisdicción Civil en los Juzgados de Primera Instancia. Para un TRADE esto resulta muy gravoso por las características del proceso civil: necesidad de contratar un procurador, las costas (el perdedor paga los honorarios de abogado, procurador y peritos de la parte contraria, más los comunes del proceso).

<sup>27</sup> Sin perjuicio de su extensión a continuación se reproducen parcialmente por su interés e importancia las consideraciones que realiza la citada STS 11-4-2005 sobre teletrabajo y trabajo a domicilio en su F.J. 6º. Para establecer el alcance de este cambio es necesario referirse, aunque sea brevemente, al contrato de trabajo a domicilio y a sus relaciones con el teletrabajo. El contrato de trabajo a domicilio se define en el artículo 13 ET como aquél en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. Por su parte, el teletrabajo es “una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajador, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular” (punto 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo). No se trata de conceptos coincidentes, porque el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en la que exista una vigilancia empresarial (algunas manifestaciones de trabajo «on line»), aunque este elemento del control pudiera ser hoy menos decisivo en orden a la calificación y en cualquier caso las formas de control a través de las tecnologías informáticas no siempre son equiparables a la vigilancia tradicional, que es la que menciona el artículo 13 ET por referencia a los tipos también tradicionales del trabajo industrial a domicilio. Pero hay formas de teletrabajo que se ajustan al modelo de trabajo a domicilio y en este sentido la doctrina se refiere a un «nuevo» contrato a domicilio vinculado a las nuevas tecnologías frente al «viejo» contrato a domicilio. Este es, sin duda, el caso del supuesto aquí analizado, pues, a partir del texto del acuerdo impugnado, no consta el establecimiento de técnicas específicas de control informático de la prestación laboral. En este sentido puede afirmarse que hay un cambio parcial del régimen contractual, pues al menos una parte de la actividad laboral va a realizarse «a domicilio» y sin vigilancia del empresario. Y este cambio excede del ámbito de las modificaciones del artículo 41 del ET, porque este precepto se refiere a las modificaciones sustanciales que se produzcan en el marco de un determinado contrato de trabajo, pero no a las condiciones que puedan determinar un cambio de régimen contractual, como muestra la regla del apartado d) del artículo 12 del ET para el contrato a tiempo parcial, y tampoco sería posible autorizar el cambio de una relación indefinida por una temporal o de una relación común por una especial. La doctrina científica ha resaltado que el artículo 41 del ET se aplica a “las condiciones de trabajo”, entendidas como los aspectos relativos a la ejecución de la prestación de trabajo y sus contraprestaciones, pero que no alcanza a “las condiciones de empleo”, que se proyectan sobre la propia configuración de la relación laboral y sus vicisitudes. Pero es que además el desplazamiento del lugar de la ejecución del contrato del centro de trabajo empresarial al domicilio del trabajador tiene otras implicaciones sobre la esfera personal de éste, que exceden no sólo del ámbito del artículo 41 del ET, sino del propio poder de disposición de la autonomía colectiva. El establecimiento de una cláusula sobre la realización del trabajo en el domicilio del trabajador no constituye un supuesto que entre dentro de la garantía constitucional de la inviolabilidad del domicilio. Pero eso no significa que ese tipo de cláusulas sea indiferente en orden a la esfera de la intimidad personal del trabajador, porque cuando se convierte el domicilio en lugar de trabajo se está obligando al trabajador a poner a disposición del empleador algo más que la fuerza de trabajo, pues se convierte en centro de trabajo, en lugar de producción, el propio espacio donde se desarrolla la vida privada del trabajador y esto no sólo supone un coste adicional, que puede quedar sin retribución, como en el caso de que haya que destinar al trabajo lugares que antes se destinaban a otros usos familiares, sino que también puede tener consecuencias de otro orden en la convivencia en el hogar o en la vida personal del trabajador, que deben quedar al margen tanto de las modificaciones unilaterales del artículo 41 del ET, como también de las decisiones de la autonomía colectiva, que han de operar sobre las materias colectivas, pero no sobre aquellas que pertenecen a la vida privada del trabajador. Así lo reconoce el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo cuando en su punto 3 insiste en el carácter voluntario de trabajo y prevé que “si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, y el empleador hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar la oferta”, añadiendo que “si un trabajador expresa su deseo de optar a un teletrabajo, el empleador puede aceptar o rechazar la petición”. Es cierto que el Acuerdo no es aplicable todavía en nuestro ordenamiento, pues su publicación como Anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva no equivale a una recepción en Derecho interno a través de la negociación colectiva, al tener el mencionado Acuerdo Interconfederal sólo una eficacia obligacional para las partes que lo suscriben en orden al respeto de las orientaciones y criterios que han de seguirse en la negociación, y en esta materia las organizaciones empresariales y sindicales firmantes sólo se comprometen “a promover la adaptación y el desarrollo” del Acuerdo Marco Europeo “a la realidad española”. Pero el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo a domicilio se deriva en nuestro Derecho de lo que establece los artículos 1091, 1204 y 1256 del CC en relación con lo ya indicado sobre la imposibilidad de utilizar en esta materia la vía del artículo 41 del ET y de los límites de regulación aplicables a la autonomía colectiva, que no puede entrar a regular aquellas materias que afectan a la esfera personal de los trabajadores.



## La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

En este punto la Ley del Trabajo Autónomo introduce una modificación muy positiva: en su Disposición Adicional 1ª se reforma la Ley de Procedimiento Laboral en el sentido de que los conflictos entre el TRADE y su cliente serán competencia del Orden Social.

Además de las mejoras propias de la jurisdicción social como la no exigencia de procurador, no hay costas (cada parte paga sus gastos), la mayor conciencia social de los Juzgados de lo Social respecto de los Juzgados de 1ª Instancia podrá resultar una influencia positiva respecto de las dificultades que se pongan de manifiesto respecto de los aspectos contractuales de los TRADE.

Es decir, puede que los Juzgados y Tribunales del Orden Social sean más benignos a la hora de interpretar los conflictos existentes a favor del TRADE. Asimismo también en relación con la prueba pueden resultar más comprensivos con el TRADE.

Como se señaló anteriormente, la relación de un **Director de un medio de comunicación** recibió en el pasado la calificación ex lege de carácter civil (o mercantil) excluyendo la laboralidad del vínculo. En la actualidad, admitida la posibilidad de existencia de contrato de trabajo se debate sobre si concurre **contrato de alta dirección**.

Cabe traer a colación la **STSJ Castilla-La Mancha 19-11-2001** que realiza un somero análisis de la naturaleza del vínculo de los Directores de medios de comunicación: Lo decisivo es la existencia de poderes que permitan gestionar la empresa, poderes que han de referirse a los objetivos generales de la misma, si bien respecto de esta última característica cabe significar las matizaciones que se encuentran en la **STS de 30-1-1990** (Rº 233) respecto de un **Director de Periódico**, en el sentido de que el alto cargo no es necesario que sea el "alter ego" de la empresa, sino que también comprende a quien, dotado de los correspondientes poderes asume altas funciones directivas en sectores específicos del tráfico empresarial, ya que la expresión poderes inherentes a la titularidad hace referencia a la intensidad de los mismos y no a la extensión, de tal suerte que la esencia es que se participe e intervenga en la dirección y gobierno; la citada STS de 30-1-1990, que declara derogados determinados artículos de la Ley de Prensa de 18-3-1966 y del TREPP, en cuanto califican la relación entre el Director de una publicación periódica y la empresa editora como de arrendamiento de servicios, vemos que, en relación con los poderes, insiste, más que en su extensión, en su intensidad y, en parecidos términos, aunque en forma más clara, se pronuncia la **STS de 6-3-1990** (R. 1.767), que en relación con el **Director de una emisora de radio**, señala que lo que caracteriza a los poderes del alto cargo es la intensidad de los mismos, más que la extensión territorial o funcional, de tal suerte que su ejercicio le permita estar en el círculo de decisiones fundamentales y estratégicas de la empresa; la exigencia, en consecuencia, contenida en el art. 1.1 del R.D. de que los poderes se refieren a los objetivos generales de la empresa no debe entenderse, según se desprende de citadas Sentencias, en el sentido de la extensión de los mismos, territorial o funcionalmente, sino de su intensidad, es decir de su capacidad de influencia en la actividad de la empresa, aunque se refiere solamente a algún sector de la misma; en aplicación de tal tesis, es decir de la intensidad de los poderes y no de la extensión de los mismos.

La **STSJ Castilla-La Mancha 28-1-1999** (Rº 265/1998) que analiza la relación de un Director de Periódico del Diario Lanza, que califica como laboral con fundamento en las SSTS anteriormente citadas y dentro de los contratos laborales califica la relación como de alta dirección. La cuestión objeto de debate es el importe de la indemnización por cese donde se plantea cual debe ser la normativa aplicable. El origen del conflicto radica en que el contrato del trabajador se remite en lo relativo a la extinción del contrato al vetusto TREPP. Por ello la Sala entiende que la indemnización aplicable es la prevista en el TREPP, muy superior a la prevista para el personal de alta dirección.



La jurisprudencia regional aborda en sus **SSTSJ Castilla-La Mancha 22-1-2003** (Rº 1451/2001) y **5-12-2003** (Rº 1602/2002) la cuestión de la **conurrencia de convenios**. En ambos supuestos los trabajadores de la empresa Publicaciones de Toledo pretenden la aplicación del Convenio Colectivo Estatal de Prensa Diaria, la empresa se opone sosteniendo la aplicabilidad del Convenio Colectivo de empresa. La Sala declara que no nos encontramos propiamente ante una concurrencia de convenios ya que el convenio de empresa no tiene carácter estatutario. La **STSJ Castilla-La Mancha 26-9-2005** (Rº 620/2004) reitera esta doctrina declarando que un convenio colectivo extraestatutario de empresa está sometido al principio de jerarquía de fuentes y por tanto se deben respetar los derechos conferidos por la regulación convencional estatal.

Las relaciones laborales entre el ente público **Radio Televisión Española** y sus trabajadores han generado un gran número de litigios. Se reseñan los conflictos de mayor importancia por el número de reclamaciones interpuestas.

La **STSJ Castilla-La Mancha 17-7-2008** (Rº 1541/2007) analiza un supuesto en que un trabajador al que se le había reconocido el carácter laboral de su relación de servicios, pasando a ser considerado trabajador **indefinido pero no fijo** debido a la consideración de Ente Público de la empresa demandada<sup>28</sup>. La controversia surge en relación con el complemento de antigüedad previsto por el convenio colectivo de aplicación cuyo devengo esta previsto para los fijos. La Sala declara que el trabajador tiene derecho a percibir el mismo. En el mismo sentido se pronunció la **STSJ Castilla-La Mancha de 27-4-2006** (Rº 1920/2004). Un tema conexo es el de la antigüedad a efectos retributivos que debe tomarse en consideración a un trabajador al que se le ha reconocido la condición de indefinido, se trata en la **STSJ Castilla-La Mancha 18-2-2008** (Rº 1922/2006).

En relación con RTVE se han generado muchos conflictos relacionados con el **plus de disponibilidad**. La STSJ 19-5-2004 (Rº 1839/2002) declara que el complemento de disponibilidad debatido es un complemento de puesto de trabajo en el que la procedencia de su abono se produce por el simple hecho de estar disponible, esto es, a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento, y ello independientemente de que efectivamente se llegue a producir el cambio horario o la modificación de la jornada; no correspondiendo el complemento debatido a una actividad extraordinaria del trabajador, sino a una característica especial del concreto puesto de trabajo que se ocupa, el cual le obliga a una disponibilidad habitual y a la posibilidad de ver alterado los horarios de trabajo, debiéndose abonar pues con independencia de que se produzca o no la modificación de horario o la prolongación de la jornada. El complemento se devenga también en aquellos casos en los que la disponibilidad no llega a materializarse en un llamamiento o en una modificación de la jornada laboral, extremos estos que se califican como accidentales respecto al derecho a percibir la correspondiente retribución en el que el mismo se traduce <sup>29</sup>.

<sup>28</sup> Vid. la STSJ 15-5-2002 (Rº 985/2001) que declara que sin perjuicio de considerar al trabajador como indefinido pero no fijo "el acceso del personal laboral a esta Entidad, de naturaleza pública, debe efectuarse mediante convocatoria pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad". Sobre la cuestión del derecho de los indefinidos no fijos al cobro del complemento de antigüedad previsto para los fijos en el convenio colectivo vid. la STSJ Castilla-La Mancha 6-2-2007 (Rº 1556/2005).

<sup>29</sup> En el mismo sentido vid. SSTSJ 2-10-2006 (Rº 648/2005), 30-5-2006 (Rº 332/2005) y 22-3-2004 (1037/2002).

## 10. CONCLUSIONES

Todo lo visto hasta ahora nos presenta una descripción del sector de los medios de comunicación social en Castilla-La Mancha desde diferentes ángulos dándonos una visión general de cual es su dimensión y las principales características de su entramado regional. Nos aproxima a las problemáticas y preocupaciones presentes en el mismo. Del conjunto de datos he informaciones recogidos en este estudio se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En Castilla-La Mancha y a efectos del empleo total, independientemente de la categoría profesional o grupo funcional al que pertenezcan, figuran según datos de seguridad social 1.592 trabajadores y trabajadoras que tienen ocupación por cuenta ajena ligados a los 153 centros de trabajo relacionados con las actividades económicas de edición de prensa y revistas, radiodifusión, televisión y agencias de noticias, en cualquiera de sus fases de elaboración o producción. Se estima que esto representa aproximadamente el 0,31% del total de la afiliación a la Seguridad Social en la región. Tienen presencia en la región 253 medios de comunicación entre prensa, radio, televisión y agencias a los que hay que sumar 88 más correspondientes a otras publicaciones locales, digitales etc, en total 341.

El sector que concentra un mayor número de empleos es la televisión que representa el 47%, seguido de la prensa escrita con el 30%, la radio con el 22% y las agencias, que suponen tan solo el 1%. Geográficamente destaca Toledo ya que en esta provincia se concentra más de la mitad del empleo del sector con el 51%, con un peso destacado de la televisión que supone el 66% por la presencia de los centros territoriales de RTVE y los estudios centrales de RTV Castilla la Mancha además de diversas cabeceras regionales de otros medios por el efecto capitalidad.

Los centros de trabajo son de muy pequeña dimensión, el 89% de ellos tiene menos de 20 trabajadores, el 54% tiene menos de 6 trabajadores, esto configura un modelo de relaciones laborales característico de la microempresa.

La pequeña dimensión de las unidades productivas, como se ha mencionado, dificulta a su vez la implantación de mecanismos de representación colectiva de los trabajadores, ya sean delegados o comités de empresa. Solo pueden optar a elección de representantes legales en torno al 45,10% de los centros de trabajo del sector.

Para analizar el marco legal que ha afectado a los trabajadores del sector hay que retrotraerse a la Ley de prensa de 1938 y al vetusto Estatuto de la Profesión periodística de 1964, más un conjunto de ordenanzas laborales del franquismo. Son esas trasnochadas referencias las que han condicionado fuertemente el desarrollo del modelo profesional y de relaciones laborales en los medios de comunicación social en nuestro país. La negociación colectiva sectorial ha penetrado tardíamente y de forma accidentada. El primer convenio de sector llegaría en 1996 para la prensa no diaria, a este le seguiría en el año 2000 el Convenio Colectivo para la Industria de la Producción Audio Visual, la prensa diaria no conocería su primer convenio hasta el año 2001 siendo hoy por hoy los referentes de ámbito sectorial a las que podemos acudir para la regulación laboral de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación social. Sí existen, en cambio, en el caso de algunos medios estatales, convenios de empresa, de forma más extendida en el caso de las empresas de radiodifusión. Por último, cabe

## informes y estudios

mencionar la existencia de algunos convenios de ámbito de empresa puntuales en la región. En resumen podemos afirmar que existe una situación de referencia de mínimos mediante convenios sectoriales en al menos el 77,3% de los MCS en la región, si bien se expresan problemas de aplicación en algunos casos.

El sector atraviesa en este momento un periodo de dificultades; a los procesos de reconversión que se venían produciendo como consecuencia de la incidencia de las nuevas tecnologías, internet y otros factores, se suma en los últimos años la crisis económica que ha supuesto un descenso notable en los ingresos publicitarios saldándose con la destrucción de empleo del que nuestra región tampoco se ha librado. Valga el ejemplo de PRODECAM que extinguió 97 empleos. Este contexto está sembrando además un estado de incertidumbre general sobre el futuro del sector, lo que hace que la situación sobre la evolución del empleo aparezca como una de las primeras preocupaciones confirmando en el ámbito regional lo que ya se viene apuntado en otros estudios e informes.

La precariedad laboral en sus múltiples facetas ha arraigado en el sector, situación que no es exclusiva ni de Castilla-La Mancha ni de los medios de comunicación, pero si es percibida en general como uno de los graves problemas de la profesión que se expresa en forma de bajos salarios, inestabilidad laboral, largas jornadas, becarios realizando labores profesionales, falsos autónomos, retribución por pieza o colaboración, economía informal, dificultad de los jóvenes titulados para su acceso a la actividad...etc. Esta situación encuentra pocos matices, sólo cuando nos referimos a los medios de titularidad pública o a las grandes cadenas nacionales encontramos condiciones que podríamos calificar de mejor calidad desde el punto de vista laboral.

Se manifiestan en materia de género e igualdad problemas a veces poco reconocidos, especialmente en cuanto a la segregación vertical con un muy escaso acceso de mujeres a los puestos de responsabilidad y dirección a pesar de ser un sector bastante feminizado.

## 11. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

- Almunia, Celso, Radiografía de la Profesión Periodística en Castilla y León, Universidad de Valladolid. Valladolid 2006.
- Asociación de la Prensa de Madrid, Informes Anuales sobre la profesión periodística del 2006 a 2009 Madrid (Diversos autores) y específicamente los siguientes:
  - *Radiografía del acceso al mercado laboral en periodismo.*
  - *Informe sobre el empleo profesional.*
  - *Informe sobre la formación y la incorporación laboral de los periodistas.*
  - *Informe sobre la situación laboral de las mujeres en los medios.*
  - *Informe sobre la precariedad laboral de los periodistas.*
- Calvo Bermejo, Lucía Informe sobre la Situación Laboral del Periodista Digital en Cataluña, Grup de Periodistes Ditals. Vilanova i la Geltrú 2005.
- Díaz Arias, Rafael, Crisis y Nuevas Tecnologías, Observatorio Medios de Co-municación y Sociedad de la Fundación 1º de Mayo. Madrid 2010.
- Fundesco, La Televisión Europea del año 2000. Informe del Grupo de prospectiva de la Televisión europea. 1989.
- Gómez Aguilar, Marisol "Análisis de la situación laboral/profesional en el periodismo desde una perspectiva de género", Departamento de Periodismo Universidad de Málaga, UMA., Málaga 2009
- Humanes. M.L, "La profesión periodística en España", en Zer, número 4, Universidad del País Vasco 2004.
- Labour asociados para CCOO y UGT y FAPAE, Estudio: Las condiciones de Salud Laboral en el sector de la producción audiovisual. Madrid 2006.
- OIT, Las tecnologías de la información en la industria de los medios de comunicación y del espectáculo: Sus repercusiones en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. 2000.
- Prieto. Mª José y Díaz, Cándida, Estudio de Situación de las Mujeres Periodistas en Castilla-La Mancha Asociación de la Prensa de Ciudad Real mayo 2004 Ciudad Real 2004.
- Rubio, José, Identidad, Televisión y Crisis, Del Observatorio Medios de Comunicación y Sociedad de la Fundación 1º de Mayo, Madrid 2010.
- Rubio, José, El apagón analógico: digitalización y periodismo. Del Observatorio Medios de Comunicación y Sociedad de la Fundación 1º de Mayo, Madrid 2010.
- Vera Borja José Manuel: Informe Sociológico sobre la profesión periodística en Cádiz, Asociación de la Prensa de Cádiz director. Cádiz 2004.

### DOCUMENTACIÓN CONSULTADA, Y OTRAS FUENTES:

- Registro convenios colectivos Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Servicio Público de Empleo Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Registro de Centros de Trabajo Seguridad Social, explotado mediante el Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical SIGIS- CS.CCOO.
- Registro de de RPLT – SIGIS.
- Agendas, Directorio editada por la Consejería de Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Agendas de la Comunicación de la Secretaría de Estado de la Comunicación, Ministerio de la Presidencia.
- Prensa: Artículo sobre regulación del sector en Castilla-La Mancha publicado en el nº 12 mayo de 2008 de La Voz de Guadalajara.
- Archivos de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO sobre negociaciones de ámbito regional para el sector de los medios de comunicación.

## ANEXO 1

A efectos del análisis de centros de trabajo y trabajadores/as se tomaron como referencia el apartado J, y los códigos específicos que incluían actividades relacionadas con los medios de comunicación social cualquiera de sus subsectores, excluyendo posteriormente aquellos códigos que no presentaban ningún registro.

Descripción:

### SECCIÓN J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

Esta sección comprende la producción y distribución de productos informáticos y culturales, la provisión de los medios para transmitir o distribuir tales productos, así como datos o comunicaciones, las actividades que utilizan tecnologías de la información y el tratamiento de datos y otros tipos de servicios informáticos.

Los componentes principales de esta sección son las actividades de edición (división 58), incluida la edición de programas informáticos, las actividades cinematográficas y de grabación de sonido (división 59), las actividades de emisión y programación de radio y televisión (división 60), las actividades de telecomunicación (división 61), las actividades que utilizan tecnología de la información (división 62) y otras actividades de servicios informáticos (división 63).

La edición comprende la adquisición de los derechos de autor de los contenidos (productos de información) y la puesta de éstos a disposición del público en general mediante la participación en (o la organización de) la reproducción y distribución de los mismos en diversas formas. Esta sección comprende todos los formatos de edición posibles (impreso, electrónico o de audio, por Internet, en productos multimedia como los libros de consulta en CD-ROM, etc.).

Las actividades relacionadas con la producción y distribución de programas de televisión están recogidas en las secciones 59, 60 y 61, y reflejan distintas etapas de este proceso. La producción de los componentes individuales, como las películas, las series de televisión, etc., figura en las actividades de la división 59, mientras que la creación de un programa completo de una cadena de televisión a partir de componentes producidos en la división 59 u otros componentes (como programas de noticias en directo) se incluye en la división 60. La división 60 comprende también la emisión de este programa por el productor. La distribución del programa completo de televisión por terceros, es decir, sin ninguna variación en los contenidos, se incluye en la división 61. Esta distribución en la división 61 puede realizarse a través de sistemas de transmisión por ondas, por satélite o por cable.

#### 58 Edición

Esta división comprende la edición de libros, folletos informativos, folletos publicitarios, diccionarios, enciclopedias, atlas, mapas y planos; edición de periódicos, revistas y publicaciones periódicas; directorios y listas de direcciones postales y otras publicaciones, así como edición de programas informáticos.

# La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

La edición incluye la adquisición de los derechos de autor de los contenidos (productos de información) y la puesta de éstos a disposición del público en general mediante la participación en (o el encargo de) la reproducción y distribución de los mismos en diversas formas. Esta división comprende todos los formatos de edición posibles (impreso, electrónico o de audio, por Internet, en productos multimedia como los libros de consulta en CD-ROM, etc.), excepto la edición de películas.

Esta división no comprende la edición de películas, cintas de vídeo y películas en DVD o medios similares (véase 59) y la producción de copias maestras para discos o material de audio (véase 59). Tampoco comprende la impresión (véase 18.11 y 18.12) y la reproducción masiva de soportes grabados (véase 18.20).

...

## 58.13 Edición de periódicos

Esta clase comprende edición de periódicos, incluidos los publicitarios, con una periodicidad mínima de cuatro veces por semana. Esta edición puede hacerse en formato impreso o electrónico, incluido Internet.

Esta clase no comprende:

- las actividades de las agencias de noticias (véase 63.91)

## 58.14 Edición de revistas

Esta clase comprende la edición de diarios y otras publicaciones periódicas, con una periodicidad inferior a cuatro veces por semana. Esta edición puede hacerse en formato impreso o electrónico, incluido Internet. Se incluye en este apartado la edición de las programaciones de radio y televisión.

## 59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical

Esta división comprende la producción de películas, sean o no de ficción, utilizando película de celuloide, cinta de vídeo o disco para su proyección directa en salas de proyección o para su emisión por televisión; actividades auxiliares, tales como la edición, el montaje, el doblaje de películas, etc.; la distribución de películas y otras producciones cinematográficas a otros sectores industriales, así como la proyección de éstas. Comprende asimismo la compra y la venta de los derechos de distribución de películas y otras producciones cinematográficas.

Esta división comprende también las actividades de grabación de sonido, es decir, la producción de grabaciones sonoras originales, la edición, promoción y distribución de éstas, las actividades de edición de música así como los servicios de grabación de sonido en un estudio u otro lugar.

...

## 59.12 Actividades de postproducción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión

Esta clase comprende las actividades de post-producción como la edición, la transferencia de películas/cintas, la adición de texto, los subtítulos, los créditos, los subtítulos ocultos, los gráficos generados por ordenador, la animación y los efectos especiales, el positivado y revelado de películas de celuloide, las actividades de los laboratorios de películas de celuloide y las actividades de los laboratorios especializados en películas de dibujos animados.

Esta clase comprende también:

- las filмотecas con archivo de imágenes, etc.

...

## 59.15 Actividades de producción cinematográfica y de vídeo

Esta clase comprende:

- la producción cinematográfica y de vídeo.

Esta clase no comprende:

- el duplicado de películas (excepto la reproducción de películas para su distribución en salas de proyección), así como la reproducción de material audiovisual a partir de grabaciones originales (véase 18.20)
- el comercio al por mayor de cintas grabadas de vídeo, CD y DVD (véase 46.43)
- el comercio al por mayor de cintas de vídeo y CD vírgenes (véase 46.52)
- el comercio al por menor de cintas de vídeo, CD y DVD (véase 47.63)
- las actividades de postproducción (véase 59.12)
- la grabación de sonido y grabación de libros en cinta (véase 59.20)
- la emisión por televisión (véase 60.2)
- la creación del programa completo de una cadena de televisión (véase 60.2)
- el revelado de películas, con excepción de las destinadas a la industria cinematográfica (véase 74.20)
- las actividades de los agentes teatrales y artísticos o de las agencias (véase 74.90)
- el alquiler de cintas de vídeo, DVD al público en general (véase 77.22)
- la subtitulación en tiempo real (es decir, simultánea) de las reuniones, conferencias, etc. que se emiten en directo por televisión (véase 82.99)
- las actividades que realizan por cuenta propia actores y actrices, dibujantes de animación, directores, escenógrafos y especialistas técnicos (véase 90.0)

## 59.16 Actividades de producciones de programas de televisión

Esta clase comprende:

- la producción de programas de televisión (series, documentales, etc.), y de anuncios publicitarios para la televisión.

Esta clase no comprende:

- el duplicado de películas (excepto la reproducción de películas para su distribución en salas de proyección), así como la reproducción de material audiovisual a partir de grabaciones originales (véase 18.20)
- el comercio al por mayor de cintas grabadas de vídeo, CD y DVD (véase 46.43)
- el comercio al por mayor de cintas de vídeo y CD vírgenes (véase 46.52)
- el comercio al por menor de cintas de vídeo, CD y DVD (véase 47.63)
- las actividades de postproducción (véase 59.12)
- la grabación de sonido y grabación de libros en cinta (véase 59.20)
- la emisión por televisión (véase 60.2)
- la creación del programa completo de una cadena de televisión (véase 60.2)
- el revelado de películas, con excepción de las destinadas a la industria cinematográfica (véase 74.20)
- las actividades de los agentes teatrales y artísticos o de las agencias (véase 74.90)
- el alquiler de cintas de vídeo, DVD al público en general (véase 77.22)



# La situación laboral de los profesionales de los medios de comunicación en Castilla-La Mancha

- la subtitulación en tiempo real (es decir, simultánea) de las reuniones, conferencias, etc. que se emiten en directo por televisión (véase 82.99)
- las actividades que realizan por cuenta propia actores y actrices, dibujantes de animación, directores, escenógrafos y especialistas técnicos (véase 90.0)

...

## 59.18 Actividades de distribución de programas de televisión

Esta clase comprende:

- la distribución de programas de televisión a cadenas y canales de televisión

Esta clase no comprende:

- el duplicado de películas, así como la reproducción de material audiovisual a partir de grabaciones originales (véase 18.20)
- el comercio al por mayor de cintas grabadas de vídeo y DVD (véase 46.43)
- el comercio al por menor de cintas grabadas de vídeo y DVD (véase 47.63)

...

## 60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión

Esta división comprende las actividades de creación de contenidos o adquisición de derechos de distribución de contenidos y, posteriormente, la emisión de tales contenidos, por ejemplo, radio, televisión y programas de datos de espectáculos, noticias, debates y similares. Comprende también emisión de datos, que suele estar integrada con la emisión radiofónica o televisiva. La emisión puede efectuarse utilizando distintas tecnologías: por ondas, por satélite, por cable o por Internet. Esta división comprende también la producción de programas por lo general limitados en su naturaleza (con un formato limitado, como noticias, deportes, educación y programas dirigidos a los jóvenes), en régimen de suscripción o de pago, a un tercero, para su emisión posterior al público.

Esta división no comprende la distribución de programas por cable y otros tipos de programas por suscripción (véase 61).

### 60.10 Actividades de radiodifusión

Esta clase comprende:

- las actividades de emisión de señales de audio a través de instalaciones y estudios de radiodifusión para la transmisión de programas de radio al público, los abonados o los suscriptores

Esta clase comprende también:

- las actividades de las cadenas radiofónicas, es decir, el montaje y la transmisión de programas de radio a los abonados o suscriptores a emisiones por ondas, por cable o por satélite
- las actividades de radiodifusión por Internet (emisoras de radio en Internet)
- la emisión de datos integrada con la emisión radiofónica

Esta clase no comprende:

- la producción de programas de radio grabados (véase 59.20)

## 60.2 Actividades de programación y emisión de televisión

### 60.20 Actividades de programación y emisión de televisión

Esta clase comprende la creación del programa completo de una cadena de televisión, desde la compra de componentes del programa (por ejemplo, películas, documentales, etc.) hasta la producción propia de los componentes (por ejemplo, noticias locales, reportajes en directo) o una combinación de las dos opciones.

Este programa completo de televisión puede ser emitido por las unidades de producción o bien producirse para su transmisión por terceros distribuidores, como compañías de emisión por cable o proveedores de televisión por satélite.

La programación puede ser de carácter general o especializado (por ejemplo formatos limitados como noticias, deportes, programación educativa u orientada a los jóvenes). Esta clase comprende la programación puesta a disposición de los usuarios de forma gratuita, así como la programación disponible únicamente por suscripción. La programación de los canales de vídeo bajo demanda también está incluida aquí.

Esta clase comprende también la distribución de datos integrada con la difusión de televisión.

Esta clase no comprende:

- la producción de programas de televisión (películas, documentales, programas de entrevistas, anuncios, etc.) no asociados a su difusión (véase 59.16)
- la combinación de un paquete de canales y la distribución del mismo, sin programación (véase 61)
- ...

### 63.91 Actividades de las agencias de noticias

Esta clase comprende:

- las actividades de consorcios y agencias de noticias que proporcionan material de noticias, fotografías y artículos a los medios de comunicación.

Esta clase no comprende:

- las actividades de los reporteros gráficos independientes (véase 74.20)
- las actividades de los periodistas independientes (véase 90.03)



