

APOSTANDO POR LA CALIDAD EN EL EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN: EL DIÁLOGO SOCIAL COMO PREMISA

PREMIO DE INVESTIGACIÓN DEL CONSEJO
ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN Y DE
LAS UNIVERSIDADES DE BURGOS, LEÓN Y
VALLADOLID 2019

Susana Rodríguez Escanciano (Directora)
Henar Álvarez Cuesta (Coordinadora)

Autores

- Susana Rodríguez Escanciano (Directora del equipo de investigación)
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de León)
- Henar Álvarez Cuesta (Coordinadora)
Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de León)
- Juan José Fernández Domínguez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de León)
- M^a de los Reyes Martínez Barroso
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de León)
- Beatriz Agra Viforcós
Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de León)
- Javier Fernández-Costales Muñiz
Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de León)
- Roberto Fernández Fernández
Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de León)
- Rodrigo Tascón López
Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de León)
- José Gustavo Quirós Hidalgo
Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de León)

- Natalia Ordóñez Pascua
Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de León)
- Francisco Xabiere Gómez García
Investigador Predoctoral en Formación (Junta de Castilla y León)
(Universidad de León)
- Cristina González Vidales
Investigadora Predoctoral en Formación (FPU)
(Universidad de León)

ÍNDICE

PARTE PRIMERA.- PRECARIEDAD Y TRABAJO DIGNO

CAPÍTULO I.- LA TEMPORALIDAD EN EL MARCO DE DESARROLLO DEL TRABAJO DIGNO	1
I. INTRODUCCIÓN	1
II. EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORES	2
1.- Contextualización e hitos normativos.....	3
2.- La Negociación Colectiva como instrumento para combatir la temporalidad....	6
2.1.- Los Acuerdos Interconfederales de 1997	6
2.2.- Los Acuerdos para la Negociación Colectiva (ANCs).....	8
3.- Diálogo Social y Negociación Colectiva en Castilla y León.....	9
3.1.- La temporalidad laboral en el Diálogo Social	10
3.2.- Límites a la contratación temporal en la negociación colectiva.....	15
III.- PANORAMA ACTUAL DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.....	18
1.- Normas y principios que rigen la contratación temporal	18
2.- Contratos clásicos	21
2.1.- El contrato por obra o servicio determinado	21
2.2.- El contrato eventual por circunstancias de producción	22
2.3.- Contrato de interinidad.....	22
3.- Contratos específicos de empleo juvenil o formativos	23
3.1.- Contratos en prácticas	23
3.2.- Contratos para la formación y aprendizaje.....	23
4.- Contratos temporales de fomento del empleo.....	25
5.- Los derechos inherentes al trabajador contratado de manera temporal.....	25
6.- Medidas concretas para hacer frente a la temporalidad en Castilla y León.....	26
IV.- DATOS DEL MERCADO LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN: CONTRATACIÓN TEMPORAL (Breve visión de conjunto del mercado laboral y análisis de las principales variables).....	28
V.- TRABAJO TEMPORAL <i>VERSUS</i> TRABAJO DECENTE: ALGUNAS SOLUCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS FRENTE AL EVIDENTE USO FRAUDULENTO DEL CONTRATO TEMPORAL.....	38
1.- Necesidad de endurecer los supuestos legales de concatenación y los requisitos exigidos para su celebración	39
2.- Mayor control de la causalidad	40
3.- Incrementar la vigilancia y el castigo en el fraude potenciando la actuación de la Inspección de Trabajo	41
4.- Ampliar el marco de la negociación colectiva.....	43
5.- Incentivar la sindicación de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo	45
VI.- CONCLUSIONES	46
VII.- BIBLIOGRAFÍA	51

CAPÍTULO II.- LA PARCIALIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE PRECARIEDAD. (ANÁLISIS DE SITUACIÓN EN EL CONTEXTO Y DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

I.- EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO ELEMENTO DE PRECARIEDAD EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES: ANÁLISIS ESPECÍFICO SOBRE LA BASE FÁCTICA CASTELLANO Y LEONESA.....	53
II.- LA CAMBIANTE E IRRITANTE REGULACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: EN BUSCA DE UNA FLEXIBILIDAD INTERNA <i>QUASI</i> ABSOLUTA.	62
III.- OTROS ELEMENTOS PRECARIZADORES DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	67
1.- Breve apunte sobre la desprotección social de los trabajadores a tiempo parcial y sus remedios	67
2.- Contrato a tiempo parcial y riesgos psicosociales: el vacío de silencio de la prevención de riesgos laborales	70
2.1.- Factores de relevancia en la presencia y/o materialización de los riesgos psicosociales en cuanto al trabajo a tiempo parcial.....	71
2.2.- Correlato de una prevención insuficiente.....	74
IV.- EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DIÁLOGO SOCIAL CASTELLANO Y LEONÉS: LUCES Y SOMBRAS	75
V.- A MODO DE BREVE CONCLUSIÓN FINAL: EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO QUINTA ESENCIA DE TODOS LOS MALES DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL, EN GENERAL, Y CASTELLANO Y LEONÉS, EN PARTICULAR.....	82
VI.- BIBLIOGRAFÍA	86

CAPÍTULO III.- EL SALARIO COMO PARÁMETRO DE TRABAJO DIGNO. LA RETRIBUCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN.....

I.- DIÁLOGO SOCIAL, ECONOMÍA Y RETRIBUCIÓN.....	92
II.- PANORAMA GLOBAL DE LA RETRIBUCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN	93
III.- LA CONCRECIÓN DE LA CONCERTACIÓN RETRIBUTIVA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN	95
1.- La promoción económica.....	95
2.- Del salario	97
2.1.- El salario base.....	99
2.2.- Los complementos salariales.....	100
2.2.1.- Complementos personales	100
2.2.2.- Complementos del puesto de trabajo	101
2.2.3.- Complementos por rendimiento.....	103
2.3.- Las cláusulas de incremento salarial y su revisión anual	105
2.4.- Las cláusulas de salvaguarda.....	107
2.5.- Compensación y absorción.....	108
2.6.- Descuelgue salarial.....	110
3.- El salario mínimo interprofesional	112
4.- Igualdad de remuneración por razón de sexo	113
5.- Liquidación y pago	114
6.- Gratificaciones extraordinarias	117
IV.- CONCLUSIONES	121
V.- BIBLIOGRAFÍA.....	125

CAPÍTULO IV.- OTRAS CONDICIONES: DERECHOS COLECTIVOS, IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD, PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y FORMACIÓN	129
I.- DERECHOS COLECTIVOS.....	129
1.- La ordenación de los derechos de representación sindical en la Administración Pública como fuente de inspiración	130
2.- Los derechos sindicales en la negociación colectiva sectorial (autonómica y provincial) como índice a ponderar para la mejora de las condiciones de trabajo.....	132
II.- IGUALDAD (EN ESPECIAL POR RAZÓN DE GÉNERO) Y CORRESPONSABILIDAD	140
1.- El contexto normativo autonómico.....	140
2.- El tratamiento de la igualdad y no discriminación en convenio. En particular, la igualdad y no discriminación por razón de género	148
2.1.- Proclamación del derecho y declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.....	148
2.2.- La constitución de Comisiones de Igualdad.....	151
2.3.- Plan de Igualdad	153
2.4.- Acoso sexual y sexista.....	157
2.5.- Violencia de género.....	160
3.- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la negociación colectiva	161
III.- PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA	170
1.- Las cláusulas de previsión social complementaria en sentido propio	171
1.1.- El complemento de incapacidad temporal.....	172
1.2.- Las indemnizaciones por muerte o incapacidad permanente	175
1.3.- Otras prestaciones complementarias de la Seguridad Social (incluidos gastos médicos ocasionados fuera del Sistema Nacional de Salud).....	177
2.- Beneficios sociales diversos	181
3.- Partidas salariales incluidas como beneficios sociales	185
IV.- FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	187
1.- Las competencias laborales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y la formación profesional para el empleo.....	187
2.- La formación como objeto propio de la negociación colectiva. Pautas de avance significativas	190
2.1.- El marco de referencia para la formación en el empleo.....	192
2.2.- Los aspectos de detalle de la formación en los convenios	194
2.3.- La planificación de las actividades de formación	200
2.4.- La Comisión de Formación	202
V.- CONCLUSIONES.....	206
VI.- BIBLIOGRAFÍA	211

CAPÍTULO V.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AUTONÓMICA EN CASTILLA Y LEÓN	218
I.- INTRODUCCIÓN	218
II.- EL ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN	220
III.- EL CONTENIDO PREVENTIVO DE LOS CONVENIOS AUTONÓMICOS DE CASTILLA Y LEÓN	223
1.- La integración de la prevención. El plan de prevención de riesgos laborales	228

2.- La obligación de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual.....	230
3.- Las obligaciones de formación e información.....	233
4.- Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.....	237
5.- La vigilancia de la salud de los trabajadores.....	238
6.- La protección de grupos específicos y trabajadores especialmente sensibles	243
7.- Riesgos psicosociales.....	247
8.- Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.....	252
9.- La organización de la actividad preventiva.....	257
10.- Pluses, complementos retributivos e indemnizaciones.....	254
11.- Las obligaciones de los trabajadores.....	256
IV.- LOS CONTENIDOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SECTORES PÚBLICOS.....	258
1.- El personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta.....	258
2.- El personal docente e investigador con relación laboral al servicio de las Universidades públicas de Castilla y León.....	263
3.- La Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León.....	265
V.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL CONVENIO DE LA GERENCIA DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN.....	266
VI.- CONCLUSIONES.....	272
VII.- BIBLIOGRAFÍA.....	276

PARTE SEGUNDA.- LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD EN DISTINTOS SECTORES PRODUCTIVOS EN CASTILLA Y LEÓN.....283

CAPÍTULO I: EL SECTOR AGROPECUARIO COMO “CORAZÓN” DEL EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN.....	283
I.- INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DEL SECTOR PRIMARIO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN.....	283
1.- Las actividades tradicionales generadoras de empleo en el sector agropecuario.....	288
2.- Nuevos yacimientos de empleo vinculados al mundo rural.....	290
3.- Propuesta de principios orientadores en las políticas de fomento del empleo en el sector primario.....	300
4.- Los instrumentos normativos y programas autonómicos destinados específicamente al fomento del empleo en el mundo rural.....	305
II.- LAS CONDICIONES LABORALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGROPECUARIO EN CASTILLA Y LEÓN ³	20
1.-Identificación del convenio colectivo: ámbitos subjetivo, objetivo, territorial y temporal.....	321
1.1.- Sujetos negociadores.....	322
1.2.- Ámbito territorial.....	324
1.3.- Ámbito funcional.....	325
1.4.- Ámbito personal.....	326
1.5.- Ámbito temporal.....	327
2.- Sistemas de contratación.....	329

3.- Cláusulas de empleo	331
4.- Tiempo de trabajo	334
4.1.- Jornada.....	334
4.2.- Incidencia de la climatología en el tiempo de trabajo.....	336
4.3.- Descansos y festivos.....	339
4.4.- Horas extraordinarias	341
4.5.- Vacaciones.....	342
4.6.- Calendario	346
4.7.- Permisos y licencias	347
5.- Suspensiones.....	354
6.- Clasificación profesional	354
7.- Salario. Sistemas retributivos	355
7.1.- Recibo de salario	355
7.2.- Compensación y absorción.....	356
7.3.- Régimen económico en general	357
7.4.- Complementos salariales.....	359
7.4.1.- Antigüedad.....	359
7.4.2.- Pagas extraordinarias	361
7.4.3.- Productividad	363
7.4.4.- Nocturnidad.....	363
7.4.5.- Toxicidad, penosidad y peligrosidad	364
7.4.6.- Asistencia.....	365
7.4.7.- Salario a la parte.....	365
7.4.8.- Paga de beneficios.....	365
7.4.9.- Plus transporte.....	366
7.4.10.- Plus compensatorio de formación.....	366
7.4.11.- Complementos asistenciales por incapacidad.....	367
7.4.12.- Seguro de accidentes.....	368
7.5.- Pagos en especie.....	370
7.6.- Dietas por desplazamiento.....	371
7.7.- Incentivos y premios por jubilación	373
7.8.- Cláusulas de descuelgue.....	374
8.- Cláusulas de género	376
9.- Régimen disciplinario	380
III.- CONCLUSIONES	389
IV.- BIBLIOGRAFÍA	394

CAPÍTULO II.- LA TRANSICIÓN A UNA NUEVA CONSTRUCCIÓN MÁS SOSTENIBLE MEDIOAMBIENTAL Y SOCIALMENTE EN CASTILLA Y LEÓN.....

I.- AUGE Y SUCESIVA CRISIS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. EL DESCENSO DE LA OCUPACIÓN.....	397
II.- REFORMULACIÓN INTEGRAL DEL URBANISMO. PERSPECTIVA INTERNACIONAL Y EUROPEA	399
III.- DE LA CONSTRUCCIÓN INVASIVA A LA REGENERACIÓN, REHABILITACIÓN Y RENOVACIÓN URBANAS EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL	403
IV.- LA INTERVENCIÓN NORMATIVA DE CASTILLA Y LEÓN. PROGRAMAS Y SUBVENCIONES.....	405
V.- POSIBILIDADES DE OCUPACIÓN.....	407

VI.- DIVERSIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL	409
VII.- LA INCORPORACIÓN DE SISTEMAS DE ENERGÍA LIMPIA EN EL SECTOR DE LA VIVIENDA. LAS EVALUACIONES DE EDIFICIOS COMO NUEVO YACIMIENTO DE EMPLEO.....	414
VIII.- LA APUESTA POR LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES.....	416
IX.- NORMATIVA SECTORIAL ESPECÍFICA: RELACIÓN LABORAL COMÚN CON ESPECIALIDADES	417
X.- LOS LOGROS DEL DIÁLOGO SOCIAL.....	418
XI.- ESTRUCTURA CONVENCIONAL COHESIONADA. PROYECCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN	420
XII.- LA ELEVADA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. EL CONTRATO FIJO DE OBRA COMO VÍA PRIORITARIA DE RECLUTAMIENTO.....	423
1.- Las dudas sobre su legalidad	423
2.- El convenio colectivo sectorial nacional	426
3.- Reiteración en los convenios colectivos provinciales de Castilla y León	429
XIII.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.....	430
XIV.- PERÍODO DE PRUEBA	432
XV.- LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES. LA TARJETA PROFESIONAL.....	432
XVI.- RESTRICCIONES A LA SUBCONTRATACIÓN	435
1.- Previsiones legales.....	435
2.- La atención convencional	440
3.- Sucesión de contratista.....	440
XVII.- PROHIBICIONES PARA LA INTEVENCIÓN DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	444
1.- Limitaciones a la cesión: evolución normativa.....	444
2.- Disposiciones convencionales restrictivas.....	448
3.- Equiparación de derechos	449
XVIII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	450
1.- Aproximación a los riesgos.....	450
2.- Exhaustividad de las previsiones convencionales de carácter preventivo	452
XIX.- RÉGIMEN SALARIAL.....	454
XX.- TIEMPO DE TRABAJO.....	458
XXI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PÉRDIDA ACTUAL O FUTURA DE CAPACIDAD.....	460
XXII.- INFRACCIONES Y SANCIONES.....	461
XXIII.- CONCLUSIONES.....	463
XXIV.- BIBLIOGRAFÍA.....	471

CAPÍTULO III.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR DEL TURISMO EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

I.- EL SECTOR TURÍSTICO Y SU INCIDENCIA EN LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO, CON ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN	480
II.- LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR TURÍSTICO Y SU TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASTILLA Y LEÓN.....	485
1.- Estacionalidad de la actividad turística, temporalidad y parcialidad en la contratación e irregularidad e imprevisión de la jornada de trabajo	489

2.- Flexibilidad e irregularidad en la jornada de trabajo	492
3.- Condiciones económicas: estructura salarial clásica, ineficaz e insuficiente para una correcta retribución del trabajo.....	505
4.- Deficitaria cualificación profesional y formación de los trabajadores del sector turístico.....	512
III.- CONCLUSIONES	516
IV.- BIBLIOGRAFÍA	518

CAPÍTULO IV.- LOS RETOS DEL SECTOR DE AUTOMOCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN: DISRUPCIÓN TECNOLÓGICA, CALIDAD EN EL EMPLEO Y CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.....

I.- LA TRANSICIÓN DE LA AUTOMOCIÓN A LA MOVILIDAD.....	521
1.- Consideraciones generales a propósito del sector de automoción en Castilla y León.....	522
2.- El compromiso con el medio ambiente como premisa de la transición de la automoción a la movilidad	524
3.- La beligerancia del sector del automóvil ante la disrupción tecnológica y la creciente preocupación por el cuidado del medio ambiente	525
4.- Propuestas y actuaciones sindicales en el sector del automóvil a nivel estatal: en especial, la apuesta decidida por el contrato de relevo.....	527
5.- Propuestas sindicales dirigidas a mantener el liderazgo del sector en Castilla y León.....	534
6.- La “multimodalidad” del transporte. El “renting” y el “carsharing” como fórmulas a explorar por las pequeñas y medianas empresas de la Comunidad ...	536
7.- La necesidad de un Pacto de Estado sobre Movilidad, de largo alcance y que asegure la transición hacia una movilidad sostenible	538
II.- LA OPORTUNIDAD DE IMPLEMENTAR PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN	539
1.- Desplazamientos laborales y contaminación atmosférica. Evolución hacia modos de “transporte social”, con menores riesgos y ambientalmente más sostenibles	539
2.- El incentivo normativo de planes de movilidad sostenible en normas ajenas al Derecho Laboral.....	542
3.- La expansión de los <i>green jobs</i> como coadyuvantes en la reducción de riesgos laborales y emisiones de carbono.....	544
4.- El diálogo social y la negociación colectiva desde la perspectiva de la gobernanza medioambiental y ecológicamente sostenible	545
5.- Los planes de movilidad como manifestación de responsabilidad social corporativa.....	548
6.- La realidad convencional: Planes de movilidad sostenible negociados en las empresas.....	551
6.1.- Fomento del uso racional del transporte público y compartido	551
6.2.- La creación de órganos de gestión <i>ad hoc</i>	554
6.3.- La remisión a planes de movilidad sostenible <i>de futuro</i> frente a su implantación efectiva.....	555
III.- PROGRAMAS DE SEGURIDAD VIAL Y PLANES DE TRANSPORTE EN LA EMPRESA AL OBJETO DE MINIMIZAR LOS DAÑOS PROVOCADOS POR ACCIDENTES DE TRÁFICO	556

IV.- EL DEBATE ENTRE EL FOMENTO DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS DE JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA.....	559
1.- Diálogo social y fomento del envejecimiento activo. Propuestas de la Unión Europea	559
2.- El Foro del Diálogo Social en el Sector de Automoción en España y el objetivo de mejorar la competitividad a través de una mayor productividad y flexibilidad	561
3.- La utilización del contrato de relevo y una nueva vía de acceso a la jubilación parcial anticipada como medida “transitoria” de fomento del empleo	564
V.- CONCLUSIONES.....	568
VI.- BIBLIOGRAFÍA	574

CAPÍTULO V.- LA DIGITALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA Y EL NACIMIENTO DE LA INDUSTRIA TECNOLÓGICA EN CASTILLA Y LEÓN.....

I.- INDUSTRIA 4.0: REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, ECONÓMICA Y SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN	578
II.- LA TEMIDA O ANSIADA ROBOTIZACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN	584
III.- <i>BIG DATA</i> E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: IMPACTO EN LAS CONDICIONES LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN	588
IV.- TECNOLOGÍA Y MÚLTIPLES TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN	592
1.- Trabajo <i>on line</i> y trabajo vía aplicación.....	592
2.- La tecnología como facilitadora para la huida del trabajo por cuenta ajena...595	595
V.- DIÁLOGO SOCIAL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO TECNOLÓGICO.....	600
1.- Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente (RIS3).....	600
2.- Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos para Castilla y León.....	602
3.- Plan Director de Promoción Industrial (2017-2020)	605
VI.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA TECNOLÓGICA EN CASTILLA Y LEÓN	607
VII.- CAMBIOS TECNOLÓGICOS ESTRUCTURALES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CASTILLA Y LEÓN.....	610
1.- Temporalidad y parcialidad	610
2.- Flexibilidad en el tiempo de trabajo	610
3.- Lugar de trabajo transformado tecnológicamente en Castilla y León	612
4.- El derecho/obligación a la protección de datos y el control de los trabajadores versus derecho a la intimidad.....	614
5.- Prevención de riesgos en empresas tecnológicas.....	616
6.- Brecha digital por razón de género	617
7.- Formación continua frente a la obsolescencia programada	619
VIII.- CONCLUSIONES.....	621
IX.- BIBLIOGRAFÍA	624

CAPÍTULO VI.- EL TRABAJO AUTÓNOMO EN CASTILLA Y LEÓN	632
I.- INTRODUCCIÓN: TRABAJO AUTÓNOMO COMO PILAR DEL CRECIMIENTO	632
II.- LA REALIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS: ALGUNAS CIFRAS	633
1.- Trabajadores autónomos en España.....	633
2.- Trabajadores autónomos de Castilla y León vs trabajadores autónomos en España	637
3.- Evolución de los trabajadores autónomos en Castilla y León	642
III.- EL TRABAJO AUTÓNOMO A TRAVÉS DE LAS DISTINTAS ESTRATEGIAS Y PLANES AUTONÓMICOS.....	643
1.- II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo	644
1.1.- Plan de Empleo.....	644
1.2.- Grado de cumplimiento	645
1.3.- Plan de Formación Profesional.....	646
1.4.- Grado de Cumplimiento	646
1.5.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.....	647
1.6.- Grado de Cumplimiento	647
1.7.- Plan de Igualdad y Conciliación.....	648
1.8.- Grado de Cumplimiento	649
2.- Plan Anual de Empleo 2020	649
3.- Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020	652
IV.- MEDIDAS PARA FRENAR EL IMPACTO POR EL COVID-19 EN EL TRABAJO AUTÓNOMO.....	658
1.- Medidas estatales destinadas a los autónomos afectados por la crisis del COVID-19.....	658
2.- Medidas para frenar el impacto negativo del COVID-19 en Castilla y León.....	661
V.- CONCLUSIONES.....	663
VI.- BIBLIOGRAFÍA	665

PARTE TERCERA: EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ELEMENTOS CLAVE EN LA ELIMINACIÓN DE LA PRECARIEDAD EN CASTILLA Y LEÓN.....

I.- LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO Y LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN EL MODELO SOCIOLABORAL ESPAÑOL	669
II.- MARCO EN EL QUE SE DESARROLLA EL DIÁLOGO SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN	677
1.- Marco normativo del diálogo social en Castilla y León.....	678
1.1.- El diálogo social en el Estatuto de Autonomía	678
1.2.- La Ley 8/2008, de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional	680
2.- Marco orgánico del diálogo social y la participación institucional en Castilla y León.....	683
2.1.- El Consejo del Diálogo Social y órganos equivalentes de ámbito provincial o municipal	684
2.2.- El Consejo Económico y Social como cauce esencial de participación institucional.....	688

2.3.- Otros órganos autonómicos para la participación institucional de sindicatos y asociaciones empresariales en materia socioeconómica	692
III.- PRODUCTOS DEL DIÁLOGO SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN	693
IV.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA Y LEÓN.....	699
V.- CONCLUSIONES.....	702
VI.- BIBLIOGRAFÍA	706

PARTE CUARTA.- EL DISEÑO DE PROTOCOLOS O CÓDIGOS DE BUENAS PRÁCTICAS: LOS AGENTES SOCIALES COMO PROTAGONISTAS	712
--	------------

PARTE PRIMERA: PRECARIEDAD Y TRABAJO DIGNO

CAPÍTULO I.- LA TEMPORALIDAD EN EL MARCO DE DESARROLLO DEL TRABAJO DIGNO

Natalia Ordóñez Pascua

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto económico y laboral actual, donde la ausencia de empleo constituye una de las mayores preocupaciones de los gobiernos que desciende a todos los niveles territoriales, el uso y abuso de modalidades contractuales que nacen con vocación de finalizar en un momento concreto han proliferado de manera patente en contraposición a la primigenia idea de la norma básica del trabajador contenida en el Estatuto de los Trabajadores que, siguiendo la tradición de la legislación laboral española, consagra el principio de estabilidad en el empleo y otorga superior valor a la idea de una contratación de carácter indefinido.

Sin embargo, la marginalidad de la que debería estar impregnada de la contratación temporal no es tal sino que, además, se erige en una de las fórmulas más utilizadas en el panorama de las relaciones laborales en España, tanto en el ámbito de la empresa privada como en las contrataciones procedentes del sector público.

Algunos autores apuntan como el “calificativo «temporal» delimitando al contrato de trabajo debería ser innecesario [...] el contrato de trabajo vitalicio es contrario a la naturaleza humana y a la libertad, aproximando al trabajador a la figura del esclavo. No es con tal significado con el que se utiliza la expresión «temporal», sino, por el contrario, se trata de una circunstancia «vitanda» como contraria al derecho y a la aspiración de la llamada «estabilidad» o permanencia del contrato, aspiración innata de todo trabajador”¹.

Lo cierto es que la consolidación en los Estados de un volumen elevado de actividad temporal como consustancial al sistema de relaciones laborales viene dado por la confluencia de factores como el cambio en los sistemas de producción, la globalización de los mercados y la flexibilidad².

Para entender el problema de la temporalidad cabe partir del origen de esta forma “empleo atípico” surgida en contraposición al concepto de “empleo típico” desarrollado en la industria con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial y caracterizado por su alto grado de permanencia en el tiempo. Sin embargo, a partir de la década de los 70 la gran crisis económica generó un alto descenso en el crecimiento económico que supuso una fuerte desindustrialización con la consiguiente destrucción masiva de empleo. Pese a los altibajos sufridos, la falta de necesidad de trabajadores a tiempo completo y con cierta perdurabilidad es una constante hasta hoy³.

¹ MARÍN CORREA, J.M.: “La contratación temporal”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2002, pág. 51.

² FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *El impacto de las situaciones de temporalidad en la PRL*, Madrid (CEOE), 2016, págs. 8 y 9.

³ RAMOS DÍAZ, L. J.: “Flexibilidad laboral, Empleo Atípico y Precariedad en Tres Mercados de Trabajo Europeo: España, Alemania y Reino Unido”, *Revista de investigación económica y social de Castilla y León*, Nº 3, 2000, págs. 15-32.

Descendiendo al concreto ámbito interno, en el caso español de la elevada tasa de temporalidad de la economía española constituye una singularidad en el contexto europeo tanto por cuanto hace a sus cotas como a su persistencia a lo largo de los últimos 30 años, poniendo de manifiesto un uso distorsionado de la flexibilidad aplicada en el mercado laboral que inevitablemente se traduce en fórmulas de temporalidad o eventualidad en la contratación que condena a los trabajadores a la precariedad laboral.

A mediados de la década de los 80 se dispara la temporalidad en España fruto, en gran medida, de la laxitud y la forma en regulación jurídica de los contratos de duración determinada, situación agravada por el abuso empresarial de esta forma de contratación que encontró en esta modalidad un recurso para el abaratamiento del despido, habida cuenta de la diferente indemnización que conlleva aquel con origen en el simple hecho de llegar a la fecha de su término o fin de la obra respecto de la finalización de la relación laboral nacida de la voluntad unilateral del empresario. Todo ello condujo a una manifiesta precarización del mercado de trabajo que se mantiene hoy con plena vigencia, si bien esta no se agota en la temporalidad pero en ella tiene su más visible, persistente y desmedida expresión⁴. Es más, incluso la indisoluble unidad entre seguridad y duración de la relación laboral que caracterizan al contrato indefinido pierde hoy sentido y deja de ser sinónimo de estabilidad al despojarse de sus características básicas de seguridad y por tanto de indefinitud⁵.

En este contexto, la evolución normativa viene caracterizada por dos notas fundamentales: de un lado, al calor de inestabilidad laboral proliferan distintas modalidades de contratación temporal y acompañada de precarias condiciones; de otro, se incrementa la limitación del poder del trabajador y empresario para --en ejercicio de su autonomía de la voluntad-- seleccionar la modalidad de contrato idónea ante la evidente dicotomía de intereses de ambas partes.

En cualquier caso, lo cierto es que la temporalidad lejos de ser una modalidad llamada a su extinción se mantiene e incluso cobra mayor fuerza en el momento actual y, combinada con otras fórmulas de trabajo precario como la contratación a tiempo parcial, condiciona de manera notable la realidad socio económica.

II. EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES

La regulación del trabajo ha sido históricamente una de las grandes preocupaciones del legislador desarrollándose de manera paralela al necesario intervencionismo estatal surgido ante la necesidad de paliar los desequilibrios evidentes entre aquellos que poseían los medios de producción --empresarios-- y los que prestaban su trabajo por cuenta ajena.

El escenario actual que presenta la Constitución Española está marcado por la asignación al Estado de la regulación de las relaciones laborales, así como la potestad para desarrollar la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social dejando a las Comunidades Autónomas, labores de ejecución la legislación laboral,

⁴ VALDÉS DAL-RÉ, F.: "Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral", *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, núm. 29, 2007, pág. 246.

⁵ LORENTE CAMPOS, R. y GUAMÁN HERNÁNDEZ, A.: "Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 36, 2018, pág. 40.

desarrollo de las normas estatales en materia de Seguridad Social y ordenación --como competencia exclusiva-- de la política de asistencial social.

Respecto de lo que cabe entender por “materia laboral” reservada a la legislación estatal, el Tribunal Constitucional ha venido a matizar su extensión, declarando que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que “regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios”⁶, incluyendo por tanto en el término aquella que regula el trabajo asalariado y cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo. En tanto es el Estado el que ostenta la competencia en esta materia, procede examinar la normativa de contratación con carácter general aplicable en todas las Comunidades Autónomas.

1. Contextualización e hitos normativos

Las primeras normas relativas al contrato se dirigen a perfilar la forma y requisitos de éste constituyendo una pieza básica la estabilidad en el empleo. De hecho, la mayor parte de contratos se celebraban con carácter indefinido apareciendo las fórmulas temporales solo en ocasiones muy concretas que venían a reafirmar un principio de estabilidad en el empleo construido en torno al concepto de empleo “tradicional”, esto es, al constituido por el trabajo por cuenta ajena ubicado en el marco del contrato de duración indefinida y a tiempo completo; “Dicho de otro modo -y sin necesidad de acudir a una exégesis pormenorizada de las sentencias y normas correspondientes-, el ordenamiento español acabó considerando la contratación de carácter indefinido como regular, general o típica, por oposición a la realizada para tiempo determinado, en cuanto excepcional o atípica[...]. El paradigma de la contratación laboral no era otro que el representado por una persona que se vincula con su empresario mediante una relación laboral de duración indefinida, prestando la actividad en jornada completa, con exclusividad y horario prefijados”⁷.

Sin embargo, cuando la falta de trabajo constituye un problema estructural cobra un valor añadido la seguridad y permanencia en el trabajo. De ahí que exista una estrecha relación entre la alta tasa de precariedad y la regulación de los modelos jurídicos de contratación temporal⁸ a lo largo de estos últimos años.

La derogación de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de relaciones laborales, que consagraba el principio de estabilidad en el empleo, dio paso a dos etapas diferenciadas en el panorama normativo en orden a la contratación.

La primera estaría caracterizada por la incentivación de fórmulas de temporalidad y cuyo punto de partida cabría estar situado en la entrada en vigor de una nueva norma

⁶ SSTC 35/1992, de 23 de marzo (RTC 1992\35) y 360/1993, de 3 diciembre (RTC 1993\360).

⁷ SEMPERE NAVARRO, A.V.: “La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 58, 2005, pág. 152.

⁸ Pese a los cambios legislativos sufridos desde la década de los años 80, la doctrina sostiene que uno de los mayores factores relevantes la hora de generar la precariedad laboral ha sido, precisamente, el modelo jurídico de contratación temporal, constatando, a la postre, la falta de eficacia de las medidas adoptadas para hacer frente al problema. Es la postura adoptada, entre muchos, por VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J.: *La precariedad laboral en España. Por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*, Granada (Comares), 2008, pág. 75.

laboral⁹ que, pese a mantener los principios de estabilidad en el empleo y causalidad de la contratación temporal de la ley precedente¹⁰ deja, sin embargo, un amplio margen al Gobierno para proceder de manera más o menos discrecional a la ampliación de los supuestos de esta modalidad de contratación ante situaciones coyunturales siempre que fuera necesario su uso como medida de fomento al empleo.

La reforma del ET realizada con la Ley 32/1984, de 2 de agosto no supuso una mejora el panorama de la contratación por tiempo determinado¹¹ sino que, muy al contrario, vino a ampliar los supuestos ya existentes añadiendo otros como el contrato de “relevo” y el que traía causa en “nueva actividad”¹², además de proceder a su uso de una manera generalizada como instrumento de política de fomento al empleo extendiendo su campo de actuación a todo tipo de colectivos, rompiendo con la dinámica anterior que los circunscribía a aquellos que tenían especiales dificultades a la hora de encontrar una colocación efectiva. En este sentido la ley potenciaba el trabajo temporal como instrumento idóneo en la creación y promoción del empleo, centrándose en maximizar fórmulas de flexibilidad.

El siguiente hito normativo viene dado por el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento de empleo que permitía la contratación temporal coyuntural de cualquier persona inscrita como demandante de empleo, lo que otorgaba un infinito margen de actuación en el ámbito de la temporalidad. La vuelta a la idea primigenia de la que trae causa la esta modalidad de trabajo parece retomarse, en parte, a través de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, que deroga la norma anterior y supuso una necesaria restricción en el uso del contrato de duración determinada de fomento de empleo, reavivando los principios de causalidad en la relación contractual de duración determinada y de estabilidad en el empleo como aquellos que dan sustento a la contratación por tiempo determinado. Sin embargo, su aplicación queda desvirtuada por la regulación que de las empresas de trabajo temporal que permite la cesión de trabajadores y la introducción del contrato por interinidad por cobertura de vacante.

Por su importancia cabe reparar en la reforma operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, responsable de instalar la flexibilización de la ordenación de las relaciones laborales mediante una variación del peso de la intervención pública en el mercado de trabajo, la introducción de flexibilidad de los mecanismos de ingreso al trabajo, la reducción del acervo de normas de derecho mínimo y transferencia de competencias desde la legislación a la negociación colectiva. A través de la nueva norma se produjeron “cambios trascendentales en la regulación de los contratos de trabajo de duración determinada, en la medida en que se propuso recuperar la «normalidad» de las relaciones estables, de duración indefinida, reinstaurando el principio de causalidad en la contratación temporal y cerrando posibilidades anteriormente existentes de contratación

⁹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰ Recogidos ambos extremos en el tenor del art. 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

¹¹ TOHARIA CORTÉS, L.: “El modelo español de contratación temporal”, *Temas Laborales*, núm. 64, 2002, pág. 133.

¹² Modificación operada en el tenor de los arts. 12 y 15.1.d) del ET respectivamente.

temporal sin causa y casi sin limitaciones (constituyendo, en este sentido, una genuina «contrarreforma»)¹³.

Finaliza esta etapa con el texto de la LET de 1995¹⁴ que, por un lado, mantiene la habilitación gubernamental en orden a crear empleo mediante la promoción de contratación temporal, y, por otro, elimina de la nueva redacción la presunción de indefinido que operaba sobre los contratos¹⁵.

Ante el panorama descrito, una segunda etapa tendría como punto de partida el intento de fomentar la contratación indefinida¹⁶ mediante la supresión del contrato de lanzamiento de nueva actividad y de la habilitación al Gobierno para fomentar el empleo a través de fórmulas de temporalidad, dejando este último supuesto abierto sólo a aquellos colectivos que por sus necesidades especiales requieran formas concretas para el fomento del empleo; la introducción de una serie de modificaciones en los requisitos de la contratación por obra y eventual; y, la creación del contrato de fomento a la contratación indefinida.

La álgida situación provocada por el trabajo temporal y la precariedad laboral asociada al mismo, quiso encontrar respuesta en el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad que, mediante la introducción de nuevos apartados en la LET¹⁷ que no dejaban de ser el reflejo de lo exigido por la Directiva 1999/70/CE, sobre trabajo de duración determinada.

En una línea más firme que su predecesora, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, da el paso más importante hasta el momento en materia de estabilidad laboral mediante la eliminación del contrato de lanzamiento de nueva actividad y el de inserción, a la vez que amplía el ámbito subjetivo del contrato de fomento de la contratación indefinida y, sobre todo, establece un importante límite al encadenamiento de contratos temporales¹⁸.

Tras casi una década de “idas y venidas”, cerrando este segundo periodo, el texto refundido actual aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, mantiene la regulación en el art. 15.1 de los supuestos en los cuales cabe recurrir a la

¹³ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El principio de estabilidad en el empleo: crisis y claves para su recuperación”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 58, 2005, pág. 118.

¹⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁵ Mientras que el texto de 1980 ofrecía una redacción inequívoca según la cual “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido” dejando las formas de contratación temporal en unos supuestos de carácter excepcional, el ET de 1995, parece querer otorgar mismo peso a cualquiera de las dos modalidades de contratación cuando dice que “el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”.

¹⁶ Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

¹⁷ Se incluye en el tenor un llamamiento a la negociación colectiva para prevenir los abusos en la contratación temporal, el establecimiento de la igualdad de derechos de los trabajadores temporales en relación a los indefinidos y el deber de información a los trabajadores con contrato de duración determinada sobre plazas vacantes en la empresa y derecho a la formación de estos trabajadores en la medida establecida por los convenios colectivos.

¹⁸ PÉREZ DE LOS COBOS, F. (coord.): *La reforma laboral. Comentarios al Real Decreto-Ley 5/2006*, Madrid, (La Ley), 2006, pág. 35.

fórmula de la contratación temporal estableciendo tres supuestos concretos, además de recoger las limitaciones en el encadenamiento, la posibilidad de ampliación de plazos a través de la negociación colectiva y el reconocimiento en términos de igualdad de los derechos de aquellos trabajadores de carácter temporal con los que ostentan la condición de indefinidos.

El resultado ha supuesto que la contratación temporal ha asumido los rasgos más negativos provocando prácticamente la desaparición de nuevas contrataciones bajo la modalidad indefinida, el crecimiento en la rotación entre el desempleo y la ocupación temporal y reafirmando una dinámica en la cual es común la concatenación de contratos temporales de duración decreciente.

Los efectos de la temporalidad en la contratación se proyectan sobre la precariedad laboral que como fenómeno multidimensional afecta, además de al tipo de empleo, a las condiciones de trabajo, a los salarios y al acceso a la protección social, creando evidentes desigualdades.

Por cuanto hace al derecho al trabajo, “evita que éste despliegue las garantías sobre el empleo que sin embargo se mantienen, aunque debilitadas tras las reformas laborales de la crisis, en el caso del empleo estable. Desde el punto de vista de la eficacia económica, el modelo de la temporalidad implica la inversión en actividades de bajo valor añadido y favorece la alta volatilidad de las empresas”¹⁹.

De hecho, no cabe olvidar la repercusión que este modelo de relaciones laborales supone para el ámbito de la Seguridad Social que ve mermada su situación financiera en un contexto en el cual predomina el empleo temporal, como tampoco el gasto que supone el despliegue de las políticas pasivas de sustitución de rentas en un contexto de sustitución de trabajo fijo por temporal y de rotación del trabajo temporal en una concatenación de contratos temporales en un mismo puesto de trabajo y en las transiciones del trabajo (temporal) al paro o a la economía no declarada.

2. La Negociación Colectiva como instrumento para combatir la temporalidad

Paralelamente al desarrollo de aspectos normativos, el diálogo social ha tenido una participación relevante e imprescindible en cómo está conformado el espectro de las relaciones laborales actuales.

2.1 Los Acuerdos Interconfederales de 1997

De alta trascendencia fue la firma de tres Acuerdos Interconfederales en 1997²⁰ que supondrán un intento de establecer el crecimiento económico sostenido necesario para la creación de empleo.

Conscientes de los retos derivados de la pertenencia a la Unión Europea y de que el empleo es la resultante de múltiples variables la cuestión es abordar los problemas más acuciantes en aquel momento caracterizados por una alta tasa de desempleo, elevada temporalidad y rotación de la contratación laboral, con las consecuencias que a su vez

¹⁹ BAYLOS GRAU, A.: “Contratos temporales y precariedad laboral: un debate sindical”. En: <https://baylos.blogspot.com/2018/03/contratos-temporales-y-precariadad.html>

²⁰ Constituidos por el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del empleo (AIEE), el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva (AINC) y el Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos (AICV).

supone para la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social.

Las principales organizaciones empresariales y los sindicatos más representativos a nivel nacional apuestan firmemente por esta vía como la idónea en orden a contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y al incremento de la cantidad y calidad del empleo y, a tal fin, los interlocutores sociales estiman oportuno proponer a los poderes públicos una serie de modificaciones normativas que entienden necesarias. Entre las medidas propuestas se encuentran la potenciación de la contratación indefinida; favorecimiento de la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes; mayor control en la especificidad y delimitación de los supuestos de utilización de la contratación temporal; o la mejora --junto al Gobierno-- del marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial como uno de los supuestos que presenta mayor precariedad.

Por cuanto hace al empleo temporal, existe acuerdo entre partes de proceder a la modificación de los contratos existentes en la siguiente dirección:

A) Contratos formativos

Una de las cuestiones que más inquietud presenta es el paro juvenil. En este sentido surge la necesidad del establecimiento de medidas que contribuyan a facilitar su inserción laboral en dos direcciones: por un lado, garantizando la adquisición titulación oficial o de formación a aquellos que carecen de la misma y, por otro, mediante la creación de itinerarios de adaptación práctica a través de la experiencia profesional para aquellos que ya poseen su título, facilitando así la transición al mundo del trabajo.

Al hilo de esta idea se propone un nuevo contrato para la formación, que tendría por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y un contrato en prácticas cuya principal novedad sería introducir la posibilidad de que el convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior pudieran determinar los puestos de trabajo, grupo, nivel y/o categoría profesional, objeto de este tipo de contrato.

Además, como medida de refuerzo a los contratos formativos se insiste en las ventajas que supone su conversión en otros de carácter indefinidos para el trabajador ya formado, para lo cual es indispensable la colaboración del Gobierno mediante el establecimiento de los incentivos oportunos.

Asimismo, mediante la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en otros indefinidos.

B) Contratación temporal causal

La apuesta por la contratación indefinida supone un mayor control y delimitación de los supuestos de su utilización que posibilite una mayor estabilidad y una menor rotación en el conjunto del sistema de contratación.

Para favorecer el cumplimiento de este objetivo, las partes firmantes del Acuerdo deberán realizar un seguimiento de las dos modalidades más utilizadas --por obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción-- a fin de analizar su evolución y elaborar propuestas que ofrezcan suficientes garantías en cuanto al mantenimiento de los objetivos de estabilidad enunciados.

Para el logro de estos objetivos, la propuesta pasa por la modificación del art. 15 LET²¹ en ambos supuestos.

Respecto al contrato por obra o servicio determinados la propuesta supone incluir la necesidad de que la obra o servicio tenga “autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”, a lo que cabe añadir la posibilidad de la intromisión de la negociación colectiva de carácter sectorial estatal y de ámbito inferior, incluido el ámbito de la empresa, en orden a identificar aquellos trabajos y tareas que gozan de dicha sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y, por tanto, están llamados a ser cubiertos por contratos de esta naturaleza.

Por cuanto hace al contrato eventual propone añadir algunas garantías como la determinación del periodo dentro del cual cabría su celebración en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, la modificación del periodo máximo y la posibilidad de determinar por convenio colectivo aquellas actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como la fijación de criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

La última cuestión propuesta es la eliminación del contrato de lanzamiento de nueva actividad.

El acuerdo establece las medidas de seguimiento y control abriendo así la posibilidad de modificaciones tempranas que no den lugar a desequilibrios indeseados.

C) Otras modalidades de trabajo

Cabría una referencia última a aquellas modalidades de trabajo que han sido objeto de tratamiento en los acuerdos por entender que son fórmulas que favorecen la precariedad.

La propuesta en el acuerdo supone, en este sentido, la mejora de la regulación del trabajo a tiempo parcial, del trabajo fijo-discontinuo y del contrato de relevo.

En todo caso, se trata de no perder de vista el horizonte de la estabilidad laboral a través del fomento de la contratación indefinida y del establecimiento de vías adecuadas para la inserción laboral sobre todo para aquellos colectivos que se encuentran en especiales dificultades para los que se proponen potenciar las políticas activas de empleo y el establecimiento de un contrato con medidas concretas y específicas.

2.2. Los Acuerdos para la Negociación Colectiva (ANCs)

Los ANCs, en los que participan, por un lado, las confederaciones sindicales CC.OO y UGT, y, por otro, las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME, constituyen unos instrumentos negociales dotados de una sustantividad propia cuyo rasgo más característico ha sido el de ser capaces de establecer un espacio de diálogo social y un escenario libre de toda participación de los poderes públicos en el proceso y en la dinámica negocial.

Por su importancia cabe destacar el del año 2003 en tanto procede a una concreta formulación de aquellos objetivos básicos que la negociación colectiva ha de cumplir en

²¹ En la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

esta materia, incorporando el ya notable acervo comunitario fruto de las sucesivas directrices de empleo.

Los objetivos afrontan el problema del empleo y el de la temporalidad desde diferentes perspectivas: el mantenimiento del empleo y su promoción; el fomento de la estabilidad del empleo; el desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional como medida de mantenimiento del empleo; el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres; el adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad; la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo; y, el desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos.

Del balance del acuerdo para 2003 es posible constatar un crecimiento moderado de los salarios sobre la base del modelo salarial pactado. Sin embargo, también puso de manifiesto la ineficacia respecto a la reducción del desempleo y de la tasa de temporalidad, que mantienen su carácter estructural como problemas importantes del mercado de trabajo.

Desde entonces hasta hoy la temporalidad no ha estado exenta de tratamiento en la sucesión de los numerosos acuerdos interconfederales celebrados.

El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva²², es el que cobra vigencia desde el año 2018 y se mantendrá hasta julio de 2020 contiene la necesaria referencia a temporalidad cuando insiste en la necesidad de promover modelos de flexibilidad interna pactada, frente a la flexibilidad externa que tiene sustento en la temporalidad y extinción del contrato, como forma de ajuste al ciclo económico.

Para concluir, es posible decir que sería deseable ampliar la cobertura de la negociación colectiva y adaptarse a las nuevas fórmulas de organización productiva que suponen, las redes y grupos de empresas o el incremento de los procesos de subcontratación.

Con estas mimbres, ya sería posible descender al análisis de la problemática que presentan las modalidades de contratación temporal actuales y las causas que llevan a que una fórmula utilizada como medida de fomento de empleo haya supuesto a lo largo de los años un grave deterioro en el espectro de las relaciones laborales.

3. Diálogo Social y Negociación Colectiva en Castilla y León

En las sociedades democráticas avanzadas, constituye un elemento característico la participación de los agentes sociales en la elaboración de normas y políticas de empleo a través de la negociación colectiva como mecanismo fundamental del diálogo social, en cuyos programas de negociación son abordadas cuestiones referentes a los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato, entre otros.

²² Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

En este contexto procede descender a la influencia que estos mecanismos de expresión de la voluntad de los trabajadores han tenido en el marco de desarrollo de las relaciones temporales de trabajo.

3.1. La temporalidad laboral en el Diálogo Social

La institucionalización del Diálogo Social entre la Administración Pública y los agentes económicos y sociales, representados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas supone dar un paso más a la participación de los trabajadores mediante el desarrollo su autonomía colectiva.

La apuesta por esta fórmula se pone de manifiesto en los propios Estatutos de Autonomía cuando establecen como principio rector de las políticas públicas “El fomento del diálogo social como factor de cohesión social y progreso económico, reconociendo el papel de los sindicatos y organizaciones empresariales como representantes de los intereses económicos y sociales que les son propios, a través de los marcos institucionales permanentes de encuentro entre la Junta de Castilla y León y dichos agentes sociales”²³.

También el mencionado precepto se prevé la posibilidad de crear una institución²⁴ que ofreciera un marco adecuado en el cual las organizaciones empresariales y sindicales más representativas pudieran acordar la forma e implementación de las políticas de empleo.

Una vez esbozado el contexto de partida y por cuanto aquí importa, entre los acuerdos más importantes suscritos por la Administración Pública y los agentes económicos y sociales en el marco de desarrollo del Diálogo Social destacan los siguientes:

A) Acuerdo Especial de refuerzo de las políticas de empleabilidad de la juventud de Castilla y León 2019-2020.

Afrontar el desempleo juvenil ha sido una constante no sólo en esta Comunidad sino en todo el territorio español y por ello es necesario la adopción de medidas específicas.

El Acuerdo consta de una serie de programas cuya ejecución será llevada a cabo a través de las medidas previstas en el Plan Anual de Políticas de Empleo y en orden a erradicar o minimizar la temporalidad contiene las siguientes previsiones:

1. El Plan de Empleo Local incentiva e incrementa el empleo juvenil además de tratar de beneficiar a otros colectivos específicos necesitados de protección. Contemplan el empleo temporal como vía de acceso inicial al mercado laboral --primer empleo-- o con el fin de aumentar la empleabilidad, destinando partidas económicas a una diversidad de modalidades de empleo²⁵.

²³ Art. 16.4, Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.

²⁴ Ley 8/2008, de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y Regulación de la Participación Institucional.

²⁵ Entre los programas subvencionados son destinadas partidas para la contratación de personas jóvenes desempleadas para la realización de obras o servicios públicos esenciales o de interés general, mediante su inserción temporal en el mercado de trabajo; contratación de Agentes de igualdad; contratación de personas desempleadas jóvenes con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social en el ámbito de las competencias municipales destinados a

2. Fomento de la contratación y emprendimiento de forma específica para el colectivo juvenil mediante líneas dirigidas a los jóvenes y otras que, aún presentadas con carácter general, recogen complementos adicionales cuando la contratación o el emprendimiento benefician a la juventud.

En orden a conseguir mayor estabilidad del empleo joven se crea una línea de actuación específica para el fomento de la contratación indefinida pese a ser contempladas también acciones de trabajo temporal por Entidades sin ánimo de lucro para personas beneficiarias de la Garantía Juvenil y otra destinada a la formalización de contratos para la formación y el aprendizaje y contratos en prácticas. A ello añadir un conjunto de acciones concretas que apuestan por el empleo indefinido y de calidad, constituyendo la formación un elemento necesario en cuanto a la posibilidad de consolidar el puesto de trabajo.

Como medida específica para el fomento de empleo estable por cuenta ajena, la concesión de subvenciones requerirá del mantenimiento del contrato durante un período mínimo de 2 años y del cumplimiento por parte de la empresa de unos requisitos mínimos de estabilidad en la plantilla, estableciendo además unos complementos económicos en la subvención para el supuesto de que se produzca finalmente la contratación indefinida de jóvenes²⁶. Esto se complementa con dotaciones económicas destinadas a contratación indefinida de los jóvenes inscritos en el sistema de Garantía Juvenil.

Por su parte, la contratación temporal también es estimulada sobre todo en cuanto a la celebración de determinadas modalidades contractuales como los contratos en prácticas, los de interinidad, los de sustitución de horas extraordinarias, los de relevo y la ampliación de jornada en el sector de la ayuda a domicilio y su posible conversión en contratos indefinidos ordinarios.

3. Cualificación para el empleo como factor relevante a la hora de proceder al tránsito de la formación académica al mundo laboral, así como para aumentar las posibilidades de acceso a empleo de calidad.

Finalizada la formación es importante incentivar las prácticas no laborales en orden a proporcionar una primera experiencia de las personas jóvenes en el mundo del

personas entre 16 y 35 años; contratación de personas desempleadas jóvenes, para la realización de actividades vinculadas a la actividad turística, para mejorar la puesta en valor de los recursos económicos específicos de cada núcleo rural ampliando con personas jóvenes el número de beneficiarios de esta línea previsto con carácter general en el Plan de empleo local; contratación de personas desempleadas jóvenes, para la realización de actividades de carácter productivo vinculadas con trabajos forestales; y, contratación de personas desempleadas por los Municipios mineros de León y Palencia. Todos ellos destinan parte del importe de la línea general a los jóvenes.

²⁶ Por su importancia destacar el incremento acumulable de 1.500€ en el caso de que la contratación sea con un menor de 35 años; fomento de la contratación indefinida ordinaria del primer trabajador por parte de trabajadores por cuenta propia con un incremento acumulable de 1.500€ en el caso de que la contratación sea con un menor de 35 años; fomento de la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos con un incremento en la cuantía general de la subvención en 1.000€, con un incremento adicional acumulable de 2.000€ más si el trabajador contratado es menor de 35 años; fomento de la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres con un incremento adicional de 1.500€ si es menor de 35 años; fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos producidos en la Comunidad con un incremento acumulable de 1.500€ si la contratación se realiza con un menor de 35 años; y, por último, la perspectiva de género también es valorada estableciendo un incremento adicional en los programas de contratación indefinida de 1.500€ acumulables si es mujer, menor de 35 años, víctima de violencia de género.

trabajo, mediante la realización de aquellas en los ámbitos de I+D+i e Internacionalización con el objetivo de adquirir la formación apropiada para su inserción laboral posterior o poner en marcha iniciativas empresariales. El mecanismo establecido para llevar a cabo este objetivo es el acceso de los egresados a becas y cotización, por un máximo de 6 meses transcurridos los cuales se promoverá la contratación por la empresa, a través de figuras tradicionales del Derecho del Trabajo bien de carácter temporal o indefinido, a través de las líneas de incentivos descritas con anterioridad.

B) Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León por el que se aprueba el Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2020 (03/02/2020)

En el escenario de un efectivo Diálogo Social, el Plan Anual de Políticas de Empleo para el año 2020 (PAPECYL 2020) aborda el problema de la temporalidad laboral y la precariedad que ésta supone a través de la puesta en marcha de diversas actuaciones en coherencia con las previstas en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2016-2020. Además, en línea con lo establecido en la Estrategia de Crecimiento y Empleo Europa 2020, el documento subraya la promoción del empleo verde como una prioridad incentivando la contratación en empresas cuya actividad esté relacionada con el desarrollo sostenible, la implantación de la economía circular, el medio ambiente, la sostenibilidad energética y el tratamiento de residuos.

Las medidas acordadas pretenden impulsar la generación de nuevo empleo, más estable, de mayor calidad y más social. En su diseño el punto de partida responde a la desaceleración económica en el escenario actual, buscando soluciones mediante la articulación de nuevos incentivos a la contratación y al autoempleo --con especial atención a los autónomos--, reforzando los programas de protección para colectivos vulnerables, y redefiniendo los de formación del capital humano con el fin de lograr una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y a un modelo productivo más competitivo.

Por otro lado, no desconoce el problema que plantea la, cada vez mayor, despoblación de la Comunidad, adoptando medidas adaptadas a la realidad territorial mediante la puesta en funcionamiento de la Estrategia de Empleo Rural y Local con carácter transversal, cuyo fin es la dinamización de la economía y el mercado laboral en los pequeños municipios para así contribuir a fijar población. La medida se articula mediante la intensificación en las subvenciones dirigidas a proyectos empresariales y de emprendimiento que generen puestos de trabajo en el medio rural.

Cobran un papel fundamental en el ámbito local la actuación de las diputaciones provinciales para la contratación de Agentes de Impulso Rural, empleos destinados a jóvenes parados que habiendo obtenido una titulación superior --preferentemente mujeres-- sean capaces de potenciar la actividad vinculada a recursos autóctonos y de la prospección empresarial. Para dinamizar la economía en los pueblos y en estrecha colaboración con las entidades locales, se incentivará la generación de empleo vinculado a sectores de interés autonómico y a los recursos autóctonos, al tiempo que se ampliarán los apoyos para ofrecer nuevas oportunidades a trabajadores de la minería, las térmicas y las empresas auxiliares.

El Plan está estructurado en seis grandes bloques. El primero --que absorbe el 49% de la dotación total del plan-- está dirigido a sustentar iniciativas de fomento del empleo, con especial atención al de carácter rural y local, el empleo por cuenta ajena y el autoempleo.

En cuanto al empleo rural y local, los principios inspiradores de vertebración de la Estrategia de Empleo rural y Local 2020 suponen la creación de empleo de calidad y que pueda beneficiar a los colectivos más necesitados de protección. Para ellos será necesario emplear líneas específicas que supongan el aprovechamiento de los recursos autóctonos no deslocalizables y la participación mediante cofinanciación de las Entidades Locales. Cuenta con un conjunto de actuaciones que incluyen subvenciones e incentivos tanto para la contratación temporal como para la indefinida, constituyendo la temporalidad un medio para la inserción en el mercado de trabajo de colectivos más necesitados, de entre los cuales, destacan los menores de 35, mayores de 45 años, parados de larga duración, aquellos que han agotado las prestaciones del sistema y las personas en riesgo de exclusión social.

De hecho, iniciativas como TUR, --que fija su atención en el sector turístico y cultural-- selecciona entre los colectivos prioritarios para la contratación los jóvenes menores de 35 años (preferentemente sin cualificación), mayores de 45 años (especialmente si no disfrutaban de prestaciones y tienen cargas familiares), los desempleados de larga duración (con especial atención a los que hayan agotado sus prestaciones por desempleo) y los colectivos en riesgo de exclusión social.

Los mayores de 55 años también gozan de especial atención en las iniciativas EXCYL MAYORES DE 55 AÑOS y MAYEL. La primera está dirigida a aquellos demandantes de empleo no ocupados, registrados en el Servicio Público de empleo y perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía. Se trata, en fin, de sustituir la política de sustitución de rentas por una de participación activa en el mercado de trabajo; la segunda, supone la ayuda a la financiación en Ayuntamientos de más de 5.000 habitantes y a las Diputaciones Provinciales, de los costes laborales derivados de la contratación temporal de trabajadores mayores de 55 años, desempleados inscritos como demandantes de empleo no ocupados para la realización de obras y servicios de interés general y social, que sean competencia de las entidades beneficiarias, obligando al mantenimiento del trabajador por un periodo mínimo de un año a jornada completa.

En la línea de creación de empleo temporal para jóvenes con el objeto de tener una primera experiencia laboral, JOVENCYL supone la financiación de costes salariales de aquellos menores de 35 años para la realización de obras y servicios de interés general y social; por su parte, el Programa Mixto para Jóvenes, en colaboración con la Garantía Juvenil, busca la mejora en la empleabilidad mediante la adquisición de competencias y aptitudes para incorporarse al mercado laboral de forma estable. En el ámbito rural, mediante los Agentes de Impulso Rural se trata de subvencionar a las Diputaciones para la contratación de desempleados jóvenes (menores de 35 años), preferentemente mujeres, y que cuenten con una determinada licenciatura o grado para atender a funciones de dinamización de la economía local, puesta en valor de los aprovechamientos forestales, artesanía u otros factores económicos y diferenciadores del entorno, que permitan la generación de riqueza y empleo. La duración mínima del contrato exigida para disfrutar de la subvención es de 12 meses.

Para aquellos menores de 35 años, preferentemente sin cualificación, mayores de 45 años, especialmente para quienes carezcan de prestaciones y presenten cargas familiares, y parados de larga y muy larga duración, con especial atención a aquellos que han agotado prestaciones y personas en riesgo de exclusión social, ELMET supone una ayuda en la financiación de los costes laborales en obras y servicios de interés general y social ligados a programas específicos de trabajos de prevención de incendios y otros

trabajos forestales y de mejora medioambiental o de carácter productivo vinculados a aprovechamientos forestales. prestación de servicios.

Una de las cuestiones de especial tratamiento en recientemente aprobado Plan de 2020 radica, precisamente, en la atención mostrada hacia aquellos sectores necesitados de reconversión. En el citado sentido, las iniciativas ELMIN y MINEL se dirige de forma específica a la creación de empleo en los municipios mineros de León y Palencia, destinando cantidades económicas a la subvención de contratos por periodos superiores a 180 días y centrandó, una vez más, su atención preferente en los colectivos de jóvenes, mayores y personas en riesgo de exclusión *supra* mencionados.

Los discapacitados encuentran acciones en ELEX que, dirigido a las Entidades Locales, trata de potenciar la contratación de personas con reconocimiento de un grado de discapacidad igual o superior al 33% para realizar obras y servicios de interés público y utilidad social, por un período mínimo de 90 días, a jornada completa o a tiempo parcial, siempre que la jornada sea igual o superior al 50% de la jornada ordinaria.

Por último, aparece la figura del Agente de Igualdad de oportunidades cuya labor consistirá en el diseño, implementación, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad de oportunidades para garantizar que mujeres y hombres gocen de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo en cualquier ámbito social, político, económico y cultural, y hacer efectiva la igualdad de oportunidades a los colectivos más vulnerables.

Dejando a un lado estas actuaciones concretas y continuando con el primer bloque, cabe detenerse en las novedades presentadas para fomentar el trabajo por cuenta ajena y que consisten en la incentivación para la contratación de titulados en prácticas mediante el programa Emplea Talento y la puesta en marcha de la Cuenta de Activación como mecanismo para implicar a los desocupados de forma dinámica en la búsqueda de un puesto laboral.

Por cuanto hace a minorar los efectos de la temporalidad las actuaciones concretas están sustentadas en de un sistema de subvenciones que conceden incentivos especiales para el supuesto de contratación de trabajadores desempleados de larga duración o mayores de 55 años, estableciendo periodos de permanencia concretos en el mantenimiento de los nuevos puestos de trabajo creados y valorando la creación neta de empleo teniendo en cuenta los índices de temporalidad de las empresas²⁷. Los incentivos señalados podrán extenderse a empleadores autónomos en la contratación de su primer trabajador.

A las señaladas cabe añadir aquellas destinadas al fomento de la transformación de determinadas modalidades de contratación temporal en indefinida; concretamente son

²⁷ La exigencia en el periodo de permanencia es de, al menos, dos años. Los beneficiarios podrán ser personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes y sociedades civiles con centros de trabajo en Castilla y León, con exclusión de empresas o entidades solicitantes de 100 trabajadores o más y deberán tener un índice de temporalidad inferior al 20%. Este último aspecto no se exigirá a empresas o entidades con plantilla inferior a 10 trabajadores. El cumplimiento de los índices de temporalidad se llevará a cabo teniendo en cuenta el incremento de plantilla respecto a la plantilla media en los 6 meses anteriores. Especial atención reciben con incrementos acumulables los colectivos de contratados de 55 o más años, o 45 o más años si no percibe prestaciones ni subsidios y tenga cargas familiares, o los desempleados de larga duración en determinado supuestos, o si su el centro de trabajo está en municipio de menos de 5.000 habitantes. Igualmente se establecerán incrementos acumulables si la trabajadora contratada es mujer, o emigrante castellano y leonés retornado, o menor de 35 años.

contemplados los contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, aquel con cláusula específica de relevo y los formalizados con personas mayores de 55 años que hayan sido subvencionados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que hayan tenido una duración mínima de al menos 3 meses, o de 12 meses cuando se trate de contratos temporales formalizados con personas de 55 o más años de edad y que sean mantenidos durante al menos 2 años. Se establecen incrementos acumulables cuando la persona contratada sea de 55 o más años de edad, o cuando sea mujer, o si es menor de 35 años.

En aras a conseguir una mayor calidad en el empleo, necesariamente han de contemplarse las ampliaciones a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos a tiempo parcial formalizados con mujeres, acumulando los incrementos cuando la fémina sea mejor a de 35 años.

Los discapacitados tienen un tratamiento específico de carácter transversal en gran parte de las medidas de contratación contempladas. Su contratación y la conversión de su relación laboral en indefinida en empresas ordinarias es incentivada mediante cantidades económicas que podrán también ser facilitadas para proceder a la adaptación de sus puestos de trabajo. Como medida importante de inclusión es contemplado el fomento del paso de su empleo en enclaves de trabajo laborales hacia el mercado ordinario.

En lo que respecta al empleo por cuenta propia y como política activa de empleo, el documento incorpora la ampliación de la extensión de la tarifa plana para nuevos autónomos que, junto con la estatal, llegará hasta 24 meses con carácter general y 36 si el emprendedor se instala en un pequeño municipio, además del establecimiento de ayudas de financiación para inicio de actividad, de servicios externos de apoyo al desarrollo del negocio y la formación en gestión o digitalización empresarial.

El documento reafirma el compromiso del Diálogo Social con la igualdad de oportunidades en tanto consolida la perspectiva de género en todas las políticas activas de empleo --reforzando las bonificaciones a las empresas para favorecer la plena inserción laboral de la mujer en condiciones equiparables a las del hombre-- y mejorando los incentivos a la conciliación.

En suma, en la redacción del Plan Anual de Políticas de Empleo para 2020, liderada por la Consejería de Empleo e Industria, aparecen implicados de manera activa la Consejería de Economía y Hacienda, Familia e Igualdad de Oportunidades y Educación como única vía para hacer efectivo uno de sus objetivos más ambiciosos constituido por la concertación de contratos indefinidos y a tiempo completo en detrimento de la proliferación de aquellos de duración determinada.

3.2. Límites a la contratación temporal en la negociación colectiva

La referencia al marco normativo en el que se ha de desarrollar la negociación de las cláusulas sobre contratación temporal, sugiere traer a colación varias cuestiones.

La negociación colectiva viene a cubrir y completar en numerosas ocasiones aquellos mínimos que la norma legal o reglamentaria deja y que suponen una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores. Su importancia también viene del respaldo constitucional del cual goza, en tanto el art. 37.1 establece la garantía al ejercicio de este derecho mediante ley y la fuerza vinculante de los convenios, lo cual les aporta un valor extraordinario.

Una de las cuestiones que el convenio puede establecer en orden a mejorar la norma legal establecida es el aumento de la cuantía de las indemnizaciones previstas para el momento de la extinción del contrato (art. 49.1 ET) o, incluso, el del reconocimiento de ese mismo derecho respecto de modalidades contractuales para las que no se encuentra legalmente prevista esa clase de compensación y que en el caso de la contratación temporal estructural presenta cierta singularidad.

La introducción de cláusulas de empleo en las cuales pueden ser establecidos porcentajes de un número máximo o mínimo de determinadas modalidades de contratación en relación al volumen de plantilla, los compromisos de transformación en trabajadores fijos o las reglas de conversión automática suponen una aplicación de esos derechos que la ley garantiza como mínimos.

Desde esta perspectiva descrita, toda limitación o impedimento en la contratación temporal parece que supondría un incentivo para la contratación indefinida; sin embargo, la limitación de la potencialidad del supuesto de hecho habilitante, a la postre podría tener otro efecto no deseado como es el incremento de la rotación subjetiva para el desarrollo de la misma prestación o, directamente, una ausencia de contratación, lo que no significa ni mucho menos una mejora.

Los límites en la sucesión de contratos temporales es una cuestión de superior complejidad que en tanto el convenio ha de complementar y determinar espacios que la norma deja de manera más o menos amplia. Se trata, además, de una materia objeto del Derecho Comunitario en tanto obligaba a los Estados Miembros al establecimiento de un recurso normativo específico dirigido a evitar la concatenación y sucesión de contratos de duración temporal determinada²⁸ mediante la transposición de lo dispuesto en la cláusula quinta del Acuerdo incorporado en la Directiva 1999/70, de 28 de junio, que ofrecía tres alternativas posibles para la adaptación normativa consistentes en el establecimiento de razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales; normas en cuanto a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada; y, una regulación del número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

Los convenios colectivos también pueden establecer limitaciones a los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal (o agencias de colocación) o la imposibilidad de realización de modalidades contractuales como interinidad, obra o servicio y circunstancias de la producción. De hecho, algunos ponen cierto límite a la libertad empresarial de contratación --de forma genérica y/o específica-- utilizando para ello diferentes prácticas de fomento privado del empleo como la necesidad de incremento de la plantilla; la cobertura obligatoria de las vacantes generadas en la empresa; el establecimiento de determinados límites en los porcentajes de contratos temporales; mediante la prohibición de celebrar contratos de puesta a disposición en tanto no se alcance un determinado porcentaje de empleo fijo; a través de la conversión de contratos temporales en indefinidos; estableciendo derechos de opción o preferencia de los trabajadores ya contratados al objeto de cubrir las nuevas vacantes; o la imposición de procesos objetivos de selección.

En cualquier caso, cabe partir de que la base jurídica en relación con lo que negociación colectiva puede entrar a regular en relación con el contrato eventual se

²⁸ DE SOTO RIOJA, S.: “Contratación temporal estructural en la negociación colectiva andaluza”, *Temas Laborales*, Vol. III. núm. 100, 2009, pág. 973.

encuentra en el art. 15.1.b) LET, que permite “Fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla fija de la empresa”.

De acuerdo con este precepto, las opciones de intervención de la autonomía colectiva se extienden a tres extremos distintos de la regulación del mismo:

a) la determinación de las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales.

b) la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) la modificación de su duración máxima y el período dentro del cual se pueden realizar, que deberá, en todo caso, llevarse a cabo en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir y exclusivamente a través de convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

Por tanto, cabe decir que existen dos grandes formas de restricción en la contratación temporal: por un lado, las limitaciones a los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal o agencias de colocación; y, por otro, la imposibilidad de realización de modalidades contractuales como interinidad, obra o servicio y circunstancias de la producción. En todo caso, la negociación colectiva simplemente limitará, prohibirá o restringirá una de las dos opciones.

Descendiendo a la negociación colectiva de la Comunidad de Castilla y León refleja en algunos de sus convenios estos límites a la temporalidad o el fomento a la contratación indefinida.

Como muestra, aquellos textos en los cuales se expresa que “Mejorando lo dispuesto en el artículo 28 a) del convenio colectivo estatal las empresas afectadas por este convenio colectivo se comprometen a que, al menos el 25% del personal contratado bajo la modalidad de contrato en prácticas que completen la duración máxima prevista para este tipo de contratos se incorporen finalizada la misma como personal indefinido de plantilla de las mismas”²⁹.

También refleja la negociación colectiva puede establecer mejoras respecto a la legal establecida en los casos de finalización de contrato. Es el supuesto de aquel que recoge que “En caso de extinción del contrato de trabajo eventual, el trabajador/a tendrá derecho a recibir una cuantía económica. La indemnización será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar un día de salario por mes trabajado”³⁰.

¿Cómo quedaría entonces el espacio del que la negociación colectiva podría disponer en orden a limitar la contratación temporal? La respuesta pasaría por la adopción

²⁹ Art. 9 bis, CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 133 , 11/07/2018).

³⁰ Art. 42, CC Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 196, 09/10/2018). Esto supone una mejora respecto a lo establecido en contratos firmados con anterioridad al año 2015, donde la indemnización era menor. Sin embargo, la mayor parte de los contratos temporales de hoy en día han sido firmados con posterioridad al 1 de enero de 2015, por lo que la indemnización habitual por fin de un contrato temporal es de 12 días por año trabajado.

de distintas medidas cuyo objetivo es finalizar con el abuso que bajo el paraguas de la fórmula contractual enmascaran relaciones laborales sostenidas en el tiempo.

Entre algunas, cabría destacar como de mayor entidad el establecimiento de una identificación clara de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa --actividad laboral en los términos que la reiterada jurisprudencia viene señalando-- que puedan cubrirse contratos de obra o servicio determinado; la determinación del periodo de referencia en el que se puede desarrollar el contrato eventual por circunstancias de la producción teniendo en cuenta que la duración establecida en la norma dispositiva es de 12 meses, ampliables por negociación colectiva sectorial en atención al carácter estacional en que dichas circunstancias se puedan producir, sin que en ningún caso pueda superarse el máximo de 18 meses; ofrecer la posibilidad de alterar la duración del contrato eventual ya que la ley --también dispositiva-- para la negociación sectorial estatal o de ámbito inferior --pero siempre sectorial-- prevé un máximo de 6 meses para este tipo de relación contractual, pudiendo fijarse otra duración máxima que queda condicionada, a modo de tope, con el parámetro alternativo de: las tres cuartas partes del periodo de referencia o doce meses en todo caso; proceder a una clara identificación de las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales; fijar unos criterios de adecuación entre el volumen de contratos de modalidad eventual y el total de la plantilla de la empresa; establecer requisitos dirigidos a prevenir prácticas abusivas en la sucesión y concatenación de contratos temporales en orden a evitar la rotación subjetiva de trabajadores que hayan de desempeñar un mismo puesto de trabajo y que resulten, por ello, excluidos de la conversión *ex lege* en trabajadores fijos; concretar el significado del principio de proporcionalidad, en función del tiempo trabajado, de la identidad de condiciones de trabajo entre trabajadores temporales y por tiempo indefinido; determinación de los cauces de transmisión de la información a los trabajadores temporales sobre la existencia de vacantes, en especial, de puestos de trabajo permanentes de la empresa; establecer de criterios objetivos y compromisos de conversión y transformación de contratos temporales en indefinidos; y, por último, determinar los requisitos para la conversión de trabajadores con contratos temporales en trabajadores con contratos indefinidos.

III. PANORAMA ACTUAL DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

La referencia al trabajo o contrato de trabajo temporal es la forma común de designar a los contratos de duración determinada o por tiempo determinado --denominaciones utilizadas por la LET--, y cuya característica fundamental consiste en la inclusión de un pacto de extinción a la llegada de un término, que puede estar fijado con exactitud (*certus an, certus quando*), o condicionado su vencimiento a un suceso que acontecerá en fecha no determinada (*certus an, incertus quando*).

Cabe partir, por tanto, de la existencia de una actividad profesional que es desarrollada bajo la fórmula jurídica del contrato de trabajo y es temporal porque así lo dispone una norma jerárquicamente superior como es el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, las sucesivas redacciones del art. 15 LET han puesto de manifiesto la transformación de una temporalidad sostenida en una causa coyuntural de fomento del empleo en otra de tipo estructural firmemente instalada de manera continua en el panorama laboral actual. La cuestión es que “se está asentando una cultura en el país de

hacer contratos temporales y eso es un gran problema. Parece que los temporales se disuelven de forma más fácil que los indefinidos”³¹.

Tradicionalmente, la normativa reguladora de los contratos temporales ha distinguido entre aquellos “clásicos”, en los que la temporalidad prevista se corresponde precisamente con la temporalidad del trabajo; los contratos específicos para el empleo juvenil o de carácter formativo dirigidos a facilitar la inserción en la vida profesional; y los contratos temporales que persiguen un propósito de fomento del empleo, al amparo de una situación socioeconómica difícil en la que la ausencia de empleo es mayor o de la pertenencia a uno de los grupos de trabajadores desfavorecidos con dificultades de acceso al empleo.

1. Normas y principios que rigen la contratación temporal

Frente a la fórmula lícita de crear empleo ante situaciones concretas de especial necesidad sustentada en un aumento en el volumen de trabajo que requiere del incremento de plantilla en un momento determinado y en la cual descansar el contrato de duración determinada, surgen desviaciones que desvirtúan totalmente la finalidad para la cual la figura temporal ha sido creada, enmascarando empleo estable bajo modalidades de escasa protección social y con merma sensible en los derechos de los trabajadores.

Es, por tanto, imprescindible ceñir su celebración al cumplimiento de una serie de normas concretas así como respetar la existencia de unos límites o principios en los que cabe reparar en orden a garantizar su “legalidad”.

Por cuanto hace a la normativa, exigen la forma escrita -- salvo los eventuales celebrados por tiempo inferior a 4 semanas-- sin que la carencia de este requisito suponga su nulidad si bien, puede operar como causa generadora de la presunción de indefinición contractual, salvo prueba en contrario.

Además, deben contener de manera obligatoria extremos como la modalidad, La causa, su duración o la identificación de las circunstancias determinantes de ésta y el trabajo objeto de desarrollo.

Al contrario de lo que cabría suponer, estos contratos no se extinguen automáticamente por el mero hecho de llegar a su término o cumplirse la condición resolutoria pactada, sino que es exigencia legal que se produzca la denuncia por parte del empleador³² o el preaviso estipulado en cada caso³³. En el primer caso, la continuidad en la prestación de servicios sin que medie acto alguno del empresario supone de manera tácita la continuidad del contrato, llegando incluso a producirse su indefinición en el caso de llegar al máximo legal o a la finalización de la obra o servicios sin denuncia previa, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación; en el segundo, el incumplimiento del plazo de preaviso genera la obligación del empresario de indemnizar a razón del salario diario por cada día de preaviso no cumplido.

³¹ BARRIOS G.: Entrevista en Cuaderno de Actualidad Económica y Social, (CESCYL), núm. 17, 2018.

³² Respecto al régimen extintivo, SEMPERE NAVARRO, A.V.: “La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales”, cit., pág. 174.

³³ Art. 49.1.c): en los contratos de duración determinada “el plazo de preaviso es de quince días en contrato de duración superior al año e inexistencia del mismo en contrato de duración inferior”, salvo la existencia de convenio colectivo que especifique otra cosa.

En cuanto a los principios que han de regir la relación contractual temporal, en primer lugar, hay que resaltar su excepcionalidad en tanto la posibilidad de fijar un plazo de duración o sujetar a condición la duración del contrato sólo se admite con carácter excepcional cuando exista una causa justificada por una razón objetiva, siendo indispensable que la citada causa concuerde con la realidad en el desempeño efectivo de las obligaciones derivadas del contrato.

En segundo, su uso queda delimitado a los supuestos legalmente regulados, existiendo en esta materia una reserva de ley que no permite hueco a las partes para crear supuestos distintos a los normados.

La causalidad es el tercer principio que configura el elemento definidor por excelencia del trabajo de duración determinada, de tal suerte que la falta de adecuación a las causas legalmente establecidas puede operar --en contra del fin concebido-- como elemento de conversión de un vínculo temporal en otro indefinido³⁴.

A la vista de lo expuesto, es posible afirmar que la falta de adecuación del contrato a las normas y requisitos mencionados supone su celebración en fraude de ley, con las necesarias consecuencias para el empresario incumplidor. Como garante extra, existe jurisprudencia reiterada que equipara los efectos de la extinción de contratos de duración determinada que hayan sido celebrados en fraude de ley a las del despido improcedente³⁵.

En cuarto y último lugar, la regulación de esta modalidad contractual constituye una norma de derecho necesario absoluto, permitiendo la ley solo la intrusión de la autonomía colectiva en aspectos concretos y suplementarios a los legalmente establecidos sin que en ningún caso puedan ser rebasados los límites previstos en la norma.

En el sentido señalado, los convenios colectivos buscan mecanismos para evitar el uso masivo de la temporalidad mediante la introducción de cláusulas que pongan límites a la formalización de contratos temporales, la utilización específica de modalidades contractuales no temporales o penalizando su extinción con un incremento en la indemnización legalmente establecida en el art. 49.1.c) LET.

Son numerosos aquellos que contiene especialidades respecto a la contratación temporal, añadiendo garantías a las modalidades existentes o incluso creando figuras distintas dentro de las legalmente establecidas siempre en beneficio del trabajador³⁶.

³⁴ Así lo afirma la STS de 6 de marzo de 2009 (RJ 2009\1843), en cuyo tenor expresa que “ En la actualidad, la norma que se trata de eludir sigue siendo el art. 15.1 del ET (El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada), precepto del que hemos de continuar entendiendo que mantiene la tradicional presunción en favor del contrato por tiempo indefinido porque esa sigue siendo la regla mientras que la duración determinada se contempla como excepción para los supuestos concretos que la propia disposición regula. Sigue siendo válida, pues, nuestra doctrina cuando afirmaba que “ como observó y sigue advirtiendo la doctrina más autorizada, el cambio terminológico no elimina la preferencia del contrato indefinido, ya que el de duración determinada sólo es posible en los casos que la norma explicita, la cual ha mantenido parecidas conversiones en tiempo indefinido, si el trabajador no es alta en seguridad social, si se ha cometido fraude de ley o se ha prescindido de la forma escrita legalmente pedida””

³⁵ Entre muchas, STSJ Madrid 527/2019, de 28 de junio (AS 2019\2013), STSJ Madrid 1007/2019, de 30 octubre (JUR 2019\333629), de 30 de octubre STSJ Andalucía, Sevilla, 1602/2018 de 24 mayo (AS 2019\50), STSJ Andalucía, Granada, 1048/2018 de 26 abril (AS 2019\31), o STSJ Castilla y León, Valladolid, de 10 julio 2013 (AS 2013\2629).

³⁶ Como ejemplo, art. 9.2, CC Radio Popular, SA (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2017).

Con carácter más amplio, la negociación colectiva trata de constreñir el uso de la contratación temporal a través de dos mecanismos: por un lado, estableciendo limitaciones a los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal o agencias de colocación; por otro, limitando en su ámbito de aplicación algunas de las fórmulas temporales contractuales como interinidad, obra o servicio y circunstancias de la producción.

Pese a la estricta causalidad descrita y el resto de garantías que trata de ofrecer esta forma de prestar servicios, lo cierto es que presenta altos índices de fraude sobre todo en las modalidades del contrato por obra o servicio determinado y el eventual por necesidades de la producción, fórmulas bajo las cuales se enmascaran durante años auténticas relaciones “indefinidas” en el tiempo pese a los límites legalmente establecidos de concatenación de contratos.

El panorama normativo actual de la regulación del contrato temporal se asienta pues en la tipología básica *supra* mencionada que será objeto de tratamiento a continuación.

2. Contratos clásicos

Partiendo del esquema de distribución competencial que la CE establece y atendiendo al tenor del art. 149.1 CE, el Estado tiene competencia exclusiva sobre legislación laboral --en sentido material-- “sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”, comprendiendo no sólo las leyes sino también los reglamentos. De ahí que, como ya ha sido mencionado, no puedan establecerse modalidades distintas a las previstas en la norma estatal que opera como derecho necesario absoluto.

La clasificación básica del contrato de duración determinada viene marcada por lo establecido en el art. 15 LET y el RD 2720/1998, de 18 de diciembre³⁷.

De conformidad con estas normas, la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada está abierta a los supuestos de la realización de una obra o servicio determinados, atención de las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos o para sustitución de a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Además de las modalidades se procede a la determinación de su régimen jurídico y requisitos formales necesarios para su celebración.

El panorama normativo está constituido por las modalidades de contratación temporal objeto de estudio a continuación.

2.1. El contrato por obra o servicio determinado

Se trata de aquel que procede cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad

³⁷ Pese a tratarse de una norma que desarrollaba la redacción del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores vigente en 1995, sigue manteniendo plena vigencia respecto a la regulación de 2015.

propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Su duración máxima no será superior a tres años --ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior--, periodo tras el cual los trabajadores adquieren la condición de fijos en la empresa si no hay comunicación empresarial en sentido contrario.

En este primer supuesto el objeto del contrato está claramente delimitado en la norma en la que encuentra regulación constituida por el art. 15.1.a) LET: “la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta”.

Asimismo, se exige que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto y que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquélla o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.

Estos elementos deben concurrir conjuntamente para que la contratación temporal bajo esta modalidad pueda considerarse ajustada a derecho, siendo aplicables estos requisitos, tanto a la contratación por empresas privadas como la llevada a cabo por empresas y/o Administraciones Públicas³⁸.

2.2. El contrato eventual por circunstancias de producción

Se trata de la fórmula contractual llevada a cabo cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. El convenio colectivo está llamado a la posibilidad de determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

La duración máxima de estos contratos podrá ser de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas sin perjuicio de que por la vía convencional de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior, pueda modificarse tanto su duración máxima como el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2.3. Contrato de interinidad

³⁸ RODRÍGUEZ SANTOS, E.: “La extinción del contrato para obra o servicio determinado por resolución anticipada de una contrata”, *Temas Laborales*, núm. 148, 2019, pág. 231.

Se celebrará para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Requiere que el contrato de trabajo especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución y su duración se extiende durante todo el tiempo que subsista el derecho a reserva de puesto de trabajo o mientras dure el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

3. Contratos específicos de empleo juvenil o formativos

Fuera del contexto propiamente dicho de la contratación temporal típica existen ciertos modelos de contratación que no tienen carácter indefinido y que están destinados a satisfacer necesidades concretas o a completar la formación del trabajador³⁹.

Este es el ámbito de los contratos formativos que regula el art. 11 LET destinados, precisamente, a completar los conocimientos del trabajador a través de una formación de carácter práctico.

3.1. Contratos en prácticas

Son aquellos destinados a completar de manera práctica la formación del trabajador que posea un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Se exige que el contrato sea celebrado en un plazo de 5 años contados desde la obtención del título exigido --universitario o de formación profesional--, plazo que será incrementado a 7 años en el supuesto de trabajadores con discapacidad y su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato.

Como forma temporal de contratación también está sujeto a fórmulas de control, estableciendo el límite temporal de dos años cuando su justificación se encuentre en una misma titulación.

3.2. Contratos para la formación y aprendizaje

Su objetivo es obtener una cualificación profesional en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo,

³⁹ LÓPEZ RODRÍGUEZ, F. y CUETO IGLESIAS, B.: “Evaluación del contrato de formación y aprendizaje en España”, *XXIV Encuentro de Economía Pública*, Universidad de Castilla-La Mancha, 2017, pág.2.

siendo imprescindible recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje celebrado.

Es una modalidad creada para trabajadores jóvenes --mayores de dieciséis y menores de veinticinco años-- que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas y que estén cursando alguna modalidad de formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social⁴⁰ en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas.

El límite de esta modalidad de contratación se establece en dos sentidos:

Por un lado, respecto a su duración, ha de ceñirse a un mínimo de un año y un máximo de tres si bien mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. La celebración por un periodo inferior al máximo legal o convencional supone la posibilidad de establecer una prórroga mediante acuerdo de las partes, y hasta dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. A ello añadir la imposibilidad de su concierto si el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

Por otro, en cuanto a la cualificación obtenida y objeto de la formación ya que finalizada su duración el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

⁴⁰ Los colectivos están previstos en el art. 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, y son los siguientes: Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas; personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriores por no reunir los requisitos o haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido; jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores; personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social; internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos; menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos; personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla; y, personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

La formación aportada por la empresa ha de ser justificada cuando el contrato llega a término, así como la acreditación de la cualificación o competencia profesional adquirida.

4. Contratos temporales de fomento del empleo

Dentro de esta categoría tendrían cabida cualquiera de las modalidades expuestas anteriormente en tanto inicialmente todas --o mayoritariamente-- fueron concebidas como medidas coyunturales de creación de empleo.

Lo cierto es que en periodos agudos de crisis económica ha sido común paliar las situaciones de necesidad mediante la adopción de políticas pasivas de empleo que venían a sustituir las rentas dejadas de percibir por aquellos que perdían su trabajo, adquiriendo un carácter mucho menos intenso las activas de creación de empleo. Pero, en todo caso, es precisamente en estas últimas es donde encajan las fórmulas de temporalidad antes descritas que, unidas a las subvenciones para la contratación o conversión de contratos temporales en fijos definen el panorama principal de medidas de fomento de empleo.

5. Los derechos inherentes al trabajador contratado de manera temporal

En un orden distinto pero igualmente trascendente cuando de trabajo decente se trata, cabría proceder al estudio de los derechos de aquellos trabajadores que prestan sus servicios con carácter temporal.

La igualdad en el disfrute de derechos con carácter general encuentra su primer pilar en el art. 14 CE, que consagra el principio de igualdad y no discriminación por razón alguna. Más concretamente y cuando del ámbito laboral se trata, el art. 15.6 LET reafirma la igualdad en materia de derechos de los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada que los trabajadores con contratos de duración indefinida, si bien deja abierta la posibilidad a la existencia de diferencias por razón de ciertas particularidades.

Por su parte, la norma europea interviene también en cuanto a la protección del trabajador temporal mediante la Directiva 1999/70/CE consecuencia de la necesidad de aplicar el Acuerdo Marco sobre el contrato de duración determinada⁴¹ en orden a dar una mayor protección al trabajo de duración determinada.

En todo caso, tanto la legislación interna como la comunitaria parten de la premisa de que los derechos han de ser los mismos que ostentan aquellos con contrato indefinido o fijo, si bien la opción que permite la norma española en cuanto a regular aspectos específicos no ha estado exento de polémicas. Uno de los mayores problemas en este sentido fue el suscitado por la eliminación del complemento de antigüedad⁴² como parte del salario legal del trabajador y que dejaba su regulación al ámbito convencional, creando grandes diferencias en tanto algunos convenios negaban tal beneficio al trabajador sujeto a temporalidad.

Esta cuestión fue zanjada no sin antes producirse una multitud de pronunciamientos judiciales que llevaron a una tímida unificación de doctrina al Tribunal

⁴¹ Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el del trabajo con contrato de duración determinada, de 18 de marzo de 1999.

⁴² Su regulación es modificada con la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Supremo y que cobra fuerza con la previsión estatutaria que contiene el art. 15.6 LET⁴³ cuando expresa con claridad la existencia de derechos en términos de igualdad para trabajadores temporales y de duración determinada y aquellos contratados fijos, con la salvedad de aquellas especialidades lógicas en materia de extinción del contrato. Por cuanto hace a la antigüedad o cualquier otro derecho atribuido legal o convencionalmente en función de aquélla, exige el cómputo según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Sin embargo y pese a todo lo dicho, la igualdad que propugna el art. 15 LET no puede ser absoluta ya que las propias modalidades de contratación imponen de forma objetiva tratamientos distintos en función de su configuración y de ahí que el propio precepto haga expresa referencia a aquellas “particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato”⁴⁴ y el “reconocimiento de tales derechos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional en función del tiempo trabajado”, marcando un evidente criterio de proporcionalidad respecto a la atribución de derechos que pudieran aparecer vinculados a la antigüedad⁴⁵.

Lo cierto es que el escenario de la temporalidad da lugar a la aparición de formas de empleo diferentes a las convencionales que pese a la pretendida igualdad formal en lo que a derechos se refiere, suponen grandes brechas en el acceso a las distintas prestaciones que el sistema ofrece. Dentro de tales categorías de trabajo atípico cabría incluir aquellos ocasionales --contratos de cero horas para trabajos puntuales cuando hay mucha demanda--, el prestado a través de agencias de trabajo temporal o el trabajo a través de plataformas --plataformas digitales, cuyos empleados no tienen un lugar de trabajo fijo-- y cuya proliferación ha supuesto una evidente pérdida en materia de protección social⁴⁶.

6. Medidas concretas para hacer frente a la temporalidad en Castilla y León

Afrontar la merma de la contratación temporal en la Comunidad ha pasado por la elaboración y puesta en marcha de diferentes actuaciones.

Además de lo contemplado en el PAPECYL 2020 de cuyos resultados no es posible aún hablar, existen otras medidas concretas. Enre las más recientes, en el año 2019 son implementados 4 programas que tratan de fomentar el empleo estable a través de un sistema de subvenciones dirigidas a la creación y mantenimiento de trabajo sostenible y digno.

A) Programa I: Fomento de la contratación indefinida.

⁴³ Precisamente el nuevo texto con redacción en 2015 supone la transposición de la Directiva Comunitaria 1999/70 CEE, del Consejo, de 29 de junio y relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

⁴⁴ Respecto a las particularidades, es clara la STSJ Madrid 789/2019, de 23 septiembre (JUR 2019\297566) cuando expresa que “Tal problemática está relacionada con la diferencia de trato que la ley establece entre contratos de duración determinada entre sí, en la medida que a dos de las tres modalidades del art. 15 ET les fija una indemnización de 12 días por año de trabajo, mientras que a la tercera de ellas -el contrato de interinidad- no le señala indemnización alguna”.

⁴⁵ Resumiendo la doctrina del Alto Tribunal sobre el cómputo de la antigüedad, STS de 25 de septiembre (RJ 2012\11258).

⁴⁶ MONERERO PÉREZ, J.L.: “Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente”, *Lex Social*, Vol. 9, núm. 1, 2019, pág. 247.

Incluye un sistema de subvenciones sobre aquellas contrataciones, transformaciones contractuales y ampliaciones de jornada para prestar servicios en centros de trabajo sitos en la Comunidad. Para ellos ha de garantizarse la estabilidad en la relación laboral en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa, entidad o trabajador por cuenta propia (autónomo persona física) contratante por un período mínimo de dos años.

Respecto a los trabajadores susceptibles de ser contratados bajo esta fórmula, han de ser desempleados e inscritos como tales en el Servicio Público de Empleo, además de cumplir con ciertos requisitos de edad; a saber: menores de 35 años ; personas de entre 35 y 44 años de edad, ambas inclusive, que sean desempleadas de larga duración, entendiéndose por tales aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea de, al menos, 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. No se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación; o aquellos con 45 o más años de edad.

B) Programa II: Fomento de la contratación indefinida del primer trabajador por parte de trabajadores por cuenta propia --autónomos personas físicas-- establecidos en la Comunidad.

Está dirigido a formalización de contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo del primer trabajador, quedando excluidos los contratos indefinidos realizados con cualquier otra cláusula específica, entendiéndose que los trabajadores por cuenta propia realizan la contratación del primer trabajador cuando en los doce meses anteriores a la fecha de inicio de la contratación --contados de fecha a fecha-- hayan carecido de trabajadores por cuenta ajena. Quedan fuera del supuesto de este programa las contrataciones derivadas de sucesión en la titularidad de la empresa.

C) Programa III: Fomento de la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos.

Es de especial importancia para el mantenimiento del empleo de los jóvenes y los de mayor edad en tanto dentro de las categorías afectadas se encuentran los celebrados en prácticas, para la formación y el aprendizaje, los temporales con cláusula específica de relevo y aquellos formalizados con personas de 55 o más años de edad, subvencionados al amparo de lo establecido en alguno de los Programas de subvenciones dirigidas a fomentar la contratación temporal de dicho colectivo, que específicamente prevea el Servicio Público de Empleo, y que no hayan sido objeto de reintegro total o parcial de la subvención concedida.

La concesión supone que la empresa cumpla con ciertos requisitos en cuanto a su índice de temporalidad, fijando su límite en el 20% de los trabajadores.

D) Programa IV: Fomento de la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres.

Esta medida especial para mujeres pretende la consolidación de la jornada completa en el contrato indefinido con el objeto de incrementar en la misma medida sus ingresos ya que la mujer es uno de los colectivos que históricamente ha sufrido el problema de las jornadas reducidas o parciales. Como en los supuestos anteriores, el disfrute de la subvención está condicionado a empresas que cumplan con los requisitos de temporalidad.

Es pronto para valorar el resultado en la implementación de estos programas dado que la exigencia del mantenimiento de dos años en la relación como mínimo indispensable no puede ser en este momento tasada. En cualquier caso, toda intervención en orden a afianzar la estabilidad en el empleo ha de ser valorada de manera positiva.

Fuera de estos programas, la temporalidad en el empleo juvenil es una constante y una gran preocupación en la Comunidad de Castilla y León que dirige sus acciones concretas para este colectivo hacia la creación de empleo de calidad, pues la tasa de temporalidad en Castilla y León es del 48% entre los menores de 35 y, aunque sea inferior a la media española, sigue siendo elevada y ha aumentado además durante los años de crisis económica. La intervención en este sentido ha sido posible mediante la elaboración de unos acuerdos que recogen las políticas de empleo dirigidas a los jóvenes desde la Junta de Castilla y León y con el acuerdo e impulso de los agentes sociales y económicos a las cuales cabe añadir y complementar políticas educativas y de formación que mejoren los niveles de empleabilidad de las personas comprendidas entre 16 y 35 años.

La necesidad de minorar la temporalidad es puesta en evidencia si son contemplados los datos de 2018 en los que los principales rasgos del perfil del joven menor de 35 años contratado es el de un hombre, de 25 a 29 años, con estudios finalizados de Educación Secundaria Obligatoria que trabaja en el sector servicios mediante un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción a jornada completa⁴⁷.

IV. DATOS DEL MERCADO LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN: CONTRATACIÓN TEMPORAL (Breve visión de conjunto del mercado laboral y análisis de las principales variables)

Toda vez esbozados los problemas que presenta el panorama de contratación de duración determinada con carácter general y los marcos jurídicos de desarrollo del trabajo temporal cabría descender al concreto ámbito regional y proceder a un análisis del mercado laboral de Castilla y León y las cuestiones que la temporalidad suscita para la Comunidad Autónoma. Precisamente, la contratación temporal es indudablemente una de las principales causas de la inestabilidad laboral que encuentra traducción en una distorsión en el desarrollo de las carreras profesionales y que unido al escaso incremento salarial de los últimos años ha supuesto un desmedido aumento de la precariedad laboral.

De hecho, el aumento del salario mínimo interprofesional en la última década ha sido de escasa entidad hasta la subida notable producida en 2019, cantidad que se mantiene prorrogada en 2020 a expensas de la publicación en el BOE de la nueva cuantía fijada. (Gráfico 1).

⁴⁷ Acuerdo Especial de Refuerzo de las Políticas de Empleabilidad de la Juventud de Castilla y León 2019-2020.

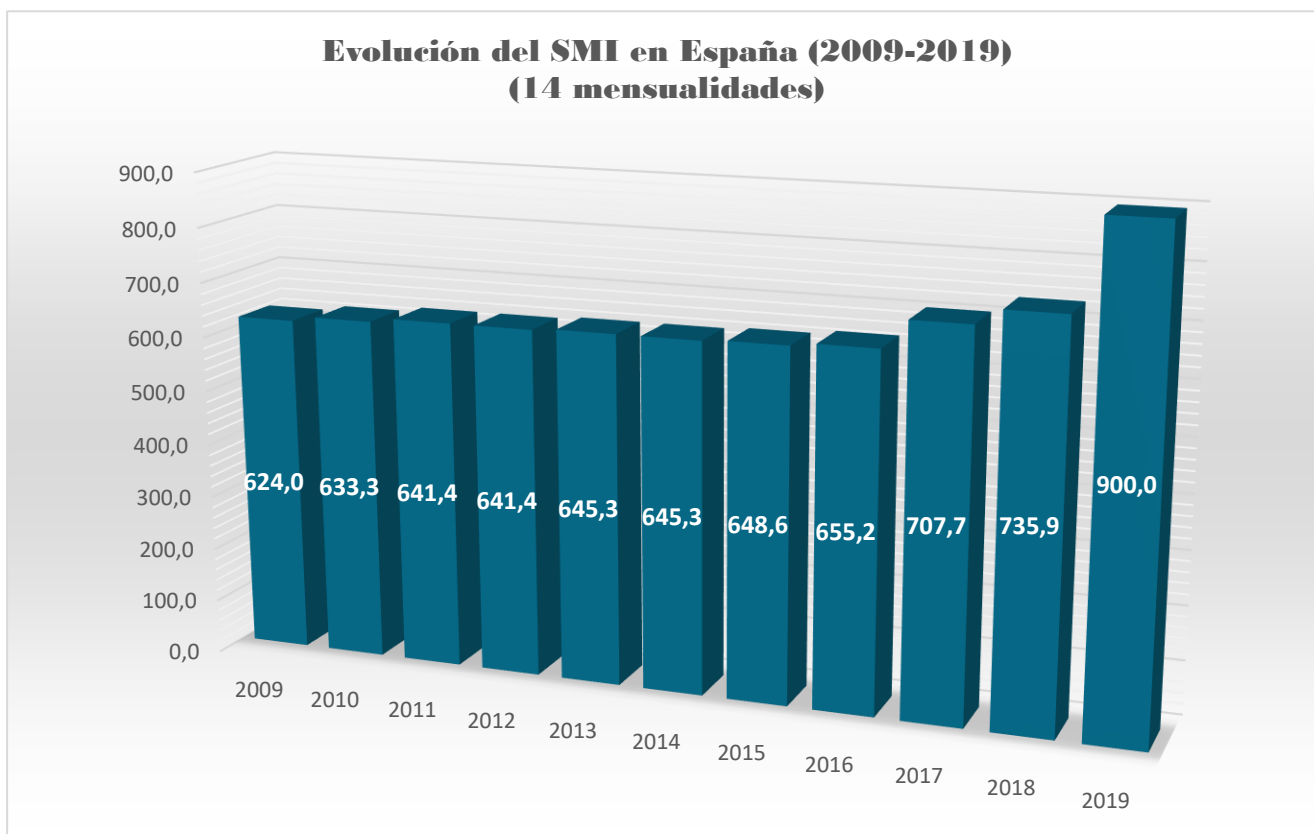


Gráfico 1. Elaboración propia.

Fuente: BOE.

Abordar el problema del trabajo y de la temporalidad de los contratos en Castilla y León supone partir de su contextualización en el marco del territorio español.

La Comunidad presenta unas características propias que aportan valores distintos a los arrojados en otras regiones.

Indudablemente, los bajos salarios, el trabajo temporal y el desarrollado a tiempo parcial impulsan la precariedad laboral que, como ya ha sido mencionado, trasciende del mero ámbito del trabajo a todas las facetas de la vida social y económica.

Nuestra comunidad se caracteriza, desde la perspectiva económica, por una gran generación de empleo en momentos de bonanza económica que, sin embargo, es acompañada en la misma medida por su destrucción en momentos de recesión. La razón radica en que estos incrementos encuentran justificación en sectores de gran volatilidad como son los servicios y la construcción.

Un análisis por sectores en los últimos 5 años muestra cómo la economía de la Comunidad está sustentada fundamentalmente en el sector servicios (algo más del 70% con predominio del comercio, el transporte, la hostelería, las actividades administrativas, la educación y sanidad). En el panorama general la industria representa alrededor del 20% de la actividad (destacan la elaboración de productos alimenticios, de caucho, metalurgia, automoción y distribución de energía eléctrica); en el ámbito de la construcción las cifras se sitúan en torno al 6 % y finalmente la agricultura supone el cerca del 3 % de la actividad. La variación de los porcentajes por actividad a lo largo de estos 5 últimos años no ha sido muy significativa como se aprecia en el diagrama de barras, manteniéndose la

constante del predominio indiscutible del sector servicios pese a su pérdida porcentual el último año (Gráfico 2).



Gráfico 2. Elaboración propia.

Fuentes: INE y CESCYL.

Respecto a la distribución poblacional española y más concretamente la de Castilla y León ofrece las dos caras de una misma moneda en tanto se produce la concentración urbana en detrimento de la despoblación rural. Junto a este fenómeno es necesario destacar las grandes dificultades a la hora de insertarse en el mercado de trabajo, lo que ha llevado a parte de la población a migrar a otras regiones con mayor proyección económica y laboral.

En el año 2019 la población total censada asciende a 2.399.548 millones de habitantes lo que supone un descenso de 9.616 respecto al año precedente⁴⁸ no siendo más que el reflejo del descenso poblacional en todas y cada una de las provincias, a excepción de Soria que aumenta ligeramente su población tanto en el colectivo de hombres como de mujeres. Del total de la población de Castilla y León en torno a un 5% es población extranjera (Tabla 1).

⁴⁸ Sistema de Información Estadística, Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Castilla y León.

Tabla 1. Elaboración propia.

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL		EXTRANJEROS	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2019	Total %
Ávila	79.538	79.071	78.960	78.569	158.498	157.640	9.397	5,96%
Burgos	178.337	178.230	178.733	178.728	357.070	356.958	26.367	7,39%
León	225.646	223.744	238.100	236.257	463.746	460.001	18.856	4,10%
Palencia	80.323	79.808	81.712	81.172	162.035	160.980	6.579	4,09%
Salamanca	161.065	160.364	170.408	169.755	331.473	330.119	13.221	4,00%
Segovia	76.979	76.813	76.363	76.316	153.342	153.129	16.775	10,95%
Soria	44.800	44.814	43.800	43.822	88.600	88.636	7.401	8,35%
Valladolid	253.356	253.216	266.495	266.330	519.851	519.546	24.697	4,75%
Zamora	86.319	85.341	88.230	87.198	174.549	172.539	5.782	3,35%
TOTAL	1.186.363	1.181.401	1.222.801	1.218.147	2.409.164	2.399.548	129.075	5,38%

Fuente: INE.

Abordando la evolución de los datos generales de contratación en la Comunidad de Castilla y León desde el año 2015, es posible apreciar un aumento general en el número de contratos registrados en todas las provincias (Gráfico 3) que muestran además un leve aumento en la contratación de mujeres respecto a hombres (Gráfico 4).

Gráfico 3. Elaboración propia.



Fuente: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del SEPE.

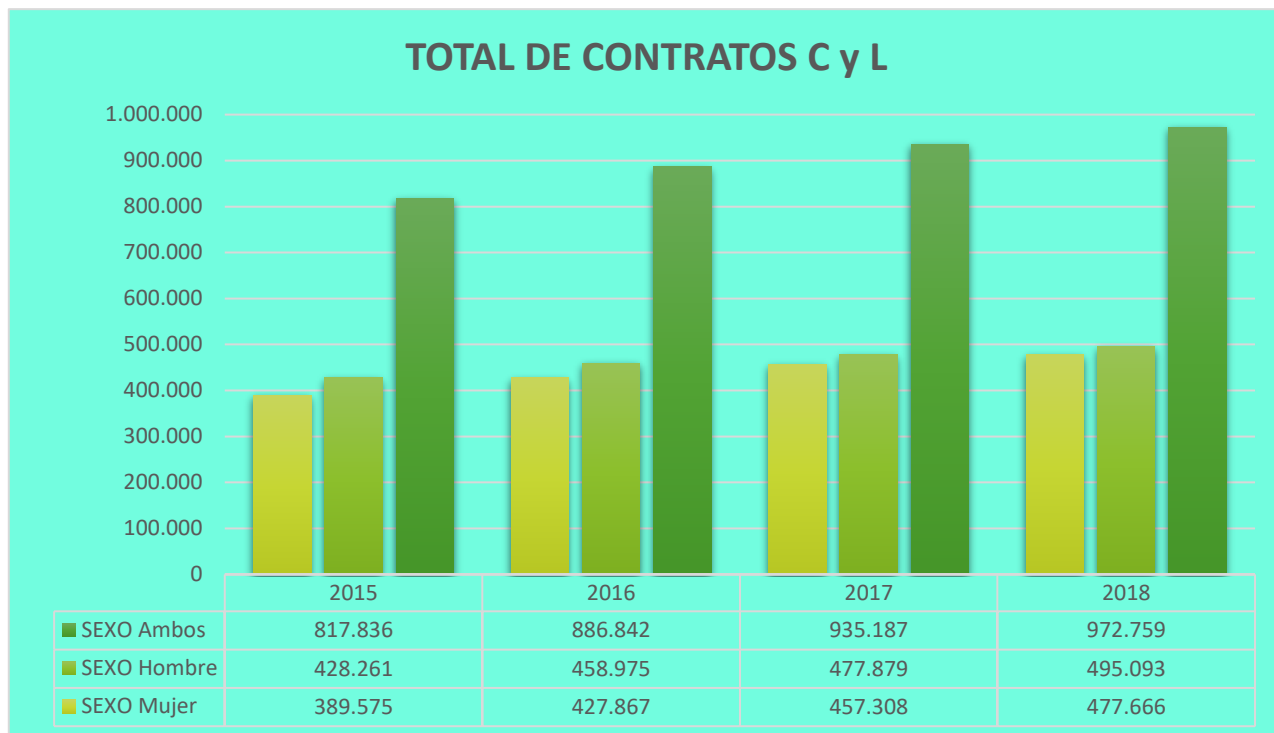
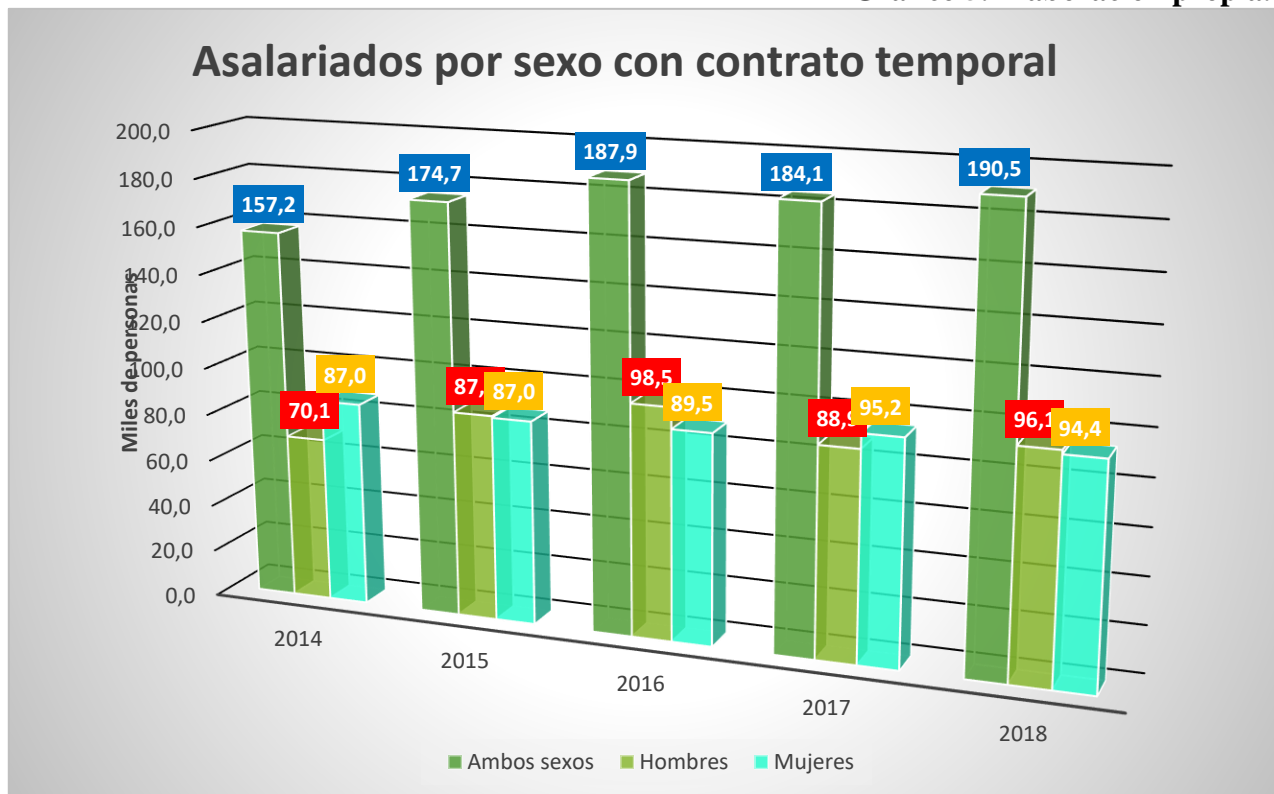


Gráfico 4. Elaboración propia.

Fuente: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del SEPE.

De este volumen total de contratos, es posible también extraer aquellos celebrados con carácter temporal. Si descendemos al estudio de la contratación temporal por sexo llama la atención que, pese a ser la mujer uno de los colectivos más afectado por la temporalidad, los datos en valores absolutos de Castilla y León ponen de manifiesto una tendencia a la equiparación con el hombre. Las cifras del año 2018 muestran como del total de asalariados con contrato temporal el porcentaje de aquellos celebrados por hombres es superior al de las mujeres (Gráfico 5).

Gráfico 5. Elaboración propia.



Fuente: INE.

Por cuanto hace a la contratación indefinida, del total de contratos indefinidos registrados la mayoría son de carácter ordinario y su número ha aumentado sensiblemente en estos años.

La conversión de contratos temporales en indefinidos como medida de fomento de la contratación de larga duración parece también haber dado su fruto a tenor de las cifras presentadas y que muestran un incremento importante en todos los ítems que han sido tenidos en cuenta, esto es, la celebración de aquel ordinario con o sin bonificación, el concertado con personas con discapacidad y la conversión de modalidades temporales en indefinidas y que suponen un avance en la creación de empleo fijo y estable.

Sin embargo, estas actuaciones no han sido suficientes quedando patentes en unas disparadas cifras de empleo precario y altos porcentajes de temporalidad en respecto a las existentes de empleo estable (Gráficos 6 y 7).

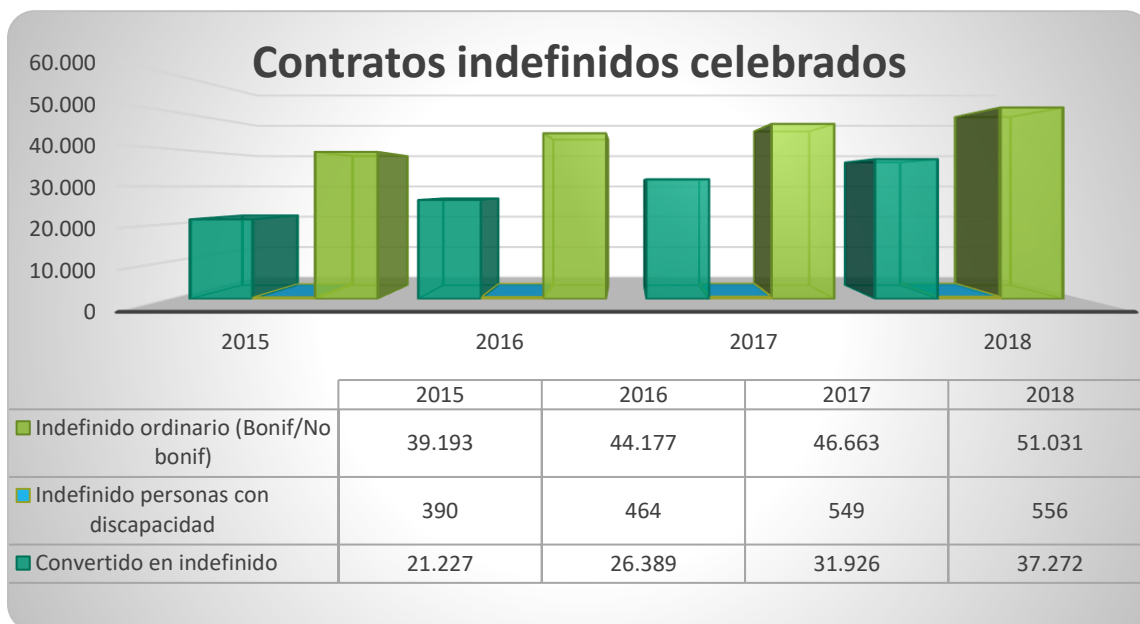


Gráfico 6. Elaboración propia.

Fuente: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del SEPE.

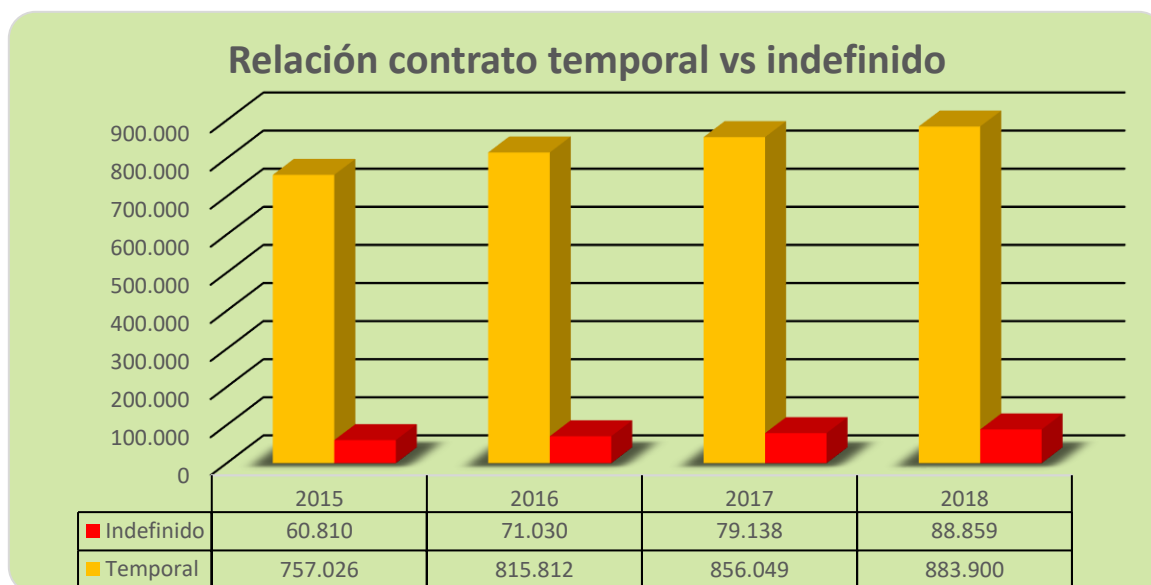


Gráfico 7. Elaboración propia.

Fuente: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del SEPE.

Proceder a una interpretación adecuada de la tasa de temporalidad supone partir de un valor que mide la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos del país; por tanto, altas tasas de temporalidad no han de corresponder necesariamente con brevedad en el empleo sino que existen muchos contratos temporales con respecto al total de contratos. Sin embargo, la menor duración de los contratos puede acelerar la rotación en el mercado de trabajo.

Desde esta perspectiva y por cuanto hace a las distintas modalidades de contratación temporal, es indiscutible la preponderancia de los contratos asociados a las circunstancias de la producción, seguidos de aquellos celebrados por obra o servicio determinado (Gráfico 8). Se trata de los dos supuestos más comunes de los regulados en la norma laboral. Además, su aumento en términos absolutos también se pone de manifiesto a lo largo de estos últimos 4 años siendo, sin embargo, proporcionalmente mucho mayor el incremento sufrido en el uso del unido a una obra o servicio determinado. La tercera modalidad más utilizada es el contrato de interinidad cuya celebración está asociada a la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y que se ha mantenido más estable en el tiempo que las fórmulas anteriores.

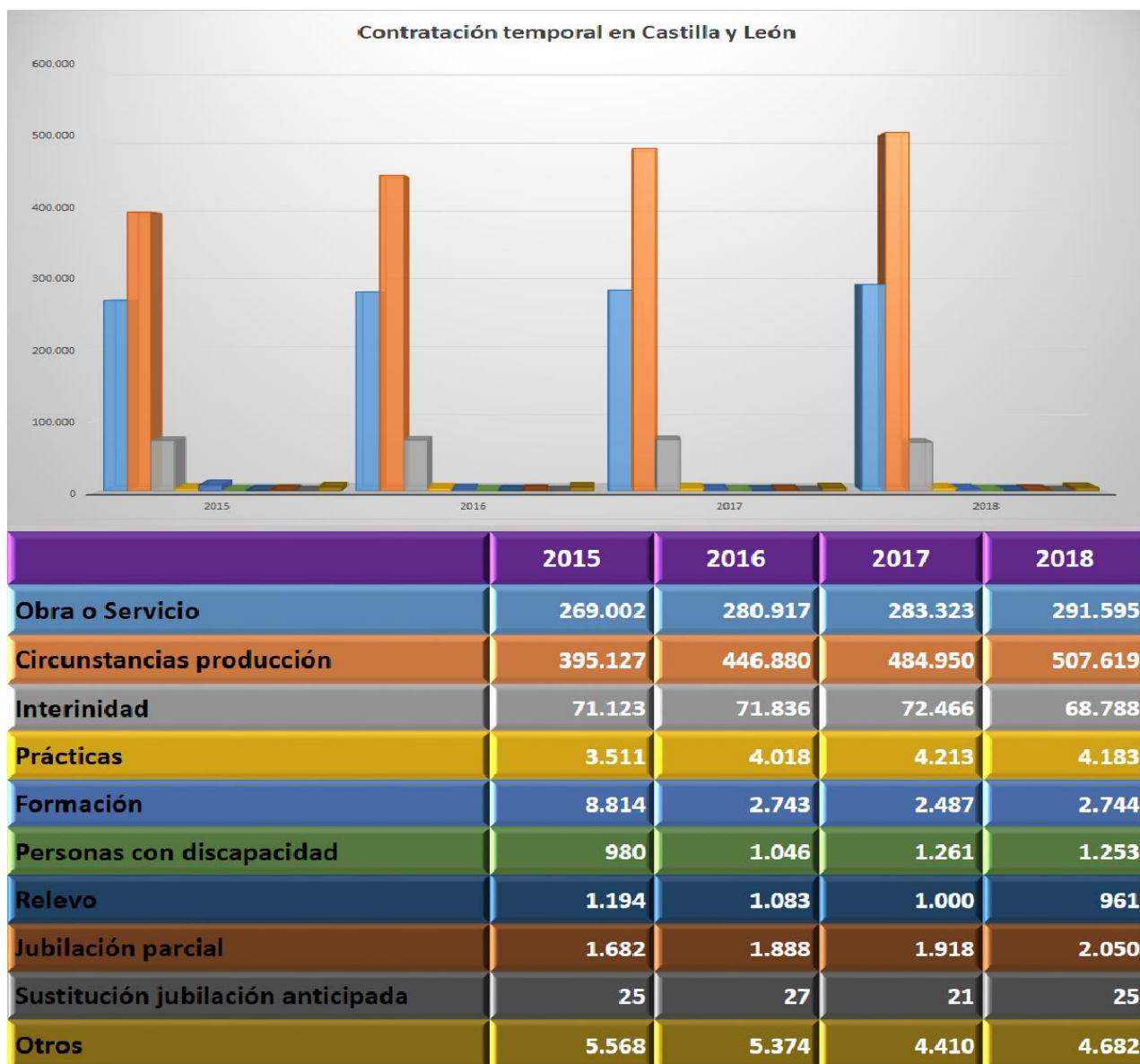


Gráfico 8. Elaboración propia.

Fuente: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del SEPE.

Respecto al resto de fórmulas contractuales, los valores para los de relevo, jubilación parcial, jubilación anticipada, discapacitados y otros indican aumento en la

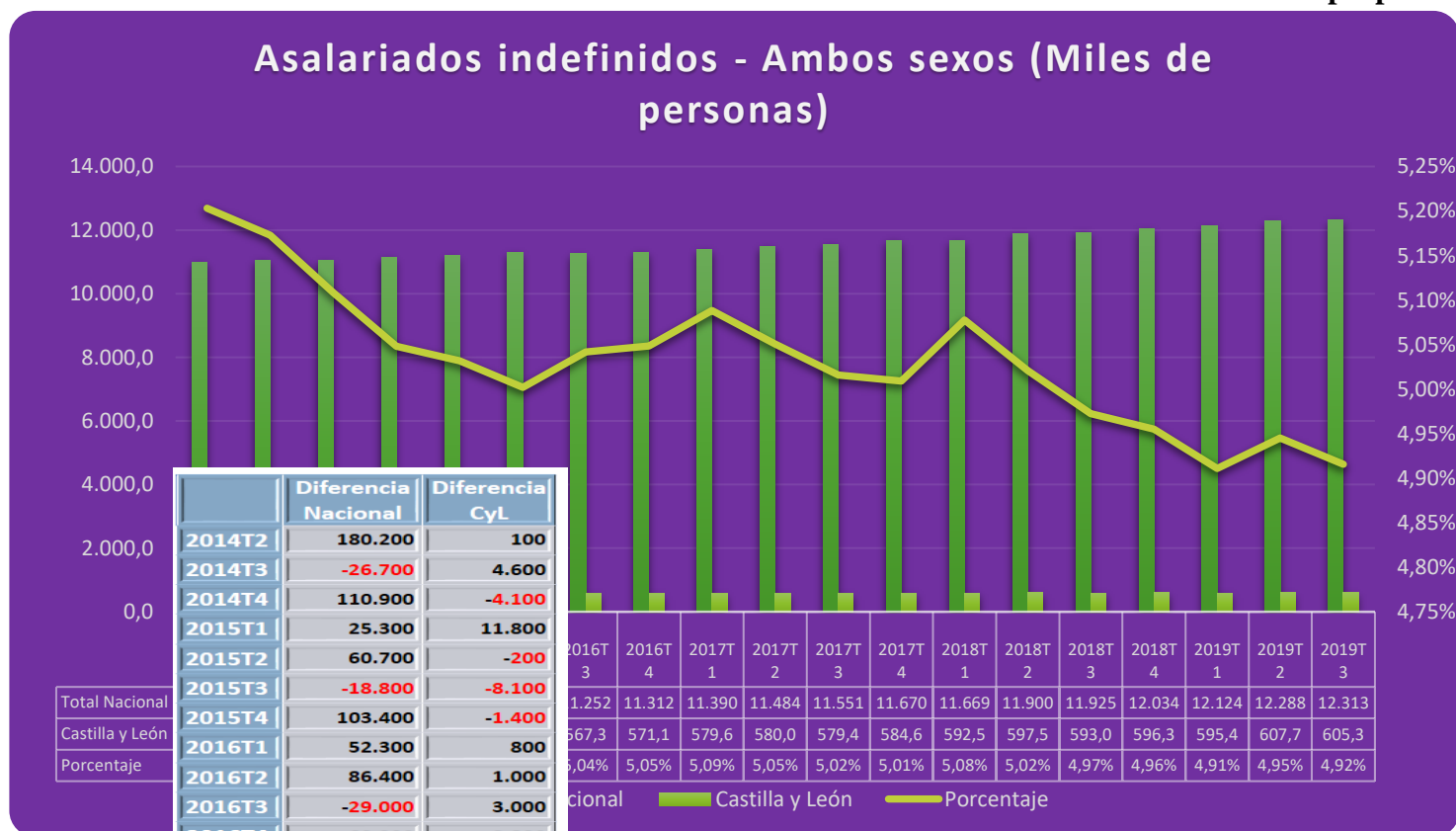
celebración de todas las fórmulas contractuales de carácter temporal exceptuando lo llamativo de la cifra de contratos de formación con la drástica merma sufrida en 2015 hasta hoy y que no encuentra justificación en un incremento proporcional de la contratación en prácticas.

En suma, y a modo de resumen, los datos del último trimestre de 2019 ponen de relieve que la cantidad de asalariados indefinidos desde 2015 ha sufrido escasas alteraciones manteniendo cifras muy similares a lo largo del periodo objeto de tratamiento. Sin embargo, en el panorama nacional la contratación indefinida si se ha visto ligeramente incrementada a lo largo de los últimos 5 años (Gráfico 9).

Cabe también detenerse en el porcentaje que hay del total de asalariados indefinidos en Castilla y León respecto al nacional que ha sufrido una notable merma como reflejan los datos expuestos.

La importancia de la repercusión que adquiere la ocupación de corta duración radica precisamente en la proyección que tiene sobre un número considerable de personas en el mercado laboral que constantemente encadenan episodios de empleo y desempleo.

Gráfico 9. Elaboración propia.



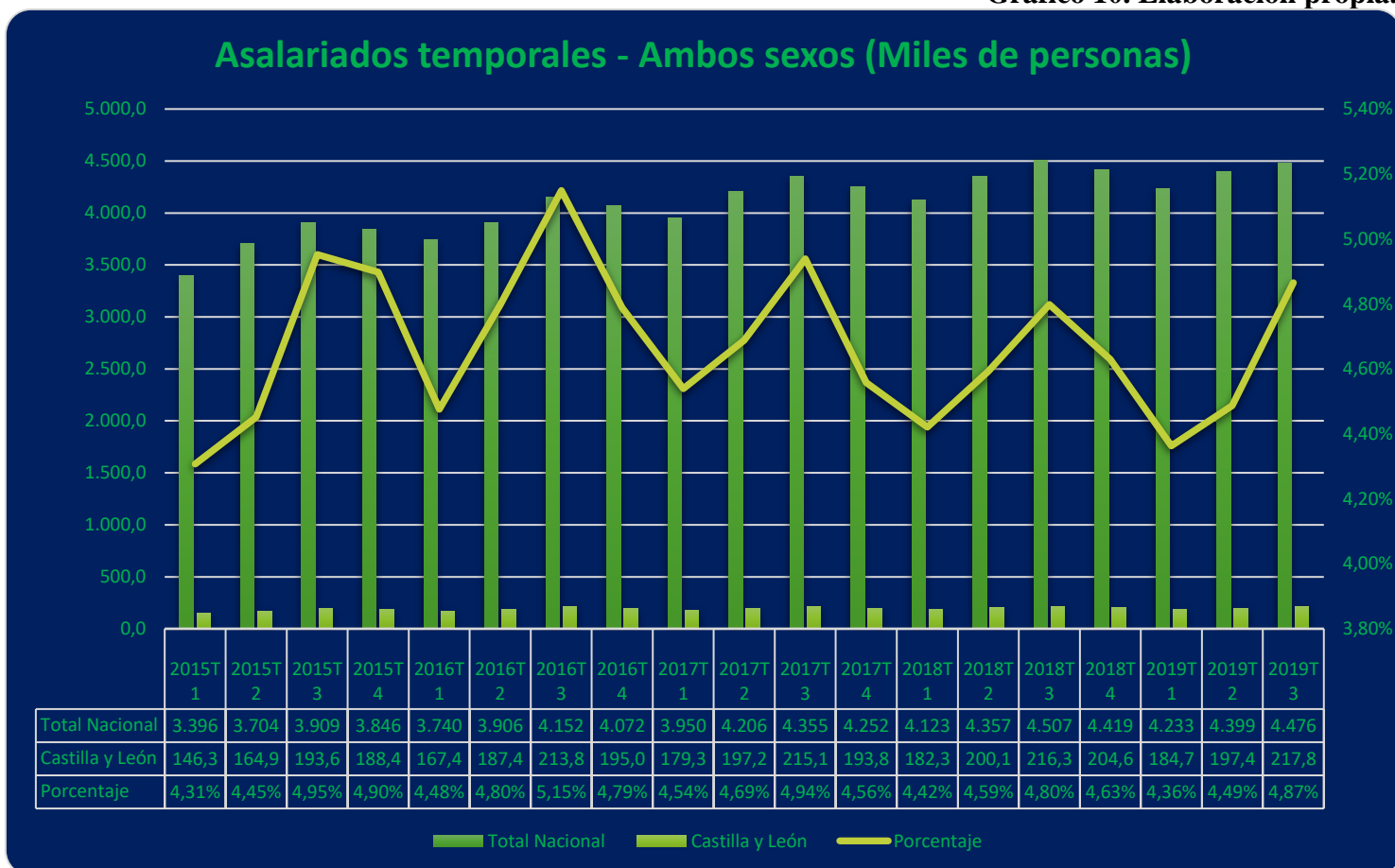
Fuentes: INE y CESCOYL.

Como es posible apreciar, en términos porcentuales la progresión de los contratos indefinidos en Castilla y León va disminuyendo desde el 2015 hasta finales del 2019 con alguna excepción entre 2017 y 2018, aunque en la mayoría de los periodos se incrementan. En la tabla del margen izquierdo de elaboración propia, están

representados los incrementos o disminuciones de contratación indefinida tomando como referencia el trimestre anterior.

Respecto de aquellos asalariados que desempeñan sus funciones mediante fórmulas contractuales de duración determinada, tomando como referencia los datos de los últimos 5 años (Gráfico 10) en Castilla y León cabe reparar en las pequeñas variaciones en el número de trabajadores de carácter temporal que se han producido en estos últimos años arrojando sin embargo el balance final cifras que avalan un claro incremento de la temporalidad. Este hecho encuentra fiel reflejo en la tónica seguida por el resto del país que excepto en momentos muy puntuales continúan con el incremento de modalidades temporales de contratación. En términos porcentuales, frente al 5,20% de contratos celebrados en 2015 respecto al total nacional, en el tercer trimestre de 2019 el porcentaje se sitúa en un 4,92%.

Gráfico 10. Elaboración propia.

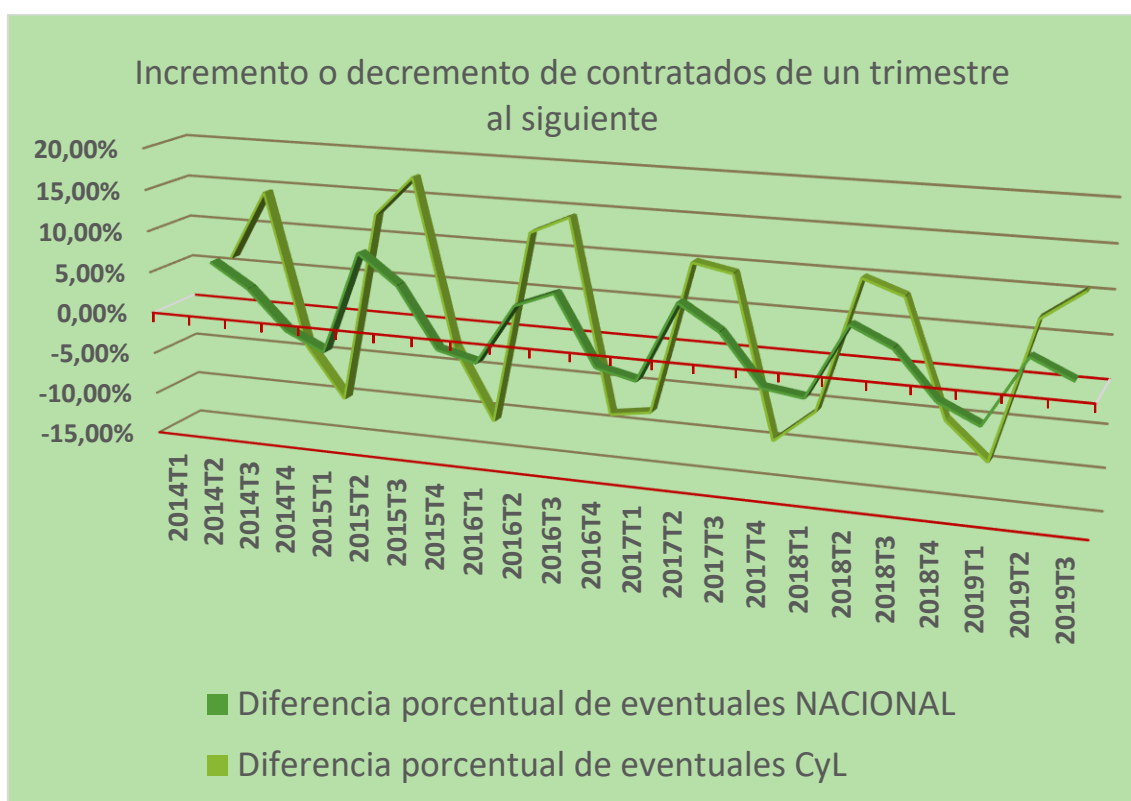


Fuentes: INE y CESCYL.

El porcentaje de la contratación eventual en Castilla y León respecto al total nacional muestra como la variación entre unos valores y otros es relativamente escasa ya que el máximo está situado en 5,15 % alcanzado en el tercer trimestre de 2016 y el mínimo en el 4,31% correspondiente al primer trimestre de 2015, esto es, existe menos del 1 % (0,84 %) de diferencia entre el valor máximo y el mínimo. Calculando la de todos los trimestres objeto de estudio es posible afirmar la existencia de un porcentaje del 4,65 % de contratación temporal en Castilla y León respecto al total nacional. La media de los tres últimos trimestres de 2019 es de 4,57 %, a falta del dato del último trimestre del año.

Por cuanto hace a valores absolutos, un estudio pormenorizado de los datos expuestos supone apreciar como el aumento o disminución del número de contratados eventuales a nivel nacional supone el incremento o decremento también en Castilla y León, si bien esta tendencia se aprecia de manera más acusada en la Comunidad que el resto del territorio español (Gráfico 11)

Gráfico 11. Elaboración propia.



Fuentes: Fuentes: INE y CESCYL.

En suma y amodo de recensión de todos los datos expuestos, cabe extraer que la temporalidad laboral y la precariedad asociada a la misma sigue instalada en la estructura de las relaciones laborales en la Comunidad y aún queda largo camino para proceder a la reversibilidad de esta situación.

V. TRABAJO TEMPORAL VERSUS TRABAJO DECENTE: ALGUNAS SOLUCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS FRENTE AL EVIDENTE USO FRAUDULENTO DEL CONTRATO TEMPORAL

La llamada al trabajo decente invita a reflexionar sobre el modelo de relaciones laborales deseable en el cual sea posible la existencia de un equilibrio entre la prestación ofrecida, el salario recibido, el disfrute de las medidas de seguridad adecuadas, así como cohonestar la vida laboral con la personal.

Sin embargo, la realidad del Siglo XXI muestra signos muy diferentes a este ideal propuesto en tanto presenta cada vez más elementos que entorpecen los fines propuestos al calor de trabajos precarios, economías sumergidas, enmascaramiento de jornadas completas en contratos de medias jornadas o el cuestionado trabajo en plataformas, entre muchos, y que desvirtúan totalmente la finalidad del Derecho Laboral, convirtiendo la transgresión de la norma tuitiva en algo cotidiano.

En el contexto descrito es preciso intentar proponer soluciones eficaces que puedan revertir este proceso de precarización del trabajo. De entre varias posibles, a juicio de quien suscribe cabe apuntar las siguientes.

1. Necesidad de endurecer los supuestos legales de concatenación y los requisitos exigidos para su celebración

Es ciertamente habitual la contratación de un mismo trabajador de manera sucesiva con la misma o distinta modalidad contractual temporal sin que esto suponga problema alguno siempre que en los mismos concurren las causas legalmente previstas.

Pese a que la norma intenta ser restrictiva en cuanto a los supuestos y condiciones de su celebración y que la falta de adecuación a tales circunstancias puede suponer que la relación laboral se convierta en indefinida la realidad muestra el evidente uso fraudulento de las modalidades temporales de contratación.

Existen dos mecanismos básicos de garantías aplicables a las dos modalidades más utilizadas --de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción-- en el panorama actual: de un lado, la presunción de concertados por tiempo indefinido de los contratos temporales celebrados en fraude de ley⁴⁹, entendiéndose por aquellos los que formalmente se amparan en la causa legal pero en realidad no tienen otro objeto que el normal desarrollo del trabajo habitual de la empresa; de otro, la conversión en indefinido de aquel en el cual exista acumulación de dos o más contratos temporales en los cuales el trabajador hubiera estado contratado durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal en un periodo de treinta meses.

Respecto a la celebración en fraude de ley, es una de las causas principales por las que un contrato temporal adquiere la condición de indefinido pero ello requiere de la concurrencia de diversos requisitos.

El primero relativo al régimen de limitación al tiempo establecido en cada caso. En el supuesto del contrato por obra o servicio determinado, el que el máximo de tiempo es de tres años ampliables hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, o el contenido del mismo puede contener una cláusula --muy frecuente-- que extienda la duración hasta fin de obra y cuya validez no es cuestionada en tanto se trata de una modalidad diseñada para necesidades temporales de la empresa cuya duración es incierta llegando a ser la fecha fin de un contrato de obra de carácter orientativo en la medida en que la extinción del contrato debería producirse con la finalización de la obra o servicio.

⁴⁹ Art. 15.3 LET.

Por cuanto hace al límite temporal de las otras modalidades de duración determinada no cabe añadir más de lo referido ya en los epígrafes anteriores.

Sin embargo no cabe desconocer el régimen establecido legalmente respecto a la concatenación de contratos para cuyo límite serán tenidos en cuenta tanto los celebrados con ocasión de la realización de una obra o servicio como aquellos eventuales por circunstancias de la producción, quedando fuera, sin embargo, los de interinidad o los contratos formativos. Por otra parte, es necesario cumplir con el requisito de la forma escrita en cuyo contenido se habrá de especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que justifica la necesidad de un contrato temporal así como las tareas para las cuales ha sido contratado el trabajador.

La cuestión que abunda en la celebración de esta modalidad desvirtuando su finalidad principal está en la cobertura de puestos de trabajo de la empresa “fijos” a través de fórmulas de temporalidad cuando la necesidad real de la empresa es de carácter permanente. En aras a garantizar la celebración ajustada a derecho se exige la que la obra o servicio determinado tengan autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuestión difícil de valorar y que requiere en muchos casos la interpretación jurisprudencial⁵⁰. Por ello, sería deseable establecer supuestos más concretos que dejaran menos margen a la intervención de los tribunales.

Finalmente, como garantía extra existe una presunción de indefinición creada al amparo de la finalización de la causa del contrato siempre que se continúe con la prestación de servicios por parte del trabajador, dejando al empleador la carga de la prueba y con las consecuencias que en materia laboral y de seguridad social esto supone.

En todo caso, parece necesario un control más exhaustivo en la aplicación de la norma para disminuir o evitar las desviaciones producidas en su aplicación.

2. Mayor control de la causalidad

La redacción dada por el legislador en el art.5.1 LET al establecer que “El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos [...]” parece insuficiente a tenor de la importancia que en el ordenamiento laboral tiene el uso de los diferentes supuestos de contratación temporal y las reglas que para estos rigen, dejando, como en otras ocasiones, la solución de los supuestos concretos al sometimiento de las reglas que la Jurisprudencia marca.

Es abundante la doctrina jurisprudencial en el sentido de aceptar el principio de causalidad como aquel que rige en la contratación temporal en España con las consecuencias que de ello derivan en tanto no basta la voluntad de las partes de celebrar un contrato de trabajo de duración determinada, sino que es condición *sine qua non* la concurrencia de alguna de las causas específicamente previstas para ello como justificativas de la temporalidad del contrato --legalmente tasadas-- y encajar en alguna de las modalidades a las cuales tales causas se ajusten y que será propia de cada una de ellas. En suma, el contrato requiere de causa legítima, especificada con claridad en el propio contrato y, como la temporalidad no se presume, también debe acreditarse su

⁵⁰ Como ejemplo de la conversión en indefinido de contrato temporal de trabajos sin autonomía y sustantividad propias, ver STS, 20 de octubre (RJ 2010\7816). En sentido contrario, considerando que la actividad está dotada de autonomía y sustantividad propia STS 557/2018, de 29 mayo (RJ 2018\3037).

conurrencia real y efectiva, pues en caso contrario operará la presunción a favor de la contratación indefinida⁵¹.

Sería, por tanto, deseable un mayor control en el exhaustivo cumplimiento de la celebración de contratos a las causas y supuestos típicos haciendo una interpretación más restrictiva de la norma.

3. Incrementar la vigilancia y el castigo en el fraude potenciando la actuación de la Inspección de Trabajo

La lucha contra el fraude en la contratación pasa por activar los controles y el uso correcto de los mecanismos previstos en la normativa laboral y más concretamente concierne a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de encadenamiento de contratos temporales que puedan suponer fraude de ley.

Desde el Gobierno central se impulsa el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 que unido al Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020 tratarán, desde las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de hacer frente a los problemas más graves del entorno laboral, entre los se encuentran por su superior interés la precariedad laboral, fuertemente asociada al fraude en contratación temporal y los abusos en el trabajo a tiempo parcial.

El Plan Director por un Trabajo Digno es un compromiso del Gobierno para crear empleo de calidad que dirige sus actuaciones hacia aquellos empresarios que incumplen sus obligaciones en materia laboral. Parte de un diagnóstico del mercado de trabajo cuyas características principales son la segmentación, la elevada temporalidad y el incremento de los contratos de corta duración --rotación-- que, asociados a empleos de baja calidad y bajos salarios, ayudan a perpetuar el problema de paro elevado y altos niveles de desempleo de larga duración.

Entre sus medidas de mayor calado está la lucha contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales actuando contra la vulneración de las normas legales y convencionales en un panorama del mercado de trabajo nacional y autonómico fuertemente marcado por la precariedad.

La implementación del Plan, para lo cual la Inspección de Trabajo y Seguridad Social entiende necesario el consenso y la estrecha colaboración con la Autoridad Laboral de la Comunidad de Castilla y León, supone actuar con carácter inmediato mediante “Dos Planes de Choque” dirigidos a eliminar el fraude implantado en la contratación temporal y en los contratos a tiempo parcial.

Por cuanto hace a la contratación temporal, se trata de analizar los datos disponibles sobre los contratos temporales que se hayan podido suscribir de forma fraudulenta o con superación de los límites temporales de duración, y proceder a regularizar los mismos, adoptando las medidas que resulten procedentes con el fin de aportar la deseada estabilidad laboral a las personas trabajadoras a la vez que ejercer un efecto disuasorio sobre los empresarios dirigido a prevenir prácticas abusivas y fraudulentas.

Los primeros resultados de la actividad del Plan Director desde agosto de 2018 hasta junio de 2019 evidencian la conversión en indefinidos un total de 173.957 contratos

⁵¹ Entre varias, SSTS de 21 de marzo de 2002 (RJ 2002\3818); de 5 de mayo 2004 (RJ 2004\4102); de 6 de marzo de 2009 (RJ 2009\1843) o de 25 enero de 2011 (RJ 2011\2438).

temporales irregulares (un incremento del 83% en relación con el mismo periodo del año anterior) de los cuales 112.512 corresponden a actuaciones inspectoras ordinarias (49.892 de mujeres y 62.620 de hombres) y 61.445 contratos se transformaron como consecuencia del Plan de Choque contra la temporalidad fraudulenta (27.262 de mujeres y 34.183 de hombres). El plan también ha conseguido dar visibilidad a 126.751 empleos irregulares, en los que están incluidos la regularización de 32.067 falsos autónomos mediante su correcto encuadramiento en el Régimen General de Seguridad Social como trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena (10.104 mujeres y 21.963 hombres). Como dato trascendente en el marco actual de nuevos trabajos asociados a las tecnologías es importante destacar que dentro de los datos de falsos autónomos cobra superior importancia la campaña sobre plataformas digitales y comercio electrónico, que ha dado como resultado 8.076 altas en el régimen general de la Seguridad Social para regularizar el encuadramiento laboral de las personas trabajadoras en estos sectores de actividad (1.108 mujeres y 6.968 hombres); y se han regularizado 782 falsos becarios (433 mujeres y 349 hombres)⁵².

Descendiendo al ámbito territorial de Castilla y León, los primeros datos en el balance de la aplicación de la primera fase del Plan de Choque contra la contratación temporal fraudulenta, indica que entre los meses de agosto y octubre de 2018 se han transformado un total de 1.990 contratos temporales en indefinidos aumentando en noviembre del mismo año la cifra hasta 7.807⁵³.

En un periodo más dilatado (2018-2019) el porcentaje de contratos temporales transformados en indefinidos varía de unas provincias a otras apareciendo como más significativos los datos de Valladolid seguidos de los de la provincia de León.

CASTILLA Y LEÓN 2018- 2019	CONTRATOS TEMPORALES TRANSFORMADOS	%	CONTRATOS INCREMENTO DE JORNADA	%	TOTAL REGULARIZACIONES	%
AVILA	88	0.2%	15	0.2%	103	0.2%
BURGOS	184	0.4%	25	0.4%	209	0.4%
LEÓN	354	0.7%	27	0.7%	381	0.7%
PALENCIA	109	0.2%	5	0.2%	114	0.2%
SALAMANCA	191	0.4%	48	0.4%	239	0.4%
SEGOVIA	107	0.2%	13	0.2%	120	0.2%
SORIA	91	0.2%	5	0.2%	96	0.2%
VALLADOLID	558	1.2%	45	1.2%	603	1.2%
ZAMORA	179	0.4%	11	0.4%	190	0.4%

⁵² Datos aportados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el tercer informe semestral de Ejecución del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, aprobado por el Gobierno el 27 de julio de 2018.

⁵³ [https:// comunicacion.jcyl.es / web/ jcyl/ Comunicación /es/Plantilla100Detalle /1281372051501/1284839069644/Comunicacion](https://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicación/es/Plantilla100Detalle/1281372051501/1284839069644/Comunicacion)

Tabla 2. Elaboración propia. Resultados del Plan Director para el periodo 2018-2019.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Por su parte, la Comisión Operativa Autónoma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano de cooperación entre la Administración autonómica y la Administración General del Estado, aprobó la realización de 43.843 inspecciones de trabajo para 2019 dentro del marco del Plan Director marcando como prioridades en su línea de actuación luchar contra el abuso y el fraude en la contratación temporal y a tiempo parcial --incrementando el número de actuaciones--, combatir los excesos de jornadas y las horas extraordinarias no pagadas ni compensadas e incumplimientos en materia salarial, proteger los derechos fundamentales y promoción de la igualdad, luchar contra el fraude a la Seguridad Social y la economía irregular y afrontar las nuevas modalidades de prestación de trabajo y las figuras que ocultan trabajo por cuenta ajena en donde se incluyen actuaciones para detectar el fomento del falso autónomo, trabajo oculto y falsos becarios.

4. Ampliar el marco de la negociación colectiva

A la vista de lo ya expuesto es posible afirmar el indiscutible papel positivo que la negociación colectiva y el diálogo social ostentan en el desarrollo de las relaciones laborales. Pese a que como ha sido ya manifestado, las posibilidades en materia de contratos permiten una intervención escasa dada la necesidad de ceñirse a los supuestos legamente establecidos han sido puestas de manifestó las posibilidades en cuanto a minorar la precariedad laboral mediante la mejora de condiciones de trabajo, horarios, en materia indemnizatoria, entre varias.

Quizá, como instrumento más próximo a la realidad empresarial y laboral, deberían propiciar la asunción de acuerdos concretos en lugar de sumarse a aquellos existentes a nivel nacional y que reflejan, en muchos casos, realidades diferentes a las que Castilla y León tiene. La transposición del IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENC) firmado a nivel estatal es una muestra de ello que precisará del traslado a la negociación colectiva sectorial y de empresa para su efectividad.

En el periodo 2017-2018, el número de convenios registrados ha aumentado con carácter general en la Comunidad, tanto aquellos ámbito provincial como los interprovinciales lo que ha supuesto también un sensible aumento de los trabajadores afectados por los mismos. Sin embargo, los sindicatos más representativos muestran su disconformidad con el “bloqueo” en la firma de una gran parte de los convenios sectoriales.

Convenios colectivos registrados en Castilla y León, 2017-2018

	Nº convenios			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2017	2018	Var 18/17	2017	2018	Var 18/17	2017	2018	Var 18/17
Empresa	83	89	7,23%	83	89	7,23%	6.792	8.463	24,60%
Sector	46	75	63,04%	26.099	20.312	-22,17%	116.587	123.091	5,58%
Provinciales	129	164	27,13%	26.182	20.401	-22,08%	123.385	131.554	6,63%
Empresa	0	2	0,00%	0	2	0%	0	205	0,00%
Sector	1	2	100,00%	7	662	9.357,14%	413	2.647	540,92%
Interprovinciales	1	4	300,00%	7	664	9.385,71%	413	2.852	590,56%
Empresa	83	91	9,64%	83	91	9,64%	6.792	8.668	27,62%
Sector	47	77	63,83%	26.106	20.974	-19,66%	117.000	125.738	7,47%
Total	130	168	29,23%	26.189	21.065	-19,57%	123.792	134.406	8,57%

Tabla 3. CESCYL

Fuente: D.G.de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales
 Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León
 Datos del REGCON

Los datos del primer trimestre del año 2019 (Tabla 4) ponen de manifiesto el registro de un total de 34 Convenios Colectivos, afectando a 1.217 empresas y 11.214 trabajadores.

Abundando en estos datos y tomando como punto de partida la provincia, la que refiere un número más elevado de registros es León con 10 convenios colectivos, seguida de Burgos con 8, Ávila, Soria y Valladolid con 3 convenios cada una, Salamanca y Segovia registraron 2 cada una y Zamora registró 1.

Los datos de convenios de carácter interprovincial para el mismo periodo indican el registro de 2 Convenios colectivos, de los cuales 1 es de ámbito empresarial y 1 es de ámbito sectorial.

Por cuanto hace al ámbito funcional, fueron llevados a cabo un total de 29 convenios de empresa afectando 29 empresas y a 3.605 trabajadores y si fijamos la atención en aquellos de sector han sido suscritos 5 convenios que han afectado 1.188 empresas y 7.609 trabajadores.

Primer Trimestre 2019	CONVENIOS DE EMPRESA			CONVENIOS DE SECTOR			TOTAL CONVENIOS		
	Nº DE CONVENIOS	Nº DE EMPRESAS	Nº DE TRABAJADORES	Nº DE CONVENIOS	Nº DE EMPRESAS	Nº DE TRABAJADORES	Nº DE CONVENIOS	Nº DE EMPRESAS	Nº DE TRABAJADORES
ÁVILA	2	2	26	1	63	124	3	65	150
BURGOS	8	8	971	0	0	0	8	8	971
LEÓN	10	10	995	0	0	0	10	10	995
PALENCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SALAMANCA	2	2	44	0	0	0	2	2	44
SEGOVIA	1	1	302	1	20	150	2	21	452
SORIA	2	2	343	1	410	2.500	3	412	2.843
VALLADOLID	3	3	771	0	0	0	3	3	771
ZAMORA	0	0	0	1	691	2.935	1	691	2.935
TOTAL PROVINCIAS	28	28	3.452	4	1.184	5.709	32	1.212	9.161
INTERPROVINCIALES	1	1	153	1	4	1.900	2	5	2.053
TOTAL COMUNIDAD AUTÓNOMA	29	29	3.605	5	1.188	7.609	34	1.217	11.214

Tabla 4. Elaboración propia.

Fuente: D.G.de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales
 Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León
 Datos del REGCON

Es evidente que existe aún mucho espacio de negociación llamado a ser cubierto por los convenios colectivos. Los datos aportados confirman la ausencia de nuevos logros y por cuanto aquí importa, han supuesto escasa repercusión en la mejora de la temporalidad. Por tanto, deberían potenciarse y reforzarse los derechos más vulnerados por el abuso de la temporalidad mediante un sistema de garantías impulsado por la autonomía colectiva.

5. Incentivar la sindicación de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo

Desde la OIT se motiva e incentiva a proceder a la sindicación a los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, como los trabajadores ocasionales, contratados a través de agencia o con contratos temporales, a menudo se consideran “personal ajeno”, sin tiempo para participar en la actividad sindical, o sustitutos de trabajadores con empleos regulares.

Esta perspectiva refleja la situación frágil y vulnerable en la que se encuentran muchos trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo. A veces simplemente no están autorizados a afiliarse a un sindicato (porque la ley se lo impide), temen represalias si lo hacen, o no disponen de medios para pagar la cuota sindical por lo inestable de sus ingresos.

No obstante, a pesar de las dificultades y ambigüedades que conllevan la sindicación de los trabajadores en formas atípicas de empleo y la representación de sus intereses colectivos, apoyando esta línea hay que decir que los sindicatos tratan de diseñar estrategias que abordan las vulnerabilidades específicas de estos trabajadores y que incluyen, entre otras, iniciativas para modificar la legislación y las políticas, diversas formas de acción coordinada como el establecimiento de alianzas con otras organizaciones, y la práctica de la negociación colectiva.

VI. CONCLUSIONES

La temporalidad constituye un problema estructural y endémico en las relaciones de trabajo tanto en el ámbito nacional como en el autonómico.

La idea primigenia asociada a contratación temporal y que surge como instrumento de flexibilidad externa de las empresas tiene cabida en la normativa laboral en sentido puro. Sin embargo, este modelo sustentado en el principio de estabilidad en el empleo admite excepcionalmente la utilización de las modalidades de contratación temporal, siempre y cuando se cumplan los supuestos determinados por la ley y determinados límites temporales. Además, las altas tasas de temporalidad ofrecen un panorama desfavorable para un mercado de trabajo en el que la precariedad constituye un rasgo imperante.

Con todo lo expuesto en las páginas precedentes, es posible extraer algunas conclusiones:

1º. El contrato temporal es una figura legal que cumple con las necesidades reales de los mercados de trabajo si bien se torna en perjudicial cuando el uso que se hace de esta modalidad no responde, en unos casos, a necesidades temporales sino a otras de carácter permanente o estructural, o en los supuestos de concatenación en el tiempo habiendo superado la duración máxima permitida o encadenamiento fuera de los supuestos autorizados.

Así, es posible “concluir, a la vista de los datos actuales de temporalidad, que en España se produce un elevado uso fraudulento o irregular de la contratación a término (celebración de contratos temporales pese a la inexistencia de una obra o servicio determinado o de una eventualidad que justifique el carácter temporal de dicho contrato), como vía para la reducción de costes laborales, y, lo que es aún más grave, que el empresario español medio y las Administraciones Públicas contratantes se hallan instalados en una insidiosa «cultura de temporalidad»⁵⁴.

En las páginas precedentes ha sido expuesto cómo el trabajo de duración determinada fue concebido como una política de empleo cuyo fin era la creación de puestos de trabajo, constituyendo por parte de los gobiernos de diferentes signos un mecanismo de inserción en el mercado de trabajo sin que, sin embargo, hayan sido establecidas otras fórmulas de mantenimiento y consolidación de esos puestos creados generando, de hecho, el efecto contrario.

⁵⁴ En tales términos reflejan el problema de la temporalidad SALA FRANCO, T.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.; ALFONSO MELLADO, C.A. y BLASCO PELLICER, A.: “La contratación temporal: un pacto posible”, *Actualidad Laboral*, núm. 1, 2001, pág. 326.

La mayoría de las políticas de empleo llevadas a cabo en el momento actual en Castilla y León son de carácter pasivo, haciendo uso de sistemas de sustitución de rentas para aquellos que pierden su empleo de manera intermitente o mediante el establecimiento de cantidades económicas –subvenciones-- para activar la contratación.

A esta situación cabe añadir la descrita de su uso indebido. El hecho es que gran parte de la temporalidad es resultado de la vulneración flagrante de las normas legales y convencionales, en tanto la necesidad ocupacional de la empresa existe y es puesta de manifiesto al dar cobertura a puestos de trabajo de forma permanente.

2º. La temporalidad implica precariedad laboral en la gran mayoría de supuestos.

La cuestión del uso desmedido del trabajo temporal es de superior preocupación ya que a la ilicitud de los comportamientos descritos va estrechamente unido un perjuicio directo de los trabajadores que los sufren.

La temporalidad, como el trabajo a tiempo parcial, no es en su mayoría de carácter voluntario y supone una excesiva rotación de contratos de corta duración que también acarrea consecuencias importantes para el trabajador. El incremento de los contratos de corta duración y la intensa rotación incrementan la pobreza, pues en los periodos de desempleo se reduce la capacidad económica de las personas y han de ponerse en marcha las políticas pasivas de sustitución de rentas mediante el sistema de protección por desempleo, que sostienen todas las empresas y trabajadores a través de las cuotas. Además, lleva aparejadas otras consecuencias importantes.

En primer lugar, produce un cisma en el desarrollo de la carrera profesional del trabajador ya que supone la constante intermitencia en su desarrollo y, por ende, la imposibilidad de una fidelización por las empresas que no consiguen ver una trayectoria continuada. Lo cierto es que no deja de producirse un círculo difícil de romper en tanto la empresa tiene gran parte de responsabilidad en la escasa formación de los trabajadores y en la ruptura de esta continuidad no pudiendo trasladar ninguna responsabilidad al operario de sus constantes idas y venidas, justificadas en mayor medida en razones de las cuales parece que sólo la economía empresarial entiende.

En segundo, es un hecho que los salarios son inferiores a los que gozan los trabajadores con contrato indefinido en tanto existen algunos complementos asociados, precisamente, a la antigüedad en la empresa.

Pese a la igualdad formal existente en este ámbito, la realidad demuestra la existencia de condiciones salariales distintas llegando incluso a la falta en el abono de determinados complementos salariales asignados de manera exclusiva a los trabajadores fijos. El tiempo de trabajo también influye de forma determinante en el salario que se percibe a fin de mes lo que resulta especialmente preocupante teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores que realizan jornadas laborales de menos horas de las que desearían.

A este panorama cabe añadir la proliferación de los contratos indefinidos discontinuos que podría decirse constituyen una variante al empleo temporal en tanto el trabajo es desarrollado en los periodos en los que el empleador requiere de sus servicios mientras permanece el resto del tiempo en situación de desempleo, constituyendo en fin un empleo estacional dado el carácter del trabajo fijo y estable, pero discontinuo en el tiempo.

En tercero, sean o no sus contratos fraudulentos, no pueden llegar a ejercer tampoco los derechos en materia de prevención de riesgos laborales aportándoles una información sobre los riesgos a los que están expuestos escasa y rutinaria y sin recibir formación específica adecuada al puesto de trabajo. Fruto precisamente de esta inestabilidad laboral, es la menor protección en materia de seguridad y salud laboral, que, en última instancia encuentra traducción en un mayor riesgo de sufrir accidentes de trabajo. Los datos avalan que se encuentran en una situación de riesgo de contraer enfermedades profesionales o sufrir accidentes de trabajo superior que a los trabajadores con contrato indefinido.

Además de los riesgos físicos asociados a este tipo de trabajo no cabe desconocer los riesgos psicosociales que el trabajo temporal trae aparejados ante la incertidumbre del trabajador sobre su futuro laboral y su próxima contratación. De entre las condiciones laborales que pueden contribuir al aumento de factores de riesgo psicosocial destacan, precisamente, el tipo de contrato, las situaciones temporales, el salario, las vacaciones y la exposición a riesgo de accidentes.

3º. La temporalidad de los contratos supone una importante causa de desigualdad.

Pese a la igualdad formal respecto a los trabajadores temporales en relación con aquellos que disfrutan de un contrato indefinido contenida en el art.15.6 LET y en la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y la CEEP sobre el trabajo de duración determinada la realidad de hecho se aparta de este principio.

La Directiva, que entiende que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral y que suponen una mayor calidad de vida de los trabajadores, insiste en la imposibilidad de tratar de manera menos favorable a los trabajadores con un contrato de duración determinada que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de la temporalidad de su relación laboral, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Y es, precisamente, de este último inciso, del que deriva la desigualdad. Este principio aparentemente claro, se conculca cuando se imponen condiciones de trabajo distintas y sin justificación objetiva a unos y otros trabajadores. Estas prácticas discriminatorias son puestas de manifiesto en diferentes dimensiones de la relación de trabajo.

Además de la salarial expuesta anteriormente, el trato diferente va más allá cuando ven mermado el ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo --incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo-- como también en cuanto a su participación en acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad o el disfrute de permisos retribuidos asociados a una determinada antigüedad en la empresa.

La diferencia entre la clase de contrato tiene consecuencias para el bienestar de los empleados. Los indefinidos reciben más formación, obtienen un mayor y más frecuente grado de participación en el seno de empresa que los temporales y están más protegidos frente a las situaciones de acoso.

4º. La precariedad laboral de hoy va acompañada de la del futuro.

Además de sufrir en la actualidad los devastadores efectos económicos, profesionales y personales del trabajo temporal, el problema acompaña al trabajador en el contexto de toda su vida en cuanto se traslada a su situación futura.

No cabe duda que los contratos de corta duración suponen escasas, cortas y discontinuas cotizaciones que no garantizan una vida laboral que dé lugar a la generación de rentas futuras dignas. Y ello engarza con el traído y llevado debate de las pensiones de jubilación, del desequilibrio existente entre activos cotizantes y pasivos receptores de prestaciones, por hacer referencia sólo a la punta del iceberg.

En el ámbito de la Seguridad Social, el disfrute de determinadas prestaciones está indisolublemente unido a periodos concretos de cotización que operan para la obtención de un gran número de prestaciones del sistema sobre todo por cuanto hace a aquellas derivadas de contingencias comunes ya que las sustentadas en contingencias profesionales gozan de requisitos más laxos. Pero, en todo caso, lo cierto es que la existencia de cada vez un número menor de activos cotizantes o de cotizaciones más bajas por razón tanto del tiempo o de la jornada trabajada no hace más que abundar en la precarización del sistema que obtiene menor cantidad de recursos que han de ser distribuidos entre un superior número de beneficiarios si quieren ser mantenidos ciertos estándares del Estado de bienestar.

5°. Desde la perspectiva empresarial la temporalidad no ofrece ventajas importantes.

Pese al beneficio aparente que para el empresario puede presentar la contratación de duración determinada, la productividad del trabajador temporal suele ser menor que la del trabajador indefinido desde la perspectiva económica.

Si partimos de un estudio en términos económicos, parece ponerse en evidencia que existe una menor productividad de los trabajadores temporales, explicada en parte a su escasa expectativa de renovación en su relación laboral. La falta de sentimiento de pertenencia a la organización para la cual se prestan los servicios supone una menor implicación y evasión de la responsabilidad a corto plazo.

En este aspecto, si es aceptada la teoría del capital humano, los trabajadores temporales tendrían menos experiencia laboral que los permanentes lo que supondría, a su vez, que su productividad debería ser inferior. La constatación de que los trabajadores permanentes son más productivos que los temporales constituye un contrapunto a la ventaja de costes salariales de los segundos y pone en duda que los beneficios de las empresas cuyo crecimiento esté sustentado de manera única en la contratación temporal.

Pese a no estar claros los resultados elevadamente positivos de la contratación temporal, parece que las empresas siguen mostrando preferencia por esta modalidad si ser conscientes realmente de su influencia negativa a largo plazo; es cierto que permite un ahorro de costes salariales por unidad de trabajo, pero la disminución de la productividad que acompaña a la temporalidad es aún más intensa que el recorte de salarios, lo que conduce a una reducción del margen bruto de explotación en términos de economía empresarial.

6°. Las sucesivas reformas laborales no han supuesto una mejora en la merma del contrato temporal.

El uso del contrato temporal como medida de fomento al empleo supone analizarlas distintas normas que han entrado a regular las modalidades de contrato de duración determinada a lo largo de estos años.

La evolución normativa muestra avances y retrocesos marcados por un resultado común: el mantenimiento a lo largo de los años de una figura nacida para crear empleo

en un momento puntual y que no consigue consolidar puestos de trabajo sostenidos en el tiempo.

La proliferación en determinados momentos de una variedad de modalidades destinadas a la contratación temporal no supuso sino una mayor concatenación en el tiempo de contratos que bajo diferentes epígrafes mantenían un nexo común: la prestación real del servicio era la misma.

7º. La Negociación Colectiva puede reducir la vulnerabilidad y asegurar condiciones de trabajo decente: el Diálogo Social constituye una herramienta de valor en orden a minorar la contratación temporal.

Pese a que los sistemas de relaciones laborales varían considerablemente de un país a otro, un análisis de la negociación colectiva española pone de manifiesto la existencia de una serie de prácticas innovadoras que han arrojado luz sobre el papel que puede desempeñar la negociación colectiva en la consecución de trabajo decente y que cabría resumir en la protección del empleo regular, negociación de igual salario por trabajo de igual valor, planificación de las horas de trabajo, ampliación de la protección de la maternidad y la protección de la seguridad en el lugar de trabajo⁵⁵.

Los acuerdos logrados en el marco del Diálogo Social en la Comunidad de Castilla y León respecto a la contratación temporal son plasmados, fundamentalmente, en sistemas de subvenciones en el fomento de la contratación indefinida. Sin embargo, cabe apreciar como la vía primera de creación de empleo sigue siendo la de duración determinada, constituyendo un escaso número las medidas dirigidas directamente a la creación de empleo de larga duración.

Es cierto que en la base de las premisas del Plan de Activación de Empleo de Castilla y León se encuentra la creación de empleo de calidad, estable y duradero pero parece que no se contemplan directamente fórmulas para crear empleo indefinido. La fórmula de la temporalidad sigue siendo utilizada como vía de inserción en el mercado de trabajo, añadiendo incentivos para aquellos contratos que con los requisitos marcados puedan proceder a su indefinición.

Por ello, en las mesas de diálogo la apuesta firme es la elaboración de políticas adecuadas sustentadas en el consenso y el acuerdo en aras a facilitar e impulsar un cambio importante en el modelo productivo hacia uno que permita crecer económicamente y recuperar altos niveles de empleo. El resultado positivo supone poner en marcha políticas consensuadas de recualificación profesional de las personas desempleadas y de promoción de empleo estable para así facilitar la consecución de mayores niveles de recuperación asociados de forma ineludible a una actividad económica estable.

8º. Los datos de temporalidad laboral son más elevados en determinadas zonas donde el sustento fundamental procede de actividades más susceptibles de trabajo de duración determinada.

Castilla y León es una Comunidad con una dependencia muy elevada del sector servicios, en el cual el contrato temporal tiene una mayor cabida. Esta situación conlleva que en las provincias con escasez de industria la tasa de temporalidad sea mayor.

⁵⁵ OIT: “Negociación Colectiva y formas atípicas de empleo: prácticas que reducen la vulnerabilidad y aseguran unas condiciones de trabajo decente”, *Relaciones Laborales y Negociación Colectiva* (INWORK), núm. 3, 2018, pág. 3 y ss.

De entre los servicios que mayor rotación en el trabajo presenta cabe destacar el del turismo, la hostelería y restauración y el comercio como aquellos que al estar ligada su actividad a factores externos predomina la temporalidad y la precariedad en forma de jornadas parciales que encubren verdaderas jornadas maratonianas y donde el contrato de obra o servicio determinado es una práctica muy habitual.

En este sentido, el refuerzo de la labor de la Inspección de Trabajo ha sido fundamental para proceder a la conversión en indefinidos de una multitud de contratos fraudulentos en la Comunidad. Además de vigilar si los contratos han sido celebrados en fraude de ley han puesto énfasis en contrastar si las condiciones de trabajo de los empleados temporales se adecuaban a su contrato.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- BARRIOS G.: Entrevista en *Cuaderno de Actualidad Económica y Social*, (CESCYL), núm. 17, 2018.
- BAYLOS GRAU, A.: “Contratos temporales y precariedad laboral: un debate sindical”. En: <https://baylos.blogspot.com/2018/03/contratos-temporales-y-precariidad.html>
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El principio de estabilidad en el empleo: crisis y claves para su recuperación”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 58, 2005.
- DE SOTO RIOJA, S.: “Contratación temporal estructural en la negociación colectiva andaluza”, *Temas Laborales*, Vol. III. núm. 100, 2009.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *El impacto de las situaciones de temporalidad en la PRL*, Madrid (CEOE), 2016.
- LÓPEZ RODRIGUEZ, F. y CUETO IGLESIAS, B.: “Evaluación del contrato de formación y aprendizaje en España”, *XXIV Encuentro de Economía Pública*, Universidad de Castilla-La Mancha, 2017.
- LORENTE CAMPOS, R. y GUAMÁN HERNÁNDEZ, A.: “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 36, 2018.
- MARÍN CORREA, J.M.: “La contratación temporal”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2002.
- MONERERO PÉREZ, J.L.: “Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente”, *Lex Social*, Vol. 9, núm. 1, 2019.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F. (coord.): *La reforma laboral. Comentarios al Real Decreto-Ley 5/2006*, Madrid, (La Ley), 2006.
- RAMOS DÍAZ, L. J.: “Flexibilidad laboral, Empleo Atípico y Precariedad en Tres Mercados de Trabajo Europeo: España, Alemania y Reino Unido”, *Revista de investigación económica y social de Castilla y León*, Nº 3, 2000.

- RODRÍGUEZ SANTOS, E.: “La extinción del contrato para obra o servicio determinado por resolución anticipada de una contrata”, *Temas Laborales*, núm. 148, 2019.
- SALA FRANCO, T.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.; ALFONSO MELLADO, C.A. y BLASCO PELLICER, A.: “La contratación temporal: un pacto posible”, *Actualidad Laboral*, núm. 1, 2001.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: “La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 58, 2005.
- TOHARIA CORTÉS, L.: “El modelo español de contratación temporal”, *Temas Laborales*, núm. 64, 2002.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J.: *La precariedad laboral en España. Por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*, Granada (Comares), 2008.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral”, *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, núm. 29, 2007.

CAPÍTULO II.- LA PARCIALIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE PRECARIEDAD. (ANÁLISIS DE SITUACIÓN EN EL CONTEXTO Y DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

Rodrigo Tascón López

I.- EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO ELEMENTO DE PRECARIEDAD EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES: ANÁLISIS ESPECÍFICO SOBRE LA BASE FÁCTICA CASTELLANO Y LEONESA

La precariedad laboral, cual Proteo, puede --y suele-- presentar múltiples formas y aspectos; a los efectos ahora relevantes, baste decir, en la introducción del presente ensayo, que uno de los ropajes con los que con mayor frecuencia aparece revestida viene dado por la proliferación exagerada --e indeseada-- de la figura del trabajo a tiempo parcial¹.

Quizá no sea ésta la especie más grave y flagrante de todas las que comprende el género de la precariedad laboral [en comparación con realidades más terribles como el trabajo esclavo, el empleo sumergido o la prestación profesional en condiciones sublegales o subconvencionales]; resulta, empero, lo suficientemente sutil como para haberse asentado de forma apabullante en la realidad laboral, perjudicando a quienes así prestan servicios de formas variadas --aun cuando a veces más difíciles de calibrar-- y, en el fondo, siendo aceptado como parte de las “reglas del juego”².

Así, el número de personas contratadas a tiempo parcial representa un porcentaje que, con ligeros vaivenes motivados por la crisis económica, se mantiene relativamente constante, en torno a nada más y nada menos que un 15% de quienes prestan servicios por cuenta ajena es España³; y, en esto, Castilla y León no constituye en modo alguno una excepción a la regla, sino que se adapta miméticamente a los flujos que parecen actuar como fuerzas motrices del mercado de trabajo patrio⁴.

En este sentido, es preciso destacar que ni las resoluciones de los más altos tribunales censurando algunos de sus aspectos más problemáticos (principalmente, y como luego se verá en mayor detalle, los vinculados a la protección social que las personas así contratadas merecen), ni los apresurados intentos legislativos llamados a

¹ Específicamente, ALTÉS TÁRREGA, J.A.: “El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad”, *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales*, núm. 2, 2019, pp. 543 y ss.

² Por extenso, ÁLVAREZ CUESTA, H., *La precariedad laboral en España*, Comares, Granada, 2009, pp. 24 y ss.

³ La consulta de las estadísticas oficiales sobre el particular permite descubrir que, tras un ligero aumento provocado a raíz de la gran crisis de 2008, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial se ha estabilizado en España en torno al 15%, tocando techo en un 15.9% en el año 2014 y, por ejemplo, alcanzando un 14.6% en el último trimestre de 2019. Fuente Instituto Nacional de Estadística; Estadísticas laborales: www.ine.es. Vid. Tabla I.

⁴ El trabajo a tiempo parcial, de forma similar a cuanto ha ocurrido en el resto del País, tocó techo en Castilla y León en el año 2014, alcanzando un 16.2% del empleo total y, en la actualidad, se sitúa en torno al 14.5%. Fuente Instituto Nacional de Estadística; Estadísticas laborales: www.ine.es. Vid. Tabla I.

solucionarlos, han conseguido remediar lo que puede ser calificado como un elefante en la habitación⁵.

Cabría esperar que la decidida apuesta por el control y racionalización de la utilización del contrato a tiempo parcial (plasmada en el acuerdo de investidura entre los partidos que conforman la coalición del actual Gobierno de España) supusiera un punto de inflexión en una dinámica capaz de socavar el estatus jurídico de los trabajadores y, sobre todo, trabajadoras (pues a nadie escapa que esta forma precarizada de relación laboral suele quedar destinada, mayoritariamente, tanto a nivel nacional como en el específico caso de Castilla y León, a las mujeres, en lo que, como luego se verá, supone un caldo de cultivo ideal para la aparición de discriminaciones indirectas por razón de sexo⁶) que prestan servicios a través de esta modalidad contractual, pero las inercias asentadas y la necesidad de alcanzar consensos en aspectos escurridizos dificultan una misión que, si bien resulta necesaria, tampoco se muestra especialmente atractiva desde un punto de vista de agenda política⁷.

Procede advertir, en cualquier caso, que esta preocupación no es nueva, habida cuenta son ya recurrentes las políticas públicas que tratan de luchar contra la precarización y parcialización del trabajo femenino. Así, y por buscar un ejemplo en la propia Comunidad Autónoma que sirve de referencia al presente trabajo, uno de los puntos en los que incide el Plan de Empleo de Castilla y León para 2020 pasa por fomentar la ampliación de la jornada de las mujeres contratadas a tiempo parcial, concediendo ayudas y subvenciones para tal menester a las empresas de menos de 100 trabajadores⁸.

TABLA I. Estadísticas sobre contrato a tiempo parcial. Fuente INE

(<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4181&L=0>)

	2005	2010	2012	2014	2016	2018	2019
TOTAL ESPAÑA	2.223.600	2.361.300	2.616.000	2.820.300	2.833.000	2.894.800	2.789.200
HOMBRES	496.700	545.700	640.100	730.100	776.100	735.500	727.100
MUJERES	1.726.900	1.815.600	1.975.900	2.090.200	2.056.900	2.159.300	2.062.100
PORCENTAJE SOBRE EL	13%	13%	14.5%	15.9%	15.2%	14.6%	14.6%

⁵ Permítase la remisión a TASCÓN LÓPEZ, R.: “El contrato a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna *quasi*absoluta”, *Documentación Laboral*, núm. 111, Vol. III, 2017, pp. 131 a 155.

⁶ Desde luego, los datos en este sentido son apabullantes, pero baste mencionar que, tanto en España como en Castilla y León, si bien tan solo en torno a un 6-7% de varones trabaja a tiempo parcial, el porcentaje se eleva hasta aproximadamente un 25% en el caso de mujeres; esto es, 1 de cada 4 mujeres trabaja a tiempo parcial y, como es bien sabido, la mayoría de forma indeseada. Fuente Instituto Nacional de Estadística; Estadísticas laborales: www.ine.es. Vid. Tabla I.

⁷ MERINO SEGOVIA, A.: “El contrato de trabajo a tiempo parcial de las mujeres”, en AA.VV.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 225 y ss.

⁸ Vid. *Plan anual de Política de Empleo, Castilla y León*, 2020, p. 67.

EMPLEO TOTAL							
PORCENTAJE HOMBRES A TIEMPO PARCIAL SOBRE TOTAL HOMBRES EMPLEADOS/MUJERES A TIEMPO PARCIAL SOBRE TOTAL MUJERES EMPLEADAS	4.4%/22.7%	5.5%/22.8%	6.8%/25.0%	7.6%/26.1%	7.7%/24.4%	6.9%/24.2%	6.7%/22.8%
NO DESEADOS	737.000	1.207.200	1.574.300	1.269.000	1.714.900	1.527.100	1.463.900
TOTAL CASTILLA Y LEÓN	125.500	135.200	131.500	149.300	146.800	155.200	146.000
HOMBRES	23.400	25.600	27.800	35.300	33.900	37.600	34.100
MUJERES	102.100	109.600	103.700	113.700	112.900	117.800	111.900
PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL	12.1%	13.4%	14.1%	16.2%	15.1%	15.7%	14.5%
PORCENTAJE HOMBRES A TIEMPO PARCIAL SOBRE TOTAL HOMBRES EMPLEADOS/MUJERES A TIEMPO PARCIAL SOBRE TOTAL MUJERES EMPLEADAS	3.7%/25.4%	4.4%/25.5%	5.2%/25.8%	6.9%/28.3%	6.2%/26.2%	6.8%/26.7%	6.2%/24.9%

En efecto, el contrato de trabajo a tiempo parcial ha venido constituyendo una realidad tradicional en el Derecho del Trabajo Comunitario y español. Tanto la Directiva 97/81, sobre trabajo a tiempo parcial, como el art. 12 ET, dan carta de naturaleza a una situación en la que, de común acuerdo, se pacta libremente por las partes que el trabajador realice una jornada de trabajo inferior a la de un trabajador “a tiempo completo comparable”.

Menor tiempo de trabajo al que habrá de corresponder, de manera aparentemente lógica, una retribución proporcionalmente menor, al tiempo que también una merma proporcional (esta ya no siempre tan razonable) en el resto de condiciones de trabajo que por su naturaleza queden vinculadas al menor tiempo trabajado⁹, sin atentar al sacro-santo principio de igualdad de derechos, “cuando corresponda en atención a la naturaleza” parcial del vínculo (Cláusula 4 del Acuerdo Marco, Directiva 97/81 y art. 12.4.d ET)¹⁰.

No son pocas las veces en las que se ha argumentado que el trabajo a tiempo parcial sirve, o puede servir, al menos de forma genérica¹¹, al nuevo paradigma de la flexiseguridad, que viene imponiéndose con fuerza en los últimos tiempos en el Marco Comunitario¹² y, correlativamente, en el español¹³.

La Comunicación de la Comisión Europea que aún sirve de referencia en materia de flexiseguridad¹⁴, hace referencia, de forma genérica, a la necesidad de “disposiciones contractuales flexibles y fiables, tanto desde el punto de vista del empleador como del empleado... permitiendo a los trabajadores poco cualificados acceder al empleo en condiciones favorables para los potenciales empleadores, pero también les facilitaría la

⁹ PALOMINO SAURINA, P., “Trabajo a tiempo parcial: puntos críticos”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 38, 2014 o RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “El trabajo a tiempo parcial: análisis a la luz de los principios constitucionales y propuesta de regulación”, *Trabajo y Derecho*, núm. 15, 2016, pp. 64 y ss.

¹⁰ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Aranzadi, Pamplona, 1998, pp. 203 y ss., ALFONSO MELLADO, C.A., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 99 y ss. o BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial”, *Ius-Labor*, núm. 1, 2016, p. 6.

¹¹ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., “El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014, pp. 177 y ss.

¹² Desde que empezó el estudio del modelo danés de relaciones laborales y la aparición del libro verde en 2006 (*Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*) en la Unión Europea, el concepto ha sido ampliamente asumido y estudiado, como un “camino de desarrollo seguro para la Unión Europea”, LANDA ZAPIRAIN, J.P., *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Bomarzo, Albacete, 2009, p. 188 o LOI, P., “La función del riesgo en el paso de la seguridad a la flexiseguridad”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2007, pp. 213 y ss.

¹³ Así, por ejemplo, la Exposición de Motivos del RD 3/2012, de 3 de febrero, por el que se opera en primera instancia la tan afamada reforma laboral de 2012, no duda en afirmar que el “objetivo” es lograr “la flexiseguridad. PALOMEQUE LÓPEZ, MC., “La versión política de 2012 de la reforma laboral permanente”, en VV.AA. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Reforma Laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 38.

¹⁴ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A., “La Flexiseguridad en el ámbito de la Unión Europea”, *XXVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Balance y perspectivas de la política laboral y social europea”*, Tarragona, junio, 2017, p. 14.

progresión hacia modalidades contractuales más estables cuando sus capacidades mejoren y la relación laboral adquiera un carácter más permanente”¹⁵.

Además, se cita expresamente como ejemplo de flexiseguridad el caso Holandés, en el que la abundancia de contratos a tiempo parcial no se confunde con el denominado empleo precario, en tanto la mayoría de tales contratos son indefinidos y libremente elegidos por los trabajadores, destacando el sesgo femenino existente en tal modalidad contractual, relacionándolo con las posibilidades que ofrece para facilitar la conciliación laboral y familiar¹⁶.

Lo cierto es que la experiencia demuestra que, pese a la necesidad teórica de una concurrencia de voluntades, las más de las veces el trabajador (al menos en España, y en esto Castilla y León no es una excepción¹⁷) no la desea¹⁸, sino que viene predeterminada por las necesidades empresariales y, a la postre, al operario sólo le cabe aceptar una relación (precaria, al menos desde este punto de vista) en espera de una futura mejora en sus condiciones profesionales (la siempre deseada --y deseable-- relación a jornada completa y por tiempo indefinido)¹⁹.

Además, cuando la recurrente crisis económica golpeó con dureza el tejido productivo español, las sucesivas reformas practicadas sobre la legislación laboral dieron por bueno el postulado de que el contrato de trabajo a tiempo parcial podía ser un instrumento de política económica para tratar de combatir el lacerante desempleo que assolaba al mercado de trabajo español (bajo el aserto “mejor un empleo parcial y precario

¹⁵ Comunicación de la Comisión Europea “*Hacia los Principios comunes de flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*”, COM 2007, 359, Bruselas, 27 de junio de 2007. En la doctrina española, por todos, VALDÉS-DAL RE, F., “Flexiseguridad y mercado de trabajo”, *Relaciones Laborales*, T. I, 2010, p. 130 o FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y MEGINO FERNÁNDEZ, D., “El largo y tortuoso camino de la reforma del mercado laboral en España: la Flexibilidad/Seguridad como antídoto frente a la crisis”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, N° 329-330, 2010, pp. 5 y ss.

¹⁶ Anexo II de la Comunicación de la Comisión Europea “*Hacia los Principios comunes de flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*”, COM 2007, 359, Bruselas, 27 de junio de 2007.

¹⁷ Así, en el último trimestre de 2019 (y en una tónica repetida durante los últimos años, y agudizado desde la gran crisis económica de 2008), más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial (1.463.000 de un total de 2.789.000) declaraban que su situación era indeseada y que tan sólo trabajaban a tiempo parcial por la imposibilidad de encontrar un empleo adecuado a tiempo completo. Fuente Instituto Nacional de Estadística; Estadísticas laborales: www.ine.es. Vid. Tabla I.

¹⁸ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 110, 2017, p. 78 o NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Puntos críticos en relación al principio de voluntariedad en el contrato a tiempo parcial”, *Revista General de Derecho del Trabajo*, núm. 42, 2016.

¹⁹ CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 34 y ss.

que la nada”²⁰, sirviendo, al menos de forma genérica²¹, al nuevo paradigma de la flexiseguridad²².

De hecho, no ha faltado quien, de forma muy gráfica, haya querido ver en estas sucesivas reformas del régimen del trabajo a tiempo parcial un intento de copiar (tarde y mal) el conocido modelo alemán de los minijobs, pero en su versión castiza, “a la española”²³, fijándose tan sólo en los elementos flexibilizadores (*rectius*, precarizadores) y olvidando los elementos de cohesión y protección que deberían acompañarlos²⁴, por lo que, al final, se acaba convirtiendo (apréciese la ironía de la paráfrasis) en un factor de “flexirriesgo”²⁵.

Como resulta obvio por el contexto vivido, el desempleo ha llegado a convertirse, en los últimos tiempos, en una de las principales preocupaciones de los españoles (al alcanzar unos niveles insólitos en países desarrollados de nuestro entorno); ya es un lugar común hablar de una “generación perdida” (algo que en Castilla y León bien pudiera denominarse como “generación huída”), la “mejor formada de la historia de España” (algo, empero, discutible, pues no siempre cantidad es igual a calidad) condenada a la emigración (como tantas veces ha ocurrido con los jóvenes castellanos y leoneses) o la precariedad permanente²⁶, a salvo, claro está, la solución proactiva (intensamente potenciada por diversos esfuerzos legislativos²⁷) del autoempleo²⁸.

²⁰ FERNÁNDEZ POL, F., “Trabajo a tiempo parcial y desempleo: problemáticas actuales y perspectivas de futuro”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2014, pp. 3 y ss. o PÉREZ DEL PRADO, D., “El trabajo a tiempo parcial ¿una solución al problema del desempleo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2014, pp. 261 y ss.

²¹ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., “El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014, pp. 177 y ss.

²² VALDÉS-DAL RE, F., “Flexiseguridad y mercado de trabajo”, cit., p. 130 o FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y MEGINO FERNÁNDEZ, D., “El largo y tortuoso camino de la reforma del mercado laboral en España: la Flexibilidad/Seguridad como antídoto frente a la crisis”, cit., pp. 5 y ss.

²³ ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155, 2012, pp. 17 y ss.

²⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad en el tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2014, pp. 1 y ss.

²⁵ BLÁZQUEZ CUESTA, M. y MORAL CARCEDO, J., “El empleo a tiempo parcial femenino: flexirriesgo en cinco países europeos”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 2, 2014, pp. 299 y ss.

²⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, MC., “La versión política de 2012 de la reforma laboral permanente”, en VV.AA. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Reforma Laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 38.

²⁷ Las Leyes 11/2013, de Medidas de apoyo a al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de la creación de empleo y 13/2013, de Emprendedores, incorporaron diversas medidas para potenciar y facilitar la actividad de los jóvenes como autónomos, destacando la conocida como “tarifa plana” de cuotas a la Seguridad Social de 50 euros, la ampliación de las posibilidades de capitalización de la prestación de desempleo que quedara pendiente de percibir o la facilidad para contratar el primer “empleo joven”. Un estudio exhaustivo en SELMA PENALVA, A., “Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2014, pp. 297 y ss.

²⁸ Que cada vez supone una alternativa más utilizada, aunque no deja de suponer un elemento de fuga del Derecho del Trabajo que sólo el tiempo permitirá ponderar adecuadamente, MOLINA MARTÍN, A.M., “Soluciones jurídicas para el empleo de los jóvenes en tiempos de crisis”, o TRIGUERO MARTÍNEZ,

Desde luego, el Derecho del Trabajo ha mostrado, formalmente y en repetidas ocasiones, que favorecer la empleabilidad, contratación y carrera profesional es una preocupación y un objetivo indeclinable y de primera magnitud que persiguen (o han perseguido) las (distintas y numerosas²⁹) reformas laborales que se han ido llevando a cabo³⁰. Con todo, es evidente que, o bien tales propósitos no eran tan firmes (y no dejaban de ser una mera formulación retórica de algo no suficientemente madurado), o bien tan loables intenciones (a la vista de sus nefastos resultados) han fracasado estrepitosamente³¹, lo que no es sino una muestra de la dificultad que encierra intentar diseñar de forma coherente una política (tanto nacional como europea³²) de empleo.

Vaya por delante que, aun cuando reforma laboral y crisis económica se han convertido en casi inseparables compañeros de viaje³³ (pues los momentos de desempleo masivo han sido aprovechados por el poder político para acometer cambios que difícilmente son asumidos en épocas de bonanza³⁴), no se puede sino convenir con quien más sabe que no es la misión del Derecho del Trabajo solucionar las “crisis extremas”³⁵.

El Derecho del Trabajo constituye un factor de la superestructura laboral que, por sí solo, difícilmente crea empleo. Su misión consiste en ordenar de forma justa (al menos, ajustada a la conciencia social del momento histórico) las relaciones de trabajo por cuenta ajena³⁶; pero, no obstante, no es difícil admitir que, al tiempo, ha de lograrse que tales normas jurídicas no supongan un obstáculo para la propia creación de aquellos vínculos laborales que están destinadas a ordenar.

L.A., “A propósito de la reforma laboral de 2012 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016”, ambos trabajos en VV.AA.: I Congreso sobre *Retos sociales y jurídicos para los menores y jóvenes del siglo XXI*, Universidad de Granada, 2013, pp. 59 y ss.

²⁹ ROJO TORRECILLA, E., “Las políticas de empleo y formación: el marco normativo”, *Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, núm. 32, 2002, pp. 39 y ss.

³⁰ Vid. Exposiciones de Motivos, entre otros y por significativos, del RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

³¹ ARAMENDI SÁNCHEZ, P., “La discriminación de los jóvenes en el trabajo”, *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 89, 2010, pp. 79 y ss.

³² CABERO MORÁN, E., “Política de empleo para jóvenes en la Unión Europea”, en VV.AA. (MORGADO PANADERO, P., Coord.): *Jóvenes y políticas públicas*, La Ley, Madrid, 2008, pp. 147 y ss.

³³ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica”, *Revista de Política Social*, núm. 143, 1984, pp. 14 y ss.

³⁴ TOSCANI GIMÉNEZ, D., “Las crisis económicas y las exigencias de flexibilización del Derecho del Trabajo: dos viejas conocidas”, *Revista General del Derecho del Trabajo*, núm. 20, 2009, pp. 1-10. Por clásica, la reflexión de GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, T. II, 1987, pp. 270 y ss.

³⁵ DE LA VILLA GIL, L.E., “¿Entra dentro del Derecho del Trabajo la tarea de resolver situaciones de crisis extremas?”, *Revista General del Derecho del Trabajo*, núm. 20, 2009, pp. 1-13 o APARICIO TOVAR, J., “Es la reforma laboral la solución a la crisis?”, *Nous Horizons*, núm. 197, 2010, pp. 107-111.

³⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., “La nueva reforma laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, p. 7 o SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Pamplona, 2012, p. 16.

Por ello, no es posible afirmar que una reforma laboral (precisa y certera) de las normas que regulan el empleo en general (y el trabajo a tiempo parcial en particular) fuera a lograr acabar (de un plumazo y como por arte de magia) con la insufrible tasa de desempleo. Desde luego, habrá otro conjunto de factores económicos y sociológicos (dificultades generales de la economía, tradicional desconfianza de los empresarios ...) que se mantendrán como obstáculos difícilmente soslayables³⁷.

Parece que una idea siniestra preside los bienintencionados intentos normativos de favorecer la contratación: que si se permiten ciertas condiciones flexibles y/o precarizadas (y, por tanto, más asequibles para la empresa) habrá mayores posibilidades de incorporación al mercado de trabajo, en una versión de la idea de flexiseguridad cuando menos, poco afortunada³⁸.

Desde luego, habrá aspectos sobre los que el laboralista nunca pueda claudicar (y que, por tal razón, ni siquiera se entran a valorar en el presente trabajo): por ejemplo, parece que la existencia de unos salarios mínimos (legales y convencionales), según pueden justificar sobradamente los economistas, suele implicar un efecto exclusión de los trabajadores menos cualificados y productivos que supone un incremento del desempleo (especialmente del juvenil)³⁹, pero difícilmente un laboralista puede olvidar la dura experiencia vivida en los albores de la revolución industrial y propugnar su desaparición.

Sin embargo, en otros aspectos, singularmente la llamada flexibilidad interna, se admite el debate sin ambages, lo que ha terminado por favorecer que fueran potenciados lo suficiente (seguramente incluso demasiado) en las últimas reformas laborales, como vía para combatir el mal mayor (esto es, la flexibilidad externa o extinción de contratos de trabajo⁴⁰) y difícilmente podría sostenerse que la excesiva rigidez interna de las relaciones laborales fuera hoy un problema para la contratación⁴¹.

En efecto, la solución parcial que el laboralista parece haber encontrado al sempiterno problema del desempleo ha consistido en permitir una contratación a salario reducido para jóvenes en formación (descontando el valor del tiempo invertido en tal actividad conforme a los parámetros fijados en el art. 11 ET) o permitir la reducción proporcional del salario en función del menor tiempo trabajado en el contrato a tiempo parcial, flexibilizado en las últimas reformas para tratar de conseguir que en España el

³⁷ Como resalta WELLER, J., “La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos”, *Revista CEPAL*, núm. 92, 2007, pp. 61 y ss.

³⁸ FERNÁNDEZ PRIETO, M., “El trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento del empleo juvenil”, *Trabajo y Derecho*, núm. 10, 2015, pp. 40 y ss.

³⁹ GONZÁLEZ GÜEMENES, M.I., “Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes y jóvenes: evidencia empírica en el caso español”, *Cuadernos Económicos del ICE*, núm. 63, 2007, pp. 31 y ss.

⁴⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., “La nueva reforma laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, p. 7 o SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Pamplona, 2012, p. 16.

⁴¹ Por todos, VALDÉS DAL-RE, F., “Flexibilidad interna”, en VV.AA.: *Especial Reforma Laboral 2012. El RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral a examen*, La Ley, Madrid, 2012, pp. 35 y ss.

desempleo merme a cuenta de una especie mal aquilatada de los conocidos como *minijobs* (art. 12 ET)⁴².

Empero, los continuos vaivenes experimentados en su regulación, así como la instrumentación paralela de otras formas de contratación de emergencia provocadas por la crisis económica (tales como el contrato de apoyo a emprendedores y el contrato de primer empleo joven) han provocado una normativa torturada que se ha convertido poco menos que en un laberinto de difícil comprensión, que podría, en consecuencia, suponer un freno a su utilización⁴³.

Sea como fuere, y como contrapunto que no puede dejar de ponderarse, no ha faltado aquella opinión conforme a la cual el contrato a tiempo parcial no sólo se encuentra al servicio de los intereses empresariales y de la política de empleo, sino que, también, y desde criterios más amplios que, nuevamente, permitirían hablar de una herramienta de flexiseguridad laboral, puede contribuir a satisfacer algunos intereses del trabajador.

Así se han ido forjando, en el imaginario laboralista (con más voluntarismo que certeza⁴⁴), ideas tales como que el contrato de trabajo a tiempo parcial puede permitir a los trabajadores más jóvenes una primera experiencia laboral mientras completan su formación; que puede ser un instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar en momentos en los que las ocupaciones familiares no permiten una dedicación plena al trabajo; o, en fin, que puede servir de vehículo hacia una jubilación gradual y flexible para los trabajadores de edades más avanzadas⁴⁵.

La presencia de tales intereses favorecedores de la posición del trabajador serviría de alguna forma, para reequilibrar la balanza contractual (siempre proclive a inclinarse del lado patronal) y permitirían, desde este punto de vista, unas relaciones laborales modernas y saneadas, aprovechando las oportunidades que se presentan dentro de las nuevas realidades productivas⁴⁶.

Sin embargo, estas buenas perspectivas aparecen desvirtuadas por la realidad, que sigue empeñada en mostrar que en la inmensa mayoría de los casos el trabajo a tiempo parcial es indeseado (y, por tanto, difícilmente, satisface ningún interés adicional), y que

⁴² ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155, 2012, pp. 17 y ss.

⁴³ GÁRATE CASTRO, J., “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2012, pp. 7 y ss. o ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2012, pp. 70 y ss.

⁴⁴ MOLINA NAVARRETE, C., “Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014, pp. 13 y ss. o CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, cit., p. 440.

⁴⁵ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., “El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad”, cit., pp. 177 y ss.

⁴⁶ ARRIETA IDIÁKEZ, F.J.: “El contrato a tiempo parcial ¿precarización u oportunidad ante nuevas formas atípicas de trabajo?”, en AA.VV.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Madrid, 2019, págs. 79 y ss.

su instrumentación como medida de política de empleo ha terminado por plasmarse, en un viaje de ida y vuelta, en una mayor disponibilidad de tiempos de trabajo que, en el fondo, sólo sirven a los intereses de quien detenta la titularidad de la organización productiva y que, a la postre, puede ser vista como una artimaña legal para permitir, por medios poco ortodoxos, una flexibilidad *quasi*absoluta de gestión interna del tiempo de trabajo⁴⁷.

La flexibilidad del trabajo a tiempo parcial aparece, por tanto, como especialmente favorable a la empresa, al no preverse apenas límites legales específicos al respecto (art. 12 ET), admitiéndose, incluso, un margen de trabajo a llamada o a demanda, a través de la disponibilidad de las horas complementarias (art. 12.5 ET), en una situación que acaba mostrando a las claras el desequilibrio contractual y las posibilidades de gestión flexible de la fuerza productiva por parte del empleador⁴⁸.

II.- LA CAMBIANTE E IRRITANTE REGULACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: EN BUSCA DE UNA FLEXIBILIDAD INTERNA QUASIABSOLUTA

Como ya se ha indicado, la figura del contrato a tiempo parcial, tanto desde los parámetros proporcionados por la Directiva 97/81, sobre trabajo a tiempo parcial, como por el art. 12.1 ET, trata de aportar elementos de flexibilidad a la gestión de la relación laboral, para permitir la adecuación de la mano de obra a las necesidades productivas⁴⁹; si bien, al menos en teoría, no responde sólo a los intereses de los empleadores (que, en ocasiones, necesitan menos horas de las habituales de su fuerza productiva), sino también a los de ciertos trabajadores que, por sus peculiares características, pueden estar interesados en un momento concreto en desarrollar una actividad profesional no tan exigente (al menos en tiempo) como la demandada de un trabajador a jornada completa comparable⁵⁰.

Cuando la Directiva comunitaria regula la relación a tiempo parcial, lo hace, empero, con ánimo garantista (no en vano, en su origen proviene de un Acuerdo Marco entre los interlocutores sociales a nivel europeo)⁵¹: esto es, con ánimo de proteger al trabajador en una situación que, si bien considera necesaria desde parámetros de

⁴⁷ MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., “Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial”, *Temas Laborales*, núm. 126, 2014, pp. 91 y ss.; MONREAL BRINGSVAERD, E., “El contrato de trabajo a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 110, 2017, pp. 103y ss. o ARIAS DOMÍNGUEZ, A., “Influencias de la normativa de la OIT sobre la configuración jurídica del trabajo a tiempo parcial en España”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 112, 2014, pp. 207 y ss.

⁴⁸ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, cit., p. 78.

⁴⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad en el tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)”, cit., pp. 1 y ss.

⁵⁰ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., “El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad”, cit., pp. 177 y ss.

⁵¹ *Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial*, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, (DO L 14 de 20.1.1998, pp. 9-14).

flexibilidad en la gestión de la mano de obra empresarial, reconoce como de especial vulnerabilidad para quienes así prestan servicios⁵².

Por tanto, el objetivo de la norma del Derecho de la Unión Europea es garantizar la supresión de las discriminaciones injustificadas contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad de este tipo de modalidad laboral. Además, pretende facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores⁵³.

Sin embargo, el Derecho español, superada con amplia generosidad la condición tuitiva del Derecho del Trabajo, las últimas reformas del régimen jurídico del contrato a tiempo parcial han tenido un cariz claramente relacionado con la política de fomento del empleo. De hecho, y como ya se ha indicado, no ha faltado quien, de forma muy gráfica, haya querido ver en estas sucesivas reformas del régimen del trabajo a tiempo parcial un intento de copiar (tarde y mal) el conocido modelo alemán de los minijobs⁵⁴.

En consecuencia, ambas normas, la comunitaria y la española, comparten unos mismos principios, que pasan por aportar elementos de flexibilidad a la gestión de la relación laboral⁵⁵. Ahora bien, sus postulados no son exactamente iguales, como muestra un ejemplo señero, el de las posibilidades de transformación del vínculo a tiempo parcial en otro a tiempo completo, vedada absolutamente en el tenor del art. 12.4.e ET, y con cabida en el marco de la Directiva 97/81.

No es en vano mencionar las dudas que han podido surgir en torno a la imposibilidad de transformación del vínculo a tiempo parcial en otro a tiempo completo. En efecto, el precepto legal ha venido insistiendo, en sus distintas versiones a lo largo de los años, en la mutua concurrencia de voluntades para determinar la prestación a tiempo parcial; al punto de impedir que, vía modificación de condiciones de trabajo, se pueda convertir un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo y viceversa sin contar con la aquiescencia del operario (art. 12.4.e ET)⁵⁶. Sin embargo, en el marco comunitario se ha entendido que no se opone a la Directiva 97/81/CE que un empleador imponga a un trabajador la conversión de un contrato a tiempo parcial en uno a jornada completa,

⁵² CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, cit., pp. 34 y ss.

⁵³ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, cit., p. 78.

⁵⁴ ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, cit., pp. 17 y ss.

⁵⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad en el tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)”, cit., pp. 1 y ss.

⁵⁶ Sólidamente exigida por la jurisprudencia patria, al punto de considerar que la modificación de condiciones al amparo del art. 41 ET no puede llegar a suponer la transformación en un contrato a tiempo parcial, STS 7 octubre 2011 (Recurso 144/2011). En la doctrina, FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., “La conversión de tiempo completo a tiempo parcial por la vía del art. 41 ET”, *Temas Laborales*, núm. 129, 2015, pp. 251 y ss. o GARCÍA TORRES, A., “Modificación de la jornada de trabajo en los contratos a tiempo parcial”, *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 6, 2013, pp. 231 y ss.

aunque sí, que la negativa conlleve un despido⁵⁷ (algo que sí permite, siquiera de forma refleja, el tenor del art. 12.4.e ET en la versión actualmente vigente).

Desde luego, un análisis de la evolución normativa acaecida en los últimos años en España permite verificar la deriva descrita y suscribir una demoledora crítica contra los defectos estructurales del Derecho patrio por contraste con la normativa comunitaria. Así, sin una justificación clara ni un propósito evidente, el legislador adopta algunas medidas que, difusamente, parecen dirigidas a favorecer la flexibilidad, pero que, en la práctica, producen efectos perjudiciales indeseados. Baste remitir a la generalización que permite que los trabajadores a tiempo parcial con vínculo temporal (precariedad al cuadrado) puedan, a partir del RD 16/2013, realizar también horas complementarias, lo que elimina el incentivo que hasta ese momento existía para las empresas de contratar por tiempo indefinido⁵⁸.

Por no mencionar la eliminación, tanto de las preferencias en favor del retorno al tiempo completo de quien había permutado hacia el parcial y viceversa (que acrecentará el miedo de los trabajadores a aceptar cambios temporales voluntarios que pudieran servir para favorecer la gestión empresarial), como de la posibilidad del convenio colectivo de fijar criterios para la conversión coyuntural en trabajadores a tiempo parcial por motivos familiares (aun cuando en este caso poco campo quede con la extensa colección de situaciones previstas en el art. 37 ET) y formativos (demostrando cuan escaso era el pretendido interés por la formación de los trabajadores tan grandilocuentemente publicitada en la reforma de 2012)⁵⁹.

Mención aparte merece la cuestión relativa a las horas complementarias que pueden ser acometidas por los trabajadores a tiempo parcial, donde el intento de flexibilización es llevado al paroxismo, por no decir al esperpento, no sin altas dosis de incoherencia. Los vaivenes que propiciaron la introducción (mediante RD-Ley 3/2012, de 2 de febrero) y posterior retirada (mediante RD 16/2013, de 20 de diciembre) de la posibilidad de realizar horas extraordinarias ordinarias (pues las de emergencia siguen permitidas en el tenor actual del art. 12.4.c ET), merecen ya el primer reproche de la ambigüedad (cuando no ambivalencia) y la indeterminación, tan del gusto del político español y tan nefasta para la eficacia de cualquier reforma⁶⁰.

⁵⁷ STJUE 15 octubre 2015, C-221/2013 (Mascellani). Al respecto, TAPIA HERMIDA, A., “¿Es posible proceder a la transformación de una relación laboral a tiempo parcial en una a tiempo completo aun contra la voluntad del trabajador?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 381, 2014, pp. 177 y ss.; GARCÍA TORRES, A., “Modificación de la jornada de trabajo en los contratos a tiempo parcial”, *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 6, 2013, pp. 231 y ss. o BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Directiva 97/81, sobre trabajo a tiempo parcial: conversión de tiempo parcial a tiempo completo: sí; conversión de tiempo completo a tiempo parcial: no (comentario a la STJUE 15 octubre 2015, C-221/2013)”, *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2015, pp. 133. y ss.

⁵⁸ CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, en VV.AA. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2015, p. 434.

⁵⁹ LOUSADA AROCHENA, F., “El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 162, 2014, pp. 127 y ss.

⁶⁰ CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, cit., p. 436 o FEIJÓO REY, M.J., “Las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial”, *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2014, pp. 3 y ss.

Pero los amplísimos márgenes de fijación de las horas complementarias tras la reforma operada por el RD 16/2013, de 20 de diciembre, rayan lo delirante. Sumadas las que puede directamente comprometer el trabajador mediante pacto (hasta un 30%, que puede ampliarse por convenio colectivo hasta el 60%), con las que, como novedad insospechada, puede a mayores ofrecer la empresa y aceptar el trabajador indefinido (del 15%, ampliable hasta un 30% por norma paccionada), llegamos a un resultado en el que la jornada de trabajo de quien ha sido contratado a tiempo parcial puede ser estirada o encogida, al albur de las necesidades empresariales (y, teóricamente, aceptada por el trabajador, aun cuando, ya se sabe, en el ámbito laboral la libertad de decisión del trabajador no debería presuponerse acriticamente⁶¹), con unos márgenes amplísimos, que en el supuesto extremo (en que los negociadores del convenio hubieran atendido en este punto las demandas preponderantes del banco patronal⁶²) llegarían a permitir que prácticamente se doblara el tiempo inicialmente pactado⁶³.

Si a ello se une la disminución del plazo de preaviso que debe observar el empresario para comunicar al trabajador la realización de las horas complementarias (que fue rebajado de siete a tres días y puede ser reducido aún más por convenio colectivo), se entenderá la tremenda disponibilidad a la que el trabajador a tiempo parcial queda sometido; de la flexibilidad (curiosamente atemperada por un incremento de los deberes formales de contabilidad de esas horas complementarias) se ha pasado al servilismo, con un régimen que complica sobremanera conciliar un trabajo intermitente y de duración maleable con cualquier otra actividad (formativa, familiar o personal) que pretenda desarrollar el operario⁶⁴.

En suma, si este era el mecanismo que iba a permitir a los jóvenes una incorporación al mercado de trabajo que, como ocurre en otros países como Holanda o Alemania, les sirviera de aproximación al mercado de trabajo y permitiera completar su formación⁶⁵; o favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar; o, en fin, permitir un tránsito flexible hacia la jubilación; el resultado, desde luego, no puede ser más desalentador. El interés empresarial por disponer de una fuerza de trabajo flexible y adaptable a las necesidades concretas de la producción ha sido atendido, lo cual quizá pueda redundar en un descenso del nivel de desempleo, pero, desde luego, en poco o nada

⁶¹ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Puntos críticos en relación al principio de voluntariedad en el contrato a tiempo parcial”, cit., p. 3.

⁶² Lo cual no parece ocurrir muy a menudo, afortunadamente, pero sí, precisamente, en aquellos sectores donde la prestación a tiempo parcial es más utilizada, YSÁS MOLINERO, H., “El tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial a la luz de las últimas reformas y de la negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, núm. 105, 2015, pp. 59 y ss.

⁶³ LOUSADA AROCHENA, F., “El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre”, cit., p. 136; PALOMINO SAURINA, P., “Aspectos relevantes de las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 191, 2016, pp. 129 y ss. o SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “El régimen jurídico de la jornada complementaria en el contrato de trabajo a tiempo parcial tras las modificaciones introducidas por el RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre”, *Trabajo y Derecho*, núm. 15, 2016, pp. 45 y ss.

⁶⁴ MOLINA NAVARRETE, C., “Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial”, cit., pp. 13 y ss. o CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, cit., p. 440.

⁶⁵ ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, cit., p. 32 o FERNÁNDEZ PRIETO, M.: “El trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento del empleo juvenil”, cit., p. 40.

aprovecha a los intereses potenciales de los trabajadores que normalmente desarrollan una prestación a tiempo parcial⁶⁶.

A cambio, se va dando carta de naturaleza a una categoría de trabajadores con unas condiciones sumamente precarizadas; verdadero subempleo en las que la barrera de las 10 horas semanales de ocupación mínima en cómputo anual apenas si constituye un último dique de protección que evite la total disponibilidad y garantice unas mínimas rentas (que difícilmente alcanzarán siquiera el nivel de subsistencia) a quien así está contratado. Y, además, un empleado que difícilmente puede pensar en formarse para prosperar, pues las condiciones de disponibilidad difícilmente se lo permitirán⁶⁷.

Se podría argumentar que, precisamente por ser personas con dificultades de empleabilidad sus principales destinatarios, siempre cabría presumirles un mayor nivel de disponibilidad; “que ello sea así, en la situación dramática de empleo que vivimos, puede discutirse. Pero, si se admite esta hipótesis, habría que añadir que, en el mejor de los casos, el contrato a tiempo parcial se ha convertido en un contrato de domesticación social, en el que la primera experiencia laboral se basa en unas condiciones muy precarias... anticipo del subempleo... difícilmente convertibles en relaciones laborales típicas y con derechos”⁶⁸.

Y todo lo anterior, conviene reflexionar antes de dar por terminado este epígrafe, en la hipótesis (hartamente cuestionable) de que el empresario esté acatando plenamente el ordenamiento laboral; pues, no se puede olvidar en ningún momento que la experiencia práctica enseña que el contrato a tiempo parcial resulta ser, además, una situación que, en no pocas ocasiones, es utilizada por algunas empresas directamente para cometer fraude. Así, sectores como el turismo y la hostelería o el empleo en el hogar familiar aparecen poblados por un alto porcentaje de trabajadores a tiempo parcial donde la sospecha permite suponer que las horas realizadas son mayores que las declaradas, aun cuando el silencio y el ¿mutuo? interés (forzado, en el caso del operario) llevan a una situación de fraude evidente.

En tales casos, las posibilidades precarizadoras no vienen ya sólo por una legislación que permite la flexibilidad de condiciones hasta el paroxismo, sino por un elemento (y de considerable peso, además) de realidad que hace aún de peor condición a quien se encuentra contratado a través de esa figura. Tal situación, hace que aquellas situaciones en las que se esté utilizando el contrato a tiempo parcial estén dentro de aquellas circunstancias que merecen una especialísima supervisión en todos los planes y protocolos de control elaborados por la Inspección de Trabajo, en un intento de atajar el fraude y restablecer (aunque bien es sabido que tal no siempre es posible) la justicia material necesaria en el desarrollo de las relaciones laborales⁶⁹.

⁶⁶ MOLINA NAVARRETE, C., “Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial”, cit., pp. 13 y ss.

⁶⁷ SÁNCHEZ TORRES, E., “Consideraciones a la nueva regulación de la ordenación del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial: de cómo la realidad puede dinamitar las estructuras legales”, *Ius-Labor*, núm. 2014, p. 3.

⁶⁸ CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, cit., p. 445.

⁶⁹ *Vid.*, al respecto, TRAVESEDO DASÍ, J., “Nota de urgencia sobre el control por la Inspección de Trabajo del contrato a tiempo parcial”, *Trabajo y Derecho*, núm. 10, 2015, pp. 142 y ss. o MONREAL

III.- OTROS ELEMENTOS PRECARIZADORES DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Si, como se acaba de anunciar, el contrato a tiempo parcial empieza siendo presentado como un elemento de ductilidad, que permite cohesionar intereses empresariales (de ajustar las necesidades productivas al esfuerzo de la mano de obra) con los profesionales (sea en forma de mayor tiempo disponible para la formación, la conciliación familiar o la jubilación flexible)⁷⁰, y termina mostrándose, en toda su crudeza, como un mecanismo de flexibilidad interna *quasiabsoluto*⁷¹, que sirve preponderantemente a los fines de la organización productiva, en contra del deseo de quien ha de desempeñarlo... los problemas no acaban sino de empezar⁷².

En efecto, el análisis de la realidad del contrato a tiempo parcial ha de llevar a la reflexión sobre otros factores que influyen decisivamente para convertir a este tipo de prestación en una de las más precarizadas de todo el universo laboral; uno de ellos patente (pues la apreciación de discriminación indirecta en materia de Seguridad Social ha llevado a una reforma acometida por el legislador y comentada con abundancia por la doctrina) y otro latente (pues, desde luego, pocas veces se reflexiona sobre cómo el trabajo a tiempo parcial puede contribuir a general riesgos profesionales, en particular de aquellos de naturaleza psicosocial).

1.- Breve apunte sobre la desprotección social de los trabajadores a tiempo parcial y sus remedios

Como ya se ha anunciado, además de en el plano contractual, los cambios experimentados por la regulación del trabajo a tiempo parcial también se han visto reflejados en el ámbito de la protección de Seguridad Social que merecen aquellos trabajadores que prestan sus servicios durante un tiempo inferior a la jornada completa comparable.

Tal cambio fue mostrado como necesario por varios pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional, que entendieron que un sistema de cotización (y, por tanto, generación de prestaciones) proporcional al tiempo trabajador encerraba una discriminación indirecta debido al sesgo femenino (del que ya se ha dado cuenta y que por lo demás resulta común a la mayoría de países de

BRINGSVAERD, E., “El contrato de trabajo a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo”, cit., p. 123.

⁷⁰ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., “El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad”, cit., pp. 177 y ss.

⁷¹ MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., “Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial”, cit., pp. 91 y ss.

⁷² CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, cit., pp. 34 y ss.

nuestro entorno⁷³) preponderante de la prestación desarrollada a través de esta modalidad⁷⁴.

No es exagerado afirmar que dicha discriminación indirecta existía desde tiempo casi inmemorial, y que había sido detectada y descrita con total precisión por la mejor doctrina⁷⁵, quien, no obstante, había de resignarse ante la “resistencia” para que la misma fuera apreciada por los tribunales en la mayor parte de los casos relativos al trabajo a tiempo parcial⁷⁶.

En efecto, se daban en el caso concreto todas aquellas circunstancias que determinan la aparición y existencia de una discriminación indirecta⁷⁷: una medida aparentemente inocua (la que preveía que la generación de prestaciones de Seguridad Social se fuera produciendo en atención al porcentaje de tiempo trabajado y de cotización efectivamente efectuada) que, empero, determina en un colectivo concreto (en el caso en presencia, el femenino, habida cuenta es la mujer quien de forma significativamente mayoritaria desarrolla el empleo a tiempo parcial) la aparición de determinados perjuicios o condiciones menos favorables (menores prestaciones que requieren de un mucho mayor número de años efectivos de trabajo, siquiera a tiempo parcial, para ser devengadas)⁷⁸.

Obligado por semejante coyuntura del trabajo a tiempo parcial, el legislador español se vio obligado a acometer una reforma de urgencia de su régimen de Seguridad Social, iniciada por el RD 11/2013, de 2 de agosto, y concluida a través de la Ley 1/2014,

⁷³ SALLADARRÉ, F. y BOUBAKER, S., “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 133, núm. 2, 2014, pp. 325 y ss.

⁷⁴ STSJUE 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, Elbal Moreno, a la que siguieron, en el ordenamiento español, las SSTCo 61/2013, de 14 de marzo, y 71 y 72/2013, ambas de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, ambas de 20 de mayo. Al respecto, BARCELÓN COBEDO, M., *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 25 y ss.; LOUSADA AROCHENA, J.F., “Protección social de los trabajadores a tiempo parcial según el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto”, *Aranzadi Social*, núm. 7, 2013, p. 5; GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A., “Trabajo a tiempo parcial y acceso al sistema español de Seguridad Social: el caso Elbal Moreno”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, 2013, pp. 241 y ss.; CRISTÓBAL RONCERO, R., “Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013, pp. 239 y ss. o FERNÁNDEZ PROL, F., “Trabajadores a tiempo parcial y protección social: novedades en materia de cotización y reformulación de las reglas de cómputo de los períodos carenciales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 64, 2013, p. 103.

⁷⁵ Por citar algún referente señero, CASAS BAAMONDE, M^a.E., “Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, T. I, 1998, p. 90.

⁷⁶ Al respecto, con una impresionante batería de supuestos en los que los Tribunales se muestran proclives a encontrar una “justificación objetiva y razonable” que destierre la existencia de discriminación, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 1999, p. 59.

⁷⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F., *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1996, pp. 34 y ss. o FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ, M^a.T., “El principio de igualdad”, en VV.AA.: *Cuadernos de Derecho Judicial (Derecho Social Comunitario)*, CGPJ, Madrid, 1992, pp. 75 y ss.

⁷⁸ LLORENTE ÁLVAREZ, A. y DEL VALLE DE JOZ, J.I., “La seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial: jurisprudencia reciente y alternativas de reforma”, *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 3, 2013, pp. 25 y ss. o FOTINOPOULUS BASURKO, O., “La definitiva superación de la discriminación sobre los trabajadores a tiempo parcial en materia de protección social: comentario a la sentencia del TJUE de 10 de junio de 2010”, *Revista General de Derecho del Trabajo*, núm. 23, 2011.

de 28 de febrero, para tratar de corregir, mediante un coeficiente ponderado que valorase las cotizaciones y los períodos carenciales de los trabajadores a tiempo parcial, aquella discriminación indirecta por razón de sexo que había sido apreciada⁷⁹.

La nueva redacción que tal norma proporcionó a la Disp. Adicional 7ª LGSS'1994, contribuyó a flexibilizar el número de años requeridos para acceder a una prestación para los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los de tiempo completo, intentando evitar que se produjeran efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador y la cuantía de la prestación que recibida, favoreciendo con ello la plena operatividad del principio de igualdad antes conculcado⁸⁰.

No obstante, y como, de nuevo, había advertido la doctrina científica, era difícil afirmar que con estas medidas se hubiera ahuyentado definitivamente el fantasma de la discriminación (al menos, del perjuicio) sufrida por los trabajadores a tiempo parcial en materia de Seguridad Social. Al menos, nadie podría negar razonablemente que su carrera de seguro es sustancialmente peor que la de un trabajador a jornada completa comparable y ello, al menos, por los siguientes motivos.

De un lado, semejante sistema ponderado no resolvía el problema de fondo, que consiste en el trabajo a tiempo parcial indeseado que sufren muchas mujeres, en ocasiones como único mecanismo de conciliación familiar, y, en otras, aún más graves, como forma de infra-retribución (y, consecuente, infra-cotización) por parte de la empresa que, a ciencia cierta, sabe de la necesidad a una prestación a jornada completa⁸¹.

De otro, porque permitía que subsistieran situaciones relativas a la protección de Seguridad Social en que los trabajadores a tiempo parcial sufren notorios perjuicios en comparación con los trabajadores a tiempo completo comparables: baste enunciar un mero ejemplo (quizá el más significativo, en tanto que revela que el remedio no ha conseguido corregir totalmente el problema que trataba de solucionar), al que el lector avezado podría añadir otros (menores prestaciones en caso de ciertas prestaciones, penalización por el incremento en las horas efectivas de trabajo en el caso de disfrute de prestaciones de desempleo parcial...⁸²): el de aquellos trabajadores que prestan servicios a tiempo parcial por debajo de un umbral que, aun aplicado el coeficiente, le haga quedar en situación tal que su índice de cotización quede por debajo de 1⁸³.

⁷⁹ RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “La reforma del acceso a la protección social y el trabajo a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2013, pp. 97 y ss.

⁸⁰ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., “Trabajo a tiempo parcial y protección social”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013, p. 209 y, de la misma autora, “Readaptación del trabajo a tiempo parcial a los principios configuradores del sistema de Seguridad Social”, *Documentación Laboral*, núm. 99, 2013, pp. 105 y ss. o REQUEJO GUTIÉRREZ, F., “Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial tras el RD Ley 11/2013, de 2 de agosto”, *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 7, 2013, pp. 109 y ss.

⁸¹ RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “La reforma del acceso a la protección social y el trabajo a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2013, pp. 97 y ss.

⁸² Por extenso, ROQUETA BUJ, R., “La protección por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 174, 2015, pp. 49 y ss. o ALCÁZAR ORTIZ, S., “La protección por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial”, *Revista del Derecho de la Seguridad Social*, núm. 1, 2016, pp. 231 y ss.

⁸³ SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial, empleo y desempleo”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2013, p. 13; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “Las

En consecuencia, no resulta sorprendente para quien haya seguido esta evolución que, de nuevo, el Tribunal Constitucional se haya tenido que pronunciar para considerar contrario al derecho fundamental de igualdad el sistema de cálculo, aún remozado, de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, ya que dicho sistema, por muy ponderado que fuera, suponía un notable perjuicio (al volver a penalizar con la exigencia de un mayor tiempo cotizado a quien ya sufre uno en forma de menor cotización derivada de la menor retribución) para los trabajadores que así prestan servicios y, al ser mayoritariamente mujeres, tal perjuicio es calificable como discriminación indirecta por razón de sexo⁸⁴.

La nulidad de dicho sistema de cálculo muestra bien a las claras el detrimento secular que este colectivo ha venido sufriendo a lo largo del tiempo a efectos de su protección social y, al tiempo, supone una nueva llamada de atención al legislador que, de nuevo, tendrá que efectuar un esfuerzo normativo para tratar de dotar a la figura de una ordenación ajena a todo efecto discriminatorio⁸⁵.

2.- Contrato a tiempo parcial y riesgos psicosociales: el vacío de silencio de la prevención de riesgos laborales

Aun cuando los riesgos profesionales de naturaleza psicosocial han existido desde siempre, en lógica consecuencia con el desarrollo de actividad profesional humana inserta en estructuras productivas más o menos complejas, es cierto que no es sino en las últimas décadas cuando han podido ser identificados con mucha mayor precisión y analizadas sus consecuencias en detalle⁸⁶. Lo cierto es que tales riesgos aparecen como un problema de salud laboral de primera magnitud en el actual contexto productivo de las sociedades occidentales desarrolladas⁸⁷ y que, sin duda, han de estar presentes en la reflexión -- jurídica y sociológica-- constante que ha de llevarse a cabo para minimizar, en lo posible,

consecuencias sobre el principio de igualdad en el empleo de las especialidades del trabajo a tiempo parcial en materia de cotización”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 122, 2016, pp. 147 y ss. o TRILLO GARCÍA, A. y ARAGÓN GÓMEZ, C., “Cómputo de cotizaciones en los trabajadores a tiempo parcial tras la Ley 1/2014”, *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2014, pp. 109 y ss.

⁸⁴ STCo 91/2019, de 3 de julio. Dicho pronunciamiento aparece precedido por otro de la Unión Europea que también había advertido la presencia de discriminación indirecta en el cálculo de la pensión contributiva de jubilación de las mujeres a tiempo parcial; STJUE c-161-18, de 8 de mayo de 2019, asunto Villar Láz. Al respecto, MONEREO PÉREZ, J.L. y GUINDO MORALES, S.: “La discriminación indirecta en la forma de cálculo de la pensión de jubilación en la modalidad contributiva de las mujeres trabajadoras con contrato a tiempo parcial”, *La Ley Unión Europea*, núm. 73, 2019, pp. 3 y ss. o DESDENTADO DAROCA, E.: “Contrato a tiempo parcial y Seguridad Social. Análisis y reflexiones críticas tras la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de mayo de 2019”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019, pp. 97 y ss.

⁸⁵ INDA ERREA, M.: “El TC anula el cálculo de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial por ser discriminatorio”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2019, pp. 2 y ss.

⁸⁶ Por todos, y entre una ingente literatura jurídica, QUIRÓS HIDALGO, J.G., “Precisiones conceptuales sobre riesgos psicosociales”, en VV.AA.: *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Juruá, Lisboa, 2007, pp. 25 y ss.

⁸⁷ No en vano, la *V Encuesta Europea sobre condiciones de Trabajo* muestra a las claras cómo los problemas de salud más claramente percibidos por los trabajadores como consecuencia del desarrollo de su actividad están, en mayor o menor medida, relacionados con la presencia y materialización de los riesgos psicosociales: estrés (22,3%), ansiedad (18%) o problemas de sueño (7%).

los impactos para la salud de los trabajadores como consecuencia de su actividad productiva por cuenta ajena⁸⁸.

La literatura existente sobre el particular, abundante hasta lo abrumador, ha mostrado cómo la existencia de tales riesgos resulta estadísticamente mayor en algunos sectores y en ciertas actividades (Administración Pública, Actividad docente, Banca...), por las propias características inherentes a tales profesiones⁸⁹; si bien, no es posible obviar que cualquier sector es potencialmente susceptible de albergar, en un caso concreto (y por mor de características personales ciertas de los sujetos involucrados), situaciones en las que concurran riesgos psicosociales, lo que hace del fenómeno de estudio una cuestión escurridiza y difícil de aquilatar⁹⁰.

En un contexto semejante, no es descabellado pensar en que determinadas circunstancias de las condiciones de trabajo puedan contribuir o, al menos, influir, en la aparición y materialización de determinados riesgos psicosociales. La hipótesis de partida del presente ensayo es que el trabajo desarrollado a tiempo parcial es una de ellas y, en consecuencia, será menester analizar tal cuestión en profundidad, primero, aquilatando el cambiante régimen jurídico del empleo a tiempo parcial en nuestro país y, después, valorando cómo las circunstancias particulares del trabajo desempeñado bajo tal modalidad pueden favorecer el surgimiento de los riesgos psicosociales⁹¹.

2.1.- Factores de relevancia en la presencia y/o materialización de los riesgos psicosociales en cuanto al trabajo a tiempo parcial

Si bien la presencia de tales riesgos es debida a múltiples factores (desde los medios concretos utilizados en el proceso productivo hasta factores relacionales de difícil control), el presente ensayo tratará de profundizar en el estudio de las circunstancias de la actividad (en el caso concreto propuesto para el análisis, la prestación de servicios por cuenta ajena a tiempo parcial) en la gestación del riesgo concreto, pues, como han puesto de manifiesto diversos trabajos técnicos, las mismas constituyen un factor difícilmente soslayable, realmente decisivo, en la presencia y subsiguiente materialización del riesgo psicosocial⁹².

1.- El desequilibrio en la asignación de tareas profesionales a los trabajadores es una de las causas de mayor impacto en la aparición de los riesgos psicosociales. Ahora bien, es importante resaltar que tal desequilibrio puede venir producido tanto por defecto (esto es, la falta de asignación de tareas, quizá dentro de un contexto más grave de acoso

⁸⁸ VALLEJO DACOSTA, R., *Riesgos psicosociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Aranzadi, Pamplona, 2005, pp. 13 y ss.

⁸⁹ AYUSO MARENTE, J.A., “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación”, *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 3, 2006, pp. 9 y ss.

⁹⁰ ORÓS MURUZÁBAL, M., “Riesgos psicosociales”, en VV.AA. (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico legal sobre incapacidades laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2006, p. 638.

⁹¹ MARTÍN CHAPARRO, M.; VERA MARTÍNEZ, J.; CANO LOZANO, M.C. y MOLINA NAVARRETE, C., “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 75, 2004, p. 196.

⁹² NTP 604: *Riesgo Psicosocial: modelo demanda-control-apoyo social*, 2003.

moral⁹³), como, más frecuentemente, por el exceso en la atribución de cometidos (esto es, la asignación de una carga de trabajo ingente e inasumible).

En las situaciones, más frecuentes, en las que el problema viene dado por exceso en la asignación de tareas, cabe dar cuenta de cómo dicha situación suele ser el punto de salida para aquel otro de arribada en el que el estrés laboral (riesgo de especial relevancia entre los psicosociales) llegue a producirse⁹⁴. Desde este punto de vista, el fenómeno sería el resultado de una relación entre las exigencias o demandas existentes en el ámbito laboral y la capacidad del trabajador concreto para dar respuesta a las mismas, en atención a sus condiciones, formación y medios, derivando, por hipótesis, en la aparición de riesgos psicosociales y, en el peor de los casos, en daños concretos para la salud de quien los padece⁹⁵.

Esta situación parece que puede resultar especialmente frecuente en el marco del trabajo prestado a tiempo parcial, en tanto en cuanto, los amplios márgenes discrecionales concedidos al empleador para aumentar o reducir las horas efectivas de trabajo (horas complementarias mediante⁹⁶) hace que, amén de la incertidumbre, el trabajador tenga que enfrentarse, en no pocas ocasiones a una sobrecarga de tareas difícilmente gestionable que conduzca a situaciones de estrés⁹⁷. *Item* más, la experiencia revela con abrumadora precisión que una estructura laboral como la brevemente descrita a grandes trazos es el caldo de cultivo idóneo para que aparezcan nuevas formas de daño laboral (más intensas y definitivas), derivadas (entre otros factores y muy principalmente) del estrés, como la que viene dada por el conocido síndrome del quemado (*burn out*), capaz de producir una sensación duradera de agotamiento emocional, falta de realización personal y, en definitiva, incapacidad para trabajar y aún para desarrollar algunos de los actos más elementales de la vida personal⁹⁸.

⁹³ Al respecto, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R., *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Laborum, Murcia, 2004, pp. 17 y ss.; CORREA CARRASCO, M.: *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, Pamplona, 2006, pp. 56 y ss. o ESCUDERO MORATALLA, J.F., “Acoso moral: análisis de urgencia tras las reformas producidas por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre”, *Revista General del Derecho*, núm. 1, 2004, p. 7.

⁹⁴ MORÁN ASTORGA, C., *Estrés, burn out y mobbing*, Amarú, Salamanca, 2005, p. 39.

⁹⁵ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M., *Impacto laboral del estrés*, Lettera, Bilbao, 2006, pp. 19 y ss. En palabras del máximo órgano jurisdiccional “constituye un trastorno adaptativo con alteración mixta de las emociones y de la conducta, lo que implica el reconocimiento de estresores objetivos en su entorno, que superan la capacidad del sujeto para un afrontamiento eficiente, produciéndose aparición de síntomas en las esferas afectiva y volitiva, así como en la conducta”, STS 18 enero 2005 (RJ 2005/1157).

⁹⁶ Dirigidas fundamentalmente a permitir que la empresa pueda regularmente adecuar el volumen de trabajo a la jornada del trabajador, CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, cit., p. 440.

⁹⁷ LOUSADA AROCHENA, F., “El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre”, cit., p. 136.

⁹⁸ MARTÍNEZ BARROSO, M.R., “Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de síndrome de desgaste personal o *burn out*”, *Revista de Derecho Social*, núm. 10, 2000, pp. 187 y ss. o MARTÍNEZ DE VIERGOL, A., “La consideración del síndrome del *burn out* como constitutivo de contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de la incapacidad permanente absoluta”, *Revista Técnico Laboral*, núm. 104, 2005, pp. 219 y ss.

2.- La Irregularidad, flexibilidad y presión en el tiempo de trabajo constituye otro factor clave en la aparición del riesgo psicosocial. Coinciden todas estas variantes en tratar de dotar a la jornada de trabajo de unos contornos imprecisos (elásticos) que permitan recortarla o ampliarla en función de las necesidades productivas concretas, que en el caso concreto del trabajo a tiempo parcial pueden materializarse a través del juego de las horas complementarias en los términos que ya han sido ampliamente comentados páginas atrás⁹⁹.

Esta situación, que quizá pudiera llegar a justificarse desde objetivos de fomento y mantenimiento del empleo, puede llevar, empero, a otra forma de estrés laboral, provocada, no ya por el exceso en la atribución de tareas, sino por la incertidumbre en la asignación e irregularidad en la realización de las mismas, lo cual provoca en el sujeto una desazón obvia ante la imposibilidad de organizar mínimamente los aspectos más elementales y básicos de la existencia para cohonestarlos con el desempeño profesional incierto e intermitente¹⁰⁰.

Quien siente así ordenada su prestación de servicios, de forma precaria y siempre provisional, pierde las más elementales motivaciones profesionales y, poco a poco (y siempre de forma subjetiva) puede ir cayendo en aquellos trastornos de salud que afectan al ánimo del individuo que trabaja (ansiedad, depresión...), hasta el punto de generar trastornos de igual gravedad a los provocados por estrés ante un exceso de tareas inasumible¹⁰¹.

3.- La ambigüedad y conflicto de rol sería otro factor destacable en la potencialidad de aparición del riesgo psicosocial en el trabajo a tiempo parcial. Hace referencia a la expectativa que, en ciertas profesiones resulta imperativa, de incorporar al desempeño laboral una serie de actitudes y patrones de comportamiento que se supone que van asociadas al puesto, independientemente de la personalidad o gustos del trabajador que así se ve constreñido a actuar y que, precisamente cuando entran en conflicto con las actitudes y valores propios de la persona del trabajador, pueden llegar a suponer un evidente riesgo de naturaleza psicosocial¹⁰².

Además, no cabe perder de vista que ese rol no es algo aislado, sino que aparece definido conjuntamente en la interacción con otras personas, bien que lo potencian (superiores), bien que se ven abocados a desarrollarlo (compañeros) quizá con iguales o similares conflictos internos¹⁰³.

⁹⁹ ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, cit., 2012, pp. 17 y ss.

¹⁰⁰ MONCADA I LLUIS, S. y LLORENS SERRANO, C., “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, en VV.AA. (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de seguridad social*, CGPJ, Madrid, 2005, pp. 19 y ss.

¹⁰¹ MARTÍNEZ BARROSO, M.R., “Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el Trabajo”, *Aranzadi Social*, núm. 22, 2005, p. 78.

¹⁰² NTP 388: *Ambigüedad y conflicto de rol*, 2005.

¹⁰³ MELIÁ, J.L., *El conflicto y la ambigüedad de rol en las organizaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1987, pp. 34 y ss.

Desde luego, lo deseable sería que existiera una plena concordancia entre las expectativas de la organización y las propias de cada trabajador. Sin embargo, no siempre ocurrirá así, dando lugar tanto a divergencias entre lo deseado por la empresa y lo sentido por el trabajador (conflictos de rol) como a situaciones en las que la empresa no define con claridad lo esperado del trabajador (ambigüedad de rol), provocando una situación quizá todavía más delicada, pues la incertidumbre preside las relaciones profesionales en la empresa¹⁰⁴.

Item más, puede suceder que la empresa manifieste exigencias variadas y lo suficientemente incongruentes o incompatibles entre sí como para colocar al trabajador en una situación insostenible e imposible de acometer; incluso, aunque quizá menos frecuente, que el trabajador no consiga cohesionar los diversos roles que se esperan de él en los distintos ámbitos de su vida, teniendo dificultades para cambiar de un papel a otro y no consiguiendo alcanzar el desenvolvimiento esperado por la empresa en el ámbito laboral¹⁰⁵.

Esta problemática, alcanza, sin duda, especiales contornos en el caso del trabajo desarrollado a tiempo parcial, en tanto en cuanto, como se ha dicho, el trabajador va a ser sometido a un cambio constante de rol, dotando su presencia y relevancia en la empresa de mayor o menor intensidad en función de los intereses de la organización productiva¹⁰⁶.

Cuando se dan estas disociaciones de rol, tarde o temprano, terminan por generar una situación de riesgo psicosocial, constituyendo fuentes de tensión para la persona trabajadora, derivando, a la postre en un descontento profesional y, acaso, vital, capaces de llevar a la ansiedad, baja autoestima, la depresión o, incluso, enfermedades cardiovasculares¹⁰⁷.

2.2.- Correlato de una prevención insuficiente

Como se ha intentado sistematizar a través de las páginas precedentes, la prestación de un trabajo a tiempo parcial supone una situación muy peculiar desde distintos puntos de vista (incertidumbre en el tiempo de trabajo, frecuencia de la excesiva asignación de tareas...)¹⁰⁸, que provoca una notable dificultad de gestión interna para el trabajador desde distintos puntos de vista¹⁰⁹, lo cual hace que su situación sea especialmente delicada desde el punto de vista de la posible aparición (y materialización) de alguno de los riesgos psicosociales.

¹⁰⁴ QUIRÓS HIDALGO, J.G., “Precisiones conceptuales sobre riesgos psicosociales”, cit., p. 27.

¹⁰⁵ Una manifestación específica y frecuente en la práctica podría venir dada por la persona con grandes cargas familiares que no puede compatibilizar su papel de padre o madre con el de profesional, MELIÁ, J.L., *El conflicto y la ambigüedad de rol en las organizaciones laborales*, cit., pp. 34 y ss.

¹⁰⁶ CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, cit., p. 440 o LOUSADA AROCHENA, F., “El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre”, cit., p. 136.

¹⁰⁷ QUIRÓS HIDALGO, J.G., “Precisiones conceptuales sobre riesgos psicosociales”, cit., p. 27.

¹⁰⁸ CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, cit., p. 440 o LOUSADA AROCHENA, F., “El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre”, cit., p. 136.

¹⁰⁹ ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, cit., pp. 17 y ss.

Por tal motivo, a la hora de llevar a cabo la prevención de riesgos laborales, esta situación debería de ser especialmente valorada, a la hora de implementar medidas que trataran de medir la satisfacción del trabajador y las herramientas (internas y externas) de que dispone para poder sobrellevar una prestación de trabajo tan peculiar.

Sin embargo, en este como, por desgracia, en tantos otros casos relacionados con los riesgos psicosociales, no se aprecia una especial atención del legislador (ni siquiera a través de la figura *soft law* de la Nota Técnica de Prevención), ni de la negociación colectiva, ni, en fin, de los servicios de prevención, por lo cual la cuestión queda, como siempre en el limbo jurídico de las cuestiones pendientes¹¹⁰.

IV.- EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DIÁLOGO SOCIAL CASTELLANO Y LEONÉS: LUCES Y SOMBRAS

Viene siendo una característica tradicional del contrato de trabajo a tiempo parcial que la ordenación legal del mismo se remita en determinados aspectos a la negociación colectiva para que, atendiendo a las peculiares circunstancias del ámbito de aplicación al que la norma paccionada va dirigida, concrete ciertos márgenes dentro de la horquilla que la normativa legal permite¹¹¹.

Así ocurre, en la actual versión del art. 12 ET, con los siguientes aspectos: el párrafo 4 letra b) permite al convenio colectivo establecer un número de pausas interjornadas superior a una; el párrafo 4 letra d) conmina a la negociación colectiva a reconocer la forma en que los trabajadores disfrutarán proporcionalmente de los derechos que, por su naturaleza (y como excepción al principio de igualdad de derechos con los trabajadores a tiempo completo), deban ser devengados en función del tiempo trabajado, garantizando la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres; el párrafo 4 letra e) invita al convenio colectivo a establecer los procedimientos mediante los cuales trabajador y empresario puedan acordar voluntariamente la conversión de su contrato a tiempo completo en un vínculo a tiempo parcial, o viceversa; el párrafo 4 letra f) remite a los convenios colectivos para el establecimiento de medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales; el párrafo 5 letra c) permite a los convenios colectivos establecer un porcentaje máximo de horas complementarias distinto al general del treinta por ciento de las horas ordinarias, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas; el párrafo 5 letra d) permite al convenio establecer un plazo de preaviso inferior a los tres días fijados como mínimo general para la comunicación de la realización de horas complementarias.

Múltiples son, pues, los aspectos sobre los que la Ley llama expresamente a la negociación colectiva a actuar, con lo cual, bien pudiera decirse que es posible construir modelos de contrato a tiempo parcial muy diferentes y, en teoría (y negociación colectiva

¹¹⁰ MONCADA I LLUIS, S. y LLORENS SERRANO, C., “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, en VV.AA. (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de seguridad social*, cit., pp. 19 y ss.

¹¹¹ GARCÍA BLASCO, J.: El papel de la negociación colectiva en el contrato de trabajo a tiempo parcial”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 18, 1999, pp. 47 y ss.

mediante) plenamente adaptados a las circunstancias productivas de aquellos sectores donde van a entrar en juego¹¹².

Tales posibilidades, empero, no implican que, siempre y en todo caso, los negociadores vayan a recoger ese guante y aportar contenidos originales, sino que, en no pocas ocasiones, ocurren cosas radicalmente diferentes¹¹³. Eso es cuanto, de manera preponderante, es posible observar en la negociación colectiva, tanto a nivel nacional, como, por cuanto ahora importa y a continuación se detallará, en el ámbito del diálogo social castellano y leonés. Un análisis de la cuestión aboca a ponderar, cuando menos, las siguientes pautas:

I.- Con carácter previo, es necesario destacar que son numerosos los convenios concertados en Castilla y León que, con olvido completo de las invitaciones del legislador (y desprecio por la práctica cotidiana que, como se ha dicho, conoce un alto número de trabajadores bajo esta modalidad) no dicen absolutamente nada sobre el contrato a tiempo parcial¹¹⁴.

II.- Entre aquellos convenios castellano y leoneses que sí mencionan el contrato a tiempo parcial conviene destacar en primer término el nutrido grupo de los que incorporan un mantra común, tan del gusto de los interlocutores sociales como inane en la práctica laboral (mal endémico, por lo demás, de toda la negociación colectiva patria), consistente en la mera remisión al tenor legal del art. 12 ET o en la repetición monótona de sus contenidos¹¹⁵.

¹¹² YSAS MOLINERO, H.: “El tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial a la luz de las últimas reformas y de la negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, núm. 105, 2015, pp. 59 y ss.

¹¹³ GARCÍA BLASCO, J.: El papel de la negociación colectiva en el contrato de trabajo a tiempo parcial”, cit., pp. 47 y ss.

¹¹⁴ En este sentido, entre otros, Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 11 julio 2018, núm. 133) o Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (BO León 14 agosto 2019, núm. 154). En algún caso, se alude a la mera posibilidad de utilizar las modalidades legales de contratación, art. 9 Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 29 agosto 2016, núm. 166); art. 12 VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO Castilla y León 4 marzo 2016, núm. 44) o art. 14 Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 27 octubre 2016, núm. 208); Convenio colectivo para las Industrias de Hostelería de Palencia (BO Palencia 27 septiembre 2017, núm. 116).

¹¹⁵ Así, entre otros, art. 14 IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 28 mayo 2018, núm. 101), art. 10 Convenio Colectivo Ayuda a domicilio de Castilla y León (BO Castilla y León 20 marzo 2019, núm. 55), art. 9 Convenio colectivo de Empresas de Televisión Locales y Autonómicas de Castilla y León (BO Castilla y León 9 mayo 2019, núm. 87); art. 24 IV convenio colectivo de sector para las clínicas y consultas de odontología y estomatología de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 10 agosto 2018, núm. 154); Convenio Colectivo provincial del Cemento de Valladolid 2017-2020 (BO Valladolid 14 junio 2018, núm. 113); art. 13 Convenio Colectivo de derivados del cemento para la provincia de Burgos, 2017-2020 (BO Burgos 4 abril 2018, núm. 65); art. 17 convenio Colectivo para Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Zamora (BO Zamora 27 julio 2018, núm. 85); art. 22 Convenio colectivo para el sector de transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el personal de conducción de la provincia de Soria (BO Soria 7 octubre 2019, núm. 115); art. 17 Convenio Colectivo para Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Soria (BO Soria 16 marzo 2018, núm. 32); art. 17 Convenio colectivo de clínicas y consultas de odontología y

III.- Entrando ya en convenios castellano y leoneses que recogen contenidos más sustanciales sobre el contrato a tiempo parcial, conviene dar cuenta de algún caso en el que, con pretensión pedagógica aclaratoria y orientativa, se especifica que “cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido [en vez de la del contrato fijo discontinuo]”¹¹⁶.

Otras normas paccionadas, dentro de sus previsiones sobre contratación, priorizan la incorporación de nuevos trabajadores, siquiera sea a tiempo parcial, sobre la realización de horas extraordinarias “estructurales” de los trabajadores que ya prestan servicios en la empresa¹¹⁷.

Con esta práctica, desde luego, se evita la sobrecarga de trabajo de aquellos trabajadores típicos (blindados por su consideración de indefinidos y a jornada completa) pero, qué duda cabe, se profundiza en la tendencia al crecimiento del número de otros trabajadores atípicos, en este caso a tiempo parcial, que pueden considerarse en muchos casos como precarios (no sólo, que también, por lo indeseado de su situación, sino sobre todo, por sus menores salarios y derechos sociales), bajo el aserto, seguramente cierto, pero aún así no plenamente satisfactorio, de que un trabajo parcial es mejor opción que el desempleo.

Alguna norma paccionada sí es consciente de esta precarización que supone una contratación a tiempo parcial excesiva, tratando entonces de establecer un límite o porcentaje máximo de trabajadores parciales en las empresas dentro de su ámbito de aplicación, si bien tan genérico y difuso como “un 35% del total de la plantilla en las empresas con más de 30 trabajadores”¹¹⁸.

estomatología de la provincia de Ávila (BO Ávila 12 marzo 2019, núm. 49); art. 40 Convenio colectivo del sector de empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BO Segovia 15 abril 2019, núm. 45).

¹¹⁶ Art. 18 Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Valladolid para los años 2018 a 2021 (BO Valladolid 15 noviembre 2018, núm. 220); art. 13 Convenio Colectivo Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca años 2019-2021 (BO Salamanca 7 agosto 2019) o art. 31 Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Zamora (BO Zamora 10 octubre 2018, núm. 116); art. 8 Convenio colectivo de trabajo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BO Ávila 24 agosto 2018, núm. 164); Art. 12 Convenio colectivo para el periodo 2018-2021 del sector de limpieza de edificios y locales para la provincia de Segovia (BO Segovia 21 septiembre 2018, núm. 114).

¹¹⁷ Art. 40 Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de comercio del metal de León para los años 2017, 2018 y 2019 (BO León 14 febrero 2018, núm. 32); art. 16 Convenio Colectivo para las actividades de Comercio en general de Salamanca y provincia años 2017-2020 (BO Salamanca 12 noviembre 2018, núm. 218); art. 22 Convenio colectivo para la actividad de oficinas y despachos de Salamanca. Años 2018-2020 (BO Salamanca 10 abril 2018, núm. 69); art. 35 convenio colectivo provincial para el sector de limpieza de edificios y locales de Soria (BO Soria 17 agosto 2018, núm. 94) o art. 45 Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos, 2017-2019 (BO Burgos 21 agosto 2017, núm. 155); art. 17 Convenio colectivo (2017-2020) para el sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia (BO Segovia 28 abril 2017, núm. 51).

¹¹⁸ Art. 29 Convenio Colectivo de Trabajo de Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transportes de la provincia de Ávila (BO Ávila 17 septiembre 2019, núm. 180).

IV.- Se observa cierta preocupación en alguna norma paccionada para tratar de articular un miniprocedimiento a través del cual el trabajador pueda, en caso de desearlo, solicitar su paso de tiempo parcial a tiempo completo o viceversa. Es cierto que el establecimiento de un vínculo parcial (igual que el celebrado a tiempo completo) requiere de una inicial aquiescencia de voluntades; no lo es menos que tal situación (si bien no puede ser impuesta ex art. 41 ET de forma unilateral, según se dijo) puede requerir (a instancia de cualquiera de las partes) variación a lo largo del tiempo, requiriendo, en tal caso, de nuevo, concierto de voluntades.

Así, algún convenio, dando acogida fiel al espíritu del art. 12.4 c) que llama a la negociación colectiva a este menester, se preocupa de ordenar cómo ha de practicarse dicho acuerdo. Lo normal es que, en tales casos, la norma paccionada ceda la iniciativa al trabajador (que, se sobreentiende quizá de forma apresurada, es el más interesado), pero entonces se suele condicionar el tránsito de una situación a otra a la aceptación por parte de la empresa¹¹⁹.

En relación con ello, alguna norma paccionada reconoce el derecho de retorno a su situación original (aun cuando no especifica claramente el procedimiento a seguir), en cualquier momento que el trabajador lo solicite, a quien haya transitado de una situación a jornada completa a otra a tiempo parcial¹²⁰.

Ahondando un poco en la cuestión, algún otro convenio castellano y leonés (ciertamente pocos en número) contempla que los trabajadores a tiempo parcial tengan preferencia para, si así lo solicitan y reúnen los requisitos exigidos para el puesto, ocupar las vacantes nuevas que puedan producirse a jornada completa¹²¹.

Como garantía adicional, alguna norma paccionada se remite a la necesidad de que la empresa comunique a la representación de los trabajadores las vacantes que pudieran existir, tanto a tiempo parcial, como a tiempo completo, para que los trabajadores interesados pudieran actuar en consecuencia¹²².

V.- Algún convenio puntual (en número tan escaso que no puede sino ser considerado una excepción dentro de la regla general de la anomia normativa en este punto), proporcionando desarrollo a lo previsto en el art. 12.4.b) ET, recoge que en los

¹¹⁹ Así, entre otros, art. 9 Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BO. Castilla y León 9 mayo 2019, núm. 87).

¹²⁰ Art. 25 Convenio Colectivo para el periodo 2016-2018 para el Comercio en General de la Provincia de Segovia (BO Segovia 31 marzo 2017, núm. 39).

¹²¹ Art. 7 Convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid (BO Valladolid 27 agosto 2019, núm. 163) o art. 29 Convenio Colectivo de Trabajo de Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transportes de la provincia de Ávila (BO Ávila 17 septiembre 2019, núm. 180); art. 10 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Ávila (BO Ávila 8 julio 2019, núm. 130); art. 25 Convenio Colectivo para el periodo 2016-2018 para el Comercio en General de la Provincia de Segovia (BO Segovia 31 marzo 2017, núm. 39).

¹²² Así, entre otros, art. 9 Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BO. Castilla y León 9 mayo 2019, núm. 87).

contrataos a tiempo parcial podrán realizarse varias interrupciones, que no computarán a efectos de tiempo de trabajo efectivo¹²³.

Otros, por el contrario (y aun cuando en puridad no sería necesario, pues es la consecuencia lógica que contempla la Ley para el caso de que nada diga el convenio al respecto), se ocupan de reforzar el tenor legal y establecen claramente que sólo podrá darse una pausa intrajornada¹²⁴.

Dando un paso más, y estableciendo una previsión que sin duda evitará abusos en los trabajadores a tiempo parcial cuya jornada sea de muy pequeña duración, alguna norma paccionada castellano y leonesa contempla que en aquellos casos en los que la jornada parcial sea menor a cuatro horas no podrá establecerse que la misma se desarrolle de forma partida¹²⁵.

VI.- Por otro lado, son más bien escasos los convenios castellano y leoneses que tratan de explicitar, tal y como reclama el art. 12.4.b) ET, la forma en que los trabajadores disfrutarán proporcionalmente de los derechos que, por su naturaleza (y como excepción al principio de igualdad de derechos con los trabajadores a tiempo completo), deban ser devengados en función del tiempo trabajado.

Alguno se remite a lo obvio, que existe igualdad de derechos entre los trabajadores contratados a tiempo parcial y quienes están a jornada completa¹²⁶, y que sólo es admisible el devengo parcial --y proporcional al tiempo trabajado-- del salario¹²⁷, incluidas las pagas extras¹²⁸ y los pluses y demás complementos salariales¹²⁹.

Alguna norma, de forma totalmente excepcional (y también dudosa, pues los derechos de descanso y vacaciones difícilmente pueden entenderse minorables), establece que, si bien en la semana de ferias locales los trabajadores disfrutarán de 2 tardes libres,

¹²³ Art. 15 Convenio Colectivo Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León (BO Castilla y León 8 marzo 2019, núm. 47).

¹²⁴ Art. 37 Colectivo para la actividad de peluquería de señoras de la provincia de Burgos Oficina Territorial Trabajo (BO Burgos 15 mayo 2019, núm. 91).

¹²⁵ Art. 10 Convenio Colectivo para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BO Burgos 28 mayo 2018, núm. 100).

¹²⁶ Entre otros varios, art. 2 Convenio colectivo de trabajo para el sector de Comercio del Metal (BO Palencia 11 noviembre 2016, núm. 135) o art. 40 Convenio colectivo del sector de empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BO Segovia 15 abril 2019, núm. 45).

¹²⁷ Cláusula Final Tercera Convenio Colectivo de Panaderías de Valladolid y provincia para los años 2019-2022 (BO Valladolid 25 octubre 2019, núm. 205).

¹²⁸ Art. 15 Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por carretera de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BO Valladolid 7 diciembre 2018, núm. 235); art. 19 Convenio Colectivo de Construcción, Obras Públicas y derivados del Cemento de la provincia de Zamora para los años 2017-2021 (BO Zamora 16 enero 2019, núm. 6) o art. 25 convenio colectivo del sector de Construcción de Valladolid (BO Valladolid 20 agosto 2018, núm. 159).

¹²⁹ Art. 8 Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector de limpieza de edificios y locales - 2017/2019 (BO León 23 mayo 2018, núm. 98) o art. 16 Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BO Burgos 28 abril 2017, núm. 80); art. 23 Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de Hostelería (BO Ávila 12 julio 2018, núm. 134); art. 24 Convenio Colectivo del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (BO Segovia 25 junio 2018, núm. 76).

quienes estén contratados a tiempo parcial lo harán de forma proporcional, conforme a una escala fijada por el propio convenio¹³⁰; incluso, este disfrute proporcional de derechos alcanza, en una única y estrambótica norma colectiva, a los 20 minutos del rato para el bocadillo, en tanto en cuanto es considerado tiempo de trabajo efectivo¹³¹.

Igualmente excepcional (aunque significativo), es aquella norma paccionada que exceptúa del privilegio de descansar al menos 7 domingos al año a los trabajadores a tiempo parcial cuya jornada represente “tres o menos días de trabajo a la semana y uno de ellos coincida en domingo”¹³².

De igual modo, es llamativo aquel precepto de una norma convencional castellano y leonesa que excluye del beneficio de la reducción de jornada durante el período veraniego a los trabajadores a tiempo parcial, quienes deberán seguir prestando servicios en dicho período conforme a lo previsto en sus respectivos contratos¹³³.

En este sentido, resulta interesante destacar, siquiera por su carácter programático, como alguna norma paccionada incluye dentro del programa de negociación entre la empresa y la representación de los trabajadores la posibilidad de estudiar y corregir aquellas cláusulas del convenio que susciten desigualdades entre los trabajadores a jornada completa y los contratados a tiempo parcial¹³⁴.

VII.- Llama la atención que son muy pocos los convenios colectivos castellano y leoneses que se ocupan de regular cuanto, *a priori*, pudiera parecer el asunto con más campo de juego en la negociación colectiva; a saber, el intríngulis referente a las horas complementarias y sus límites máximos (ampliables por convenio, según se ha dicho, *ex art. 12.5.c ET*) y sus plazos de preaviso para comunicarlo al trabajador y requerir de su presencia y prestación (recortable por convenio, según también se indicó), pues es esta una cuestión que sí ha generado un elevado volumen de normas convencionales a nivel nacional¹³⁵, pero en Castilla y León no parece haber despertado similar interés.

Aún escasos, algún ejemplo se encuentra en las normas paccionadas regionales, para, por ejemplo, elevar el número de horas complementarias posibles hasta el máximo

¹³⁰ Art. 13 Convenio Colectivo para las actividades de Comercio en general de Salamanca y provincia años 2017-2020 (BO Salamanca 12 noviembre 2018, núm. 218).

¹³¹ Art. 8 Convenio colectivo para el periodo 2018-2021 del sector de limpieza de edificios y locales para la provincia de Segovia (BO Segovia 21 septiembre 2018, núm. 114).

¹³² Art. 20 Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Salamanca (BO Salamanca 21 diciembre 2016, núm. 244).

¹³³ Art. 20 Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Oficinas y Despachos de Palencia y Provincia (BO Palencia 6 septiembre 2019, núm. 107).

¹³⁴ Convenio colectivo del sector de industrias de la madera de Valladolid (BO Valladolid 18 agosto 2017, núm. 158) o art. 16 Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BO León 12 agosto 2019, núm. 152).

¹³⁵ GÓMEZ RUFÍAN, L.: “La recepción inicial por la negociación colectiva de las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial tras el RD-Ley 16/2013”, *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2018, págs. 193 y ss.

posible conforme al tenor legal del 60% de las horas ordinarias¹³⁶; otros, de forma más razonable, no apuran el máximo permitido legalmente, y limitan ese margen al 40%¹³⁷.

Paralelamente al límite de horas, en algún caso (ciertamente pocos), la norma paccionada se ocupa de abordar la espinosa cuestión del preaviso con el que la empresa tiene que comunicar su realización a los trabajadores (algo ciertamente crucial para la capacidad de autoorganización vital del empleado, pero también relevante desde el punto de vista de la gestión empresarial, juego de intereses contrapuesto tan genético del Derecho del Trabajo), estableciéndose que el trabajador debe conocer la fecha de su realización con un preaviso mínimo (y reducido conforme a las previsiones legales que lo fijan en tres salvo norma en contrario) de dos días¹³⁸.

En otro caso, se observa una cuando menos extraña (se deja a la consideración del lector si también ilegal) diferencia, conforme a la cual, los trabajadores a tiempo parcial por tiempo indefinido podrán hacer tan sólo y como máximo un 20% de horas complementarias, mientras que los temporales pueden hacer hasta un 50%¹³⁹.

VIII.- Es menester destacar cómo los convenios más recientes (aprobados tras la entrada en vigor del RD-Leg. [8/2019, de 8 de marzo](#), de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que establece la obligación de registro de jornada) mencionan expresamente que las horas de entrada y salida habrán de controlarse también en los casos de trabajadores a tiempo parcial. Esta medida obedece, seguramente, a la especial situación de quien, al tener su jornada

¹³⁶ Art. 29 Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Valladolid (BO Valladolid 9 marzo 2017, núm. 47). En igual sentido, art. 22 Convenio colectivo de ámbito provincial del sector de pompas fúnebres y empresas fúnebres de León y provincia 2018-2020 (BO León 7 agosto 2018, núm. 149) y art. 19 V Convenio colectivo para el sector de Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias para la Provincia de Valladolid (BO Valladolid 27 junio 2018, núm. 122). Estos 2 preceptos, absolutamente iguales, aportan una regulación bastante acabada de cómo operan dichas horas complementarias: “d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el pacto de horas complementarias. El/la trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de dos días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1, y 37.1, ET.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias: o la atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de la LET; o por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria; o por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial”.

¹³⁷ Art. 10 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Ávila (BO Ávila 8 julio 2019, núm. 130).

¹³⁸ art. 22 Convenio colectivo de ámbito provincial del sector de pompas fúnebres y empresas fúnebres de León y provincia 2018-2020 (BO León 7 agosto 2018, núm. 149) o Art. 19 V Convenio colectivo para el sector de Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias para la Provincia de Valladolid (BO Valladolid 27 junio 2018, núm. 122).

¹³⁹ Art. 21 V convenio colectivo de la sanidad privada de Valladolid (BO Valladolid 15 febrero 2017, núm. 31).

reducida, queda más expuesto a los posibles abusos o incumplimientos y que, de hecho y hasta la entrada en vigor de la mentada norma, era el único colectivo respecto al que la legislación vigente exigía un control estricto de su jornada de trabajo¹⁴⁰.

IX.- Por último, es de resaltar que son numerosos los convenios colectivos castellanos y leoneses que se ocupan de contemplar y ordenar la posibilidad de que se celebre un contrato de relevo a tiempo parcial, dentro de los parámetros legales, para sustituir a un trabajador jubilado parcial¹⁴¹. Algo crucial en una comunidad autónoma en la que la transición generacional y la articulación de intereses entre jóvenes y mayores resulta, más aún si cabe que en otros lugares, absolutamente crucial.

V.- A MODO DE BREVE CONCLUSIÓN FINAL: EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO QUINTAESENCIA DE TODOS LOS MALES DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL, EN GENERAL, Y CASTELLANO Y LEONÉS, EN PARTICULAR

Los distintos factores que se han ido enumerando a lo largo del presente ensayo -que ya va tocando a su razonable fin-- constituyen características del empleo a tiempo parcial que, en muy buena medida, resultan estructurales del actual Derecho del Trabajo español, pues están asentadas y, o bien cuentan con tradición y arraigo suficientes, o bien han sido buscadas de propósito por las últimas reformas laborales para tratar de contribuir a la creación de empleo, lo que provoca que se antoje harto difícil su modificación inminente y radical¹⁴².

¹⁴⁰ Art. 6 *ter* Convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la industria de fabricación y venta de panadería de León para el año 2018 (BO León 8 julio 2019, núm. 127) o art. 14 Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (BO León 14 agosto 2019, núm. 154).

¹⁴¹ Así, entre otros muchos, art. 44 Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Burgos (BO Burgos 26 octubre 2018, núm. 204); art. 8 Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial de los Sectores de comercio del textil y de la piel de la provincia de León para los años 2017, 2018 y 2019 (BO León 24 mayo 2018, núm. 99); art. 14 Convenio colectivo del sector de la industria de la madera, segunda transformación, de León para los años 2017-2019 (BO León 18 mayo 2018, núm. 95); art. 49 Convenio colectivo provincial del sector de almacenistas de materiales de construcción de León para los años 2017-2018 (BO León 19 febrero 2018, núm. 35); art. 48 Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de comercio del metal de León para los años 2017, 2018 y 2019 (BO León 14 febrero 2018, núm. 32); art. 16 Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BO Burgos 28 abril 2017, núm. 80); art. 25 Convenio colectivo para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BO Zamora 16 agosto 2017, núm. 92); art. 34 Convenio colectivo para la actividad de oficinas y despachos de Salamanca. Años 2018- 2020 (BO Salamanca 10 abril 2018, núm. 69); art. 38 convenio colectivo provincial para el sector de limpieza de edificios y locales de Soria (BO Soria 17 agosto 2018, núm. 94); art. 33 Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industria de la Madera de Palencia y Provincia (BO Palencia 18 octubre 2019, núm. 125); art. 24 Convenio Colectivo provincial de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa de Palencia (BO Palencia 16 agosto 2019, núm. 98); art. 29 Convenio colectivo de trabajo para el sector del Comercio en General (excepto Comercio de Ganadería y Comercio Metal) de Palencia (BO Palencia 6 agosto 2018, núm. 94); art. 7 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Ávila (BO Ávila 8 julio 2019, núm. 130); art. 12 Convenio colectivo provincial de trabajo para la actividad de limpieza de edificios y locales (BO Ávila 1 agosto 2018, núm. 148); art. 11 Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de Hostelería (BO Ávila 12 julio 2018, núm. 134).

¹⁴² SÁNCHEZ TORRES, E., "Consideraciones a la nueva regulación de la ordenación del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial: de cómo la realidad puede dinamitar las estructuras legales", *Ius-Labor*, núm. 2014, p. 3.

Desde luego, nadie puede dudar (y no es esa la finalidad del presente trabajo) acerca de que, en origen, todas ellas son medidas bienintencionadas que han tratado de favorecer los intereses demandados por el sector empresarial (flexibilidad de gestión interna a partir de instrumentos flexibles que permitan la ordenación y reordenación del tiempo de trabajo) y, al tiempo, permitir el desarrollo de ciertos intereses de los trabajadores y contribuir a la creación de empleo¹⁴³.

Como ha quedado sentado con meridiana claridad, el hecho de que los destinatarios de las medidas dirigidas a favorecer la empleabilidad a tiempo parcial sean colectivos de difícil inserción laboral (en el ya comentado sentido conforme al cual pueden compaginar una experiencia profesional parcial con la conclusión de su formación, la conciliación familiar o la jubilación flexible) hace que su situación profesional sea, desde diversos puntos de vista, aún más débil y precaria¹⁴⁴.

Así, tanto desde el punto de vista contractual (flexibilidad interna de horarios y prestación de servicios rayana con la absoluta discrecionalidad empresarial¹⁴⁵), como desde el punto de vista de la protección social (peor carrera de seguro y, a fin de cuentas y pese a las medidas correctoras aplicadas, menores prestaciones)¹⁴⁶, como, en fin, desde la perspectiva (menos estudiada) de la prevención de riesgos laborales (donde la incertidumbre y disparidad en la carga de trabajo constituirán situaciones propicias para la aparición del riesgo psicosocial) hacen que los trabajadores a tiempo parcial vean precarizada su situación profesional hasta extremos difícilmente tolerables.

Tales disfunciones presentes en el trabajo a tiempo parcial acaban por repercutir, en la práctica, de manera muy severa sobre los colectivos preponderantemente destinatarios de la institución, lo que, como ya se ha comentado, incluso ha llevado a apreciar discriminación indirecta por razón de sexo en repetidas ocasiones (en concreto en materia de Seguridad Social, pero, por idénticos motivos, también podría ser llevado al plano contractual)¹⁴⁷, resultando sumamente complicado encontrar nuevas vías regulatorias que consiguieran alejar completamente semejante problema¹⁴⁸, como han

¹⁴³ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., “El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad”, cit., pp. 177 y ss.

¹⁴⁴ CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, cit., p. 440.

¹⁴⁵ LOUSADA AROCHENA, F., “El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre”, cit., p. 136 o ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, cit., p. 32.

¹⁴⁶ RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “La reforma del acceso a la protección social y el trabajo a tiempo parcial”, cit., pp. 97 y ss.

¹⁴⁷ Al respecto, BARCELÓN COBEDO, M., *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social*, cit., 2013, pp. 25 y ss.; LOUSADA AROCHENA, J.F., “Protección social de los trabajadores a tiempo parcial según el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto”, cit., p. 5; GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A., “Trabajo a tiempo parcial y acceso al sistema español de Seguridad Social: el caso Elbal Moreno”, cit., pp. 241 y ss.; CRISTÓBAL RONCERO, R., “Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social”, cit., pp. 239 y ss. o FERNÁNDEZ PROL, F., “Trabajadores a tiempo parcial y protección social: novedades en materia de cotización y reformulación de las reglas de cómputo de los períodos carenciales”, cit., p. 103.

¹⁴⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial, empleo y desempleo”, cit., p. 13; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “Las consecuencias sobre el principio de igualdad en el empleo de las especialidades del trabajo a tiempo parcial en materia de cotización”, cit.,

puesto de manifiesto los últimos pronunciamientos de los más altos tribunales que, en su momento oportuno, fueron comentados.

Cabría reflexionar, incluso y como estrambote final, si la situación analizada pudiera llegar a constituir también una discriminación indirecta por razón de edad, en tanto que el trabajo a tiempo parcial va dirigido también de forma muy especial a trabajadores jóvenes (en proceso de completar su formación) y mayores (como forma de jubilación flexible)¹⁴⁹; factor este especialmente relevante en una Comunidad Autónoma como Castilla y León, donde la fuga del talento juvenil y la necesidad de la adaptación del trabajo maduro son dos problemas ciertamente acuciantes.

Aunque, desde luego, no es fácil que tal pretensión prosperase (pues son reiteradas las muestras en las que las diferencias de trato en función de la edad han encontrado amparo en variadas justificaciones legítimas, como la mayor experiencia o necesidad del trabajador por ellas beneficiado¹⁵⁰), no deja de reunir muchos de los requisitos exigidos teóricamente para poder esbozarla: una medida aparentemente neutral (regulación de una modalidad laboral --y de Seguridad Social-- a tiempo parcial) que, sin embargo, provoca un notable perjuicio (en forma de una mayor precarización del empleo y unas mayores dificultades para su mantenimiento) de un colectivo, en virtud de una causa (la edad, que en buena medida guardará relación estadística con la antigüedad) que aparece como fuente probable de discriminación prohibida por el ordenamiento jurídico (arts. 14 CE y 17 ET, así como Directiva 2000/78/CE)¹⁵¹.

Descendiendo al análisis normativo de *lege data*, resulta evidente que las (numerosas) medidas que los distintos gobiernos han ido improvisando a lo largo de los últimos años no funcionaron todo lo rápido que cabía esperar, lo que invita a pensar que la solución del problema necesitará de un ulterior proceso (más lento y consistente) de reflexión y mejora del mercado de trabajo en España y, aun cuando es posible detectar este planteamiento en los postulados que rigen la coalición de gobierno actual en España, resulta cuando menos dudoso que se encuentre ahora el acierto y la precisión que tanto se ha echado en falta en esta materia.

El Derecho del Trabajo difícilmente puede instrumentar fórmulas mágicas que acaben con el paro y creen empleo de calidad; sí puede, en cambio, tratar de favorecer

pp. 147 y ss. o TRILLO GARCÍA, A. y ARAGÓN GÓMEZ, C., “Cómputo de cotizaciones en los trabajadores a tiempo parcial tras la Ley 1/2014”, cit., pp. 109 y ss.

¹⁴⁹ ARAMENDI SÁNCHEZ, P., “La discriminación de los jóvenes en el trabajo”, cit., pp. 79 y ss.

¹⁵⁰ Así, la edad se puede tomar en cuenta, por ejemplo, a la hora de considerar razonable el establecimiento de un límite máximo de acceso al empleo por razones de necesidad de especial vigor para el desarrollo de la prestación (STJUE 12 enero 2010, asunto C-220/08, Colin Wolf) o de la fijación de un límite máximo de permanencia en el empleo, permitiendo la jubilación forzosa del trabajador, cuando se orienten a objetivos legítimos de política de empleo (SSTJUE 12 octubre 2010, asunto C-45/09, Rosendblandt, o 5 julio 2012, C-141/11, Torsten Hörnfeldt) o, en fin, a la hora de establecer un sistema retributivo que complemente los emolumentos en función de la antiüedad, pues se encuentra justificación lógica en la mayor experiencia y productividad del trabajador (STJUE 8 septiembre 2011, asuntos acumulados C-297/10 y C-298/10, Hennings y Mai).

¹⁵¹ Véase una reflexión interesante sobre la edad del trabajador en el contrato de trabajo en MIRANDA BOTO, J.M., “Contrato de trabajo y edad del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: una tendencia pujante”, en VV.AA. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2015, pp. 635 y ss.

(que no desarrollar) el famoso “cambio de modelo productivo” y “aumento de la competitividad” que con tanta intensidad son reclamados aunque rara vez explicados, lo cual seguramente, pase por desarrollar un modelo de formación e innovación significativamente mejor que el por desgracia articulado.

Desde luego, la creación de empleo ha de ser un objetivo indeclinable de cualquier política laboral. Pero resulta harto dudoso que la mera modificación de las estructuras contractuales (para permitir su mayor flexibilidad, cuando no, directamente, precarización) pueda, por sí sola, invitar a la contratación.

Item más, la reforma continua de las modalidades de contratación que tanto directa (contratos para la formación y el aprendizaje y en prácticas), como indirectamente (contrato a tiempo parcial) van dirigidas a facilitar la creación de empleo, así como el establecimiento de otras de emergencia para favorecer la contratación en tiempos de crisis (contrato de apoyo a emprendedores y contrato eventual de primer empleo joven), han contribuido a crear un panorama complicado y difícilmente cognoscible, lo cual puede actuar como freno a su utilización¹⁵², especialmente en una Comunidad Autónoma como Castilla y León, donde los criterios de innovación en la gestión empresarial transcurren, seguramente, por otros derroteros.

Y, aun cuando tan agorero presagio no se cumpliera y dichos instrumentos fueran utilizados, la constante flexibilización (*rectius*, precarización) en sus condiciones, va a conducir a que, incluso aquellos que se vean premiados con la consecución de un puesto de trabajo, queden condenados al subempleo, precario y temporal, además de parcial, con lo cual la espada de Damocles del paro y la exclusión social seguirá pendiendo sobre sus cabezas¹⁵³. Ello por no mencionar que los sucesivos cambios y las normativas complejas y pobladas de excepciones y contraexcepciones son terreno abonado a permitir que afloren los más diversos fraudes, como, por desgracia, la Historia jurídica española demuestra con abundantes ejemplos¹⁵⁴.

En fin, crear unas condiciones --económicas y jurídicas-- adecuadas para que los trabajadores españoles puedan, no sólo encontrar un puesto de trabajo en España (y, más difícil aún si cabe, en Castilla y León), sino mantenerlo y mejorarlo, se está convirtiendo en un reto dramático, en el que, como sociedad, se juega un importante porcentaje de su futuro. Piénsese que, si a la baja tasa de natalidad (que España padece desde hace algunas décadas), se une el éxodo masivo de jóvenes que han de ir a buscar un puesto de trabajo estable y de calidad fuera de las fronteras patrias, el envejecimiento de la población no

¹⁵² GÁRATE CASTRO, J., “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., pp. 7 y ss. o ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., pp. 70 y ss.

¹⁵³ CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, cit., pp. 34 y ss.; CALVO GALLEGOS, F.J. Y FERNÁNDEZ LÓPEZ, F., *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, cit., pp. 257 y ss. o NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Modalidades de contratación y acceso al primer empleo joven”, cit., p. 562.

¹⁵⁴ NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Modalidades de contratación y acceso al primer empleo joven”, cit., p. 581 o PÉREZ GUERRERO, M.L., “Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven”, cit., p. 368.

será ya un rumor lejano, sino una realidad palpable que pondrá en jaque el modelo de Estado del Bienestar que tanto trabajo ha costado construir¹⁵⁵.

En consecuencia, las medidas que contribuyan a lograr tal fin han de convertirse en una prioridad absoluta para cualquier Gobierno, sea del signo que sea, pero tratando de lograr un acierto y una eficacia mayores a los que, por desgracia, se han podido alcanzar hasta el momento¹⁵⁶. Bien estaría que se tuviera muy presente esta perspectiva ahora que se inicia una nueva andadura política en España, que habrá de lidiar con la sempiterna necesidad de una reforma laboral que casi siempre da menos de lo que promete, porque conseguir lo contrario, seguramente, requeriría que algunos paradigmas hubieran de cambiar de forma más profunda de lo que quizá nuestra sociedad está preparada para asumir¹⁵⁷.

VI.- BIBLIOGRAFÍA

- AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R., *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Laborum, Murcia, 2004.
- ALCÁZAR ORTIZ, S., “La protección por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial”, *Revista del Derecho de la Seguridad Social*, núm. 1, 2016.
- ALFONSO MELLADO, C.A., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- ALTÉS TÁRREGA, J.A.: “El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad”, *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales*, núm. 2, 2019.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., *La precariedad laboral en España*, Comares, Granada, 2009.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: “La discriminación de los jóvenes en el trabajo”, *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 89, 2010.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, A., “Influencias de la normativa de la OIT sobre la configuración jurídica del trabajo a tiempo parcial en España”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 112, 2014.
- ARRIETA IDIÁKEZ, F.J.: “El contrato a tiempo parcial ¿precarización u oportunidad ante nuevas formas atípicas de trabajo?”, en AA.VV.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Madrid, 2019.
- ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155, 2012.
- AYUSO MARENTE, J.A., “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación”, *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 3, 2006.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Directiva 97/81, sobre trabajo a tiempo parcial: conversión de tiempo parcial a tiempo completo: sí; conversión de tiempo completo a

¹⁵⁵ Resaltando las graves consecuencias del *status quo* vigente, en un tono quasiapocalíptico, TIRABOSCHI, M., “El desempleo juvenil en tiempos de crisis ¿una advertencia a Europa (continental) para refundar el Derecho del Trabajo?”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 31, 2012.

¹⁵⁶ SELMA PENALVA, A., “Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral”, cit., pp. 297 y ss.

¹⁵⁷ GARCÍA MURCIA, J., “El nuevo plan de empleo juvenil: autoempleo y jóvenes”, *Derecho de los negocios*, núm. 268, 2013, pp. 100 y ss.

tiempo parcial: no (comentario a la STJUE 15 octubre 2015, C-221/2013)”, *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2015.

-“Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial”, *Ius-Labor*, núm. 1, 2016.

BLÁZQUEZ CUESTA, M. y MORAL CARCEDO, J., “El empleo a tiempo parcial femenino: flexirriesgo en cinco países europeos”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 2, 2014.

CABERO MORÁN, E., “Política de empleo para jóvenes en la Unión Europea”, en VV.AA. (MORGADO PANADERO, P., Coord.): *Jóvenes y políticas públicas*, La Ley, Madrid, 2008.

CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013.

- “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, en VV.AA. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2015.

CORREA CARRASCO, M., *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, Pamplona, 2006.

CRISTÓBAL RONCERO, R., “Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013.

CRUZ VILLALÓN, J., “Algunas claves de la reforma laboral 2010”, *Temas Laborales*, núm. 107, 2010.

DE LA VILLA GIL, L.E., “¿Entra dentro del Derecho del Trabajo la tarea de resolver situaciones de crisis extremas?”, *Revista General del Derecho del Trabajo*, núm. 20, 2009.

DESDENTADO DAROCA, E.: “Contrato a tiempo parcial y Seguridad Social. Análisis y reflexiones críticas tras la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de mayo de 2019”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019.

ESCUDERO MORATALLA, J.F., “Acoso moral: análisis de urgencia tras las reformas producidas por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre”, *Revista General del Derecho*, núm. 1, 2004.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.J., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, núms. 23-24, 2012.

FEIJÓO REY, M.J., “Las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial”, *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2014.

FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., “La conversión de tiempo completo a tiempo parcial por la vía del art. 41 ET”, *Temas Laborales*, núm. 129, 2015.

FERNÁNDEZ POL, F., “Trabajo a tiempo parcial y desempleo: problemáticas actuales y perspectivas de futuro”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2014.

FERNÁNDEZ PRIETO, M., “El trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento del empleo juvenil”, *Trabajo y Derecho*, núm. 10, 2015.

FOTINOPOULUS BASURKO, O., “La definitiva superación de la discriminación sobre los trabajadores a tiempo parcial en materia de protección social: comentario a la sentencia del TJUE de 10 de junio de 2010”, *Revista General de Derecho del Trabajo*, núm. 23, 2011.

GARCÍA BLASCO, J.: “El papel de la negociación colectiva en el contrato de trabajo a tiempo parcial”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 18, 1999.

GÁRATE CASTRO, J., “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2012.

GARCÍA MURCIA, J., “El nuevo plan de empleo juvenil: autoempleo y jóvenes”, *Derecho de los negocios*, núm. 268, 2013.

GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A., “Trabajo a tiempo parcial y acceso al sistema español de Seguridad Social: el caso Elbal Moreno”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, 2013.

GARCÍA PIÑEIRO, N.P., “El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014.

GARCÍA TORRES, A., “Modificación de la jornada de trabajo en los contratos a tiempo parcial”, *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 6, 2013.

GÓMEZ RUFIÁN, L.: “La recepción inicial por la negociación colectiva de las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial tras el RD-Ley 16/2013”, *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2018.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Aranzadi, Pamplona, 1998.

- “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 110, 2017.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “Políticas activas de fomento del empleo juvenil en España”, *Documentación Laboral*, núm. 98, 2013.

HERNÁNDEZ BEJARANO, M., “La inserción de los jóvenes en el mercado laboral: un difícil reto para las políticas activas de empleo”, en VV.AA. (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PROL, F., Coords): *Políticas de empleo*, Aranzadi, Pamplona, 2013.

INDA ERREA, M.: “El TC anula el cálculo de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial por ser discriminatorio”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2019.

LLORENTE ÁLVAREZ, A. y DEL VALLE DE JOZ, J.I., “La seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial: jurisprudencia reciente y alternativas de reforma”, *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 3, 2013.

LOUSADA AROCHENA, F., “El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 162, 2014.

LUJÁN ALCARAZ, J., *Formación profesional y contrato de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2007.

MARTÍN CHAPARRO, M.; VERA MARTÍNEZ, J.; CANO LOZANO, M.C. y MOLINA NAVARRETE, C., “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 75, 2004.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R., “Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el Trabajo”, *Aranzadi Social*, núm. 22, 2005.

- “Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de síndrome de desgaste personal o *burn out*”, *Revista de Derecho Social*, núm. 10, 2000.

MARTÍNEZ ÍÑIGO, D., “Evolución del concepto del trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias”, *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, núm. 17, 2001.

MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., “Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial”, *Temas Laborales*, núm. 126, 2014.

MELIÁ, J.L., *El conflicto y la ambigüedad de rol en las organizaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1987.

MERINO SEGOVIA, A.: “El contrato de trabajo a tiempo parcial de las mujeres”, en AA.VV.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, págs. 225 y ss.

MERLATEAU, J.B., “El contrato de trabajo único: un reajuste de los derechos y obligaciones en materia de despido”, *Relaciones Laborales*, T. II, 2007.

- MIRANDA BOTO, J.M., “Contrato de trabajo y edad del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: una tendencia pujante”, en VV.AA. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2015.
- MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M., *El derecho a la formación profesional*, CES, Madrid, 2000.
- MOLINA NAVARRETE, C., “Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014.
- MOLINER TAMBORERO, G., “Los salarios de tramitación, supuestos de reducción o completa eliminación de los mismos por el reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido: el llamado despido exprés”, *La Ley*, núm. 7588, 2011.
- MONCADA I LLUIS, S. y LLORENS SERRANO, C., “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, en VV.AA. (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de seguridad social*, CGPJ, Madrid, 2005.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y GUINDO MORALES, S.: “La discriminación indirecta en la forma de cálculo de la pensión de jubilación en la modalidad contributiva de las mujeres trabajadoras con contrato a tiempo parcial”, *La Ley Unión Europea*, núm. 73, 2019.
- MONREAL BRINGSVAERD, E., “El contrato de trabajo a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 110, 2017.
- MORALES ORTEGA, J.M., “La estrategia de emprendimiento y empleo joven y la Ley 11/2013 en el contexto europeo: garantía laboral y garantía formativa”, en VV.AA. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F. y CALVO GALLEGO, F.J., Dirs.): *Desempleo, empleo y ocupación juvenil*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- MORÁN ASTORGA, C., *Estrés, burn out y mobbing*, Amarú, Salamanca, 2005.
- MORENO I GENÉ, J., “EL contrato para la formación y el aprendizaje”, *Temas Laborales*, núm. 116, 2012.
- NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Puntos críticos en relación al principio de voluntariedad en el contrato a tiempo parcial”, *Revista General de Derecho del Trabajo*, núm. 42, 2016.
- ORÓS MURUZÁBAL, M., “Riesgos psicosociales”, en VV.AA. (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico legal sobre incapacidades laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2006.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “La versión política de 2012 de la reforma laboral permanente”, en VV.AA. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Reforma Laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- PALOMINO SAURINA, P., “Trabajo a tiempo parcial: puntos críticos”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 38, 2014.
- “Aspectos relevantes de las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 191, 2016.
- PÉREZ DEL PRADO, D., “El trabajo a tiempo parcial ¿una solución al problema del desempleo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2014.
- PÉREZ GUERRERO, M.L., “El contrato de trabajo en prácticas en la ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven”, en VV.AA. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., Coord.): *La estrategia de emprendimiento y empleo Joven en la Ley 11/2013*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- PRADOS DE REYES, J.L., “Modalidades contractuales y empleo juvenil”, en VV.AA.: *XXXIII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, 2013.

- QUIRÓS HIDALGO, J.G., “Precisiones conceptuales sobre riesgos psicosociales”, en VV.AA.: *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Juruá, Lisboa, 2007.
- REQUEJO GUTIÉRREZ, F., “Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial tras el RD Ley 11/2013, de 2 de agosto”, *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 7, 2013.
- RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “La reforma del acceso a la protección social y el trabajo a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2013.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; VALDÉS DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad en el tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2014.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “Las consecuencias sobre el principio de igualdad en el empleo de las especialidades del trabajo a tiempo parcial en materia de cotización”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 122, 2016.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “El trabajo a tiempo parcial: análisis a la luz de los principios constitucionales y propuesta de regulación”, *Trabajo y Derecho*, núm. 15, 2016.
- ROQUETA BUJ, M.R., “La protección por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 174, 2015.
- SALANOVA, M., “Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 19, 2003.
- SALLADARRÉ, F. y BOUBAKER, S., “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 133, núm. 2, 2014.
- SÁNCHEZ TORRES, E., “Consideraciones a la nueva regulación de la ordenación del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial: de cómo la realidad puede dinamitar las estructuras legales”, *Ius-Labor*, núm. 2014.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “El contrato para la formación tras la reforma laboral de 2010”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 10, 2011.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., “Trabajo a tiempo parcial y protección social”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013.
- “Readaptación del trabajo a tiempo parcial a los principios configuradores del sistema de Seguridad Social”, *Documentación Laboral*, núm. 99, 2013.
- SELMA PENALVA, A., “Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2014.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial, empleo y desempleo”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2013
- y MARTÍN JIMÉNEZ, R., “La reforma del mercado de trabajo mediante RD Ley 10/2010”, *Aranzadi Social*, N° 7/8, 2010.
- TAPIA HERMIDA, A., “¿Es posible proceder a la transformación de una relación laboral a tiempo parcial en una a tiempo completo aun contra la voluntad del trabajador?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 381, 2014.
- TRAVESEDO DASÍ, J., “Nota de urgencia sobre el control por la Inspección de Trabajo del contrato a tiempo parcial”, *Trabajo y Derecho*, núm. 10, 2015.
- TRILLO GARCÍA, A. y ARAGÓN GÓMEZ, C., “Cómputo de cotizaciones en los trabajadores a tiempo parcial tras la Ley 1/2014”, *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2014.
- VALDÉS DAL-RE, F., “Flexiseguridad y mercado de trabajo”, *Relaciones Laborales*, T. I, 2010.
- VALLEJO DACOSTA, R., *Riesgos psicosociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Aranzadi, Pamplona, 2005.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M., *Impacto laboral del estrés*, Lettera, Bilbao, 2006.
YSÁS MOLINERO, H., “El tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial a la luz de las últimas reformas y de la negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, núm. 105, 2015.

CAPÍTULO III.- EL SALARIO COMO PARÁMETRO DE TRABAJO DIGNO. LA RETRIBUCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

Francisco Xabiere Gómez García
Contratado Predoctoral (Junta de Castilla y León)
Universidad de León

I.- DIÁLOGO SOCIAL, ECONOMÍA Y RETRIBUCIÓN

La doctrina laboralista más clásica estableció claramente la sustancia del contrato de trabajo en régimen de trabajo libre como “una cesión originaria y remunerada de los frutos del trabajo”, debiendo ser esta remuneración una compensación “con bienes valiosos” que permitan que el trabajo, dentro de la relación de ajenidad, siga siendo productivo¹.

La natural contraposición de intereses entre las organizaciones que representan a las personas trabajadoras y las que personifican al capital, no es óbice para que ambas partes puedan cooperar a la hora de intercambiar e incluso adoptar posiciones comunes ante temas de interés, lo que se realiza mediante el diálogo y la concertación social. Estos procesos, basados en el principio de la autonomía de las partes interlocutoras en las relaciones laborales y su presencia y actuación en todos los ámbitos de éstas, siempre han encontrado un fuerte estímulo en los motivos económicos; así, el primer Acuerdo Básico Interconfederal celebrado entre UGT y CEOE, el 10 de julio de 1979, se produjo a consecuencia del “delicado problema originado por el problema inflacionario” de la España de finales de los años 70. A fin de cuentas, la propia Constitución Española atribuye a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales el papel de contribuir “a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios” (art. 7 CE), función que el Tribunal Constitucional entiende, en un régimen democrático y social, ampliada al interés público².

Dado que el art. 131 CE permite al Estado planificar la actividad económica general con el asesoramiento y colaboración de los sindicatos y de otras organizaciones profesionales y empresariales, el diálogo social no solo se debe concebir como un mecanismo de coparticipación en los ámbitos específicamente laborales, sino también como “un instrumento de mejora de la productividad y de la competitividad de la economía”³. Por esto, no resulta extraño que en los posteriores pactos alcanzados —ya fueran Acuerdos Marco Interconfederales (AMI) o Pactos Sociales; bilaterales o tripartitos; a nivel estatal o autonómicos; etc.— siempre haya un espacio preferente para las cuestiones salariales, en especial la banda de crecimiento salarial y la cláusula de revisión salarial.

A nivel de la Unión Europea, la última crisis económica y financiera afianzó la tendencia a la intervención estatal en el ámbito de la política salarial, la disminución de la cobertura de la negociación colectiva y su descentralización. Sin embargo, se ha podido

¹ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas (Madrid), 2006, pág. 80.

² STC 281/2005, de 7 de noviembre [FJ 6].

³ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La integración del diálogo social en la administración del trabajo: significado actual y desafíos”, en AA.VV. (CASALE, G. y MONEREO PÉREZ, J.L., Dirs.): *A treinta años de la adopción del Convenio nº 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina*, Granada (Comares), 2010, pág. 264.

comprobar como aquellos Estados miembros en los cuales el diálogo social fue más fuerte, son los que han superado la crisis de una manera más satisfactoria, lo que ha llevado a un nuevo impulso del mismo en el marco de la proclamación del pilar europeo de derechos sociales⁴.

Por otro lado, Naciones Unidas, mediante el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” —adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966—, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial, una remuneración que proporcione condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias (art. 7). Partiendo de ello, en las últimas dos décadas, la Organización Internacional del Trabajo ha venido desarrollando la noción de “*decent work*” (en español “trabajo digno”) como motor del desarrollo sostenible, a través del cual se debieran alcanzar unas mejores perspectivas de desarrollo personal y de integración social. A grandes rasgos, en ella se conjugarían las necesarias oportunidades para un trabajo que sea productivo y que proporcione un ingreso justo; la seguridad en el propio lugar de trabajo; la protección social para las personas trabajadoras y sus familias; además de la igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres. Por lo tanto, una característica importante del trabajo digno, además de la existencia de un fluido diálogo social, es que los trabajadores puedan disfrutar de un empleo “remunerador”, como elemento parte de la “calidad” del trabajo. Sin embargo, no es posible especificar una cifra absoluta de retribución que constituya un empleo remunerador en todos los países, pues variará conforme a los valores prevalecientes en la sociedad y a la prosperidad material del país de que se trate⁵.

II.- PANORAMA GLOBAL DE LA RETRIBUCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

Según los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE, el estudio de la evolución durante la última década del coste laboral total, revela que por cada trabajador de Castilla y León apenas ha subido unos cuatro euros por mes, mientras que la media estatal ha subido más de 56 euros por trabajador y mes. Si se trasladan estos datos al coste total por hora efectiva de trabajo, en Castilla y León ha subido desde los 17,86 euros a 18,50 euros, mientras que en España ha variado exactamente un euro desde los 19,02 del año 2009 hasta 20,02 del 2018. Por sector de actividad, el coste en la industria o la construcción autonómicas ha aumentado, mientras que el coste mensual de un trabajador del sector servicios ha descendido, en unas cifras trasladables al conjunto del Estado a excepción de la media de coste de un trabajador del sector servicios, que en el caso español también ha aumentado. Sin embargo, el coste total por hora efectiva de trabajo presenta las mismas tendencias por sectores de actividad tanto en España como en Castilla y León.

Atendiendo a la misma fuente, y centrando exclusivamente la visión en el coste salarial específico ligado a los trabajadores, se puede observar como la diferencia entre autonomía y Estado es mayor. Así, mientras que en Castilla y León un trabajador venía a suponer para su empresa una media de 1.715 euros mensuales en 2009 y en 2018 apenas dos euros y medio más, en España se ha pasado de un coste salarial de 1.857 euros a 1.919

⁴ PARLAMENTO EUROPEO: *Fichas técnicas sobre la Unión Europea: El diálogo social*, 2017, pág.3.

⁵ GHAI, D.: "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pág. 132.

euros. Desde la perspectiva de la hora efectiva de trabajo estamos hablando de medio euro de incremento en la autonomía y casi un euro en el Estado.

Coste laboral por hora efectiva, por sectores de actividad y componentes del coste en Castilla y León. Media 2018 (España=100)

	Coste total por Hora	Coste Salarial total por Hora	Coste Salarial Ordinario por Hora	Otros Costes por Hora
Total no agrario	92,4	91,6	92,2	95,0
Industria	93,8	92,1	94,6	98,7
Construcción	96,5	95,1	93,7	99,8
Servicios	90,9	90,5	90,9	92,2

Fuente: CES Castilla y León. Situación económica y social de Castilla y León 2018 (Tomo I)

De todo lo anterior se puede extraer la conclusión de que el precio del trabajo en Castilla y León está por debajo del español, siendo el sector servicios el más lejano y la construcción el que más se aproxima, si bien en el último dato disponible (tercer trimestre de 2019) se vuelve a alejar, al descender interanualmente un 0,6% mientras el precio medio en España para ese sector aumentaba en un 1,8%.

Por otra parte, si consideramos los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en lo relativo a la negociación colectiva en Castilla y León, más allá de verificar un descenso del número de convenios y de trabajadores afectados, se comprueba que el incremento medio salarial es menor entre los convenios de empresa (1,25% en 2017 y 1,38% en 2018) que entre los convenios de ámbito superior (1,36% en 2017 y 1,63% en 2018). Además, se hace patente la similar evolución de los aumentos salariales tanto en Castilla y León (incluyendo los convenios de ámbito provincial y los autonómicos) como en España, siendo descendentes de 2011 hasta 2014 y ascendentes desde entonces, pero sin alcanzar nunca el 3%.

Si cruzamos todo el conjunto de datos anteriores con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) para el mismo periodo, situada en torno al 6%, resulta evidente la pérdida de valor adquisitivo real acumulada por las personas trabajadoras. Esto resulta paradójico cuando varios análisis empíricos han concluido que, más allá de la disparidad entre salarios y productividad registrada en las últimas décadas —en gran parte explicada por la erosión generalizada de la negociación colectiva que ha disminuido los salarios de todos los trabajadores—, unos mayores salarios, junto con la inversión en formación específica realizada por la empresa, pueden garantizar un trabajo de calidad donde el índice de abandonos voluntarios sea relativamente bajo⁶.

⁶ CEBRIÁN LÓPEZ, I. y MORENO RAYMUNDO, G.: “El papel económico de los sindicatos”, en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J., MENÉNDEZ CALVO, R. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Coords.): Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales, Albacete (Bomarzo), 2017, pág. 181.

Para el diálogo social, dos colectivos preocupan especialmente dentro de la materia salarial. En primer lugar, las personas con discapacidad, pues la diferencia en el salario anual bruto de las personas trabajadoras por cuenta ajena en España ha aumentado en el periodo comprendido entre 2012 y 2017, de 3.310 euros a 4.038 euros; y dentro de las personas con discapacidad, sobre todo las mujeres, pues mientras los hombres con discapacidad vieron crecer su salario medio de 20.550 euros en 2012 a 21.079 en 2017, las mujeres discapacitadas ven como en 2019 su salario medio está en 17.730 euros, 179 euros menos que en 2012⁷. En segundo lugar, estarían los jóvenes, para los que el diálogo social en Castilla y León ha detectado que tienen mayores dificultades de acceso a oportunidades de empleo productivo que les proporcionen un salario digno, seguridad en el empleo y buenas condiciones de trabajo⁸.

Por último, según los datos del SERLA, durante 2017 y 2018, una quinta parte de los procedimientos colectivos (afectando a 286 empresas y a 25.029 personas trabajadoras) tuvieron causa directa en materias relacionadas con la retribución, en especial lo relativo a los sistemas de remuneración; seguido por los impagos y retrasos; y, en menor medida, las inaplicaciones de las cláusulas de revisión salarial.

III.- LA CONCRECIÓN DE LA CONCERTACIÓN RETRIBUTIVA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN

En primer lugar, es necesario advertir que la muestra de convenios colectivos utilizados para este apartado del estudio no tiene una pretensión científica a efectos estadísticos, sino que simplemente busca tener la representatividad suficiente de la variedad de formas de atender a las cuestiones retributivas en los resultados de la negociación colectiva de Castilla y León. Esta muestra se ha centrado únicamente en convenios colectivos en vigor, con un espacio temporal de análisis que comprende del año 2017 en adelante.

1.- La promoción económica

Históricamente, la promoción económica de la persona trabajadora se venía realizando de forma mecánica a través del complemento de antigüedad. Sin embargo, el legislador de mediados de los años 90 del pasado siglo, eliminó el derecho firme y lo configuró como un derecho potestativo “en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual” (art. 25 ET). Esta mutación hacia materia negociable, donde tan lícito es que una empresa lo congele a partir de una determinada antigüedad o cuantía, como que no abone complemento alguno⁹, ha propiciado que en la actualidad este complemento se encuentre en franco retroceso.

⁷ Según los datos del INE recogidos por el CESCyL en la Ficha de actualidad “Salario de las personas con discapacidad, España (media anual 2017).

⁸ Así lo manifiesta el “Acuerdo especial de refuerzo de las políticas de empleabilidad de la juventud de Castilla y León 2019 – 2020”, en su página 20.

⁹ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “La supresión convencional del complemento antigüedad”, en AA.VV.: *Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de empresas*, Madrid (MTAS), 2006, pág. 477.

Por ello, son una minoría los convenios colectivos que aún mantienen para todos sus empleados estos aumentos periódicos por antigüedad, en su mayoría configurados por quinquenios¹⁰. En este tipo de acuerdos es una buena práctica el definir certeramente el módulo de cálculo de la cuantía, la fecha inicial del cómputo de la antigüedad y el comienzo del devengo del aumento, que puede ser en la fecha concreta de cumplimiento, a partir del día primero del mes posterior¹¹, o a partir del 1 de enero si se cumple en el primer semestre y a partir del 1 de julio si se cumpliera en el segundo¹².

Por el contrario, la gran mayoría han decidido suprimirlos para las contrataciones realizadas a partir de una fecha concreta¹³, la cual suele coincidir con el final de la validez de un convenio colectivo pasado, manteniéndolo en la actualidad como un complemento *ad personam* consolidado únicamente para aquellos trabajadores que ya los venían disfrutando. Dentro de esta última tesitura cabe la revalorización con los incrementos anuales pactados para el salario¹⁴ o para el propio cálculo de la antigüedad¹⁵, o bien la congelación total de su devengo desde la fecha indicada¹⁶, habiendo recibido entonces los trabajadores, en compensación por la supresión de la antigüedad, una cantidad fijada¹⁷ o un incremento en el salario base exclusivamente durante unos determinados años¹⁸.

¹⁰ Por ejemplo, el CC del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018) o el CC del Grupo ITEVELESA, S.L. (BOCYL núm. 135, 16/07/2019).

¹¹ CC del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

¹² CC del Grupo ITEVELESA, S.L. (BOCYL núm. 135, 16/07/2019).

¹³ Hasta 31 de diciembre de 2002 el CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019); el 29 de mayo de 1999 el CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019); el 31 de diciembre de 1995 el CC del sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (BOP León núm. 154, 14/08/2019); el 21 de noviembre de 1996 el CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018); el 31 de diciembre de 1996 el CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017); el 26 de octubre de 2012 el CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019); el 31 de diciembre de 1997 el CC del comercio del metal de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 225, 29/11/2017); o el 31 de diciembre de 1996, el CC de ámbito provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 154, 18/08/2017).

¹⁴ CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

¹⁵ CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019).

¹⁶ CC del sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (BOP León núm. 154, 14/08/2019); CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP León núm. 158, 21/08/2017); CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017); CC del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 31, 27/08/2019); CC del comercio del metal de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 225, 29/11/2017); o CC de ámbito provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 154, 18/08/2017).

¹⁷ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018).

¹⁸ CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019).

La tendencia a la eliminación progresiva de este complemento a través de los convenios colectivos, en algunos casos ha producido un distinto tratamiento salarial entre los trabajadores de su ámbito de aplicación, en lo que se conoce como “doble escala salarial”¹⁹, estableciendo un diferente sistema de cómputo de la antigüedad en función del momento de ingreso en la empresa. Sin embargo, la jurisprudencia es clara al afirmar que, por sí sola, la distinta fecha de ingreso no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad, puesto que resultaría en un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo, “haciendo de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por las dificultades existentes en la incorporación al mercado de trabajo y por la menor capacidad de negociación con la que cuentan en el momento de la contratación, con lo que la diversidad de las condiciones laborales que de ello se deriva, enmascara una infravaloración de su condición y de su trabajo”²⁰, pretendiendo, en definitiva, “el mantenimiento indefinido de una desigualdad retributiva sin la concurrencia de una causa justificativa dotada de solvencia jurídica que la legitime”²¹. Sin embargo, sí podría admitirse que “a quienes ingresaron antes se les reconociera un complemento único y no compensable por la cantidad hasta entonces cobrada y que a partir de ese día cobrasen igual plus de antigüedad que los de nuevo ingreso, pero lo que no es aceptable es que, a partir de determinada fecha, unos generen un plus de antigüedad por cuantía muy superior al que generan otros trabajando el mismo número de años. Tal diferencia no está objetivamente fundada cuando para ello se aduce, simplemente, la fecha de ingreso en la empresa”²².

Por ello, las partes del diálogo social deben extremar las precauciones ante este tipo de cláusulas²³, máxime cuando para un grupo de trabajadores se especifiquen los premios de antigüedad y para otros se remita “a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes”²⁴ o incluso cuando se diferencie entre trabajadores fijos y trabajadores temporales²⁵.

2.- Del salario

El Estatuto de los Trabajadores contiene una amplia terminología para referirse a la retribución, entre la que destacan las siguientes denominaciones: “crédito salarial”; “haber”; “obligaciones de naturaleza salarial”; “remuneración”; y, por encima de todas, “salario”²⁶, siendo este “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena” (art. 26 ET). Una definición próxima a la del Convenio número 95 de la OIT, sobre

¹⁹ STS 24 junio 2019 (rec. 10/2018).

²⁰ STS 4 marzo 2004 (rec. 3644/2000).

²¹ STS 12 noviembre 2008 (rec. 4273/2007).

²² STS 6 noviembre 2007 (rec. 2809/2006).

²³ Art. 11 del CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017).

²⁴ Así ocurre para los trabajadores con alta anterior al 1 de enero de 1984, en el CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 133, 11/07/2018).

²⁵ CC de trabajo, de ámbito provincial, para las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 (BOP Valladolid núm. 111, 13/06/2019).

²⁶ Una excelente presentación de toda la terminología salarial del Estatuto de los Trabajadores en KAHALE CARRILLO, D.T.: “Notas a la estructura del salario”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 44, 2016, págs. 157-159.

la protección del salario, que alude a la remuneración o ganancia debida por un empleador a un trabajador por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar “sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo”.

En el ámbito empresarial los términos retribución o remuneración se usan actualmente con un significado más amplio que el simple salario, por ello se puede hablar de una “retribución o compensación global” que no solo incluiría la retribución fija en metálico, sino también la retribución variable, otras retribuciones fijas o variables en instrumentos financieros como acciones u opciones sobre ellas (*stock options*) y beneficios que no son en puridad monetarios como el coche de compañía, el seguro médico, un seguro de vida...²⁷.

En cualquier caso, dentro de las percepciones económicas se deberán englobar tanto las que sean en dinero como “en especie” (art. 26.1 ET); expresión para la que no existe una definición legal cerrada, pero que se puede reconocer por el cumplimiento de toda una serie de características: entidad económica suficiente, individual o individualizable y susceptible de conversión monetaria²⁸. Según el mandato estatutario, este salario en especie no podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

Asimismo, el Tribunal Supremo considera como salario, en principio, todas las percepciones que recibe el trabajador de la empresa —con una presunción *iuris tantum* donde se desplaza la carga de la prueba a la empresa si quiere demostrar que un concepto retributivo es extrasalarial²⁹—, salvo las cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos (art. 26.2 ET).

En los convenios colectivos es una buena práctica especificar la estructura de las retribuciones como paso previo a su desarrollo, de acuerdo a lo establecido en el art. 26.3 ET. Así, hay quien manifiesta que la retribución será el “salario convenio y las pagas extras”³⁰; “el salario base, los complementos salariales y los complementos no salariales”³¹; “el salario base inicial, los incrementos de éste, así como los complementos salariales”³²; el “salario base, las pagas extraordinarias y los complementos de cualquier

²⁷ ANTA CALLERSTEN, C., MARTÍN RODRIGO, M.J. y NÚÑEZ PARTIDO, A.: “Hacia un enfoque sostenible de retribución que incluya las expectativas de la población trabajadora”. *Icade: Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 108, 2019.

²⁸ FERNÁNDEZ PROL, F.: *El salario en especie*, Valencia (Tirant), 2005, págs. 111 y ss.

²⁹ GÓNZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “Concepto y estructura del salario”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, pág. 519.

³⁰ CC Comisiones Obreras de Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019).

³¹ CC provincial de derivados del cemento de Valladolid 2017-2020 (BOP Valladolid núm. 113, 14/06/2018).

³² CC del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018), art. 25.

índole”³³; incluso quien, con más rigor, detalla la existencia de “salario base, complementos mensuales, los de vencimiento superior al mes y otros (las horas extraordinarias)”³⁴; y, a mayores, añadiendo los conceptos indemnizatorios³⁵.

Por último, se ha señalado que “a más nivel de descentralización en la negociación colectiva y en el nivel de negociación salarial, más utilización de esquemas de retribución variable, como pagos por resultados y pagos por rendimiento”³⁶, debiéndose enmarcar el salario dentro de un debate vivo que “reclama insistentemente la reforma de nuestro sistema salarial a fin de propiciar una vinculación efectiva de los salarios con la productividad de la empresa”³⁷, si bien la mejor doctrina recuerda que en ningún caso debería ser posible “hacer recaer en el trabajador las consecuencias de los errores fruto de la defectuosa o equivocada organización de la producción llevada a cabo por el empresario, en la que aquél únicamente participa aportando su trabajo”³⁸.

2.1.- El salario base

Abandonado ya el antiguo carácter residual o supletorio del salario base dentro de la estructura retributiva³⁹, los convenios colectivos presentan ahora una mayor simplificación y racionalidad⁴⁰. De esta forma, el salario base será la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra que corresponda al grupo profesional y nivel del empleado según la organización de la empresa, siendo su cuantía inicial habitualmente reflejada en unas tablas anexas al convenio colectivo. La mayoría de convenios colectivos eluden ofrecer una definición de este salario, pero ciertamente alguno ha realizado ese esfuerzo aclaratorio: “Se entiende por este concepto, la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad-calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes”⁴¹.

La única variación respecto del esquema general es la relacionada con los llamados salarios de ingreso o entrada, es decir, los salarios reducidos para los trabajadores jóvenes y/o sin experiencia laboral. No en vano, las cifras reflejan que los

³³ CC de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

³⁴ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

³⁵ CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019).

³⁶ GARCÍA HERNÁNDEZ, R.: “Remuneración variable, política salarial y negociación colectiva: hacia un nuevo enfoque”, *Lan Harremanak*, núm. 35, 2016, pág. 245.

³⁷ LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Los sistemas negociados de inaplicación salarial: instrumentos de ajuste durante la crisis económica”, en AA.VV. (LÓPEZ AHUMADA, J.E., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, Madrid (Cinca), 2013, pág. 93.

³⁸ GARATE CASTRO, F.J.: *El rendimiento en la prestación de trabajo*, Madrid (Civitas), 1984, pág. 285.

³⁹ MARTÍNEZ MORENO, C.: “Concepto y estructura del salario”, en AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J., Dir.): *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva*, Madrid (CES), 1998, pág. 246.

⁴⁰ El CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018) menciona, por dos veces, el espíritu de homogeneización y racionalización respecto de la estructura de las percepciones económicas.

⁴¹ CC provincial de derivados del cemento de Valladolid 2017-2020 (BOP Valladolid núm. 113, 14/06/2018).

nuevos contratos postcrisis han conllevado una reducción en los ingresos en relación a los nuevos contratos firmados antes de la crisis de 2008 de casi un 12%, explicada en su mayor parte por el factor precio⁴², donde estos trabajadores son evidentes protagonistas.

De esta forma, en ciertas situaciones se recurre al pacto sobre la clasificación profesional, por ejemplo, creando categorías de ingreso como “oficial de entrada”, “oficial administrativo de entrada” y “conductor-repartidor de entrada” donde, para no refrendar abusos, se establecen limitaciones como que, tras permanecer tres años, se pasará a una categoría retributiva superior⁴³, o imposibilitando que una persona pueda desempeñar la categoría de “peón de iniciación” más de dos años en el mismo sector (con independencia de si es en la misma empresa o en varias)⁴⁴.

En otros casos, estos salarios se suelen vincular con las figuras contractuales formativas contempladas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. La norma estatutaria encomienda expresamente a la negociación colectiva la fijación de criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante el contrato de trabajo en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, y, asimismo, el establecimiento de compromisos de conversión de estos contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (art. 11.3 ET); pero incluso los acuerdos fruto de la negociación colectiva también han participado en relación con la materia remunerativa, por ejemplo, elevando la retribución que la persona en prácticas debería cobrar en su primer año, desde el mínimo legal del 60% a un 70% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe⁴⁵.

2.2.- Los complementos salariales

El salario es una institución compleja que cumple distintas funciones, más allá de la mera contraprestación del trabajo realizado por la persona trabajadora, “determinadas en gran medida por la naturaleza y características del proceso productivo en el que la relación laboral se integra”⁴⁶. Es en este entorno donde se oficializa el cometido funcional de los complementos salariales, los cuales, atendiendo al art. 26.3 ET, pueden dividirse en complementos personales (titulación, conocimientos, idiomas), los relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, nocturnidad, turnicidad) o las primas en función de la situación y resultados de la empresa (producción, puntualidad, asistencia). Dentro de estas categorías genéricas, la negociación colectiva o, en su defecto, el pacto en el contrato individual, pueden instaurar múltiples tipos de complementos con sus respectivos módulos de cálculo⁴⁷.

2.2.1.- Complementos personales

⁴² FERNÁNDEZ KRANZ, D.: “Los salarios en la recuperación española”, *Cuadernos de Información económica*, núm. 260, 2017, pág. 7.

⁴³ CC de trabajo, de ámbito provincial, para las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 (BOP Valladolid núm. 111, 13/06/2019).

⁴⁴ CC de ámbito provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 154, 18/08/2017).

⁴⁵ CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017).

⁴⁶ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *Configuración jurídica del salario*, Granada (Comares), 2001, pág. 122.

⁴⁷ CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017).

El análisis de la negociación colectiva en Castilla y León muestra que en este apartado predomina la introducción de compensaciones por novedades ocurridas tras la negociación de algún convenio colectivo anterior. Así, se pretende mantener algunas condiciones “pasadas” para ciertos trabajadores que ya las disfrutaban con anterioridad, por ejemplo, respecto de los salarios (“de diferencia salarial”), de la antigüedad (“antigüedad consolidada”) o de la paga de beneficios (“complemento personal compensatorio”)⁴⁸.

Sin embargo, un criterio científico más estricto obligaría a contemplar únicamente como complementos personales aquellos que sirvan de acicate a los empleados para mantener un aprendizaje continuo más allá de las exigencias de su puesto, el cual mejore su polivalencia y su autonomía y, con ello, la productividad y los resultados de la empresa⁴⁹. Tradicionalmente, la figura más extendida siempre ha sido el, ya tratado, complemento de antigüedad, del que se puede afirmar que progresivamente resulta más difícil justificar su vinculación con esa productividad. Sí cabrían otros conocimientos especiales como los idiomas, la informática y otras capacidades y titulaciones.

Pero el conocimiento y/o el título debe aportar un extra o de lo contrario se debería considerar un complemento del puesto de trabajo del epígrafe siguiente. No ayudando para su distinción una redacción que dispone un “plus de idiomas consistente en 20,28 euros mensuales para quien sea requerido por la empresa para realizar funciones que impliquen el conocimiento de idiomas extranjeros y acredite haber aprobado los tres primeros cursos de la Escuela Oficial de Idiomas”⁵⁰.

2.2.2.- Complementos del puesto de trabajo

Dentro de esta categoría, uno de los complementos más extendidos es la nocturnidad, el cual se abona para las horas trabajadas entre 22:00 y las 6:00 horas, que dentro de la negociación colectiva de Castilla y León aparecen remuneradas de formas variadas, por ejemplo con “un 25% del salario base inicial vigente en cada momento”⁵¹; “un 20%”⁵²; “un 10% sobre el salario base y el plus ambulanciero”⁵³; o cuantificándose “en 273,25 euros” mensuales, percibiéndose “de acuerdo con el porcentaje de tiempo

⁴⁸ CC de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BOP Burgos núm. 80, 28/04/2017).

⁴⁹ TODOLÍ SIGNES, A.: *Salario y productividad*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, pág. 205.

⁵⁰ CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017).

⁵¹ CC del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018); CC de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019); CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019); CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019); CC de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BOP Burgos núm. 80, 28/04/2017).

⁵² CC de trabajo, ámbito provincial, sector comercio del metal para los años 2017, 2018 y 2019 (BOP León núm. 32, 14/02/2018); CC de trabajo, de ámbito provincial, para las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 (BOP Valladolid núm. 111, 13/06/2019).

⁵³ CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 133, 11/07/2018).

empleado en trabajo nocturno”⁵⁴. Igualmente, se pagará con un incremento del 25% del salario base cuando se trabaje la mayor parte de la jornada entre las 22 horas y las 6 de la mañana, salvo que se haya pactado como trabajo permanentemente nocturno, en cuyo caso se percibirá un complemento mensual de 50,70 euros⁵⁵; o un incremento del 45%, salvo para aquellos trabajadores contratados específicamente para la jornada nocturna⁵⁶.

También es posible afinar mucho más, por ejemplo, previendo que si el tiempo nocturno trabajado fuera superior a cuatro horas se pague lo correspondiente a toda la jornada, pero si es inferior solo se remunere sobre lo efectivamente trabajado, mientras que, si existieran dos turnos y uno de ellos trabaja solamente una hora en periodo nocturno, su plus corresponderá al 1% del salario base de su categoría⁵⁷. Por último, es posible fijar en la negociación colectiva un horario nocturno distinto del art. 36.1 ET, por ejemplo ampliándolo hasta las 8:00 horas⁵⁸.

Otro de los complementos del puesto más típicos es el plus de disponibilidad horaria o de libre disposición, asignado a aquellos trabajadores que estén a disposición de la empresa en todo momento al objeto de cubrir necesidades de carácter excepcional y eventual. Es decir, en ningún caso esto debe implicar la prolongación de su jornada laboral sino su distinta distribución, para lo que, según algunos de los convenios estudiados, cobrarán un plus “cuantificado en 375,93 € mensuales”⁵⁹ o en “115 euros mensuales”⁶⁰.

Dentro de este mismo grupo existen variantes temporales como el “plus de trabajo dominical”⁶¹; el “de festivos”, fijado en 90 euros por festivo o compensación de otro día de descanso distinto al semanal, a elección de la persona trabajadora⁶²; y, englobando a ambos, “de domingos y festivos”, con compensación de 70 euros o compensación de otro día de descanso distinto al semanal, a elección de la persona trabajadora⁶³. Incluso hay quien distingue entre “festividad” (incluyendo los domingos) y “festividad especial” (25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero), recibiendo en el primer caso una compensación de 11,77 euros por jornada y, en el segundo, 23,55 euros al día⁶⁴. O solo especial los días

⁵⁴ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

⁵⁵ CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017).

⁵⁶ CC del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 31, 27/08/2019).

⁵⁷ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018) y CC provincial de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2017 a 2021 (BOP Burgos núm. 46, 06/03/2018).

⁵⁸ CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017).

⁵⁹ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

⁶⁰ CC de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

⁶¹ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

⁶² CC de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

⁶³ CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019).

⁶⁴ CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017).

25 de diciembre y 1 de enero, recibiendo una compensación de 40 euros por jornada a mayores de la generada por las horas trabajadas⁶⁵.

Con algún matiz diferente de los anteriores, se encuentra el plus de anticipo de hora para el personal de los obradores de panadería que entren al trabajo antes de las 4 horas de la mañana, retribuido a razón de una cantidad fijada en tablas por cada hora de adelanto⁶⁶, por cuanto más que disponibilidad horaria remunera las condiciones horarias especiales del servicio. En esta misma línea, pero atendiendo a los trabajos donde excepcionalmente exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, está el llamado “plus ambulanciero, remunerado según las tablas”⁶⁷, y otras denominaciones que suponen recibir “un 15% del salario base”⁶⁸; “un plus del 15% sobre el salario convenio si es en invernadero, o un 10% si es al aire libre”⁶⁹; también un 20%⁷⁰; o 20% y un 10% si las funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o menos, hasta que las condiciones desaparecieran, “no teniendo, por tanto, carácter consolidable”⁷¹; e incluso llegando a un 25%⁷².

Por último, dentro de este grupo de complementos del puesto de trabajo aparecen los ligados a ciertas categorías como el “plus de responsabilidad”⁷³ y el “plus de intensidad para las camareras de piso, consistente en 291.18 euros, prorrateables en 12 mensualidades”⁷⁴, cuya denominación puede inducir a dudas respecto a su inclusión entre los complementos que se presentan a continuación, si bien su adjudicación a todas las personas que trabajan en esa categoría no deja lugar a dudas.

2.2.3.- Complementos por rendimiento

⁶⁵ CC de transporte de viajeros por carretera de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 235, 07/12/2018).

⁶⁶ CC de panadería de Valladolid y provincia, años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 205, 25/10/2019).

⁶⁷ CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 133, 11/07/2018).

⁶⁸ CC de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BOP Burgos núm. 80, 28/04/2017).

⁶⁹ CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁷⁰ CC de trabajo, de ámbito provincial, para las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 (BOP Valladolid núm. 111, 13/06/2019).

⁷¹ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018).

⁷² CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019).

⁷³ CC de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019).

⁷⁴ CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017).

Esta clase de complementos remuneran la cantidad o calidad⁷⁵ del trabajo personal. Un buen ejemplo es el “plus de asistencia por día efectivamente trabajado”⁷⁶ con el rendimiento normal exigible⁷⁷, con una cuantía fija por cada día de trabajo efectivo “de 1,89€”⁷⁸, de “4,34€”⁷⁹ o de “6.05€”⁸⁰. Asimismo, esta asistencia podrá computarse con carácter mensual y remunerarse según tablas⁸¹. En algunos casos, se diferencia la cantidad económica a remunerar por cada día de asistencia en función de que se tenga jornada de lunes a viernes (6,10€) o de lunes a sábado (5.15€)⁸².

No falta quien aclara que este plus de asistencia es un plus extrasalarial, por el que abonará 5,65 euros por cada día de asistencia efectiva y completa⁸³. Por el contrario, algún convenio proclama haberlo eliminado, incorporando la cantidad correspondiente al salario base⁸⁴.

En cualquier caso, no es posible un adecuado complemento de productividad sin que se establezca previamente el rendimiento normal. Una buena práctica consiste en acordar previamente el procedimiento para su definición, por ejemplo, cuando “a iniciativa del empresario o de los trabajadores o sus representantes, ambas partes en el seno de la empresa se obligan a negociar las medidas y acciones que permitan llegar a acuerdos sobre el incremento de productividad. Una vez establecido el rendimiento normal por acuerdo entre empresarios y trabajadores, se fijarán de mutuo acuerdo los incrementos salariales o primas a la producción en proporción al aumento de producción alcanzado”, los cuales siempre deberán atender a criterios legales. Si no hubiera acuerdo, “el empresario o los trabajadores (Comité de empresa, delegados, etc.), podrán recurrir a la mediación de la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio que tratará de conciliar sus intereses, y si esto no se lograra, se someterá la cuestión a la SMAC (Sección de

⁷⁵ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018).

⁷⁶ CC provincial de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2017 a 2021 (BOP Burgos núm. 46, 06/03/2018).

⁷⁷ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018) y CC del sector de construcción y obras públicas de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 159, 20/08/2018).

⁷⁸ CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁷⁹ CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP León núm. 158, 21/08/2017).

⁸⁰ CC del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019 (BOP León núm. 22, 31/01/2018).

⁸¹ CC de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019).

⁸² CC de trabajo, ámbito provincial, sector comercio del metal para los años 2017, 2018 y 2019 (BOP León núm. 32, 14/02/2018).

⁸³ CC de derivados del cemento para la provincia de Burgos, 2017-2020 (BOP Burgos núm. 65, 04/04/2018).

⁸⁴ CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019).

Mediación, Arbitraje y Conciliación) o sistema de conflictos individuales establecido por el III ASACL, si ya estuviese implantado en la provincia de Burgos”⁸⁵.

En algunas ocasiones los aumentos de producción tienen más que ver con otros factores ajenos al rendimiento de los trabajadores, por ejemplo, en la “paga de productividad” vinculada al EBITDA (acrónimo de *earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization*)⁸⁶, un indicador financiero que mide el beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros. Es probable que estos sistemas financieros de fomento de la productividad, como la participación en beneficios o la propiedad de acciones, fueran más motivadores si introdujesen “elementos de cogestión donde trabajadores y trabajadoras participaran de las decisiones empresariales clave”, siendo así elementos que ayudaran a democratizar la organización interna de las empresas⁸⁷.

2.3.- Las cláusulas de incremento salarial y su revisión anual

Los convenios plurianuales suelen incluir unas cláusulas donde se incrementa el salario inicialmente pactado para cada año de vigencia del mismo. Esta revisión al alza del salario no debe confundirse con la revisión por garantía como mecanismo frente a los efectos de la inflación, cuyo objeto es mantener la capacidad de compra o consumo de la persona trabajadora⁸⁸, y que se va a desarrollar en el siguiente apartado de este estudio.

El IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2019 y 2020 determina que, para cada uno de los años de su vigencia, los incrementos salariales en los convenios colectivos serán “una parte fija de en torno a un 2% y una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes”. Con ello, los negociadores reconducen la revisión salarial a la función de ajuste salarial y pretenden dejar atrás la perspectiva tradicional de conservación del poder adquisitivo de los trabajadores⁸⁹, función que, si apareciera, sería mediante las cláusulas de salvaguarda.

⁸⁵ CC de ámbito provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 154, 18/08/2017).

⁸⁶ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

⁸⁷ GARCÍA HERNÁNDEZ, R.: “Remuneración variable, política salarial y negociación colectiva: hacia un nuevo enfoque”, *Lan Harremanak*, núm. 35, 2016, pág. 247.

⁸⁸ ARAGÓN GÓMEZ, C., NIETO ROJAS, P. y PÉREZ DEL PRADO, D.: “Efectos de la crisis en el incremento y salvaguarda salarial”, en AA.VV. (LÓPEZ AHUMADA, J.E., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, Madrid (Cinca), 2013, pág. 46.

⁸⁹ MUÑOZ RUIZ, A.B.: “La revisión salarial: líneas de tendencia durante la crisis y en la recuperación económica”, en AA.VV.: *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, Madrid (MEYSS), 2018, pág. 189.

Pese a ello, por ahora, la fórmula más común implica un aumento porcentual fijo (sea la misma cifra cada año⁹⁰ o una creciente⁹¹) sobre las tablas del año anterior⁹², donde además es habitual que no suba solo el salario base, sino que ese mismo porcentaje anual sirva de incremento para los diferentes pluses⁹³. En otros casos, para el primer año se estará a lo reflejado en las tablas del convenio, mientras que en los años sucesivos “se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del IPC real de cada año, con un incremento mínimo del 1,5% cada año”⁹⁴, o sencillamente “el IPC real del año anterior más un 0,20%”⁹⁵.

Sin embargo, sí es posible encontrar un incremento salarial anual que resultará del sumatorio de un porcentaje fijo pactado para cada año y un porcentaje variable ligado a la mejora de la productividad mediante el grado de consecución del objetivo del indicador O.E.E. (*Overall Equipment Effectiveness* o Efectividad total de los Equipos) que para cada año se fije⁹⁶. También según “la evolución del consumo del cemento publicada por el INE”, correspondiendo un incremento salarial mayor cuanto más aumenten las toneladas de cemento consumidas en España⁹⁷. También, un incremento “excepcional” del 1% sobre los salarios pactados para el último año de vigencia del convenio, cuando el promedio del PIB estatal de los tres años de vigencia del convenio sea igual o superior al 3%, pasando este incremento a las tablas salariales⁹⁸. Incluso cuando únicamente en el último de los años de vigencia del convenio “el PIB registrara un aumento superior al 2,10%, todos los niveles de la tabla salarial de ese año se incrementarán un 0,50%”⁹⁹.

⁹⁰ CC del comercio del metal de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 225, 29/11/2017).

⁹¹ CC provincial de trabajo aplicable al sector de Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa para la provincia de Zamora, para los años 2019, 2020 y 2021 (BOP Zamora núm. 123, 18/10/2019).

⁹² CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019); CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP León núm. 158, 21/08/2017); CC de sector para las clínicas y consultas de odontología y estomatología de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 10/08/2018); CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019); CC de panadería de Valladolid y provincia, años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 205, 25/10/2019); CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017).

⁹³ CC de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019); CC de transporte de viajeros por carretera de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 235, 07/12/2018).

⁹⁴ CC de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

⁹⁵ CC de trabajo de ámbito provincial para las actividades de obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería, bollería y repostería industrial (BOP Burgos núm. 217, 14/11/2019).

⁹⁶ CC de la empresa Cerealto Briviesca, S.L.U. (BOP Burgos núm. 231, 04/12/2019).

⁹⁷ CC provincial de derivados del cemento de Valladolid 2017-2020 (BOP Valladolid núm. 113, 14/06/2018).

⁹⁸ CC de trabajo, ámbito provincial, sector comercio del metal para los años 2017, 2018 y 2019 (BOP León núm. 32, 14/02/2018).

⁹⁹ CC de trabajo, de ámbito provincial, para las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 (BOP Valladolid núm. 111, 13/06/2019).

Por último, en situaciones de crisis empresarial no falta alguna negociación donde “las partes acuerdan que para los años 2017, 2018 y 2019 no se aplicará actualización salarial alguna”¹⁰⁰.

2.4.- Las cláusulas de salvaguarda o revisión salarial por cláusula de garantía

El IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2019 y 2020 determina que los convenios colectivos “podrán establecer mecanismos de revisión salarial, teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores”. Esta referencia genérica, en la línea de otros acuerdos marco que no suelen determinar la cláusula de garantía preferible, provoca que el conjunto de cláusulas de salvaguarda de los convenios adolezca de una total falta de homogeneidad, dando lugar a la aparición de ciertas redacciones confusas o deficientes técnicamente, las cuales, a la postre, son las que dan lugar a la litigiosidad experimentada en los últimos años, pudiendo poner en peligro los derechos salariales de los trabajadores que se pactan en un convenio¹⁰¹.

Existe una intrínseca relación entre la cláusula de revisión salarial y el incremento del salario, pues la salvaguarda salarial actúa como un instrumento de apoyo del incremento, utilizando ambos con frecuencia el IPC previsto como medida de referencia, lo que habitualmente conlleva una regulación conjunta, cuando no su confusión¹⁰². Por ejemplo, cuando se dispone que para los dos primeros años de vigencia del convenio, el incremento pactado aparezca ya en las tablas salariales y para el tercer año sea el 2,50%, aunque “si a 31 de diciembre de cada año el IPC excediera del incremento salarial se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra...sirviendo como base para el incremento salarial de los años sucesivos”¹⁰³. De forma similar, si para el año 2017 el incremento es un 1,7% y para 2018 el 2,3% “con cláusula de revisión salarial incluida de 0,2% de incremento sobre el IPC real”, mientras que para los años 2019 y 2020 se garantiza una subida salarial del 2%, donde “si el IPC real fuese superior al 2% se sumaría 0,2% del incremento de subida salarial al IPC real”¹⁰⁴.

Algo sorprendente es el acuerdo donde para el supuesto donde el IPC establecido por el INE registrara, al final de cada año de vigencia del convenio, un crecimiento superior al pactado para el incremento anual, “se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia”, aunque a renglón seguido esta cláusula se suspenda para toda la vigencia del convenio debido a “la difícil situación del sector, motivada por la crisis generalizada del país, lo

¹⁰⁰ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

¹⁰¹ ARAGÓN GÓMEZ, C., NIETO ROJAS, P. y PÉREZ DEL PRADO, D.: “Efectos de la crisis en el incremento y salvaguarda salarial”, en AA.VV. (LÓPEZ AHUMADA, J.E., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, Madrid (Cinca), 2013, pág. 52.

¹⁰² MERCADER UGINA, J.R. y PÉREZ DEL PRADO, D.: “Cláusulas de revisión salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis”. *Temas Laborales*, núm. 103, 2010, pág. 26.

¹⁰³ CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019).

¹⁰⁴ CC Comisiones Obreras de Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019).

que ha acarreado la pérdida de negocio, el cierre de gran número de empresas y como consecuencia, la pérdida de puestos de trabajo”¹⁰⁵.

La doctrina iuslaboralista ha hecho hincapié en que las cláusulas de revisión pueden ser unidireccionales o bidireccionales¹⁰⁶. En las primeras, gran mayoría, “solo se prevé la adecuación del porcentaje de aumento salarial cuando el IPC real supere al previsto”, que es aquel sobre el que se negoció y se acordó el incremento, tratándose, en definitiva, de “que no se pierda poder adquisitivo cuando las previsiones del IPC sean inferiores al IPC real que finalmente se genere durante la anualidad en cuestión”¹⁰⁷. Las segundas son las cláusulas que prevén el caso contrario, donde resulta inferior el IPC real al previsto, produciéndose una revisión a la baja “solo cuando se haya pactado expresamente esta posibilidad”¹⁰⁸, pudiendo entonces la empresa descontar o compensar los excesos satisfechos entre ambos IPC. En ningún caso vendrían obligados los trabajadores a reintegrar la diferencia.

Asimismo, se ha rechazado que estas cláusulas salvaguarda resulten inflacionistas por sí mismas desde el punto de vista de los costes empresariales, sino todo lo contrario, puesto que donde existen estas cláusulas se pactan a su vez menores incrementos iniciales de salarios, por lo que la desaparición de las mismas podría implicar mayores demandas de salarios por parte de los trabajadores, lo que sí podría dar lugar a un escenario inflacionista¹⁰⁹.

2.5.- Compensación y absorción

El art. 26.5 ET expone que operará la figura de la compensación y absorción “cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”. Esta circunstancia, “con tradición muy arraigada en nuestro sistema jurídico por cuanto figuró en antiguas Ordenanzas y en los sucesivos Decretos reguladores del salario mínimo interprofesional a partir del primero que se dictó en el año 1963, siempre ha tenido como objeto evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras del mismo, de forma que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quedaba neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta; así, el incremento del salario mínimo interprofesional es absorbido, y por lo tanto no acrece, el salario superior que percibiera ya un trabajador en base a lo previsto en el convenio o pacto regulador de sus condiciones de trabajo, y, por lo mismo, el incremento salarial previsto en un convenio colectivo es absorbido y queda neutralizado por el salario mayor que ya percibiera el

¹⁰⁵ CC de trabajo, ámbito provincial, sector comercio del metal para los años 2017, 2018 y 2019 (BOP León núm. 32, 14/02/2018); de forma mimética el CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP León núm. 158, 21/08/2017).

¹⁰⁶ O también univariabes o bivariabes, véase ARAGÓN GÓMEZ, C., NIETO ROJAS, P. y PÉREZ DEL PRADO, D.: “Efectos de la crisis en el incremento y salvaguarda salarial”, en AA.VV. (LÓPEZ AHUMADA, J.E., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, Madrid (Cinca), 2013, pág. 46.

¹⁰⁷ STSJ Cataluña 18 octubre 1993 (núm. 5840/1993).

¹⁰⁸ STS 21 junio 2018 (rec. 197/2017).

¹⁰⁹ TODOLÍ SIGNES, A.: *La revisión salarial*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013, pág. 163.

trabajador afectado como consecuencia de gozar de un acuerdo particular entre él y su empresario”¹¹⁰.

Pese a la larga tradición de esta regla, la misma sigue produciendo una gran litigiosidad debido a razones variadas, entre las que están la importancia de lo regulado —el precio que debe remunerar el empresario a un trabajador cuando concurren la regulación normativa o convencional con lo realmente abonado—, la falta de claridad y de un significado unívoco a la hora de llevar el precepto a la práctica, los elementos de la operación y, ni siquiera, si hay diferencia entre ambos términos o si son sinónimos¹¹¹.

En cualquier caso, una vez que concurren los presupuestos para la compensación y absorción, esta podrá acontecer automáticamente sin que el empresario necesite de pacto alguno o de explicaciones por su parte, salvo que renuncie unilateralmente a hacerlo, de forma expresa o tácita, o que ya exista un acuerdo previo de renuncia, individual o colectivo, en cuyo caso subsistirá la condición más beneficiosa hasta la extinción del vínculo laboral, la modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET) o el pacto expreso derogatorio¹¹².

Varios son los convenios colectivos de Castilla y León que especifican que las condiciones pactadas serán en su totalidad compensables y absorbibles, vinieran rigiendo “por Imperativo Legal, Jurisprudencia, Contencioso Administrativo, Convenio Colectivo Sindical, Pacto de cualquier clase, Convenio Individual, Usos y Costumbres Locales, Comarcales o Regionales o por cualquier otra causa”¹¹³, en algún caso exceptuando “el plus de transporte y las primas de producción”¹¹⁴ o respetando las condiciones más beneficiosas reconocidas a los trabajadores¹¹⁵. También se puntualiza que la absorción y compensación solo “se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual”¹¹⁶.

Sin embargo, la mayor referencia a esta figura aparece en muchos complementos de antigüedad ya extintos, convertidos actualmente en un plus personal, del que se indica que no podrá ser absorbible ni compensable¹¹⁷. En forma similar, para aquellas personas

¹¹⁰ STS 10 noviembre 1998 (rec. 4629/1997).

¹¹¹ ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “Compensación y absorción de salarios”, en AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J., Coord.): *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Madrid (Tecnos), 2015, págs. 279-280.

¹¹² THIBAUT ARANDA, J.: *La compensación y absorción de salarios*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002, págs. 35 y 88-93.

¹¹³ CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019).

¹¹⁴ CC del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 31, 27/08/2019).

¹¹⁵ CC de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019).

¹¹⁶ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018).

¹¹⁷ CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019); CC del sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (BOP León núm. 154, 14/08/2019); CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP León núm. 158, 21/08/2017); CC de trabajo, ámbito provincial, sector comercio del metal para los años 2017,

trabajadoras que cobraban la paga de beneficios antes de su desaparición en un convenio anterior, sustituida ahora por el “complemento personal compensatorio”, de carácter personal y mensual¹¹⁸.

2.6.- Descuelgue salarial y prioridad aplicativa

Dos son las instituciones ligadas a la negociación colectiva que pueden modificar la eficacia de ciertas condiciones establecidas por un convenio colectivo, entre las que están las ligadas a la remuneración.

La primera de ellas es la prioridad aplicativa del convenio de empresa, supuesto regulado en el art. 84.2 ET, el cual permite que las condiciones establecidas por un convenio de empresa (también de grupo de empresa y de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas) se superpongan, aunque su regulación sea menos favorable, a otras previamente establecidas por un convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en unas materias tasadas, como, por ejemplo, la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

Esta regla de aplicación directa (e indisponible legalmente para la negociación colectiva del art. 83.3 ET) fue configurada por el legislador en 2012, abortando así las iniciativas de una programación libre, autónoma y comprensiva de todos los niveles negociadores, que los interlocutores sociales enunciaron en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva¹¹⁹. Motivo este que, sin duda, impulsa los rumores sobre la próxima derogación de esta norma.

La segunda institución, con varias diferencias respecto de la anterior¹²⁰, es la figura del descuelgue, regulada en el art. 82.3 ET, la cual permite la inaplicación, al respecto de algunas materias entre las que está el sistema de remuneración y cuantía salarial, del convenio colectivo correspondiente. Esta inaplicación no es incondicional, pues deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como producirse 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 ET, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, lo que en la pequeña y mediana empresa, con su habitual falta de representación por la parte de los trabajadores, supone su apertura también “a la alternativa de la doble

2018 y 2019 (BOP León núm. 32, 14/02/2018); CC del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019 (BOP León núm. 22, 31/01/2018); CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017) CC del comercio del metal de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 225, 29/11/2017); CC de ámbito provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 154, 18/08/2017); CC de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BOP Burgos núm. 80, 28/04/2017).

¹¹⁸ CC de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BOP Burgos núm. 80, 28/04/2017).

¹¹⁹ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las reglas de concurrencia entre convenios colectivos”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, págs. 1486-1487.

¹²⁰ Véase DE CASTRO MARÍN, E.: *El “descuelgue” de convenio colectivo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, págs. 156-164.

comisión”¹²¹, que en la práctica, según los sindicatos, acaban siendo designadas por el empresario¹²².

Es cierto que “desde la introducción del procedimiento de descuelgue de convenios colectivos en nuestra legislación, a principios de los años 90, siempre ha sido discutida, cuando no rechazada, por los interlocutores sociales, aunque desde posiciones diversas y, por tanto, con expectativas de regulación muy opuestas”¹²³. Las confederaciones sindicales ven un instrumento de degradación incontrolada de las condiciones laborales de un número importante de trabajadores y trabajadoras en miles de empresas, fundamentalmente, pequeñas y muy pequeñas; las organizaciones patronales, en cambio, achacan cierta rigidez de la negociación colectiva para los descuelgues, lo que impediría la flexibilidad necesaria para adoptar medidas frente a un posible daño en la estabilidad de la empresa.

En cualquier caso, aunque la norma estatutaria permite tomar estas medidas en otras seis materias, las cifras muestran que en el 96,41% de los descuelgues registrados ha sido inaplicada la cuantía salarial, el sistema de remuneración o ambos, siendo además en la gran mayoría de ellos, más del 92%, la única materia contemplada en el acuerdo¹²⁴. Cifras que, por otra parte, es posible que no reflejen toda la realidad ya que “hay un gran número de descuelgues informales que no se registran” pese a que “el acuerdo de inaplicación es un acuerdo de aplicación del convenio” y, por ello, debería tenerse información del mismo¹²⁵.

Como resumen final de estas dos instituciones se podría hablar de un claro papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios, bien por la negociación extraordinaria que supone el descuelgue, bien por la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia de cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluso por “los acuerdos de empresa que, por previsión de un convenio sectorial, adopten medidas de flexibilidad salarial”¹²⁶.

¹²¹ MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011”, en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid (Cinca), 2012, pág. 185.

¹²² Más de un 70% del total de los acuerdos de inaplicación de convenios fueron firmados por estas comisiones “ad hoc”, según el informe “Los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos en cifras. Análisis de los datos registrados en REGCON (octubre 2010 –febrero 2019)”, de la Secretaría Confederal de acción sindical de CCOO.

¹²³ CRUZ VILLALÓN, J.: “Balance y valoración de los sistemas autónomos de resolución de los conflictos colectivos laborales”, en AA.VV. (DE LA PUEBLA PINILLA, A. y LOSADA CRESPO, B., Coords.): *Diálogo social y solución autónoma de conflictos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2018, pág. 44.

¹²⁴ Informe “Los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos en cifras. Análisis de los datos registrados en REGCON (octubre 2010 –febrero 2019)”, de la Secretaría Confederal de acción sindical de CCOO.

¹²⁵ LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Los sistemas negociados de inaplicación salarial: instrumentos de ajuste durante la crisis económica”, en AA.VV. (LÓPEZ AHUMADA, J.E., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, Madrid (Cinca), 2013, pág. 100.

¹²⁶ ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: “El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios”, en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid (Cinca), 2012, pág. 233.

3.- El salario mínimo interprofesional

El art. 27 del Estatuto de los Trabajadores mandata al Gobierno para fijar anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el salario mínimo interprofesional. Estas consultas en la práctica pueden ser de naturaleza y eficacia muy variables, pues más allá de su obligada observación, es el gobierno el que se reserva la principal responsabilidad¹²⁷, probablemente por ser el resultado una pieza fundamental de la política económica y social. Su existencia deriva directamente del derecho constitucional de todos los españoles “a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia” (art. 35.1 CE), y tiene como finalidad impedir que quien se encuentre en situación de subordinación, no solo económica o social sino también jurídica, acabe “pactando” o directamente se le imponga un salario inferior al concebido como “suficiente” en el mandato constitucional¹²⁸.

Es necesario precisar que se computa únicamente la retribución en dinero, quedando excluido el salario en especie. Además, la revisión del salario mínimo no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, ya fueran superiores a aquel. Sin embargo, no es posible la compensación y absorción de la actualización del SMI con conceptos extrasalariales, como el plus de transporte o el de vestuario¹²⁹.

Por medio del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, el Gobierno de España ha fijado un salario mínimo interprofesional para 2019 de 900 euros mensuales¹³⁰, con un incremento desconocido desde finales de los años 70, el cual responde al objetivo de fomentar un crecimiento salarial general más dinámico y prevenir la pobreza en el trabajo mediante una remuneración suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso. Para ello se apoya en recomendaciones internacionales como la del Comité Europeo de Derechos Sociales, que ha interpretado que ese umbral debe situarse en el 60 % del salario medio de los trabajadores, lo que en la actualidad supondría cerca de 1.200 euros mensuales.

En cualquier caso, el IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva ya instaba a que, durante la vigencia del mismo (2018, 2019 y 2020), de manera progresiva, se estableciese un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales, es decir, mil euros mensuales (en 14 pagas). De cumplirse esta previsión, el SMI quedaría más orientado hacia aquellas personas trabajadoras fuera de la cobertura de un convenio colectivo, si bien esta solución no modifica la cuestión de fondo de una economía española que aún

¹²⁷ STARR, G.: *La fijación de los salarios mínimos*, Ginebra (OIT), 1981, pág. 81.

¹²⁸ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “El salario mínimo interprofesional”, en AA.VV. (DE LA VILLA GIL, L.E., Coord.): *Estudios sobre el salario*, Madrid (Acarl), 1993, págs. 308 y 313.

¹²⁹ SAN 16 septiembre 2019 (rec. 150/2019).

¹³⁰ El acuerdo entre Gobierno, patronal (CEOE y CEPYME) y sindicatos más representativos (CCOO y UGT) para el año 2020, ha fijado una nueva subida, esta vez del 5,5% hasta llegar a los 950 euros mensuales, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2020, como se dispone en el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

sigue apostando por la precariedad, en lugar de por unos trabajos “de alto valor” y por la productividad¹³¹.

4.- Igualdad de remuneración por razón de sexo

La Unión Europea viene manifestando explícitamente su compromiso con el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación desde la aprobación de la Directiva 2006/54/CE¹³², la cual contiene disposiciones que afectan a las condiciones de trabajo, incluyendo lógicamente la retribución. Sin embargo, debido a la persistencia de las desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación 2014/124/UE¹³³, la cual facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución. Es en este contexto donde se inscribe el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que tal y como prevé la Recomendación, introduce en el ordenamiento español el concepto de “trabajo de igual valor”, cuando entre dos trabajos diferentes “la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes” (art. 28.1 ET).

Con anterioridad a ese Real Decreto-ley, ya eran varios los convenios colectivos que manifestaban el compromiso de velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor¹³⁴, pero lo cierto es que más allá de esa voluntad, apenas aparece alguna referencia concreta, como por ejemplo la obligación empresarial de facilitar “anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional” para así poder seguirse “la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género”¹³⁵.

Ahora, el impulso decidido del legislador frente a la brecha de género en las remuneraciones laborales ha propiciado que el empresario quede obligado a llevar un registro “con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las

¹³¹ TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: “El salario mínimo interprofesional”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, págs. 539-540.

¹³² Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

¹³³ Recomendación 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, de 7 de marzo de 2014.

¹³⁴ CC del Grupo ITEVELESA, S.L. (BOCYL núm. 135, 16/07/2019); CC de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019); CC de trabajo, ámbito provincial, sector comercio del metal para los años 2017, 2018 y 2019 (BOP León núm. 32, 14/02/2018); CC del sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (BOP León núm. 154, 14/08/2019); CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP León núm. 158, 21/08/2017); CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017).

¹³⁵ CC del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 31, 27/08/2019).

percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”, al cual las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder por medio de la representación legal de los trabajadores en su empresa (art. 28.2 ET). No en vano, desde el campo científico, se venía identificando que parte de la responsabilidad en la producción de estas desigualdades residía en los propios interlocutores sociales, dado que la mayoría de las diferencias retributivas por deficiente valoración de puestos de trabajo se contienen en convenio colectivo¹³⁶.

Igualmente, en las empresas con al menos cincuenta trabajadores, se ha establecido legalmente una presunción *iuris tantum* por la cual el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación, no discriminatoria por razón de sexo, cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas (art. 28.3 ET).

En cualquier caso, la Comisión Europea ha sugerido que, sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y de conformidad con la legislación y prácticas nacionales, los Estados miembros deben velar para que la cuestión de la igualdad de retribución se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva. En particular, el instrumento de las auditorías salariales, fundamental para alcanzar el objetivo de una transparencia salarial que permita detectar las discriminaciones indirectas.

Finalmente, desde el diálogo social se ha planteado al Gobierno de España el desarrollo del acuerdo bilateral que dispone un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales midiendo su impacto de género, para así poder informar adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos a fin de que los adapten a criterios que no conlleven un impacto negativo de género¹³⁷. De momento, el Gobierno se ha limitado a aprobar en una declaración institucional, con motivo de la celebración del "Día para la Igualdad Salarial" (22 de febrero), su “firme compromiso en la lucha contra la desigualdad retributiva”, que estima según sus últimos datos en un 21,92% en el cómputo total del año, lo que además del impacto negativo directo en las condiciones laborales de las mujeres también afecta a sus futuras pensiones, en una desigualdad “que impide el pleno avance de la economía y la sociedad española”¹³⁸.

5.- Liquidación y pago

El pago del salario tiene unos requisitos legales que incluyen el lugar, el tiempo y la forma. En cuanto a los dos primeros, la norma estatutaria remite a lo negociado y, en su defecto, a los usos y costumbres, con la única limitación de que, para las retribuciones periódicas y regulares, el tiempo no podrá exceder de un mes (art. 29.1 ET). Existe, además, otra limitación derivada del art. 13.2 del Convenio 95 de la OIT, sobre la

¹³⁶ BALLESTER PASTOR, M.A.: “Igualdad de remuneración por razón de sexo”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, pág. 551.

¹³⁷ Anexo IX del IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020.

¹³⁸ Declaración aprobada, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, el 18 de febrero de 2020.

protección del salario¹³⁹, por cuanto se deberá prohibir “el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos”; norma que, por otra parte, ya estaba arraigada en nuestro Derecho desde el RD de 18 de julio de 1907¹⁴⁰, con la finalidad de impedir que los trabajadores derrocharan impunemente una renta que debía servir para satisfacer necesidades básicas, aunque, debido a los usos actuales de pago por talón o transferencia, ha quedado obsoleta¹⁴¹.

Respecto al lugar, no existe apenas referencia en los frutos de la negociación colectiva, más allá del sector de la edificación y obras públicas, cuyo pago suele realizarse en el mismo lugar de la prestación laboral, sin que ese momento compute como tiempo efectivo de trabajo¹⁴². Sin embargo, para el parámetro tiempo es posible apreciar un mayor índice de compromisos; así, en algunos casos las retribuciones salariales periódicas deberán ser satisfechas “dentro del mes de su devengo”¹⁴³, bien sea “en el último día del mismo”¹⁴⁴, bien sea antes¹⁴⁵. Mientras que, en el resto de los casos, el pago se realizará ya en el mes siguiente al vencido, “dentro de los tres primeros días hábiles”¹⁴⁶, “de los cuatro primeros días hábiles”¹⁴⁷, “de los cinco primeros días”¹⁴⁸, “de los cinco primeros días hábiles”¹⁴⁹ o también en “los primeros siete días del mes”¹⁵⁰.

En lo atinente a la variable forma, el legislador ha exigido que el empresario, como sujeto obligado al pago, documente el mismo “mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo” ajustado “al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social” o a otro pactado por convenio colectivo¹⁵¹ —o, en defecto

¹³⁹ Adoptado el 1 de julio de 1949 y ratificado por España el 24 de junio de 1958.

¹⁴⁰ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas (Madrid), 2006, pág. 468.

¹⁴¹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Liquidación y pago del salario”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, pág. 563.

¹⁴² CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018).

¹⁴³ CC de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BOP Burgos núm. 80, 28/04/2017).

¹⁴⁴ CC del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 31, 27/08/2019).

¹⁴⁵ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

¹⁴⁶ CC de Empresas de Televisión Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

¹⁴⁷ CC provincial de derivados del cemento de Valladolid 2017-2020 (BOP Valladolid núm. 113, 14/06/2018).

¹⁴⁸ CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017).

¹⁴⁹ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018).

¹⁵⁰ CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017).

¹⁵¹ Así el CC del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018) anexa el modelo pactado, el cual incluye el complemento en especie y los demás conceptos y descuentos.

de este, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores—, siempre que contenga claramente las diferentes percepciones del trabajador y las deducciones que legalmente procedan (art. 29.1 ET). Sobre este tema es destacable el cambio de criterio jurisprudencial, admitiendo ahora la entrega del recibo de salarios en soporte informático, debido a la generalización del uso de estos medios y la posibilidad de garantizar la constancia de su percepción, además de la transparencia de los conceptos abonados y sus descuentos¹⁵².

Por otra parte, la persona trabajadora tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado (art. 29.1 ET), alcanzando, eso sí, solo las percepciones de vencimiento mensual y no las de vencimiento superior al mes¹⁵³. En la negociación colectiva se suele perfilar este derecho, por ejemplo, concretando que la cantidad anticipada será “igual al importe líquido de su nómina mensual”¹⁵⁴ o que “no será superior al 90% de las cantidades devengadas”¹⁵⁵; restringiendo su petición a periodos quincenales¹⁵⁶; impidiendo su petición en los 20 primeros días del mes y siempre según “las posibilidades económicas del empresario”¹⁵⁷; o estableciendo su devolución “dentro del mismo mes que lo solicite”¹⁵⁸.

Distintos del “mero cobro anticipado respecto de la fecha periódica correspondiente de salarios ya devengados”¹⁵⁹, son los anticipos de salarios futuros derivados del art. 12 del Convenio 117 de la OIT, sobre política social¹⁶⁰. Estos verdaderos préstamos con condiciones más favorables¹⁶¹, son más habituales en empresas de seguros o del sector bancario, sin que nada impida que se pueda pactar en otras, sobre todo por “motivos de función o necesidad social”¹⁶², considerándose una buena práctica que la gestión de la dotación destinada a sufragar los posibles préstamos sea de forma conjunta “entre Empresa y Comité”¹⁶³.

¹⁵² SERRANO ARGÜELLO, N.: “El régimen retributivo del trabajo y su ordenación jurídica”, en AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F. y PERULLI, A., Dirs.): *Lecturas de Derecho Laboral español e italiano*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2019, pág. 292.

¹⁵³ STS 6 mayo 1994 (rec. 237/1993).

¹⁵⁴ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

¹⁵⁵ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018). En la misma línea, CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019); y CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017).

¹⁵⁶ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018).

¹⁵⁷ CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

¹⁵⁸ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

¹⁵⁹ STS 10 enero 1990.

¹⁶⁰ Adoptado el 22 de junio de 1962 y ratificado por España el 8 de mayo de 1973.

¹⁶¹ Por ejemplo, detrayendo las cantidades del recibo de salarios correspondiente en un plazo de tres meses, para quienes sea de aplicación el CC del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 31, 27/08/2019).

¹⁶² CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

¹⁶³ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

6.- Gratificaciones extraordinarias

De incontrovertible naturaleza salarial desde los años 60¹⁶⁴, las gratificaciones o pagas extraordinarias son espacio proclive para los acuerdos sociales por disposición del art. 31 ET, el cual encomienda a la negociación colectiva la función de concreción del momento de pago y de sus cuantías. Y, a salvo de unos pocos convenios donde aparecen junto al resto de los conceptos salariales¹⁶⁵, es difícil no ver esta regulación en un artículo diferenciado denominado “gratificaciones extraordinarias”¹⁶⁶ o, quizá más común, “pagas extraordinarias”¹⁶⁷.

En primer lugar, respecto al pago, el Estatuto de los Trabajadores impone que una de las gratificaciones sea “con ocasión de las fiestas de Navidad”, habiéndose pactado que deberá abonarse “en la primera semana de diciembre”¹⁶⁸, “antes del 15 de

¹⁶⁴ Perfilada su naturaleza jurídica por los Decretos 1344/1960, de 21 de septiembre, y 232/1962, de 15 de febrero, según MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: “Gratificaciones extraordinarias”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, pág. 594.

¹⁶⁵ Por ejemplo, el CC de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019) lo sitúa en su art. 14: “Estructura Salarial”.

¹⁶⁶ Entre otros, CC de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019); CC del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019 (BOP León núm. 22, 31/01/2018); CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019); o CC de derivados del cemento para la provincia de Burgos, 2017-2020 (BOP Burgos núm. 65, 04/04/2018).

¹⁶⁷ Entre otros, CC Comisiones Obreras de Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019); CC de la empresa “Mercados centrales de abastecimiento de León, Mercaleón, Sociedad Anónima” para los años 2019, 2020, 2021 Y 2022 (BOP León núm. 203, 23/10/2019); CC de sector para las clínicas y consultas de odontología y estomatología de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 10/08/2018); CC de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BOP Burgos núm. 80, 28/04/2017).

¹⁶⁸ CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 133, 11/07/2018).

diciembre”¹⁶⁹, “el 15 de diciembre”¹⁷⁰, “antes del 20 de diciembre”¹⁷¹, “el día 20”¹⁷², “dentro de los primeros 22 días”¹⁷³, de forma más genérica “en diciembre”¹⁷⁴, o directamente sin especificar¹⁷⁵. En cuanto a la otra paga extraordinaria obligatoria, ha ido desplazándose desde sus orígenes de conmemoración golpista (18 de julio) hacia fechas más tempranas, coincidiendo así con el inicio del periodo habitual de vacaciones. Así, se ha fijado su abono “en junio”¹⁷⁶, “dentro de la segunda quincena del mes de junio”¹⁷⁷, “antes del 25 de junio”¹⁷⁸, “antes de 30 de junio”¹⁷⁹ o “junto con la nómina del mes de

¹⁶⁹ CC del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018); CC de trabajo, ámbito provincial, sector comercio del metal para los años 2017, 2018 y 2019 (BOP León núm. 32, 14/02/2018).

¹⁷⁰ CC Comisiones Obreras de Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019); CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017).

¹⁷¹ CC del Grupo ITEVELESA, S.L. (BOCYL núm. 135, 16/07/2019); CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018); CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019); CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019); CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018); CC provincial de derivados del cemento de Valladolid 2017-2020 (BOP Valladolid núm. 113, 14/06/2018); CC del sector de construcción y obras públicas de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 159, 20/08/2018); CC del comercio del metal de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 225, 29/11/2017); CC provincial de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2017 a 2021 (BOP Burgos núm. 46, 06/03/2018); CC de derivados del cemento para la provincia de Burgos, 2017-2020 (BOP Burgos núm. 65, 04/04/2018); CC de ámbito provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 154, 18/08/2017).

¹⁷² CC de transporte de viajeros por carretera de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 235, 07/12/2018).

¹⁷³ CC del sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (BOP León núm. 154, 14/08/2019); CC del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019 (BOP León núm. 22, 31/01/2018); CC de trabajo de ámbito provincial para las actividades de obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería, bollería y repostería industrial (BOP Burgos núm. 217, 14/11/2019).

¹⁷⁴ CC de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019); CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017); CC de trabajo, de ámbito provincial, para las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 (BOP Valladolid núm. 111, 13/06/2019).

¹⁷⁵ CC de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019); CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019).

¹⁷⁶ CC de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

¹⁷⁷ CC de trabajo de ámbito provincial para las actividades de obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería, bollería y repostería industrial (BOP Burgos núm. 217, 14/11/2019).

¹⁷⁸ CC del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

¹⁷⁹ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018); CC provincial de derivados del cemento de Valladolid 2017-2020 (BOP Valladolid núm. 113, 14/06/2018); CC del sector de construcción y obras públicas de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 159, 20/08/2018); CC provincial de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2017 a 2021 (BOP Burgos núm. 46, 06/03/2018); CC de derivados del cemento para la provincia de Burgos, 2017-2020 (BOP Burgos núm. 65, 04/04/2018); CC de ámbito

junio”¹⁸⁰; pero también “en julio”¹⁸¹, “en la primera semana de julio”¹⁸², “en la primera quincena de julio”¹⁸³, “el 15 de julio”¹⁸⁴, “antes del 20 de julio”¹⁸⁵, “el 20 de julio”¹⁸⁶, o “con las retribuciones salariales de julio”¹⁸⁷.

Además, aunque el mandato estatutario configura un derecho de la persona trabajadora al disfrute de dos gratificaciones extraordinarias al año, no es infrecuente ver como la negociación colectiva amplía ese número a tres¹⁸⁸ o incluso cuatro¹⁸⁹.

En relación con sus cuantías, estas gratificaciones suelen configurarse con el importe de “una mensualidad completa”¹⁹⁰; “30 días del salario base más la

provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 154, 18/08/2017).

¹⁸⁰ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018); CC Comisiones Obreras de Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019).

¹⁸¹ CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019); CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019); CC de panadería de Valladolid y provincia, años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 205, 25/10/2019); CC de trabajo, de ámbito provincial, para las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 (BOP Valladolid núm. 111, 13/06/2019).

¹⁸² CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 133, 11/07/2018).

¹⁸³ CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019); CC del sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (BOP León núm. 154, 14/08/2019); CC del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019 (BOP León núm. 22, 31/01/2018); CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017).

¹⁸⁴ CC de trabajo, ámbito provincial, sector comercio del metal para los años 2017, 2018 y 2019 (BOP León núm. 32, 14/02/2018); CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP León núm. 158, 21/08/2017); CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017); CC del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 31, 27/08/2019).

¹⁸⁵ CC del Grupo ITEVELESA, S.L. (BOCYL núm. 135, 16/07/2019); CC del comercio del metal de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 225, 29/11/2017).

¹⁸⁶ CC de transporte de viajeros por carretera de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 235, 07/12/2018).

¹⁸⁷ CC de sector para las clínicas y consultas de odontología y estomatología de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 10/08/2018).

¹⁸⁸ CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019); CC del sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (BOP León núm. 154, 14/08/2019); CC del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019 (BOP León núm. 22, 31/01/2018); CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP León núm. 158, 21/08/2017); CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019); CC de panadería de Valladolid y provincia, años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 205, 25/10/2019); y CC de transporte de viajeros por carretera de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 235, 07/12/2018).

¹⁸⁹ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018) y CC de trabajo, ámbito provincial, sector comercio del metal para los años 2017, 2018 y 2019 (BOP León núm. 32, 14/02/2018).

¹⁹⁰ CC Comisiones Obreras de Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019); CC de Empresas de Televisión Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019); CC de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y

antigüedad”¹⁹¹ (en aquellas personas que aún la disfruten); una mensualidad del salario base, más los complementos personales¹⁹²; o “un mes del salario inicial más los incrementos, complementos salariales y antigüedad”¹⁹³; pero también aparecen otras fórmulas más particulares como, por ejemplo, una cuantía establecida en tablas¹⁹⁴ a la que también se le puede “añadir la antigüedad consolidada”¹⁹⁵; “todos los conceptos reconocidos en el mes inmediatamente anterior a su percepción (excepto horas extraordinarias, plus dominical y festivos) más cincuenta euros”¹⁹⁶; incluso una paga equivalente a 45 días de salario¹⁹⁷.

En bastantes casos estas cuantías podrán ser prorrateadas mensualmente¹⁹⁸ o en “otros periodos diferentes que pudieran establecerse”¹⁹⁹, ya sea a decisión de la empresa²⁰⁰, “de común acuerdo con los trabajadores”²⁰¹ o “a elección del trabajador o trabajadora...siempre que se comunique dentro de la última quincena del mes de noviembre del año anterior al prorrateo de las mismas”²⁰². Sin embargo, para evitar el

socioculturales en Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019); CC de trabajo, ámbito provincial, sector comercio del metal para los años 2017, 2018 y 2019 (BOP León núm. 32, 14/02/2018).

¹⁹¹ CC del Grupo ITEVELESA, S.L. (BOCYL núm. 135, 16/07/2019); CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019); CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019); CC del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 31, 27/08/2019).

¹⁹² CC de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BOP Burgos núm. 80, 28/04/2017).

¹⁹³ CC del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

¹⁹⁴ CC del sector de construcción y obras públicas de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 159, 20/08/2018) y CC provincial de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2017 a 2021 (BOP Burgos núm. 46, 06/03/2018).

¹⁹⁵ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018) y CC de derivados del cemento para la provincia de Burgos, 2017-2020 (BOP Burgos núm. 65, 04/04/2018).

¹⁹⁶ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

¹⁹⁷ CC de ámbito provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 154, 18/08/2017).

¹⁹⁸ CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2018-2020 (BOP León núm. 83, 03/05/2019); CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019); CC del comercio del metal de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 225, 29/11/2017).

¹⁹⁹ CC del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 31, 27/08/2019).

²⁰⁰ CC del comercio del metal de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 225, 29/11/2017).

²⁰¹ CC de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan servicios educativos, extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019); CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019); CC de panadería de Valladolid y provincia, años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 205, 25/10/2019).

²⁰² CC Comisiones Obreras de Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019).

pacto por salario global, se prohíbe expresamente el prorrateo “para los nuevos contratos” en el sector de la edificación, construcción y obras públicas²⁰³.

Para el personal que ingrese o cese dentro del periodo de devengo, estas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo servido²⁰⁴, “expresado en días”²⁰⁵, “en días naturales”²⁰⁶, “por semestres naturales”²⁰⁷ “y dentro de éstos por meses, estimándose las fracciones superiores a quince días como mes completo”²⁰⁸. Norma que en algunos casos se extiende más allá de ingresos o ceses, hacia otros supuestos como las excedencias, permisos, licencias sin retribución²⁰⁹; “personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial”²¹⁰; y “trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado”²¹¹.

IV.- CONCLUSIONES

El debilitamiento del diálogo social en la Unión Europea durante gran parte de este milenio, debido a factores como su descentralización, la disminución de la cobertura de la negociación y la intervención estatal en el ámbito de la política salarial, tuvo su fin con la constatación de que los Estados miembros en los que el diálogo social era más fuerte, fueron los que superaron la última gran crisis económica de una manera más satisfactoria. En las fechas precedentes a esa crisis, parecía haberse olvidado que el diálogo y la concertación social ostentan la capacidad de trascender la natural contraposición de intereses entre las organizaciones que representan a las personas trabajadoras y las que personifican al capital, consiguiendo adoptar posiciones comunes ante temas de interés, y ciertamente muchas de estas posiciones comunes han aflorado como respuesta ante estímulos económicos negativos, como el acontece en la actualidad.

²⁰³ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018); CC del sector de construcción y obras públicas de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 159, 20/08/2018); CC provincial de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2017 a 2021 (BOP Burgos núm. 46, 06/03/2018).

²⁰⁴ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018); CC de sector para las clínicas y consultas de odontología y estomatología de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 10/08/2018); CC de sector para las clínicas y consultas de odontología y estomatología de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 10/08/2018); CC de la sanidad privada de Valladolid (BOP Valladolid núm. 31, 15/02/2017); CC de derivados del cemento para la provincia de Burgos, 2017-2020 (BOP Burgos núm. 65, 04/04/2018).

²⁰⁵ CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

²⁰⁶ CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 133, 11/07/2018).

²⁰⁷ CC del Grupo ITEVELESA, S.L. (BOCYL núm. 135, 16/07/2019).

²⁰⁸ CC del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

²⁰⁹ CC de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos 2016/2020 (BOP Burgos núm. 80, 28/04/2017).

²¹⁰ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018); CC del sector de construcción y obras públicas de Valladolid para los años 2017 a 2021 (BOP Valladolid núm. 159, 20/08/2018); CC provincial de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2017 a 2021 (BOP Burgos núm. 46, 06/03/2018).

²¹¹ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

La Constitución Española atribuye a los agentes sociales la defensa y promoción de los intereses económicos que les son propios, pero también los habilita para colaborar y asesorar al Estado en la planificación de la actividad económica general. Por ello, no es casualidad que en los acuerdos siempre haya un espacio preferente para las cuestiones salariales. Y es que la existencia de un fluido diálogo social y de un empleo suficientemente remunerador son dos de las características del concepto de “trabajo digno” que promueve ahora la Organización Internacional del Trabajo.

No existe una concreta cantidad que satisfaga esa remuneración suficiente, pero atendiendo a los datos de Castilla y León parece difícil que, a grandes rasgos, se esté cumpliendo esa premisa cuando, a diferencia del conjunto del Estado, el coste salarial por persona apenas ha variado unos euros en la última década, con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo para las personas trabajadoras. Precisamente, varios análisis empíricos concluyen que, más allá de la disparidad entre salarios y productividad registrada en las últimas décadas —explicada por la erosión generalizada de la negociación colectiva que ha disminuido los salarios de todos los trabajadores—, los mayores salarios junto con la inversión en formación específica realizada por la empresa pueden garantizar un trabajo de calidad, en el cual el índice de abandonos voluntarios sea relativamente bajo.

Para el diálogo social de Castilla y León preocupa especialmente la remuneración de dos colectivos: las personas con discapacidad y los jóvenes. Los primeros, por su bajo salario medio, sobre todo en el caso de las mujeres, las cuales han visto como su importe medio actual está por debajo del percibido en 2012. Los segundos, por su complicado acceso a un trabajo productivo en situación de estabilidad.

Entrando ya en el marco concreto de la concertación retributiva en los convenios colectivos de Castilla y León —para lo cual se ha tomado una muestra significativa, pero no exhaustiva, de convenios todavía en vigor que hubieran sido publicados en los últimos tres años—, se ha comprobado como la promoción económica que se venía realizando históricamente mediante el complemento de antigüedad, solo se mantiene en la actualidad en una minoría de convenios (sobre todo en forma de quinquenios), mientras que el resto ha optado por suprimirlo a partir de una fecha determinada, manteniendo el ingreso como complemento *ad personam* solo para aquellos trabajadores que la venían lucrando. El ingreso percibido suele estar congelado en la misma cuantía que se encontraba en vigor en el momento de la desaparición de este complemento, aunque algunos pocos convenios todavía la siguen actualizando.

La complejidad de la materia salarial se refleja en la amplia terminología existente para referirse al conjunto de las percepciones económicas de los trabajadores, sean en dinero o en especie, a cambio de su prestación laboral por cuenta ajena. Por ello, hay quien, con buen criterio, especifica en el convenio colectivo la estructura de las retribuciones como paso previo a su desarrollo, por ejemplo, distinguiendo entre salario convenio, complementos salariales, complementos extrasalariales, pagas extraordinarias, etc.

En lo tocante al salario base, en algunos casos se opta por aplicar salarios de ingreso (más reducidos) para algunas categorías de trabajadores, en especial quienes no cuentan con experiencia laboral y los jóvenes empleados por medio de contratos en prácticas o para la formación y el aprendizaje, cuya retribución mínima legal también ha

aparecido, en algún caso, elevada gracias al acuerdo de las partes negociadoras. Respecto a los complementos salariales, la negociación colectiva o, en su defecto, el pacto en el contrato individual, instauran múltiples tipos de complementos, con sus respectivos módulos de cálculo. Es posible clasificar estos complementos en tres grandes bloques: los personales, los que relacionan con el puesto de trabajo y los derivados de la situación y resultados de la empresa.

Parece claro que, a mayor nivel de descentralización en la negociación colectiva, más utilización de esquemas de retribución variable, como los pagos por resultados y los pagos por rendimiento. Sin embargo, no es posible un adecuado complemento de productividad sin que se establezca previamente el rendimiento normal, motivo por el cual algún convenio establece los procedimientos para su definición mediante acuerdo entre empresa y trabajadores. En otras ocasiones se utiliza la participación en beneficios, vinculada a indicadores financieros como el EBITDA, que mide el beneficio bruto de explotación de la empresa. Pero, al depender este en demasía de factores ajenos al rendimiento del empleado, para ser más motivador precisaría de elementos de cogestión o participación más directa de los trabajadores en las decisiones empresariales. Por el momento, no parece que la negociación colectiva en Castilla y León se encamine hacia esa democratización de la organización interna de las empresas, que bien podría ser estimulada desde el diálogo social tripartito.

En cuanto al resto de complementos, es bastante difícil ver complementos personales objetivos, más allá del de antigüedad, desechando así un posible estímulo para que los trabajadores se mantengan en una formación continua que pueda aportar un extra a la empresa. Mucho más extendidos son los vinculados al puesto de trabajo, en especial los relacionados con la nocturnidad, libre disponibilidad, el trabajo en fines de semana o festivos, y aquellos donde exista toxicidad, penosidad o peligrosidad. En todos ellos, lo normal es retribuir cada hora de trabajo con una cuantía o un porcentaje mayor que en el salario ordinario, aunque tampoco son escasas las ocasiones donde se remunera con una cantidad fija mensual.

En otro orden de cosas, los convenios colectivos plurianuales suelen incluir unas cláusulas donde se revisa al alza el salario inicialmente pactado para cada año de vigencia del mismo. La recomendación del IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2019 y 2020 es que estas cláusulas de incremento salarial contengan una parte fija de en torno a un 2% y una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen. Pese a ello, la mayoría de convenios colectivos de Castilla y León estudiados mantienen la fórmula del aumento porcentual fijo sobre las tablas salariales del año anterior, a veces con referencias al IPC. Bien es cierto que tampoco faltan ejemplos del sumatorio de los porcentajes fijos y variables, vinculado este último al PIB o a otras situaciones a nivel estatal y, en menor medida, a circunstancias de la propia empresa. Distintas son las cláusulas de salvaguarda o de revisión salarial, aunque exista entre ambas una intrínseca relación, por cuanto la garantía salarial actúa de instrumento de apoyo del incremento. En este caso, la referencia continua es el comportamiento del IPC real.

Una de las figuras que condicionan la retribución final de las personas trabajadoras es la compensación y absorción. De gran tradición en el ordenamiento jurídico español, su objeto es evitar la superposición de mejoras salariales con origen en diferente fuente reguladora del Derecho del Trabajo. Así, el incremento del salario mínimo

interprofesional absorbe y no aumenta el salario superior que percibiera ya un trabajador en base a lo previsto en el convenio o pacto regulador de sus condiciones de trabajo, y, por lo mismo, el incremento salarial previsto en un convenio colectivo es absorbido y queda neutralizado por el salario mayor que ya percibiera el trabajador afectado como consecuencia de gozar de un acuerdo particular con su empresario. La negociación colectiva en Castilla y León matiza esta capacidad automática del empresario, por ejemplo, exceptuando algún complemento o incluso obligando a respetar las condiciones más beneficiosas reconocidas a los trabajadores. Acerca de ese salario mínimo interprofesional, fijado por el gobierno en 950 euros mensuales para 2020, conviene resaltar que todavía se encuentra por debajo de los mil euros mensuales previstos, para el mismo año, como salario de convenio en el IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva.

Otras instituciones condicionantes de la eficacia de ciertas estipulaciones pactadas en convenio colectivo, son el descuelgue salarial y la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Esta última, sobre la que pesa una clara amenaza de derogación legal, es una regla de aplicación directa que permite que, condiciones menos favorables establecidas por el convenio de empresa, se superpongan a otras fijadas previamente por un convenio sectorial, entre ellas, la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. En cuanto al descuelgue salarial, permite la inaplicación de algunas materias del convenio colectivo (en la práctica siempre la cuantía salarial) cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Los interlocutores sociales vienen rechazando esta norma dado que, por un lado, las confederaciones sindicales ven un instrumento de degradación incontrolada de las condiciones laborales, en especial en las empresas pequeñas y muy pequeñas, y por el otro, las organizaciones patronales señalan la rigidez del procedimiento de negociación colectiva para los descuelgues, lo que impediría la flexibilidad necesaria para adoptar medidas frente a un posible daño en la estabilidad de la empresa.

Una de las preocupaciones actuales en el ámbito sociolaboral, derivada tanto de mandato constitucional como de Directiva europea, es la igualdad de remuneración por razón de sexo. En este sentido, desde el diálogo social se ha planteado al Gobierno de España el desarrollo del acuerdo bilateral que dispone un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales midiendo su impacto de género, para así poder informar adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, a fin de que los adapten a criterios que no conlleven un impacto negativo de género. Igualmente, multitud de convenios colectivos de Castilla y León ya han incluido el compromiso de velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor, aunque son escasas las muestras de compromisos concretos, como podría ser la obligación de realizar auditorías salariales que garantizaran una mayor transparencia salarial, impidiendo así posibles discriminaciones. En este sentido, siguiendo la nueva concepción del art. 28.2 ET, sí hay quien ha incorporado a su articulado la obligación de facilitar anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, para que así pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Por lo que corresponde a los requisitos formales legales para el pago del salario, destacan, por su gran variedad, las referencias al tiempo contenidas en los convenios de Castilla y León; desde las que indican que se debe realizar en el último día del mes que se está devengando, hasta los que prevén que sea a mes vencido, no sobrepasando en

ningún caso el intervalo de una semana. A esta fecha de pago ordinaria, la norma laboral añade una extraordinaria para aquellos casos en los cuales la persona trabajadora precisase de un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. La negociación colectiva matiza este derecho, por ejemplo, concretándolo a todo el importe líquido mensual o a una cuantía del 90%, impidiendo su percibo en los primeros veinte días del mes, incluso obligando a su devolución antes de finalizar el mes en curso. Distinto tipo de anticipos son los que se conceden a cuenta de salarios futuros por devengar, en especial por motivos de necesidad social, y para los que alguna empresa ha constituido un fondo permanente gestionado de forma conjunta con el comité de empresa.

Por último, sobresale la enorme cantidad de referencias relacionadas con las gratificaciones o pagas extraordinarias, no en vano, el Estatuto de los Trabajadores encomienda a la negociación colectiva la concreción de sus cuantías y del momento del pago. Así, en Castilla y León, para la paga extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad, se estipula el pago, entre otras posibilidades, en la primera semana de diciembre, el día 15 o antes, dentro de los primeros 22 días, incluso de forma genérica en el mes diciembre. Para la otra gratificación extraordinaria coexisten multitud de soluciones, mas todas durante los meses de junio y julio. Pero la capacidad de los negociadores incluye la posibilidad de aumentar ese número legal de dos pagas extraordinarias, lo que se ha traducido en muchas ocasiones en el establecimiento de tres y hasta cuatro de esas gratificaciones extraordinarias.

En consideración a sus cuantías, se identifica desde la más sencilla, referente a la mensualidad base completa, a otras más particulares como aquellas que añaden los complementos personales, quien la conforma con cuarenta y cinco días de salario o quien reconoce todos los conceptos del mes anterior a su percepción y le añade cincuenta euros. En bastantes casos, estas cuantías pueden ser prorrateadas mensualmente, sea por decisión de la empresa, de la persona trabajadora o, más frecuentemente, de común acuerdo entre ambos. Todas estas gratificaciones se suelen percibir en proporción al tiempo servido, aunque expresado en diferentes magnitudes temporales, lo que tiene gran incidencia en función del ingreso o cese en la empresa, pero también en supuestos de excedencias, permisos, personal con jornada reducida, a tiempo parcial, eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

Como remate, es necesario destacar la importancia y la necesidad del sistema de diálogo social implantado en Castilla y León, reforzado en los últimos tiempos tras la proclamación del pilar europeo de derechos sociales, el cual, entre otros aspectos, prevé el respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y su derecho a la acción colectiva, además de reconocerles el derecho a participar en la concepción y la aplicación de las políticas sociales y de empleo, también mediante los convenios colectivos.

V.- BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “Compensación y absorción de salarios”, en AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J., Coord.): *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Madrid (Tecnos), 2015

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas (Madrid), 2006

ANTA CALLERSTEN, C., MARTÍN RODRIGO, M.J. y NÚÑEZ PARTIDO, A.: “Hacia un enfoque sostenible de retribución que incluya las expectativas de la población trabajadora”. *Icade: Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 108, 2019

ARAGÓN GÓMEZ, C., NIETO ROJAS, P. y PÉREZ DEL PRADO, D.: “Efectos de la crisis en el incremento y salvaguarda salarial”, en AA.VV. (LÓPEZ AHUMADA, J.E., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, Madrid (Cinca), 2013

BALLESTER PASTOR, M.A.: “Igualdad de remuneración por razón de sexo”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016

CEBRIÁN LÓPEZ, I. y MORENO RAYMUNDO, G.: “El papel económico de los sindicatos”, en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J., MENÉNDEZ CALVO, R. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Coords.): *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*, Albacete (Bomarzo), 2017

CRUZ VILLALÓN, J.: “Balance y valoración de los sistemas autónomos de resolución de los conflictos colectivos laborales”, en AA.VV. (DE LA PUEBLA PINILLA, A. y LOSADA CRESPO, B., Coords.): *Diálogo social y solución autónoma de conflictos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2018

DE CASTRO MARÍN, E.: *El “descuelgue” de convenio colectivo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *Configuración jurídica del salario*, Granada (Comares), 2001

— “La integración del diálogo social en la administración del trabajo: significado actual y desafíos”, en AA.VV. (CASALE, G. y MONEREO PÉREZ, J.L., Dirs.): *A treinta años de la adopción del Convenio n° 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina*, Granada (Comares), 2010

FERNÁNDEZ KRANZ, D.: “Los salarios en la recuperación española”, *Cuadernos de Información económica*, núm. 260, 2017

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “La supresión convencional del complemento antigüedad”, en AA.VV.: *Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de empresas*, Madrid (MTAS), 2006

FERNÁNDEZ PROL, F.: *El salario en especie*, Valencia (Tirant), 2005

GARATE CASTRO, F.J.: *El rendimiento en la prestación de trabajo*, Madrid (Civitas), 1984

GARCÍA HERNÁNDEZ, R.: “Remuneración variable, política salarial y negociación colectiva: hacia un nuevo enfoque”, *Lan Harremanak*, núm. 35, 2016

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “El salario mínimo interprofesional”, en AA.VV. (DE LA VILLA GIL, L.E., Coord.): *Estudios sobre el salario*, Madrid (Acarl), 1993

GHAI, D.: "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003

GÓNZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “Concepto y estructura del salario”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016

KAHALE CARRILLO, D.T.: "Notas a la estructura del salario", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 44, 2016

LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Los sistemas negociados de inaplicación salarial: instrumentos de ajuste durante la crisis económica”, en AA.VV. (LÓPEZ AHUMADA, J.E., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, Madrid (Cinca), 2013

MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: “Gratificaciones extraordinarias”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016

MARTÍNEZ MORENO, C.: “Concepto y estructura del salario”, en AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J., Dir.): *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva*, Madrid (CES), 1998

MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011”, en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid (Cinca), 2012

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Liquidación y pago del salario”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016

ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: “El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios”, en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid (Cinca), 2012

SERRANO ARGÜELLO, N.: “El régimen retributivo del trabajo y su ordenación jurídica”, en AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F. y PERULLI, A., Dirs.): *Lecturas de Derecho Laboral español e italiano*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2019

STARR, G.: *La fijación de los salarios mínimos*, Ginebra (OIT), 1981

TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: “El salario mínimo interprofesional”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016

THIBAUT ARANDA, J.: *La compensación y absorción de salarios*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002

TODOLÍ SIGNES, A.: *La revisión salarial*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013
— *Salario y productividad*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las reglas de concurrencia entre convenios colectivos”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016.

CAPÍTULO IV OTRAS CONDICIONES: DERECHOS COLECTIVOS, IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD, PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y FORMACIÓN

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Habiendo prestado atención en los Capítulos precedentes a temas nucleares como la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial o la retribución, y reservando un Capítulo aparte a la preocupación que suscita la seguridad y salud en el trabajo, cumple en este analizar diversas condiciones que coadyuvan de manera decisiva al propósito de alcanzar un empleo de calidad.

Aun cuando otras cuestiones podrían haber servido a igual propósito, la atención al carácter transversal de la medida y su incidencia práctica sobre las mejoras en el trabajo y en la vida privada del trabajador ha llevado a una apretada selección que comprende el análisis del desarrollo de los derechos colectivos, las medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar (concebida, en relación con la primera, como auténtica preocupación por la corresponsabilidad), la protección que complementa al Sistema Público de Seguridad Social y la formación como factor de interés tanto para la competitividad de la empresa como para el progreso profesional del trabajador.

I.- DERECHOS COLECTIVOS

La aproximación al ámbito sindical o colectivo remite directamente a una de las fuentes fundamentales (si no la más importante en su conjunto) para impulsar las medidas que alejen la precariedad desde dentro y abran el camino al progreso.

En este sentido, la falta de representación de los trabajadores, ya sea la electiva o la que provenga de la afiliación, lastra de partida el potencial del instrumento, pues aun cuando no lo cercena, sí limita de manera notable y notoria tanto los procesos de negociación como, en su caso, la organización del conflicto que actúe como detonante para la apertura de las necesarias vías de diálogo.

Pero no solo la constatación de la presencia de órganos de interlocución en los centros de trabajo, empresas e instancias supraempresariales es garantía de progreso, sino que se requiere una estructura adecuada para esa representación que la convierta en instrumento eficaz al servicio de los intereses de los trabajadores, tanto en los niveles más elementales (el centro, la empresa o conjunto de empresas), como en aquellos de base territorial.

La existencia de participación de los trabajadores y su adecuada conformación se convierten, por ende, en un *præ* lógico para cualquier intento de corregir elementos de postergación laboral por una vía negociada, tal y como se ha acometido como pauta de actuación a través de la presente obra.

A este respecto, fácil será constatar que, dado el tejido empresarial nacional y de Castilla y León, y a la vista de la decisión de la norma estatal a la hora de fijar los umbrales para poder exigir la constitución de una representación unitaria en la empresa, son

abrumadoramente mayoritarios los lugares en los cuales se carece del instrumento básico para acometer el empeño de que los trabajadores puedan participar de manera directa en la dinámica de las relaciones laborales en la empresa a través de una negociación de sus condiciones de trabajo, debiendo ser asumida tal labor (de ahí la importancia de su adecuada ordenación) por los sindicatos, tanto si están presentes en esas células primarias de representación a través de los afiliados, como si elaboran convenios colectivos que se proyectan sobre ellas de manera natural¹.

Bajo el esquema que servirá de norte al presente capítulo, procederá dar cuenta de los principales ejemplos normativos y convencionales localizados que coadyuvan al fin pretendido en cualquiera de los dos ámbitos significados.

1.- La ordenación de los derechos de representación sindical en la Administración Pública como fuente de inspiración

La competencia normativa estatal sobre representación, negociación y conflicto colectivo en el ámbito laboral, en razón a la naturaleza de la Administración empleadora, viene a suponer, en la práctica, que solo el ámbito del empleo público en Castilla y León ofrezca ejemplos de ordenación en tales materias.

En este sentido, la base para la reflexión legal ha de quedar situada en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, pues además de recoger los derechos proclamados a nivel constitucional como fundamentales [art. 57 1)], y hacerse eco de los correlativos a representación y negociación colectiva [art. 99], lleva a cabo un desarrollo exhaustivo de estos últimos, tanto de los órganos a través de los cuales se hace efectiva esa representación y el elenco de las facultades que se le reconocen (arts. 100 y 101), como de las mesas de negociación donde habrán de decidirse las condiciones laborales de los funcionarios a partir de la composición, funcionamiento, objeto y estructura que detalla (art. 102 y ss.), para llevar a Pactos y Acuerdos (art. 107) que encuentran objeto específico en planes de empleo (art. 19) y catálogos y relaciones de puestos de trabajo (arts. 23 y 24, respectivamente). Regulación que se completa con la previsión de los sistemas extrajudiciales de conflictos colectivos (art. 108) y el marco adecuado para la acumulación de crédito horario en favor de los representantes de los trabajadores (disp. ad. 11^a).

La referencia general encuentra continuidad una especial o específica (como ya se preveía en materia negocial en el art. 102.3 Ley 7/2005) que figura, por ejemplo, en el Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, el cual, en paralelo, también reconoce los derechos colectivos fundamentales (art. 9) y articula la negociación colectiva en el sector (arts. 89 y 91).

Ambas referencias, en particular la primera, adquieren un nivel de superior interés para este ensayo a la luz de la Resolución de 5 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, pues la norma encuentra el complemento imprescindible del acuerdo con los interlocutores sociales. Concertación

¹ Una lectura en este sentido que puede resultar esclarecedora del presente planteamiento, por todos, en GALIANA MORENO, J.M. y GARCÍA ROMERO, B.: “La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 43, 2003, págs. 13 y ss.

social que toma forma de “Pacto sobre derechos de Representación Sindical en el Ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”.

Constituye tal instrumento la mejor muestra sobre cómo los derechos sindicales pueden alcanzar en el ámbito autonómico un superior nivel de concreción y ordenación, al entrar a detallar los niveles de representatividad sindical bajo las categorías de “mayor nivel de implantación”, “especial audiencia” y simple “presencia en los órganos de representación unitaria” (cláusula Segunda), incluyendo posibles variaciones entre categorías (cláusula Décimo Primera); los derechos de los órganos de representación (tanto garantías, como crédito horario, asambleas, locales y dotación de medios o tablones de anuncio –cláusula Tercera–); la ordenación de las secciones sindicales (definición, número y especificación de los derechos anteriores –cláusula Cuarta–); la dotación a los sindicatos con “mayor nivel de implantación” y “especial audiencia” (cláusula Quinta, con proyección a las ayudas institucionales –cláusula Decimocuarta–); la bolsa de horas sindicales, uso y disposición de crédito sindical, liberados sindicales, retribuciones a quien disfruta de permisos o licencias sindicales (Cláusulas Sexta a Décima); o, entre más (así se intitula, “Otras Materias”, la Cláusula Décimotercera y como tales podrían analizarse las seis Cláusulas Adicionales); la fijación de las unidades electorales y, para concluir el elenco, la regulación de las elecciones sindicales.

Además de esta amplia referencia a cuanto constituye un modelo a tener presente, pero difícil de transferir al empleo ordinario (aun cuando, lógicamente, en esas actuaciones dentro de la función pública también podrá unirse, por vía negocial, a actuaciones tales como la reducción de la temporalidad y el fomento de la estabilidad, o corrección de la contratación a tiempo parcial, iniciativas diversas en orden a la mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.), el panorama incorpora un instrumento propio de concertación social, que con otras denominaciones semejantes existe en distintas Comunidades Autónomas (baste mentar el Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla La Mancha o el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales²), o cuyas actividades son asumidas por otros órganos con funcionalidad más genérica.

La lucha contra la precariedad agradece enormemente, de este modo, la constitución de un órgano destinado al diálogo social. Un factor de cohesión social y progreso económico como el que recoge el Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo, así como se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León.

Los dos primeros órganos articulan la consulta, asesoramiento y participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Castilla y León en materia laboral, asumiendo el Regional, además, las funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo en el convenio colectivo que corresponda, en los supuestos del art. 82.3 ET (art. 1). De carácter tripartito (arts. 1 y 3), y cada uno en su nivel territorial, las funciones que le han sido asignadas (apartados 1 y

² Sobre la importancia del papel del CARL, en la clave aquí pulsada, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “El Consejo Andaluz y el desarrollo de las relaciones laborales en Andalucía”, en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., Coords.): *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía*, Sevilla (CARL), 2003, págs. 117-137.

2 del art. 2, respectivamente) se adecúan perfectamente al objetivo propuesto en este estudio de constituir la sede apropiada para impulsar medidas destinadas a combatir la precariedad, por cuanto no sólo se relacionan con las actuaciones públicas en materia laboral, de empleo y economía social, sino con el quehacer de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, alcanzando proyección a la solución extrajudicial de conflictos colectivos, a la inaplicación de condiciones de trabajo recogidas en convenio o al hecho de asumir funciones consultivas respecto al planteamiento y delimitación del ámbito funcional de los convenios colectivos y en el procedimiento de extensión de un convenio colectivo *ex art. 92.2 ET*.

Al fin anterior, tanto el Consejo Regional como los Provinciales podrán actuar a través de Comisiones de Trabajo, en las cuales, además de la presencia de sus miembros y de quienes los asistan, podrán acudir expertos (art. 6). Entre estas Comisiones posibles se encuentra alguna de gran significado en el presente contexto, pues el art. 7 de la norma alude a la Comisión de Seguimiento de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León, cuya función podrá encauzarse hacia la propuesta de nuevos programas o de actuaciones específicas [art. 7.4 c) y d)], dentro de las cuales – no cabe la menor duda– habrán de tener cabida todos los comportamientos al margen, o al filo, de la norma que inciden de manera decisiva en la inestabilidad, inseguridad y pobreza laborales.

La última pieza del Decreto no tiene menor importancia, pues adscrita al Consejo Regional se crea la Comisión de Convenios de Castilla y León, como órgano de asesoramiento y consulta especializado en materia de negociación colectiva, con las funciones expresas de intervenir en la solución de las discrepancias surgidas en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, contando para ello con la asistencia técnica del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León –SERLA– (art. 8). De composición tripartita (art. 9 a 11), asume con carácter específico las funciones consultivas sobre planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos [arts. 14.a), 16 y 17], así como en el procedimiento de extensión del art. 92.2 ET [art. 14.a)], con intervención en los mentados supuestos de discrepancia en caso de descuelgue de condiciones convencionales [arts. 14 b) y 18 a 25].

2.- Los derechos sindicales en la negociación colectiva sectorial (autonómica y provincial) como índice a ponderar para la mejora de las condiciones de trabajo

Sobre la base de la normativa nacional, así como de la labor de completitud a seguir de la *supra* referida, cabrá abordar los índices que, desde el análisis de los derechos sindicales, permiten describir factores ordenados a posibilitar la consecución de un trabajo más digno y de calidad.

En el intento de sistematizar las aportaciones que se han descubierto en los 28 convenios de sector (autonómicos y provinciales) en los que se ha localizado una preocupación por esta materia, cabría ordenar sus resultados atendiendo a cuatro niveles que ponderan su mayor o menor potencialidad para incidir en el propósito enunciado.

A.- Habida cuenta del silencio que la mayor parte de los convenios mantienen respecto de la ordenación de los derechos colectivos, o la falta de sistema a la hora de abordar su contenido, el nivel más elemental vendrá dado por cuantos se acuerdan de

recibirlos en el fruto de la negociación colectiva, aun cuando únicamente lo sea para remitir a la Ley o reproducir fragmentos de la misma que resulten de interés en el caso concreto. Podría pensarse que la decisión es redundante, pero en muchas ocasiones, teniendo presente que el convenio se convierte en una primera referencia para la consulta de los trabajadores, la capacidad pedagógica y de penetración en sus destinatarios hace que el mero hecho de constar (y mejor si sistematizados) pueda constituir un elemento básico para comprender el acervo fundamental e instrumental que conforman estos derechos³.

B.- El segundo de los niveles, donde la cantidad de referencias comienza a disminuir de manera significativa, atiende a la mejora en los derechos reconocidos a los representantes de los trabajadores. El motivo lleva a una lectura bajo la cual las facilidades superiores de que disfrutaban estos se traducen en un mayor o más eficaz ejercicio de la representación y, a su vez, en posibilidades de actuación en beneficio de aquellos de quienes reciben su mandato.

Bajo tal perspectiva, cabrá atender a distintos tipos de previsiones con significado parejo:

³ Así cabría remitir, por ejemplo, a nivel autonómico, a los arts. 56 a 60 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); arts. 39 y 40 CC del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 16, 29/08/2016); arts. 41 a 44 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); arts. 59 a 71 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015); arts. 79 a 90 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/05/2007) y CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010). A nivel provincial, ejemplos de esta remisión o reproducción aparecen, a modo de muestra, en los arts. 31 a 33 CC de Transporte de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 35 CC de trabajo para la Actividad de Transporte de Mercancías por Carretera de Ávila (BOP Ávila núm. 2, 03/01/2018); art. 43 CC de trabajo para el Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018); art. 24 CC para el período 2017-2018 del Sector de la Madera en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 144, 01/12/2017); arts. XXXIII a XXXVI CC para el período 2017-2021 del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 144, 01/12/2017); art. 30 CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria (BOP Soria núm. 132, 22/11/2017); arts. 51 y 52 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP Salamanca núm. 24, 21/12/2016); CC de trabajo para el Sector Comercio del Metal de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016); art. 24 CC y tablas salariales para el período 2016-2018 del Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016); art. 35 CC para el Sector de Comercio General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016); art. 22 Sector de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados (GLP) de la provincia de León (BOP León núm. 43, 03/03/2016); arts. 52 a 55 CC de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (BOP León núm. 8, 14/01/2016); art. 45 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cerveza y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016); arts. 24 a 30 CC para los años 2015-2017 del Sector de Panaderías en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 114, 23/09/2015); art. 21 CC de trabajo de ámbito provincial del Sector de la Industria de la Panadería de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 163, 27/08/2015); art. 24 CC de ámbito provincial de la Industria y Comercio de la Vid para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 165, 31/06/2015); art. 30 CC provincial para el Sector de Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015); art. 37 CC de trabajo para la Industria de la Panadería de Ávila (BOP Ávila núm. 148, 01/08/2013); o arts. 47 a 49 CC para el Sector de Peluquerías de Señora, Institutos de Belleza y Similares de Valladolid (BOP Valladolid núm. 215, 17/09/2004). A nivel empresarial, aun cuando solo sea como elemento representativo, cabría remitir a la muestra proporcionada por el art. 27 CC Empresa Transportes Urbanos de Soria SL (BOP Soria núm. 117, 14/10/2011).

a) Las atinentes al ejercicio del derecho de asamblea, recogiendo las condiciones más detalladas que, sin perjuicio de lo previsto en la norma, van a significar un desarrollo de esta fórmula de representación directa en el cual la reunión aparece ordenada desde el punto de vista procedimental y adornada de garantías temporales, de local, de incorporación a la misma de personas ajenas a la entidad donde se celebra o del valor y carácter vinculante de sus decisiones⁴.

b) Instrumento fundamental para el ejercicio de la libertad de expresión y comunicación, las previsiones convencionales que completan la referencia legal a los tablones de anuncios regulados en el art. 81 ET añaden garantías en la transmisión de información que facilitan un flujo más fluido y permanente de datos, dotado de la estabilidad (en lugar conocido), para que los trabajadores estén en disposición de acceder al conocimiento de aquello que puede resultar de su interés⁵. Bajo tal configuración, ninguna duda cabe que a su través se refuerza la posición tanto de los representantes como de los representados⁶ y, en particular, adquieren una nueva dimensión cuando, desde su configuración tradicional⁷, pasan a abrirse a los nuevos tiempos y facilidades y se admite la difusión a través de los medios informáticos⁸.

Paralelo es el discurso por cuanto hace al disfrute de un local, cuando los convenios contemplan los medios a partir de los cuales podrá valorarse su carácter “adecuado” (motivo de continuas polémicas, dada la tensión entre lo posible y lo

⁴ Ejemplos de esta ordenación en art. 67 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015); art. 39 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010); art. 86 II CC del Personal Laboral de Administraciones y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007); arts. XXXIII CC para el período 2017-2021 del Sector de Construcción y Obras Públicas en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 144, 01/12/2017) o art. 33 CC para el Sector Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016). En la doctrina, el valor significado en texto aparece preclaro en ARRESE, C.: “Asamblea de trabajadores”, en AA.VV. (BAYLOS GRAU, A.; THOMÉ, C.F. y GARCÍA SCHWARZ, R., Coords.): *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2014, pág. 112. Sobre coincidencias de estos aspectos a nivel de empresa, por ejemplo, art. 30 CC Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018) y art. 51 CC UTE Zamora Limpia (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017).

⁵ En una catalogación instrumental y finalista para la que resulta fundamental la exposición de OJEDA AVILÉS, A.: “Locales y tablón de anuncios”, *Aranzadi Social*, T. V, 2003, págs. 1555 y ss.

⁶ ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios”, *Actualidad Laboral*, T. II, 2000, pág. 374.

⁷ Art. 40 CC Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); art. XXXVI CC para el período 2017-2021 del Sector de Construcción y Obras Públicas en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 144, 01/12/2017); art. 32.2 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016) o art. 24 CC para los años 2015-2017 del Sector de Panaderías en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 114, 23/09/2015).

⁸ Resultando pioneras, en este ámbito, las previsiones en el Sector de Universidades, según recogen los arts. 65.2 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010) y 84.2 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

necesario⁹), en atención –sirva la muestra– al “correspondiente mobiliario, material y medios técnicos, ofimáticos y de comunicación para que puedan desarrollar su labor”¹⁰.

c) La extensión de las garantías establecidas en los apartados a), b) y c) del art. 68 ET, así como de las recogidas en el propio convenio, no solo durante el año siguiente a la finalización del mandato del representante, sino durante dos años más, hasta un total de tres años, sirve para afianzar la posición del representante al blindarlo durante un tiempo mayor frente a posibles represalias derivadas del ejercicio de su acción sindical. Permitiendo, a su través, que esta adquiera un sentido más incisivo, sin temor a esas futuras reacciones de represalia empresarial¹¹.

d) Pero, sin duda, la mayor cantidad de alusiones y variantes se refieren al crédito horario, bien sea para establecer una cuantía superior, bien para regular el régimen de su acumulación.

Por cuanto hace a la cuantía, en ocasiones se limita a trasladar el umbral mínimo desde las 15 de la norma a las 16 horas de convenio¹²; reconocimiento de una cuantía específica de horas a todos los trabajadores como permiso para asistir a reuniones sindicales¹³ o a asambleas¹⁴, o en favor de los afiliados “para atender cuestiones propias de su competencia”, bajo el régimen específico que se diseña¹⁵; en fin, a mejorar su

⁹ Conforme destaca NAVARRO NIETO, F.: “Locales y tabloneros de anuncios”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, págs. 1431 y 1432.

¹⁰ Art. 64 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015) y art. 83 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

¹¹ Arts. 66 y 70 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 98, 18/05/2015) y art. 85 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007). En el ámbito de empresa, sirva el ejemplo que contiene el art. 71 c) CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal del Bierzo (BOP León, núm. 48, 11/03/2019). En la doctrina, una lectura semejante en LÓPEZ-TAMES IGLESIAS, R.: “Artículo 68. Garantías”, en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J. et alii, Dirs.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 4ª ed, Valladolid (Lex Nova), 2016, págs. 691-693.

¹² Art. 24 Convenio Colectivo para el período 2017-2018 del Sector de Madera en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 155, 27/12/2017); art. XXXIV CC para el período 2017-2021 del Sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 144, 01/12/2017); o art. 30.11 CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria (BOP Soria núm. 132, 22/11/2017).

¹³ Art. 81 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2017).

¹⁴ Art. 35 CC de trabajo para la Actividad de Transporte de Mercancías por Carretera de Ávila (BOP Ávila núm. 2, 03/01/2018).

¹⁵ Estableciendo que será “tiempo no retribuido”, y operando “con solicitud previa a la empresa y siempre dejando a salvo los intereses primarios de la producción”, art. 21 CC para los años 2015-2017 del Sector de Panaderías en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 114, 23/09/2015).

cuantía total, al modificar la escala recogida en la norma¹⁶ o al establecer un crédito mínimo diferente y superior al legal cualquiera que fuera el tamaño de la empresa¹⁷.

En lo que respecta a la posibilidad de acumulación del crédito horario, las variantes son muy numerosas, pudiendo dejar noticia de una complejidad y libertad negocial que es tónica ya desde la remodelación de la figura en el primer texto del Estatuto de los Trabajadores de la época democrática (1980)¹⁸. Así, frente a cuantos convenios contemplan su posibilidad sin dejar mayor noticia al respecto¹⁹, o remiten sus condiciones a pactos ulteriores entre la representación sindical y el empleador en los cuales se determinará el régimen del disfrute de los permisos sindicales, así como de las liberaciones totales o parciales y su frecuencia²⁰, como variantes más interesantes cabrá mentar:

– Los convenios que no solo contemplan la facultad de acumulación, sino también la existencia de liberados sindicales, cuya actividad se volcará, por tanto, en exclusiva (si son totales, pues cabe la liberación parcial) sobre su labor en pro de los intereses de los trabajadores²¹.

– La diferenciación entre la fórmula clásica de acumulación de crédito horario en otro representante y la que lleva a la constitución de bolsas sindicales. En el primero de los casos, con eventual exigencia de que la acumulación se realice en un representante del propio centro de trabajo²², de la misma empresa²³, de un comité regional o

¹⁶ Así art. 40.3 *in fine* CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010).

¹⁷ Art. 51 CC provincial de Hostelería de Salamanca (BOP Salamanca núm. 24, 21/12/2016). En el ámbito empresarial, por su generosidad, cabría remitir, por ejemplo, al II CC de la Empresa Arisolis Ambiental SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018).

¹⁸ Cabrá remitir al apunte de todas y cada una de las variantes que podrían encontrarse en texto en BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Madrid (Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social), 1984; su actualización, en apretado resumen y entre muchos, en ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Crédito de horas de los representantes”, en AA.VV. (BAYLOS GRAU, A.; THOMÉ, C.F. y GARCÍA SCHWARZ, R., Coords.): *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., págs. 455-460.

¹⁹ Art. XXXIV *in fine* CC para el período 2017-2021 del Sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 144, 01/12/2017).

²⁰ Art. 62.4 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015) y art. 82.4 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

²¹ Además de los convenios mentados en la nota precedente, art. 61 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); art. 41 CC para el Sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos privados de León para los años 2015 y 2016 (BOP León núm. 207, 30/10/2015) o art. 71 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y Provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014).

²² Art. 34 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

²³ Art. 61 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016) y art. 5 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 10/07/2010).

provincial²⁴, o –entre otras posibles– venga establecida como facultad únicamente en favor de las centrales sindicales que formen parte de la mesa de negociación colectiva²⁵.

Las bolsas de crédito horario, como fórmula de acumulación gestionada por las organizaciones sindicales (previa cesión firmada por los titulares individuales del derecho), lleva a que la cesión tenga lugar en favor de uno o varios representantes de los trabajadores y/o delegados sindicales, según su elección. Ahora bien, requiriendo una antelación mínima en el aviso sobre la utilización (en los supuestos analizados de 15 días) o la especificación del trabajador o trabajadores en quien/es se acumulan, estableciéndose con frecuencia que deberá ser disfrutado preferentemente en jornadas completas y de forma que los trabajadores a los que corresponda puedan dedicar su atención en exclusiva a la actividad sindical²⁶.

– En ocasiones se cifra el intervalo durante el cual puede tener lugar la acumulación²⁷, casi siempre estableciendo un máximo que puede oscilar en una gran horquilla de tiempo (como, por ejemplo, desde ceñirse a un mes²⁸, a extenderse a 6 meses²⁹), incorporando la posibilidad de regularización cuando no se hubiera agotado en el plazo establecido para su disfrute³⁰.

– Desde el punto de vista procedimental, resulta bastante habitual que se haga constar la necesidad de comunicar la acumulación (si no se hiciera, no obstante, cabría entenderla como una obligación implícita derivada del principio de buena fe)³¹, en determinados casos –amén de los supuestos antedichos de utilización de las bolsas– con una antelación lo suficientemente apropiada como para poder adoptar las medidas

²⁴ Art. 45 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

²⁵ Art. 71 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014).

²⁶ Art. 54 CC de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (BOP León núm. 8, 14/01/2016) y art. 21 bis CC de trabajo de ámbito provincial del Sector de la Industria de la Panadería para la provincia de León (BOP núm. 163, 27/08/2015). En el ámbito empresarial (o supraempresarial), por ejemplo, art. 41 CC Mancomunidad de Municipios de la Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/09/2017).

²⁷ Estableciéndolo en un año el art. 24 CC y tablas salariales para el período 2016-2018 del Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²⁸ Art. 31 CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015).

²⁹ Art. 45 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016) o art. 51.4º CC provincial de Hostelería de Salamanca (BOP Salamanca núm. 244, 21/12/2016).

³⁰ “Si no se hace uso de todas las horas acumuladas en un trimestre, la regularización se podrá producir durante el mes siguiente”, art. 43 *in fine* CC del Sector Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010).

³¹ Art. 51 CC provincial de Hostelería de Salamanca (BOP Salamanca núm. 244, 21/12/2016); art. 61 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015); art. 71 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y Provincia (BOP Burgos núm. 74, 14/04/2014) o art. 43 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010).

organizativas oportunas³². Idéntica finalidad a la perseguida cuando se admite la cesión parcial y exige la precisión del número de horas efectivamente cedidas para el plazo dado³³, o –y es mucho más clara su necesidad y funcionalidad– con el requerimiento de la especificación del listado de reparto de horas sindicales³⁴, bien de la persona sobre la que se proyecta la acumulación a elección de la central sindical³⁵, bien –y más habitual– con la determinación de los nombres de cedente y cesionario³⁶.

C.- Un nivel incluso superior al anterior, aun cuando solo sea por la existencia de un ámbito más extenso sobre el cual proyectar la actuación y garantía de los representantes de los trabajadores³⁷, es el que supone la creación de estructuras llamadas a conformar un órgano que, por virtud del convenio colectivo (y según faculta el art. 63.3 ET), extiende la cobertura representativa –en la medida en que aquel estime conveniente– sobre el conjunto de centros, o de empresas en el caso de grupos de empresas³⁸. Este hecho coadyuva a que ningún lugar de trabajo carezca de representación, y todos los trabajadores encuentren un órgano de referencia para la atención de problemas que, aun cuanto pudieran ser singulares de una persona o una entidad productiva concreta, alcanzan o pueden alcanzar un interés general, conforme ocurre con todas aquellos relacionados con aspectos tales como el trabajo digno y de calidad³⁹.

En tal sentido cabrá interpretar las previsiones que, al margen de cuanto se realice por las empresas al calor del art. 63.3 ET, encuentran impulso en convenios de ámbito autonómico que asumen esta labor de estímulo⁴⁰.

³² Estableciendo la necesidad de que la comunicación tenga lugar con una antelación mínima de 48 horas, art. 61 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016) o art. 45 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

³³ Art. 45 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

³⁴ Art. 30.10 CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria (BOP Soria núm. 132, 22/11/2017).

³⁵ Art. 31 CC provincial para el Sector de Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015).

³⁶ Art. 45 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 54 CC de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (BOP León núm. 8, 14/01/2016); art. 41 CC para el Sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos Privados de León para los años 2015 y 2016 (BOP León núm. 207, 30/10/2015) o art. 71 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y Provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014).

³⁷ MENÉNDEZ CALVO, R.: “Experiencias convencionales de los comités intercentros”, en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J.; MENÉNDEZ CALVO, R. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Coords.): *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Albacete (Bomarzo), 2017, págs. 343-360.

³⁸ Tal la perspectiva que plantea, por ejemplo, CRUZ VILLALÓN, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, Valladolid (Trotta), 1992, pág. 234.

³⁹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: *Representación y libertad sindical en la pequeña y mediana empresa*, Madrid (UGT), 2013, pág. 15.

⁴⁰ Art. 46 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016) o art. 63 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015).

D.- En fin, y de superior calado frente a las anteriores, en la medida en que aquellas no son sino instrumentos para combatir la precariedad, mientras estas directamente beneficiar a los más desfavorecidos, cabrá mencionar tres tipos de medidas diferentes:

– La primera de ellas viene referida a la rebaja por convenio de la antigüedad para poder ser elegible, lo cual hace que muchos trabajadores temporales puedan presentarse legítimamente como candidatos sin necesidad de agotar el umbral inferior previsto en la norma con carácter general⁴¹. Así ocurre cuando se transforman los 6 meses en un mínimo de 3 meses⁴², o en 130 días⁴³, acogiéndose a la excepción prevista en el art. 69.2 ET para actividades con alta movilidad de trabajadores⁴⁴.

– La segunda, aún más incisiva que la expuesta, alude a la cobertura del déficit representativo en entidades en las cuales no existan representantes. Las previsiones en este punto llegan a establecer que “en las empresas donde no existan representantes legales de los trabajadores, se autorizará a los miembros de la comisión negociadora del convenio el acceso a los locales con el fin de informar sobre el convenio, previo aviso a la empresa con una antelación mínima de 48 horas”⁴⁵. También que, conscientes del “reducido número de trabajadores por empresa en el sector, se declara que la acción sindical en la empresa se desarrollará fundamentalmente a través de las actividades mantenidas por los sindicatos en sus propias sedes o centros”⁴⁶. O, en fin, y aun cuando existan delegados de personal en empresas pequeñas, para garantizar la eficacia de su mandato se establece la posibilidad de que, “previa comunicación a la empresa, los asesores técnicos de las centrales sindicales, con una implantación mínima del 10%, tendrán acceso a los centros de trabajo, a efectos de asesorar a los delegados de personal o trabajadores”⁴⁷.

– Por último, y bajo una lectura que no merece sino el más encendido elogio, al recoger la posibilidad de corregir el déficit representativo en la mayor parte del tejido

⁴¹ Sobre su admisibilidad, considerando que la interpretación es más favorable a los intereses de los trabajadores y de la representación, véase la muestra de ejemplos seleccionados por GUERRERO PADRÓN, T.: “La doctrina jurisprudencial sobre elecciones sindicales en microempresas”, *Temas Laborales*, núm. 79, 2005, págs. 123 y ss.

⁴² Art. 24 CC para el período 2017-2018 del Sector de la Madera en la Provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 155, 27/12/2017).

⁴³ Art. 61.1º CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

⁴⁴ Invocando expresamente el precepto, que en los anteriores ejemplos ha de entenderse tácito, e incorporando que “la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses, computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria” (en previsión que pudiera llevar, incluso, a un ajuste en el número de representantes por incremento del número de trabajadores de plantilla), art. XXXV CC para el período 2017-2021 del Sector Construcción y Obras Públicas en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 144, 01/12/2017).

⁴⁵ Art. 24 CC para el período 2017-2018 del Sector de Madera en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 155, 27/12/2017).

⁴⁶ Art. 32.1 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

⁴⁷ Art. 48.1º CC para el Sector de Peluquerías de Señora, Institutos de Belleza y Similares de Valladolid (BOP Valladolid núm. 215, 17/09/2004).

empresarial español⁴⁸, contempla el convenio que “en los centros con menos de seis trabajadores se podrán celebrar elecciones sindicales siguiendo el procedimiento establecido en la legislación vigente para empresas entre seis y diez trabajadores”⁴⁹.

II.- IGUALDAD (EN ESPECIAL POR RAZÓN DE GÉNERO) Y CORRESPONSABILIDAD

Concebido como uno de los pilares sobre los cuales se asienta el modelo de convivencia diseñado por el constituyente español, el art. 14 CE orienta la acción de los poderes públicos hacia la realización de objetivos vinculados al logro de la igualdad efectiva entre los ciudadanos; neutralizando, en consecuencia, toda diferencia de trato injustificada que pudiera aparecer en cualquiera de las facetas en las que se desenvuelve la personalidad del individuo.

Más aún, su plena satisfacción conlleva la progresiva eliminación de obstáculos que, por diversos motivos, han provocado la relegación de ciertos colectivos en la escala social; llevando, por ende, a la necesidad de ir más allá de la igualdad formal, para conseguir la igualdad material o sustancial bajo la forma de igualdad de oportunidades⁵⁰ (art. 9.2 CE), a traducir en iniciativas públicas y privadas portadoras de medidas de acción positiva y destinadas a corregir tales situaciones de desventaja de partida asentadas en la estructura de la comunidad.

Sin perjuicio de la multiplicidad de colectivos vulnerables a los que han de dirigirse estas iniciativas (discapacitados, extranjeros, minorías étnicas,...), y dado el espacio limitado para el análisis del que se dispone, cabrá parar la atención en el que, sin duda, constituye en la actualidad el ejemplo más saliente de actuaciones encaminadas a corregir situaciones de desigualdad injustificada, en cuyo espejo podrían reflejarse cualesquiera otras de menor entidad cuantitativa⁵¹: la igualdad por razón de género. E íntimamente vinculada a esta, por su específica repercusión en el trabajo, la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

El análisis habrá de partir, necesariamente, de un estudio de la normativa existente a nivel autonómico en esta materia, prestando, como es obvio, singular atención a los aspectos laborales y planes ejecutivos que le afectan. Sobre su balance, con posterioridad y con superior detalle, a la actuación de los interlocutores sociales reflejada en los frutos de la negociación colectiva.

1.- El contexto normativo autonómico

⁴⁸ Tal el acertado planteamiento que preside con carácter general, y también en este punto, la obra de CABEZA PEREIRO, J.: *Las elecciones sindicales*, Albacete (Bomarzo), 2009 o GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “La representación de los trabajadores en pequeñas empresas”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir.): *Las relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2015, págs. 179 y ss., en especial págs. 181-186.

⁴⁹ Art. 75 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y Provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014).

⁵⁰ SÁEZ LARA, C.: “Igualdad de trato y de oportunidades en el Derecho Social Comunitario”, en AA.VV.: *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, Madrid (MTAS), 2005, págs. 325 y ss.

⁵¹ Idéntico planteamiento en CASAS BAAMONDE, M.E.: “La igualdad de género en el Estado constitucional”, *Revista de Derecho Social*, núm. 88, 2019, págs. 13 y ss.

El carácter transversal de la materia a analizar conlleva que, según se ha anticipado, y sobre la base de la normativa estatal (a su vez deudora del acervo internacional y, en particular, del europeo), encuentre su propio espacio una normativa autonómica –e iniciativas ejecutivas de enjundia– con tal proyección territorial que en este ámbito resulta especialmente incisiva.

El acervo nacional exige recordar el hito que en su momento supuso la promulgación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. La creación del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (RD 1686/2000, de 6 de octubre), así como la fijación de medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones e iniciativas que elabore el Gobierno (Ley 30/2003, de 13 de octubre), abrieron una senda a la que, con el apropiado rango, se unieron las Leyes Orgánicas 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas para la Protección Integral contra la Violencia de Género, y 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOI). Referencias ineludibles que, en sucesivas actualizaciones, imprimen una impronta estatal que se nutre de otras de desarrollo (entre los últimos hitos el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación) cuya incidencia siempre habrá de tenerse presente en el diseño regional cuando sean concurrentes.

En este ámbito autonómico, varias normas sirvieron de pórtico a la primera gran referencia. Así, cabe considerar indicios pioneros, por ejemplo, los que recoge el Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, por el que se regula Comisión Interconsejerías para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; el Decreto 6/2000, de 13 de enero, por el que se regula la acreditación y registro de Entidades y Centros de Asistencia a la Mujer en la Comunidad de Castilla y León (cuyo art. 2 define como tales a los que prestan “apoyo, información, atención o cualquier otro tipo de ayuda a la mujer en favor de la igualdad de oportunidades”, recogiendo el art. 4.3 la descripción de actuaciones en materia de formación y empleo) o el Decreto 292/2001, de 20 de diciembre, por el cual se establecen las líneas de apoyo a la familia y a la conciliación con la vida laboral en Castilla y León.

Abren el camino a la importantísima Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. Previa a la norma estatal, en su contenido laboral y de Seguridad Social procederá destacar cómo, ya entre los objetivos generales, fija específicamente el de “promover la integración laboral de la mujer” (art. 2.3), para lo cual habilita la posibilidad de que las entidades privadas desarrollen los pertinentes planes de igualdad de oportunidades (art. 4.4) y, del mismo modo, establece de manera expresa la garantía por la Administración de la Comunidad de la promoción de la igualdad de las mujeres a través de directrices ordenadas a “la incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en la actividad laboral, profesional y empresarial” (art. 9.3), así como a “el fomento de las políticas conciliadoras de la vida laboral y familiar” (art. 9.5). A partir de tales premisas, entre las estrategias que diseña se contemplan actividades dirigidas de manera precisa a la “promoción económica y laboral de la mujer” (art. 12.3), a la “conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres” (art. 12.5) o a la “promoción de la integración laboral de la mujer” (art. 12.11).

Dentro de las medidas de acción positiva en el ámbito económico y laboral (para englobar cuanto separaban el art. 12.3 y 12.11), el art. 14 recoge las siguientes:

“1. Crear recursos específicos destinados a favorecer la incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en el mundo laboral elaborando a tal fin un Plan de Empleo específico para mujeres.

2. Facilitar la participación de las mujeres en sectores en los que estén infrarrepresentadas o que constituyan nuevos yacimientos de empleo.

3. Facilitar la participación de las mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos [...]

6. Distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades. Se incluirá en los baremos de los concursos de contratación que realice la Administración Autonómica con empresas para la ejecución de servicios públicos, la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de las mismas.

7. Abrir líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades y al ciclo vital de las personas.

8. Reducir las tasas de desempleo femenino, facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral.

9. Apoyar la iniciativa empresarial de las mujeres.

10. Eliminar la discriminación salarial de las mujeres.

11. Fomentar la compatibilidad del trabajo con la maternidad y la paternidad. Para ello potenciarán las medidas de atención a la infancia en especial de 0-3 años y a las personas dependientes.

12. Penalizar, dejando de subvencionar, bonificar o prestar todo tipo de ayuda pública, a aquellas empresas en las que se compruebe por resolución administrativa o sentencia judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales”.

En cuanto afecta a las iniciativas referidas a la conciliación de la vida laboral y familiar se recogen los siguientes compromisos (art. 16):

“1. Conocer la situación sobre el reparto de responsabilidades familiares, así como sobre las necesidades y servicios existentes para la atención a personas dependientes.

2. Incentivar que las bajas, permisos o excedencias por motivos de nacimiento de hijos o cuidado de familiares sean solicitados por el padre para facilitar la vida profesional de la mujer.

3. Promover la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y responsabilidades familiares.

4. Valorar y hacer visible el trabajo realizado en el ámbito familiar.
5. Crear nuevas fórmulas y servicios para conseguir una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral.
6. Incentivar a las empresas para que realicen acciones positivas de conciliación de la vida familiar y laboral.
7. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, las Administraciones Públicas incentivarán, en la contratación y subvenciones, a las empresas que incluyan acciones tendentes a conseguir dicha finalidad.
8. La Administración Autonómica competente establecerá instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar, vigilar y sancionar la discriminación salarial de las mujeres por un mismo puesto de trabajo o trabajo de igual valor.
9. La Administración Autónoma promoverá la incorporación y aplicación en las relaciones laborales y en todos los Plantes de Igualdad de la Comunidad Autónoma del código de conducta contra el acoso moral y sexual recogido en la Directiva Europea del 24 de mayo de 2002, relativa a protección de la dignidad de la mujer en el trabajo.
10. Las Administraciones Públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión en los convenios colectivos y de ámbito superior, de medidas sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.
11. La Administración Autonómica velará para que en los convenios colectivos no contengan cláusulas que pudieran ser contrarias al principio de igualdad reconocido en la Constitución Española y desarrollado por la presente Ley. La autoridad competente adoptará las medidas previstas en la legislación laboral”.

A su lado, no cabrá desdeñar algunas otras recogidas en diferentes preceptos que aluden directamente al ámbito laboral dentro de distintas actuaciones, dentro de las cuales habrá de merecer noticia señalada la previsión recogida en el art. 23.5 –que constituirá más tarde una normativa autonómica expresa— relativa al compromiso asumido de, a través de medidas concretas, “insertar social y laboralmente a las mujeres maltratadas”.

Derogados el art. 46 y la disp. adicional 3ª [por disp. derogatoria única 2 f) de la Ley 5/2014, y con ello afectado el Decreto 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el Observatorio de Género de Castilla y León], las acciones ejecutivas de la Administración autonómica cuentan con la ayuda de “un órgano colegiado de carácter asesor en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adscrito a la Consejería competente en esta materia; cuya composición, organización y funcionamiento se regularán reglamentariamente y que ejercerá las funciones y competencias que se le atribuyan por norma o se le encomienden o deleguen”.

Cuanto reza el art. 25 de la Ley (tras redacción dada por el art. 38 Ley 5/2014), viene a ser completado por el Decreto 34/2014, de 31 de julio, de modificación del

Decreto 2/1998, por el que se aprobó el Reglamento General de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, cuando crea las Direcciones Generales de Familia y Políticas Sociales [art. 20 c)] y de la Mujer [nuevo art. 20 d)], cuya ordenación recoge en sus arts. 20 *bis* y 20 *ter*.

La proyección de este hito fundamental alcanza, por ejemplo, al Decreto 98/2005, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Estadístico de Castilla y León, cuyo art. 8 recoge la necesidad de “diferenciación por género en todas aquellas operaciones estadísticas en las que sea posible llevarlo a cabo”, lo cual permitiría, según prevé su letra g), “profundizar en el conocimiento de la situación laboral económica, social y familiar de la mujer en Castilla y León”; al tiempo, permitirá dar continuidad a los tres Planes de Igualdad precedentes (1994-1996, 1997-2000 y 2001-2005), a través de un IV Plan que se proyectará desde 2007 hasta 2011.

Precisamente en el primero de los años ve la luz la importantísima Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León, cuyo contenido, si bien es en su conjunto de alto interés laboral, alcanza especial significado en cuanto específicamente se refiere, como “medidas generales” en su art. 5, a la “conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. A ellas destina su Capítulo II para –en lo no tácitamente derogado por el RD Ley 6/2019— contemplar ayudas por permiso de paternidad (art. 10, ahora con necesaria relectura) y por cuidado de menores de tres años (art. 11), facilidades para el cuidado de personas dependientes (art. 12) y subvenciones para excedencias destinadas a cuidado de hijos (art. 13), reducciones de jornada (art. 14) y medidas de flexibilización de jornada (art. 15) con claro fin de conciliación.

En este sentido, si bien el Decreto 292/2001, de 20 de diciembre, estableció diversas líneas de apoyo a la familia y a la conciliación, por Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León, se aprobó la “Estrategia Regional para la facilitar la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral”, con continuidad en el Acuerdo 124/2008, de 20 de noviembre, cuya Línea Estratégica II aparece dirigida a la “Conciliación en las empresas y en las Administraciones Públicas”, y su Línea Estratégica IV a la “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito rural”.

El siguiente hito destacable viene dado por la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, de Violencia de Género de Castilla y León, cuyo art. 2 alude a la que puede tener lugar en el ámbito laboral y, partiendo de la necesidad de la consideración de esta lacra desde su naturaleza multidimensional y transversal, así como de la necesaria colaboración y coordinación entre todas las entidades públicas y privadas y los agentes sociales y económicos (art. 4), define medidas laborales específicas destinadas al acceso al empleo (como integración preferente de las víctimas en todos los programas de formación profesional, ocupacional, continua y de inserción laboral que se pongan en marcha –art. 30—) o de aplicación a las víctimas cuando fueran empleadas públicas de las Administraciones de Castilla y León (art. 31). Su continuidad natural habrá de seguirse a través de las Directrices de funcionamiento en Castilla y León del modelo de Atención a las Víctimas de Violencia de Género conocido como “Objetivo Violencia de Género”, adoptado por Acuerdo 130/2015, de 10 de septiembre, de la Junta de Castilla y León y, por supuesto, de la iniciativa que recoge el Acuerdo 8/2019, de 21 de febrero, por el que se aprueba el Plan de prevención de la violencia en el ámbito familiar en Castilla y León 2019/2023.

Este cuadro-marco ha dado pie a iniciativas de muy diverso tipo. Algunas de acompañamiento legal necesario (y, como tal, cabrá aludir, a título de simple muestra, a la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León); otras de carácter ejecutivo y colaterales, las cuales, precisamente al abordar distintas manifestaciones del principio de igualdad, confluyen también en la de género (sirva, por ejemplo, la referencia a la Ley 5/2003, de 3 de abril, de Atención y Protección a las Personas Mayores de Castilla y León, en cuyo seno ve la luz el Acuerdo 28/2017, de 15 de junio, por el cual se aprueba la Estrategia de prevención de la dependencia para las personas mayores y de promoción del envejecimiento activo en Castilla y León 2017-2021; o, en una segunda muestra, la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Castilla y León, en cuyo seno ha visto la Luz el Acuerdo 7/2017, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad 2016-2020); al final, cuantas dan vida a la igualdad por razón de género en iniciativas de muy variado contenido, propósitos y orientación.

Entre algunas otras que gozan de gran popularidad (baste el ejemplo de las resoluciones anuales para la concesión del distintivo “Óptima Castilla y León” en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o el programa “io Empresas Igualdad de oportunidades en la empresa en Castilla y León”), cabrá dar cuenta de potentísimos instrumentos ejecutivos en materia de igualdad, como el “Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018” (cuyo Área 4, “Economía y Empleo”, acoge el objetivo estratégico de “promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y promoción en el trabajo, con especial atención a las mujeres con mayores dificultades de inserción”) que, en su valoración a los tres años, dio pie a las directrices contenidas en el “Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019”, de cuyo seno surge la “Agenda para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2020”, cuyo Área 2 aparece destinada a “Empresa, Empleo y Tecnología”, con áreas de acción ejecutivas: de un lado, “aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral e igual independencia económica”; de otro, “reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza de las mujeres”.

La planificación tiene lugar a través de dos objetivos generales concretos y distintas actuaciones:

En el destinado a “favorecer el acceso al empleo y la promoción laboral en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y apoyar las iniciativas empresariales que lo fomenten”, se citan: la ponderación positiva en los criterios de valoración de las líneas de subvención otorgadas a la contratación de mujeres; el fomento del empleo por cuenta ajena y autoempleo de paradas de larga duración y mayores de 45 años; los programas de atención a mujeres con necesidades especiales dirigidos a su precapacitación e inserción laboral; el seguimiento de las actuaciones del Plan Autonómico de Inserción Sociolaboral para valorar su impacto en la igualdad de género; el fomento de los programas de formación y empleo llevado a cabo por ONGs y empresas de inserción que actúen en este ámbito, así como la colaboración con las organizaciones sociales que fomenten la integración laboral de mujeres en situación de especial vulnerabilidad; la contemplación de medidas ordenadas a promover la contratación a

tiempo completo de mujeres (conversión de contrato a tiempo parcial); la potenciación de medidas de conciliación y corresponsabilidad en colaboración con los agentes económicos y sociales, a lo cual cabrá unir la realización de una campaña de sensibilización al respecto y la subvención a empresas y entidades para impulsar la implantación de planes y medidas de igualdad en el ámbito laboral y de gestión de recursos humanos, como el mantenimiento del programa “Conciliar es facilísimo”; en fin, el apoyo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar mediante subvenciones en favor de quienes ejerciten los derechos de reducción de jornada o excedencia para el cuidado de hijos o menores a su cargo.

El panorama legal finaliza (en el plano ejecutivo está en avanzado estado de elaboración el I Plan de Igualdad para los empleados públicos en la Junta de Castilla y León), por el momento, con la ambiciosa propuesta que contiene la Ley 10/2019, de 3 de abril, por el que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

De aplicación en el ámbito público y privado (art. 2), su objetivo es doble (art. 1): de un lado, promover la adopción “de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permitan, fundamentalmente, compatibilizar la vida privada de las personas trabajadoras con su tiempo de trabajo remunerado, facilitando el desarrollo de su proyecto vital y garantizando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres en la atención de sus responsabilidades personales y familiares, y su tiempo de ocio, así como en su vida laboral”; de otro, impulsar “medidas dirigidas a procurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de su carrera profesional, incorporando de manera sistemática y transversal la perspectiva de género en las entidades públicas y privadas, con el fin último de eliminar la brecha salarial de género”.

A partir de los principios rectores que enumera en su art. 4, los objetivos generales se desgranar en el art. 5, para quedar sometidos a la planificación autonómica y local en los términos mencionados en el art. 6 y valorados y mejorados según los resultados de las estadísticas, estudios y proyectos que recoge el art. 7. Siempre con la base de la colaboración, cooperación y coordinación pública (art. 9), y como uno de los aspectos sociales a incluir siempre en la contratación pública (art. 8), la sensibilización (art. 10) va de la mano de las acciones de fomento —en lo básico subvenciones— (art. 11) y se traduce en actuaciones en muy diversos ámbitos, destacando, por cuanto aquí importa, las que deben ser acreditadas en el empleo público (art. 13) y, singularmente, en el ámbito privado. En este punto resulta vital el tenor del art. 18:

“1. La Junta de Castilla y León promoverá, en colaboración con los agentes sociales y económicos más representativos, en el marco del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León, que las entidades privadas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas que realicen actividades en el ámbito de la Comunidad Autónoma, adopten medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral e impulsar la corresponsabilidad entre su personal, a tal fin:

a) Se fomentará la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la negociación colectiva.

b) Se impulsará en las entidades privadas prácticas de gestión de recursos humanos que tengan en cuenta la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

c) Se fomentará el desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.

d) Se impulsará la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las entidades privadas que contemplen objetivos y medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Se adoptarán las medidas oportunas para facilitar la aplicación de horarios racionales y flexibles en las entidades privadas de Castilla y León, mejorando tanto su productividad como la satisfacción y optimización del clima laboral.

f) Se impulsará la promoción del teletrabajo y otras fórmulas de trabajo no presencial apoyado en las nuevas tecnologías, sin que ello suponga una sobreextensión de la jornada laboral a través de medios tecnológicos, en aquellas empresas y entidades que, por su sistema de producción u organización, permitan la realización de toda o parte de la jornada fuera del entorno laboral.

g) Se promoverá que las entidades privadas proporcionen a las personas trabajadoras servicios e instalaciones, tales como ludotecas u otros servicios de cuidados para menores, destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en distintas modalidades.

h) Se fomentará la inclusión, como criterio de baremación en las políticas públicas en materia de incentivos a las entidades privadas, la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su personal, dentro del marco para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

i) Se potenciará el desarrollo de bancos de buenas prácticas que orienten a las empresas y a su personal en la implantación de medidas innovadoras de conciliación y se establecerán mecanismos adecuados para hacerlas extensivas entre el tejido empresarial a través de sus entidades representativas.

j) Se impulsarán fórmulas de resolución extrajudicial de conflictos laborales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León, en colaboración con los agentes económicos y sociales en el marco del Diálogo Social, realizará campañas específicas de información y sensibilización a las entidades privadas destinadas a promover la adopción de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en su seno.

3. La Administración impulsará, en coordinación con los órganos competentes de la Administración General del Estado, el cumplimiento efectivo de la normativa de la legislación laboral relativa a los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y

laboral, promoviendo, en su caso, nuevas actuaciones dentro de sus campañas de comprobación del reconocimiento de dichos derechos”.

A la espera de la elaboración del Plan autonómico de apoyo (disp. adicional 1ª) y de los planes de ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y de diputaciones (disp. adicional 2ª), bien cabrá afirmar que, salvo por cuanto hace a la trasposición de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, la labor normativa y las iniciativas de gobierno presentan un alto grado de desarrollo autonómico en orden a la consecución de la igualdad sustancial a la que llama la Constitución como fin último de la sociedad española.

2.- El tratamiento de la igualdad y no discriminación en convenio. En particular, la igualdad y no discriminación por razón de género

En el imprescindible descenso desde la ley a los convenios, donde se actualizan y cobran riqueza de matiz las previsiones sobre igualdad en aquellos mantenidos, cinco temas destacan con luz propia: las proclamaciones o declaraciones de carácter general, como marco inspirador del propósito a este respecto; la constitución de las comisiones de igualdad, para dotar de carácter orgánico a la intervención de los interlocutores sociales en la materia; los planes de igualdad, concebidos como elemento vertebrador de las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades en el seno de las empresas; en fin, las medidas arbitradas en orden a la protección de las víctimas de violencia de género⁵².

2.1.- Proclamación del derecho y declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades

La práctica totalidad de los convenios consultados contienen una declaración general –y genérica– que viene a constituir el firme compromiso adquirido por las partes de obrar de conformidad con el principio de igualdad en todos los aspectos de la relación laboral, garantizando la ausencia de discriminación derivada de cualquier factor del que pudiera surgir una inaceptable diferencia de trato: sexo, raza, etnia, edad, lengua, origen, nacionalidad, estado civil, religión, ideas políticas o sindicales, orientación sexual, condición social, asunción de obligaciones familiares, maternidad, discapacidad o enfermedad.

De este modo, y bajo tales fórmulas más o menos extensas (que, sin embargo, admiten –o incluso exigen⁵³– medidas de acción positiva para corregir situaciones

⁵² Según cabrá comprobar en otras fuentes, tales materias son las que concitan la atención también en la negociación colectiva nacional y comparada; así lo muestra, por ejemplo, la colaboración de MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M.: “El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2016.

⁵³ Art. 6 CC de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Planta los Huertos) para el período 2014-2018 (BOP Segovia núm. 71, 13/06/2016); art. 5 CC y tablas salariales para el período 2016-2018 del Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016); art. 38.2 CC para

patentes de desigualdad respecto de los hombres⁵⁴), el convenio asume ese fin ejemplarizante en favor de uno de los valores más elementales en cualquier ámbito, también en la empresa⁵⁵, con la consecuencia lógica de reconocer la nulidad de cualquier pacto o decisión unilateral del empresario que conculquen tan básico acervo⁵⁶.

el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015) o art. 26 CC de la empresa Piva Motor, SA de León para los años 2013-2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

⁵⁴ Art. 8 CC de trabajo del Sector Construcciones y Obras Públicas de Soria (BOP Soria núm. 34, 24/03/2019); art. 49 f) CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 67 f) CC de trabajo para el Sector de la Industria Siderometalúrgica (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018); art. 35 CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); art. 33.2º CC estatutario de ámbito provincial para la Actividad de Óptica Optométrica 2015-2019, así como tablas salariales para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 (BOP Burgos núm. 127, 09/07/2014).

⁵⁵ Art. 8 CC de trabajo del Sector Construcción y Obras Públicas de Soria (BOP Soria núm. 34, 22/03/2019); art. 32.1 CC de ámbito provincial para la Industria Panadera de Burgos (BOP Burgos núm. 4, 08/01/2020); art. 40 e) CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 62 e) CC de trabajo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018); art. 35 CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); art. 4 CC de trabajo de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/08/2017); art. 8 CC provincial de Hostelería de Salamanca (BOP Salamanca núm. 135, 11/11/2016); art. 20.1 CC de trabajo para la actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 21.1 CC de trabajo para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 21.1 CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 21.1 CC de trabajo para el Sector del Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 27 CC del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 6 CC de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Planta Los Huertos) para el período 2014-2018 (BOP Segovia núm. 71, 13/06/2016); art. 30 CC para el Sector del Campo de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016); disp. final 3ª CC para Actividades Agropecuarias de Salamanca (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016); art. 60 CC de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (BOP León núm. 8, 14/01/2016); disp. adicional 2ª CC para el Sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos Privados de León para los años 2015 y 2016 (BOP León núm. 207, 30/10/2015); art. 12 CC para los años 2015-2017 del Sector Panaderías en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 114, 23/09/2015); art. 33 CC de ámbito provincial de la Industria y Comercio de la Vid para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 165, 31/08/2015); art. 28 CC de ámbito provincial del Sector de la Industria de Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería de León para los años 2010-2017 (BOP León núm. 63, 27/08/2015); art. 28 CC de trabajo de ámbito provincial del Sector de la Industria de la Panadería para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 163, 27/08/2015); art. 38.1 CC provincial para el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015); art. 32.1 CC estatutario de ámbito provincial para la Actividad de Óptica Optométrica 2015-2019, así como tablas salariales para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 (BOP Burgos núm. 127, 09/07/2014); art. 7 CC de trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Soria, SL (BOP Soria núm. 117, 14/10/2011); art. 26.1 CC del Sector Laboratorios de Prótesis Dental (BOP Valladolid núm. 162, 17/07/2010); art. 56 *in fine* CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010); disp. adicional 2ª CC de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU para su Centro de Trabajo de Ponferrada para los años 2018-2021 (BOP León núm. 62, 29/03/2019); art. 33 CC de la empresa Cementos Cosmos, SA para la Factoría de Toral de los Vados (BOP León núm. 56, 21/03/2019); art. 23 CC de la empresa Transporte Urbano de Ponferrada, SL (BOP León núm. 26, 07/02/2019); art. 28 CC de la empresa Clínica San Francisco de León (BOP León núm. 24, 05/02/2019); art. 35 CC de la empresa Transpenor, SLU (BOP León núm. 192, 09/10/2018); art. 51 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018) y arts. 24 y 25 CC de la empresa Piva Motor, SA de León para los años 2013-2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

⁵⁶ Por su contundencia, especialmente remarcables, por ejemplo, los arts. 28 y 29.1 CC de ámbito provincial del Sector de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP) de la provincia de León

Al lado de estas previsiones globales, cabrá destacar algunas otras que aparecen destinadas a iguales proclamas, pero con la virtualidad de tener unos concretos destinatarios subjetivos, o un contenido que se circunscribe desde el plano objetivo a una materia específica.

Así, la igualdad de trato y oportunidades adquieren un marcado signo de género cuando se afirma, por ejemplo, que “las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la ausencia de obligaciones familiares y el estado civil”⁵⁷. O se añade la obligación que al respecto pesa sobre la empresa, bajo el compromiso de “desarrollar en su centro de trabajo cuantas medidas sean necesarias para favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres”⁵⁸; débito que bien pudiera pasar por “la eliminación de cuantos elementos y condiciones pudieran resultar discriminatorias”, adquiriendo ambas partes el acuerdo de convertir en realidad que “los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento”⁵⁹.

De atender a los elementos objetivos de la relación de trabajo, y además de las puntuales referencias a la clasificación profesional⁶⁰, ascensos⁶¹, garantía de indemnidad

(BOP León núm. 43, 03/03/2016); art. 10 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016); o art. 35 CC de la empresa Transpenor, SLU (BOP León núm. 192, 09/10/2018).

⁵⁷ Art. 27.1 CC del Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016). En similares términos, art. 50 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

⁵⁸ Art. 5 *in fine* CC y tablas salariales para el período 2016-2018 del Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016) y art. 12.º CC para los años 2015-2017 del Sector de Panadería en la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 114, 23/09/2015).

⁵⁹ Arts. 29 y 30 b) CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016). La obligación de “remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación”, en art. 38 *in fine* CC provincial para el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015).

⁶⁰ En referencia a la igualdad en los procesos de selección y clasificación o valoración profesional, art. 29 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016); la definición de los grupos se ajustará a criterios y sistemas que garanticen la no discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres, en art. 13 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016). “La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier índole, según el literal contenido en el art. 7 *in fine* CC provincial para el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015).

⁶¹ Art. 12 CC aplicable al Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016). Entre otros, con igual precisión, se establece, por ejemplo, que “el criterio de ascensos será homogéneo y común para todos los trabajadores, pudiendo ser objetivable. En todo momento se respetará el principio de no discriminación”, art. 14 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010). Sobre las medidas destinadas

por reclamaciones fundadas en el principio de igualdad⁶² o proscripción de cualquier postergación económica o profesional de los representantes por causa o en razón del desempeño de su mandato⁶³, el principio analizado encuentra especial eco en cuanto hace al aspecto retributivo, incidiéndose en que “se abone por un trabajo de igual valor el mismo salario en todos sus componentes (tanto el salario base como por los complementos salariales e, igualmente, la retribución salarial o extrasalarial), sin discriminación alguna por razón de género, edad o cualquier otra circunstancia”⁶⁴.

2.2.- La constitución de Comisiones de Igualdad

Aun cuando el art. 45 LOI aluda a la función, y no imponga el órgano (en previsión que, de haberse adoptado, hubiera solventado numerosos problemas⁶⁵), algunos de los convenios consultados afrontan la obligación de adoptar medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, recuperando el orden lógico de preocuparse por el instrumento operativo a tal fin.

a la promoción profesional de mujeres mayores de 35 y 55 años, JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, UGT, CECAL y CC.OO: *Plan anual política de empleo 2020*, cit., pág. 70.

⁶² “Serán nulas las ordenes de discriminación y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”, art. 29.2º CC de ámbito provincial del Sector de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP) de la provincia de León (BOP León núm. 43, 03/03/2016).

⁶³ Disp. final 2ª b) VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

⁶⁴ Fórmula-tipo a la que, con variantes, responden los arts. 27 CC de trabajo de ámbito provincial para la Industria Panadera de Burgos (BOP Burgos núm. 4, 08/01/2020); art. 37 CC provincial de Hostelería de Salamanca (BOP Salamanca núm. 244, 21/12/2016); disp. final 3ª CC para las Actividades Agropecuarias de Salamanca (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016); art. 28 *ab initio* CC de ámbito provincial del Sector de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP) de la provincia de León (BOP León núm. 43, 03/03/2016); art. 59 CC de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (BOP León núm. 8, 14/01/2016); art. 27 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cerveza y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3 11/01/2016); disp. adicional 1ª CC para el Sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos Privados de León para los años 2015 y 2016 (BOP León núm. 207, 30/10/2015); art. 32 CC de ámbito provincial de la Industria y Comercio de la Vid para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 165, 31/08/2015); art. 27 CC de ámbito provincial del Sector de la Industria de Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería de León para los años 2010-2017 (BOP León núm. 163, 27/08/2015); art. 27 CC de trabajo de ámbito provincial del Sector de la Industria de la Panadería para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 163, 27/08/2015); art. 23 CC de la empresa del Servicio de Transporte Urbano de Ponferrada, SL (BOP León núm. 26, 07/02/2019); art. 35.1 CC de la empresa Transpenor, SLU (BOP León núm. 192, 09/10/2018) o art. 50 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018). Amén de las medidas que se verán específicamente dirigidas a la igualdad por razón de género, de alto interés para los diferentes programas dirigidos a discapacitados –formación e iniciativas destinadas a jóvenes, en particular el amplio con apoyo a los centros especiales de empleo y empresas de inserción–, personas en riesgo de exclusión y jóvenes en JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, UGT, CECAL y CC.OO: *Plan anual política de empleo 2020*, cit., págs. 66-71.

⁶⁵ RAMO HERRANDO, M.J.: “El obligado cumplimiento en materia de planes de igualdad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 218, 2019, BIB\2019\2896.

De este modo, y aun cuando en ocasiones sea solo para sumar una función más a la comisión paritaria encargada de velar por la aplicación e interpretar el convenio⁶⁶, lo más frecuente es que se constituya (o proyecte su constitución) una Comisión de Igualdad, como elemento específico de encuentro entre las partes del convenio en el concreto ámbito ahora analizado.

En algunas ocasiones únicamente obra una mención a tal propósito de futuro y su carácter paritario⁶⁷; en otras, con superior detalle, además de significar su finalidad básica, se entra a detallar su composición y –siempre con el carácter dinámico requerido por una cuestión como la que concita su atención⁶⁸– las funciones que ha de acometer⁶⁹.

En cuanto hace a su composición y ordenación, siempre con presencia igual de las partes, los convenios pueden entrar a detallar el número de componentes de cada banco⁷⁰, contemplar la figura de los asesores necesarios para su adecuado funcionamiento⁷¹ y la ejecutiva de los equipos o de los agentes de igualdad⁷², o fijar su atención en de la periodicidad en la celebración de sus reuniones, forma de convocatoria y constancia en acta de los resultados de la interlocución⁷³.

⁶⁶ Art. 42.5º CC de trabajo del Sector Construcción y Obras Públicas de Soria (BOP Soria núm. 34, 22/03/2019). Contemplando que de ella surgirán “las comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas, entre las que se encontrarán necesariamente las comisiones de igualdad de oportunidades y de función”, art. 8 b) II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

⁶⁷ Art. 40 f) CC de Transporte de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018) o art. 62 f) CC de trabajo para el Sector de la Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018).

⁶⁸ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Aspectos dinámicos de los planes de igualdad (diagnóstico de situación, adopción e implantación; seguimiento y evaluación; comisiones de igualdad; solución extrajudicial de conflictos)”, *Aequalitas*, núm. 34, 2014, págs. 6-14.

⁶⁹ Sobre este doble componente, con carácter general, MARTÍNEZ MORENO, C.: “Últimas tendencias en los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.), *Cláusulas de vanguardia y problemas actuales de la negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2015, págs. 415 y 416.

⁷⁰ Art6. 39.1º CC provincial para el Sector Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015).

⁷¹ Art. 37.2º CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015).

⁷² Definida, de manera individual, como “la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción”, art. 41 II CC de Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017). Su asentamiento como agentes de igualdad y conciliación a partir del programa autonómico para su contratación en JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, UGT, CECALE y CC.OO: *Plan Anual política de empleo 2020*, cit., pág. 70.

⁷³ Para establecer su periodicidad cada dos meses, quedando convocadas las partes de una a otra reunión, o recogiendo una extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de ellas, con preaviso de 10 días y dejando constancia de lo tratado, acuerdos alcanzados (o desacuerdos que han de constar de forma expresa), documentos presentados y fecha de la próxima reunión, art. 37.3º y 4º CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015). Fijando su reunión dos veces al año y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes, art. 39.2º CC provincial para el Sector Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015).

Respecto a las funciones, estas giran en torno al plan (que algunas veces se extiende no solo a la igualdad entre hombres y mujeres, sino a la igualdad en general, con independencia de su origen⁷⁴), concretando su actuación, bien de forma amplia (“promover y desarrollar medidas concretas, efectivas entre las empresas y los trabajadores del Sector”⁷⁵), bien con superior detalle, al recoger las fases para su elaboración (diagnóstico, programación de medidas y seguimiento y evaluación) y la realización de propuestas que lleven a asegurar el cumplimiento de la función de la Comisión⁷⁶.

Interesante y modélico resulta que se haya tenido la sensibilidad de aprovechar la capacidad representativa del órgano para crear a nivel sectorial un plan de igualdad, valorando cómo la mayor parte de las empresas concernidas por convenio son PYMES o MICROPYMES y no tienen obligación de elaborar uno⁷⁷.

2.3.- Plan de Igualdad

Elemento central en muchos de los convenios que dedican atención específica a la igualdad, un importante número de los de ámbito sectorial asumen la labor casi pedagógica de recordar la obligación que pesa sobre las empresas a este respecto –al incluir, en determinados instrumentos, el recuerdo del cambio apreciable en el número de trabajadores que hace surgir el deber, pues antes muchas quedaban excluidas por la alta cifra de 250 y ahora, con tan solo 50, resultan obligadas–, incorporando con frecuencia fragmentos o un resumen de su concepto (“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”) y de su contenido, llamando a vincular a todas las entidades (con independencia de eventuales acciones especiales en cuestiones de trabajo), para así incidir en los objetivos concretos, las estrategias y prácticas a adoptar y los sistemas de seguimiento y evaluación; dando cuenta, además, de los ámbitos concretos de la relación laboral más concernidos tradicionalmente por este problema⁷⁸.

⁷⁴ Art. 39.3 CC provincial de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015).

⁷⁵ Art. 39.3 CC provincial de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015).

⁷⁶ Art. 37 *in fine* CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015).

⁷⁷ Art. 37 *in fine* CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015).

⁷⁸ Art. 32.2º CC de trabajo de ámbito provincial para la Industria Panadera de Burgos (BOP Burgos núm. 4, 08/01/2020); arts. 20 y 28 CC del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 50.1º CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016); arts. 30 y 31 CC de ámbito provincial del Sector de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP) de la provincia de León (BOP León núm. 43, 03/03/2016); arts. 61 y 62 CC de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (BOP León núm. 8, 14/01/2016); disp. adicional 3ª y 4ª CC para el Sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos Privados de León para los años 2015 y 2016 (BOP León núm. 207, 30/10/2015); arts. 34 y 35 CC de ámbito provincial de la Industria y Comercio de la Vid para la provincia de León (BOP León núm. 165, 31/08/2015); art. 29 y 30 CC de ámbito provincial del Sector de la Industria de Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería de León para los años 2010-2017 (BOP León núm. 163, 27/08/2015); arts. 20 y 30 CC de trabajo de ámbito provincial del Sector de la Industria de la Panadería para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 163, 27/08/2015); art. 26 CC del Sector Laboratorios de Prótesis Dental (BOP Valladolid núm. 162, 17/07/2010). A nivel de empresa, siguiendo el

Dos notas resultan muy interesantes como mejores prácticas en este diseño de la negociación colectiva sectorial: de un lado, el blindaje proporcionado al conjunto de medidas relativas a la igualdad por razón de género (“el acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable a la empresa”)⁷⁹, asegurando su intangibilidad ante situaciones críticas en la empresa⁸⁰; de otro, cuanto con fortuna se titula en ocasiones como “transparencia”, para aludir a la necesidad de “garantizar el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos”⁸¹. En una aproximación de detalle al contenido de los planes de igualdad localizados (o medidas que perfectamente vienen a cumplir tal cometido, dadas las garantías que las acompañan⁸²), y apartando de la consideración aquellas perspectivas críticas respecto de cuanto podría ser y no ha sido⁸³, desde una visión constructiva cabrá dar cuenta de verdaderos modelos o ejemplos a seguir que cubren un esquema clásico: diagnóstico previo sobre la situación en presencia, objetivos pretendidos, áreas sobre las que se proyectan las diferentes actuaciones (medidas y sus propósitos concretos, medios disponibles y/o tiempos de ejecución) y, por último, modelos previstos para el seguimiento y evaluación⁸⁴.

esquema sectorial, curioso el ejemplo recogido en el art. II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018).

⁷⁹ Así, art. 48 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 36 CC de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (BOP León núm. 8, 14/01/2016); o art. 36 CC provincial para el Sector de Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015).

⁸⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Igualdad por razón de género en supuestos de descuelgue convencional o modificación sustancial de condiciones”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, cit., págs. 79-101.

⁸¹ Art. 30 CC del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016) o art. 63 CC de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (BOP León núm. 8, 14/01/2016); analizado como parte de los derechos de información, consulta y competencias del comité de empresas en este ámbito, art. 45 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016).

⁸² Valga el ejemplo del art. 33 CC estatutario de ámbito provincial para la Actividad de Óptica Optométrica 2015-2019, así como tablas salariales para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 (BOP Burgos núm. 127, 09/07/2014).

⁸³ Un apunte de cuanto podría haber sido y de las insuficiencias cuantitativas, por ejemplo, en NIETO ROJAS, P.: “Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”, *Información Laboral*, núm. 10, 2015, págs. 3 y ss. y OLARTE ENCABO, S.: “Los planes de igualdad: los ‘parientes pobres’ de la negociación colectiva” o FALGUERA BARÓ, M.A.: “Derecho a la igualdad y negociación colectiva”, ambos en AA.VV. (MOYA AMADOR, R., Dir., y SERRANO FALCÓN, C., Coord.): *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Cizur Menor (Aranzadi-Thomson/Universidad de Granada), 2017, págs. 715 y ss. y 542 y ss.

⁸⁴ Como tales modelos cabría mencionar, por ejemplo, los que recogen, cumplimentando tales apartados con mayor o menor detalle, los arts. 40 CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 62 CC de trabajo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018); art. 37 CC provincial para el Sector

En atención a tales parámetros, cabrá observar que el diagnóstico habrá de quedar situado en identificar la situación de la empresa como punto de partida, con una doble corriente de información⁸⁵: de un lado, del empleador a los representantes de los trabajadores “relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, a datos sobre la situación de la plantilla disgregados por sexo (categorías, tipos de contrato, jornada...), así como [a] la política de recursos humanos (selección, formación), respetándose el derecho a la intimidad y a las exigencias de la Ley de Protección de Datos”⁸⁶; de otro, la información que han de proporcionar los destinatarios, ordenada a poder “conocer las inquietudes y necesidades de la plantilla para contribuir a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores que forman el conjunto de la empresa”⁸⁷.

De los resultados procedentes y su análisis habrá de seguirse el proceso de elaboración, idealmente negociado⁸⁸, con la fijación de los objetivos que den cumplimiento a la norma y detallen las áreas concretas en las cuales se van a centrar las actuaciones prioritarias. Si en el plano adjetivo no dejan de ser importantes los esfuerzos para “regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista”⁸⁹, en el sustantivo están presente la práctica totalidad de los aspectos de la relación laboral; sin embargo, y por su reiteración, cabrá destacar la incidencia conferida a varias materias⁹⁰:

– Acceso al empleo: de forma que nadie quede excluido, ni directa ni indirectamente por razón de género; por tanto, con pruebas “neutras”, que no reconozcan diferencia o ventaja alguna en atención al sexo, y tampoco valoren las candidaturas en

de Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015); o art. 39 CC provincial para el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015).

⁸⁵ Destacando el dato y su significado, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La igualdad por razón de género en los planes de igualdad”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, cit., págs. 108-112.

⁸⁶ Art. 40 a) CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018) o art. 62 a) CC de trabajo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018); sobre igual papel fundamental, en tanto se elaborará “con los datos que aporte la empresa”, art. 37.5º CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015).

⁸⁷ Sección 6ª II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

⁸⁸ FABREGAT MONFORT, G.: “La obligada negociación del diagnóstico en planes de igualdad”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019, págs. 207-220; antes, y sobre la fase ulterior, FABREGAT MONFORT, G.: “La negociación de los planes de igualdad”, *Relaciones Laborales*, T. IV, 2013, págs. 47-76.

⁸⁹ Art. 41 II CC de Cruz Roja Española en Burgos (BOP núm. 184, 29/09/2017). “Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover entre las empresas obligadas por este convenio la utilización de lenguaje no sexista en todos los documentos de la empresa. De igual manera, se comprometen a una redacción del convenio utilizando lenguaje no sexista para visibilizar a las mujeres trabajadoras”, art. 50 b) VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016). Insistiendo en este aspecto, como medida de acción transversal que habrá de figurar en todas las actuaciones, medidas y programas que se implementen a lo largo del año en curso, JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, UGE, CECALÉ y CC.OO: *Plan anual política de empleo 2020*, cit., pág. 67.

⁹⁰ Un examen con la debida profundidad en FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La igualdad por razón de género en los planes de igualdad”, cit., págs. 103 y ss.

atención a otros factores distintos de la idoneidad, tomando la cualificación requerida como único patrón decisivo en ofertas y entrevistas⁹¹.

– En íntima relación con lo anterior, al punto de constituir su “correlato lógico en su política inicial de incorporación al trabajo”⁹², la clasificación sin referencias que muevan a distinción entre labores propias de varones y mujeres, de manera que, en su continuidad, se garanticen idénticas oportunidades para ambos géneros en cuanto a ascensos y funciones de mayor responsabilidad⁹³. De particular relieve resulta la insistencia en el apoyo a las mujeres en el acceso a aquellos niveles en que están menos representadas, incluidos, por supuesto, los directivos⁹⁴.

– Atención a las características del puesto de trabajo y, en particular, a las condiciones de tiempo de trabajo, adaptación y distribución de jornada y, con carácter general, a las medidas de flexibilidad interna⁹⁵. De destacar es la iniciativa pública, que cabe esperar se incorpore pronto a los convenios, consistente en ampliar la jornada a tiempo completo de las mujeres contratadas a tiempo parcial, como fórmula óptima (y, por eso, subvencionada) de normalización contractual del colectivo más afectado por esta fuente de precariedad, en particular cuando los destinatarios son empleadores de pequeñas empresas⁹⁶.

⁹¹ Entre otros, contudentes los términos empleados en el art. 41 II CC Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 114, 29/09/2017); art. 13.1 CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); Sección 6ª II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); disp. final 2ª.7º VIII Convenio de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016). En la doctrina, MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “El inicio de la igualdad entre mujeres y hombres: mecanismo de acceso al empleo en la negociación colectiva”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, cit., págs. 243 y ss.

⁹² CRESPO RODRÍGUEZ, M.J.: “Políticas activas de empleo para mejorar la inserción laboral de las mujeres: políticas públicas en retroceso y derechos indispensables en tiempos de crisis”, en AA.VV. (SÁEZ LARA, C., Coord.): *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Murcia (Laborum), 2016, pág. 31.

⁹³ Art. 40 c) CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 62 c) CC de trabajo para el Sector de Industria Siderometalúrgica (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018). En la doctrina, BARRIOS BAUDOR, G.L.: “La igualdad por razón de género en los convenios respecto a la clasificación y promoción profesionales”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, cit., págs. 385 y ss.

⁹⁴ Sección 6ª II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017. Por extenso, el magnífico ensayo de AA.VV. (GARRIGUES GIMÉNEZ, A., Dir.): *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e interdisciplinar*, Madrid (Reus), 2017.

⁹⁵ Art. 39.7 CC provincial para el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015). En la doctrina, entre muchos, ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Tiempo de trabajo, flexibilidad interna e igualdad por razón de género en los convenios colectivos” y BLASCO PELLICER, A.A.: “El tratamiento convencional del derecho de adaptación y distribución de jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, cit., págs. 335-362 y 363-384.

⁹⁶ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, UGT, CECALÉ y CC.OO: *Plan anual política de empleo 2020*, cit., pág. 67.

– Promoción y garantía de oportunidades específicas en los procesos de formación, con un cuádruple compromiso fundamental: de un lado, diseño, organización y contenidos vinculados a la igualdad y no discriminación, con módulos específicos destinados a esta finalidad; de otro, recepción de acciones que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género; en tercer lugar, y para favorecer la conciliación, su desarrollo dentro de los horarios de trabajo y la seguridad de participar en favor de quienes tienen el contrato suspendido por excedencias fundadas en motivos familiares; en fin, contemplación de las acciones de reciclaje profesional previstas específicamente para quienes tengan responsabilidades familiares⁹⁷.

– Especialmente incisivas resultan las referencias que tratan de abordar directamente la brecha salarial, asegurando una retribución igual por trabajos de igual valor⁹⁸.

– En fin, y sin perjuicio de otras genéricas referencias a la “utilización de acciones positivas” con carácter general⁹⁹, las medidas ordenadas a prevenir o corregir el acoso sexual o sexista en los términos a los que acto seguido se hará referencia, incluidos los protocolos al efecto contenidos en los planes de igualdad¹⁰⁰.

El último de los aspectos afecta al papel de seguimiento y control que necesariamente ha de acompañar tal elaboración, prestando específica atención a los plazos previstos para alcanzar los objetivos, así como a la necesaria rectificación o ratificación en función del desarrollo de lo programado¹⁰¹.

2.4.- Acoso sexual y sexista

⁹⁷ Con gran detalle, y por todos, Sección 6ª II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017) o art. 41 II CC de Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017).

⁹⁸ Sirva la remisión a cuanto dispone el art. 40 b) CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 62 b) CC de trabajo para el Sector de Industria Siderometalúrgica (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018); art. 41 CC Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017); Sección 6ª II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 37 CC provincial para el Comercio de Alimentación Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015) o art. 39.7 CC provincial para el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015). En la doctrina, entre muchos, por su vinculación al análisis de convenios, SÁEZ LARA, C.: “¿Es posible eliminar la brecha salarial de género?”, en AA.VV. (SÁEZ LARA, C., Coord.): *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, cit., págs. 114-116; MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “Desigualdad por razón de género en la negociación colectiva”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, cit., págs. 413-431 o RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución”, *Documentación Laboral*, núm. 113, 2018, págs. 7-30.

⁹⁹ Art. 41 II CC de Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017) y art. 35 CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 84, 07/08/2017).

¹⁰⁰ Sección 6ª II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

¹⁰¹ Art. 40 CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018) o art. 62 CC de trabajo para el Sector de la Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018).

Al margen de la situación ideal *supra* descrita, con protocolos de acoso incluidos en los planes de igualdad¹⁰², no cabrá minusvalorar cuantas otras iniciativas acometen los convenios, “pues el solo hecho de su contemplación ha de ser considerado por sí mismo una buena nueva”¹⁰³.

Según viene ocurriendo en otras Comunidades Autónomas¹⁰⁴, y al lado de tales muestras más avanzadas, cabrá dar cuenta de algunas otras en las cuales el protagonismo en este factor tan importante para la dignidad en el trabajo toma diversas formas que acaban siendo, otras tantas veces, patrón que se reproduce de convenio en convenio¹⁰⁵. Así:

– Las remisiones internas al protocolo existente en un ámbito superior¹⁰⁶, o en la propia entidad pero incorporado a un instrumento aparte¹⁰⁷.

– La recepción de una definición de los tipos de acoso, vinculando aquellos referidos al sexual y por razón de sexo a otras conductas discriminatorias; tratándolos, por ende, como tales. A lo cual se suele acompañar el matiz expreso de que “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”¹⁰⁸.

¹⁰² Acerca de esta doble vinculación entre igualdad y prevención, que se mezclan en armónica combinación, MELLA MÉNDEZ, L.: “Los protocolos de acoso en los planes de igualdad de España: una visión general”, *Direito: Revista Xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, núm. extra 1, 2013, págs. 301-317; sobre la evolución histórica en este sentido, DE VICENTE PACHÉS, F.: “Los protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, en AA.VV. (VENTURA FRANCH, A. y GARCÍA CAMPA, S., Dir.): *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2018, en particular págs. 651-654. Esta opción, en su valoración teórica, art. 28.1º CC de trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Soria, SL (BOP Soria núm. 117, 14/10/2011).

¹⁰³ SERRANO GARCÍA, J.M.: “Prevención del acoso: su cumplimiento por la negociación colectiva”, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 60, 2009, págs. 40-45.

¹⁰⁴ Un panorama comparado a este respecto podría ser abordado, por ejemplo, sobre las muestras que proporciona el ensayo de GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Acoso laboral y negociación colectiva en Andalucía”, *Temas Laborales*, núm. 100, T. III, 2009, págs. 923-966; con muestras más variadas para un objeto más limitado, LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Acoso sexual y sexista en la negociación colectiva: el estado de la cuestión”, *Aequalitas*, núm. 36, 2015, págs. 15-24.

¹⁰⁵ BAZ TEJEDOR, J.: “Una apuesta de la negociación colectiva por prevenir y erradicar el acoso sexual y sexista”, en AA.VV. (MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., Coord., y FIGUERUELO BURRIEZA, A., Dir.): *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Albacete (Bomarzo), 2013, pág. 42.

¹⁰⁶ En alusión al que vincula al grupo de empresas (Grupo Faurecia), disp. final 5ª CC de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018).

¹⁰⁷ Por referencia al de la entidad “para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing”, art. 41 CC de Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017).

¹⁰⁸ Art. 30 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016); art. 43 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016) o art. 50.2 CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016). Sobre este vínculo, GINÉS I FABRELLAS, A.: “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de Igualdad. Prevención y responsabilidad

– La previsión genérica de negociar medidas específicas que eviten, prevengan y, en su caso, den cauce a las denuncias de quienes sean sujetos pasivos de acoso¹⁰⁹. Como alternativa, su catalogación como falta muy grave y el propósito de negociar las medidas para enervar su aparición o ponerle fin en el contexto del plan de prevención de riesgos laborales. Germen, a la postre, de futuros protocolos específicos de actuación destinados a contemplar el procedimiento de denuncias y la resolución de conflictos, preservando, siempre, los derechos de los implicados¹¹⁰.

– Como fórmula con similitud en la estructura, aunque ligeras variantes en la forma, cabrá destacar aquella que une la solemne proclamación del derecho a la igualdad de trato, a la intimidad y al trato digno, con el subsiguiente compromiso firme de no permitir ni tolerar las conductas de acoso, a cuyos efectos se reconoce que a los afectados les asiste el derecho a presentar denuncia¹¹¹.

– En una última muestra, y sobre la base compartida de la declaración frente al acoso (que define), así como su consideración como falta muy grave, consta el principio original de cuanto esta llamado a evolucionar para –otra vez y por esta vía– constituir un protocolo de acoso, cuando se dispone que “aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quién es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada,

empresarial”, en AA.VV. (ROMERO BURILLO, A.M., Dir. y Coord., y RODRÍGUEZ ORGAZ, C, Coord.): *Trabajo, género e igualdad*, cit., págs. 311-313.

¹⁰⁹ Tras definir los tipos de acoso, art. 28 *in fine* CC de trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Soria, SL (BOP Soria núm. 117, 14/10/2011).

¹¹⁰ Tras la declaración de mantener un entorno libre de discriminación y de acoso, así como reivindicando que “todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no sea tolerada”, art. 53.3 y 4 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015).

¹¹¹ En fórmula que se repite de forma ritual, art. 20 *in fine* CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallista de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 20 *in fine* CC de trabajo para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 21 *in fine* CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 21 *in fine* de trabajo para el Sector del Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 32 CC de ámbito provincial del Sector de Empresas Distribución de Gases Licuados del Petróleo (GLP) de la provincia de León (BOP León núm. 43, 03/03/2016); art. 64 CC de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (BOP León núm. 8, 14/01/2016); art. 35 CC de ámbito provincial de la Industria y Comercio de la Vid para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 165, 31/08/2015); art. 31 CC de ámbito provincial del Sector de la Industria de Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería de León para los años 2010-2017 (BOP León núm. 163, 27/08/2015); art. 31 CC de trabajo de ámbito provincial del Sector de la Industria de la Panadería de León, para los años 2011-2017 (BOP León núm. 163, 27/08/2015); art. 32.6 CC estatutario de ámbito provincial para la Actividad de Óptica Optométrica 2015-2019, así como tablas salariales para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 (BOP Burgos núm. 127, 09/07/2014); o, en fin, art. 56.1 y 2 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010).

guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas”¹¹².

2.5.- Violencia de género

El último entronque directo con la igualdad por razón de género en la negociación colectiva, y probablemente su “episodio más triste”¹¹³, pone en relación la prestación laboral con la necesaria y específica protección que precisa la mujer víctima de violencia de género.

El simple hecho, por tanto, de ser conscientes del problema, así como de la necesidad de abordarlo, constituye un elemento digno de destacar como factor de sensibilidad en el sector o en la empresa¹¹⁴. Pero aun será mucho más interesante cuando, desde los ámbitos superiores (el sector en el caso), se recomienda a los representados la adopción de medidas al respecto, como pudieran ser –aun cuando su sentido va más allá de las víctimas de violencia de género legal, para comprender la violencia de género en el trabajo– “la aplicación íntegra del Acuerdo Marco Europeo firmado el 26 de abril de 2007 y la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, de Violencia de Género en Castilla y León”¹¹⁵.

Un paso más allá van aquellos convenios que recuerdan y actúan cuanto viene a contemplar la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género¹¹⁶. De este modo, y al calor de los sucesivos cambios también acaecidos en la norma básica reguladora de la relación laboral, ha lugar al reconocimiento y actualización de estos derechos laborales por convenio, que se extienden, como aspectos básicos, a¹¹⁷: reducción de jornada y reordenación del tiempo

¹¹² Art. 40 d) CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018) o arts. 62 d) CC de trabajo para el Sector de Industria Siderometalúrgica (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018).

¹¹³ Así calificado, por la doble razón de la existencia del motivo en sí mismo y la necesidad de que más convenios lo afronten con la necesaria intensidad, en KAHALE CARRILLO, D.T.: “Los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en el contenido de los convenios colectivos”, *Themis*, núm. 2, 2007, pág. 29.

¹¹⁴ Tal la que revela, por ejemplo, el art. 37.5º CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015). Destacando la necesaria sensibilización a este nivel con algunos ejemplos paradigmáticos de buenas prácticas, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La protección a las víctimas de violencia de género en la negociación colectiva”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, cit., págs. 275 y ss.

¹¹⁵ Sobre su incidencia en esta materia de la norma autonómica, SANTOS PÉREZ, M.A.: *Las medidas asistenciales de la orden de protección de las víctimas de violencia de género y el derecho a la asistencia social integral. Especial referencia a la Comunidad Autónoma de Castilla y León*, Tesis Doctoral, Salamanca (Universidad de Salamanca), 2014, págs. 134 y ss. en <https://gredos.usal.es/handle/10366/126539>.

¹¹⁶ Haciéndose eco de tal referente, el apunte sobre “la imprescindible contractualización de los derechos laborales específicos recogidos en la norma” de QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, *Temas Laborales*, núm. 80, 2005, pág. 38.

¹¹⁷ Entre otros, art. 40 g) CC Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 61 g) CC para el Sector de Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018) o disp. Adicional 3º CC de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Ponferrada para los años 2018-2021 (BOP León núm. 62, 29/03/2019). Por extenso, sobre todas estas posibilidades, FRAGUAS MADURGA, L.: “El reconocimiento por la negociación colectiva de los

de trabajo a través de la adaptación del horario; movilidad geográfica, ya sea mero cambio de centro de trabajo, ya un verdadero desplazamiento o traslado; suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto; consideración especial de las ausencias o faltas de puntualidad debidas a esta situación y así acreditadas; extinción del contrato con derecho a prestación de desempleo; o, como última referencia fundamental, consideración específica de la nulidad del despido cuando la trabajadora fuera despedida por ejercer cuanto le reconocen las normas o el convenio.

3.- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la negociación colectiva

En la aproximación desde la vía heterónoma a la autónoma en esta materia, un respetable grupo de convenios comienza con una declaración de intenciones que conlleva, como piedra angular de su quehacer, el compromiso de actuar sobre la base normativa establecida. De este modo cabrá leer, casi como fórmula ritual, que “las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 3/2007, de 22 de marzo de 2007, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres”¹¹⁸.

Obvio resulta que cabrá esperar, como mejor práctica de futuro, la incorporación de la Ley 10/2019, de 3 de abril, capaz de enriquecer el discurso reubicándolo en un contexto mucho más comprometido y avanzado que el *supra* referido. Entre tanto, y en este balance provisional, varias notas alcanzan singular relieve, por cuanto suponen de avance hacia la corresponsabilidad como objetivo que, *per se*, eliminará algunos obstáculos fundamentales hacia la consecución de un trabajo más digno. A modo de asientos contables, cabrá dejar constancia de las siguientes:

1.- La ampliación del ámbito subjetivo de las medidas destinadas a la conciliación a los nuevos modelos de familia. Aunque sería de desear una atención que solo aparece sesgada en apartados relativos a ciertas medidas concretas destinadas a recoger variantes de familias monoparentales o monomarentales, o con ampliación a personas a cargo¹¹⁹, destaca sobremanera la equiparación que se efectúa en favor de las parejas de hecho debidamente justificadas (convivencia mínima y/o estable, empadronamiento, inscripción en el correspondiente registro, declaración jurada, etc.), de modo que, respetando esos

derechos laborales de las víctimas de violencia de género”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 188, 2016, págs. 244-299.

¹¹⁸ Art. 27 CC Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León (BOCYL núm. 43, 08/03/2019); art. 19 CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 48.1º CC del Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 28 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 13 III CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010) o art. 28 CC de la empresa Clínica San Francisco de León (BOP León núm. 24, 05/02/2019).

¹¹⁹ Art. 28 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015) o art. 38.2 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

condicionantes convencionales, habrá lugar a la aplicación de las medidas de acción positiva en los mismos términos para la familia “tradicional”¹²⁰.

2.- Como ámbito con potencialidad de desarrollo enorme, cabrá mentar las decisiones, de gran diversidad, que gravitan en tono a la ordenación del tiempo de trabajo como mecanismo llamado a facilitar una verdadera corresponsabilidad¹²¹. Desde luego, constituye ya un aspecto positivo hacerse eco de las reducciones legales previstas para el cuidado de hijos prematuros (art. 37.5 ET)¹²² o por guarda legal (art. 37.6 ET)¹²³, pero un sentido más profundo adquieren cuando se varían sus términos en favor del beneficiario que supongan, por ejemplo, la posibilidad de acceder a tal ventaja cuando el sometido a guarda tenga una edad superior¹²⁴, o se recoge su ampliación a otros familiares¹²⁵.

Igual orientación alcanza la protección especial conferida a la mujer embarazada bajo las formas de adaptación y reducción de la jornada a partir de determinados momentos del embarazo¹²⁶, incluyendo la variante de poder llevar a cabo una distribución irregular de jornada o el disfrute de una ampliación del permiso¹²⁷.

¹²⁰ Art. 27.2º CC Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019); art. 16 *in fine* VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 9.2 CC de trabajo de ámbito provincial del Sector de la Industria de la Panadería para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 163, 27/08/2015); art. 26 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019); o art. 40 *in fine* II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

¹²¹ Sobre variantes de gran interés a este respecto, BALLESTER PASTOR, M.A.: “Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad”, *Revista de Derecho Social*, núm. 51, 2010, págs. 31 y ss.; a cuyas afirmaciones, de hace años, remite con esmero CHARRO BAENA, P.: “La incidencia de la LOI en la ordenación del tiempo de trabajo: reducciones y permisos”, en AA.VV. (ROMERO BURILLO, A.M., Dir. y Coord., y RODRÍGUEZ ORGAZ, C., Coord.): *Trabajo, género e igualdad*, Cizur Menor (Aranzadi-Thomson/Universitat de Lleida), 2018, págs. 65-80.

¹²² Entre más, art. 28.2º CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 48 d) CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016) o art. 48 CC del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016).

¹²³ Valga la remisión a los arts. 27 CC Regional de Centros Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019) o art. 28 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

¹²⁴ Así art. 26 CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017).

¹²⁵ Art. 14.9 y 10 CC del Personal Laboral del Ayuntamiento del Barco de Ávila (BOP Ávila núm. 62, 28/03/2018); art. 28.3º y 4º CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2015) o art. 27.1 m) II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015).

¹²⁶ Art. 39 II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

¹²⁷ Valga el ejemplo de permisos retribuidos a partir de la semana 37ª (semana 35ª en el caso de gestación múltiple) recogido en el art. 14 CC del Personal Laboral del Ayuntamiento del Barco de Ávila (BOP Ávila núm. 62, 28/03/2018). Con más detalles, sobre estas variantes, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y PRIETO PADÍN, P.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos de sectores emergentes: aspectos novedosos”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid (CCNCC), 2020 (en prensa).

Pero, sin duda, y prescindiendo ya de los condicionantes subjetivos y objetivos presentes en la ley, cuanto destacan son las medidas que van notoriamente más allá, para admitir, en atención a circunstancias vinculadas a la conciliación, previsiones de jornada inferior¹²⁸, modificación de horario que favorezcan la corresponsabilidad¹²⁹, elecciones de turno cuando tal fuera el sistema establecido¹³⁰ o, con carácter más amplio, cuantos aspectos inciden en aquellos factores de jornada y horario que algunas veces han merecido de manera expresa la configuración del denominado “tiempo de flexibilidad”¹³¹.

¹²⁸ Art. 48 CC Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); arts. 28 y 29 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016) o arts. 33 y 34 CC provincial para el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 05/05/2015).

¹²⁹ Bajo un precepto intitulado “Flexibilidad de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, la modificación de hasta dos horas contemplada en el art. 28 II CC de PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015); en parecido sentido, y bajo el mismo título, art. 36.2º II CC Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007). Con superior extensión en este punto, el muy exhaustivo art. 15 V CC para los Empleados Públicos en Régimen Laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León núm. 244, 26/12/2014), a cuyo tenor:

“1.- Excepcionalmente, y a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, se podrá autorizar que la parte fija del horario se establezca entre las 9:30 y las 14:00 horas, o entre las 9:00 y las 13:30 horas, en los siguientes supuestos: a) Para quienes tengan a su cargo personas mayores, entendiéndose por persona mayor la que tenga una edad igual o superior a 65 años que no desempeñe actividad retribuida. b) Para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, asimilando a dicha situación las derivadas del acogimiento, preadoptivo o permanente y de la tutela de menores. c) Para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior a 33% que no desempeñen actividad retribuida. La misma autorización podrá acordarse para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

2.- Los treinta minutos de la parte fija del horario desplazada deberán recuperarse durante la parte flexible del horario a lo largo del mes natural del que se trate o, de no ser posible y previa autorización, en el mes siguiente.

3.- El trabajador interesado en solicitar esta adaptación del horario deberá presentar su solicitud y la documentación que acredite la concurrencia de los supuestos de concesión con una antelación de diez días hábiles, debiendo dictarse resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de inicio pretendida. El plazo de solicitud anteriormente citado podrá ser inferior en casos de urgencia sobrevenida y debidamente justificada. La resolución estimatoria determinará la duración de la medida, pudiendo prorrogarse previa solicitud a tal fin por parte del beneficiario, siempre que se mantengan las condiciones de compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio.

4.- Se pondrá fin a la adaptación del horario a petición del interesado, previa comunicación con una antelación de diez días hábiles, o bien de oficio y motivadamente por resolución del órgano que lo reconoció inicialmente cuando se produzca una variación sustancial de los presupuestos de concesión.

5.- La alcaldía será el órgano competente para autorizar la adaptación del horario por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, previo estudio de la comisión paritaria”.

¹³⁰ Art. 13 III CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOP núm. 61, 30/03/2010).

¹³¹ En este sentido, art. 26 CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); art. 48 CC del Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 39 II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); arts. 33 y 34 CC provincial para el Sector Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015); art. 15 k) CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018) o art. 46 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018). En la doctrina, tras un repaso exhaustivo de todas las variantes y con extensa

3.- Merecedor de un capítulo aparte habría de ser el tratamiento del régimen dispensado al nacimiento y cuidado de hijos. Sin duda constituye la referencia fundamental de la práctica totalidad de convenios analizados, que en algunos casos se ciñeron a reproducir el régimen legal, en otros establecieron reglas para su ejercicio, ampliaron la duración de los descansos, contemplaron permisos acumulables a aquella interrupción retribuida, fijaron reglas específicas para la adopción y el acogimiento (incluido el internacional), valoraron eventuales reducciones de jornada ante contingencias varias, afirmaron la garantía del mantenimiento del puesto o del turno, resaltaron el derecho a participar durante este período en los procesos de cobertura de vacantes o ascensos como si estuviesen en activo... Importantísimo acervo sobre el cual, sin embargo, conviene no volver, a riesgo de provocar una lectura sobre el desarrollo del art. 48.4 ET que distorsione la realidad, pues en esta ocasión la suplementariedad del convenio frente a la ley demandará una lectura de esta como umbral de mínimos que fueron corregidos a través del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A resultas de su entrada en vigor, por tanto, y a falta de testimonios de negociación actualizados, baste el recuerdo histórico de por dónde transitaban antes los convenios, evitando reproducir cuanto ha quedado, en muchos casos, tácitamente derogado, aun cuando no deje –de seguro– de ser una pauta que, remozada, se reproducirá sobre los nuevos condicionantes legales.

4.- Al mismo nivel de frecuencia, y con mucha mayor tradición, cabrá significar las previsiones incorporadas bajo la forma de licencias y permisos que, casi siempre, previa exigencia de oportuna justificación –a veces con mucho detalle¹³²–, vienen a contemplar sustanciales mejoras respecto de los recogidos en la norma.

En este sentido, las ventajas, que raramente se extienden a una mejora en la retribución devengada de ordinario en tal situación¹³³, toma una doble forma: bien de conferir más días de permiso, o extender el beneficio respecto de otros sujetos distintos

referencia bibliográfica, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, Granada (Comares), 2016, en particular Cap. II, págs. 155-212; entre las iniciativas autonómicas vinculadas al programa “conciliamos” referidas a programas de ampliación de horarios para centros públicos educativos –que se lleva ya a municipios de más de 3.000 habitantes– y se ha de sopesar con otras medidas de excedencia y reducción de jornada contempladas en el mismo, JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, UGT, CECAL y CC.OO: *Plan anual política de empleo 2020*, cit., pág. 69.

¹³² Baste remitir, por ejemplo, al exhaustivo elenco que como justificación contiene el art. 24 CC de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018).

¹³³ En correspondencia a la exigencia significada en la nota precedente, se comprueba la preocupación por el mantenimiento del salario íntegro, incluidos incentivos de actividad, en art. 27 *in fine* CC de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018): “Todas las licencias anteriores se cobrarán en base a: Salario base y complemento *ad personam* sustituto de la antigüedad y, además, para las reguladas en los apartados a) y d) se abonará el incentivo en base a la actividad media alcanzada en los tres meses anteriores al inicio del permiso retribuido por contraer matrimonio y/o por nacimiento de hijos o adopción. En los casos de fallecimiento de familiar de 1º grado de consanguinidad se aplicará el coeficiente de presencia 1 para los días en que se haga uso de este permiso y también se aplicará coeficiente de presencia 1 en hospitalización de padres, madres, hijos y cónyuge del trabajador”.

de los recogidos en la norma, bien de crear algunos otros que atiendan de manera especial a la finalidad que aquí concita la atención¹³⁴.

De este modo, y por cuanto hace a los que recoge la norma, estas interrupciones no periódicas que rompen la equivalencia de prestaciones propia de un contrato de tracto sucesivo –al abonar el salario como si se hubiera desarrollado con normalidad la jornada laboral– encuentran una proyección superior que, sin perjuicio de puntuales ampliaciones en los supuestos de traslado de domicilio¹³⁵ (incluido su incremento en función de la distancia)¹³⁶, o la reiteración de literales sin mayor novedad por cuanto hace a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, encuentra ocasionalmente una destacable ampliación en los supuestos de víctimas de violencia de género¹³⁷ o víctimas de terrorismo¹³⁸. Sin embargo, donde se percibe con mayor detalle es en los permisos por matrimonio, nacimiento de hijos y fallecimiento o enfermedad de parientes próximos:

– En cuanto hace al permiso por matrimonio, las mejoras más habituales son las que, desde un punto de vista cuantitativo, otorgan más días de los 15 recogidos en la norma¹³⁹, o declaran su carácter no absorbible¹⁴⁰ o acumulable a las vacaciones¹⁴¹; desde el cualitativo afectan, de manera concreta, a su proyección sobre la constitución de parejas

¹³⁴ Sobre la acusada tendencia en este sentido, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, cit., págs. 319-353.

¹³⁵ Art. 13 d) III CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/10/2010); art. 35.1 g) II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007) o art. 21 d) CC de la empresa Piva Motor, SA de León para los años 2013 a 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2010).

¹³⁶ Sirva el ejemplo recogido en el art. 27.7 CC Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 71, 03/09/2015).

¹³⁷ Así, art. 15.1 ñ) CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018); art. 16 V CC para los Empleados Públicos en Régimen Laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León núm. 244, 26/12/2014) o art. 21 m) CC de la empresa Piva Motor, SA de León para los años 2013 a 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

¹³⁸ En tal sentido, art. 15 p) CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018).

¹³⁹ Art. 27 A) CC de trabajo de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018); art. 16 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016) o art. 13 a) III CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

¹⁴⁰ Art. 16 a) CC de trabajo de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/08/2017).

¹⁴¹ Art. 40 e) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 27.1 a) II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015); art. 15 G) CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018) o art. 34 k) V CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal de El Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019).

de hecho¹⁴², alcanzando también al matrimonio que pudieran contraer otros parientes¹⁴³, así como a otros eventos y celebraciones como bodas, comuniones, etc¹⁴⁴.

– En cuanto al nacimiento de hijos atañe, el esquema se repite respecto de la ampliación de número de días¹⁴⁵, incluidos los supuestos en los cuales fuere preciso el desplazamiento¹⁴⁶, o la variante de necesidad de cesárea o complicaciones en el parto¹⁴⁷.

– Respecto al fallecimiento o enfermedad de parientes hasta segundo grado, cabrá dejar noticia de que en numerosos supuestos aparecen separados ambos motivos (y, en tales casos, la constante viene dada por diseñar una protección superior a los supuestos

¹⁴² Art. 24 f) CC de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); art. 27 a) CC de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018); art. 16 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Junta de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 21.2 CC Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 71, 03/09/2015); art. 27.1 a) II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2018); art. 29 a) CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014) o art. 13 c) III CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

¹⁴³ Entre muchos, arts. 26 e) CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); art. 16 b) CC de trabajo de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/08/2017); art. 16 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 12 g) CC de ámbito provincial del Sector de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP) de la provincia de León (BOP León núm. 43, 03/03/2016); art. 9 g) CC de trabajo de ámbito provincial del Sector de la Industria de la Panadería para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 16, 27/08/2015); art. 27.1 j) II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015); art. 38.4 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010); art. 35 f) CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2017); art. 10 c) CC de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU para su centro de Trabajo de Ponferrada para los años 2018-2021 (BOP León núm. 62, 29/03/2019) o art. 21 f) CC de la empresa Piva Motor, SA de León para los años 2013 a 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

¹⁴⁴ Art. 40 k) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 26.7 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019) y art. 21 c) CC de la empresa Piva Motor, SA de León para los años 2013 a 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

¹⁴⁵ Art. 27 B) CC de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018); art. 26 e) CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); art. 40 d) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 21 CC Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015); art. 31 b) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015); art. 32.4 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010); art. 26.3 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019) o art. 21 b) CC de la empresa Piva Motor, SA de León para los años 2013 a 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

¹⁴⁶ Para desplazamientos de más de 100 km., art. 40 k) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); si más de 50 km., art. 31 b) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015) o art. 32.4 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010).

¹⁴⁷ Art. 27 B) CC de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018) y art. 36.3 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019).

de fallecimiento¹⁴⁸), consistiendo la protección en conceder más días¹⁴⁹ (en atención, a veces, a la distancia del lugar a donde se debe hacer el desplazamiento¹⁵⁰ o a la gravedad de la enfermedad¹⁵¹), llevando a la expresa extensión en favor de parejas de hecho¹⁵², distintos grados más allá del segundo¹⁵³ u otro tipo de infortunios semejantes¹⁵⁴.

De prestar atención a los permisos que se desarrollan con carácter complementario a los previstos en la ley, y además de los ocasionales y expresamente reconocidos sin sueldo¹⁵⁵, cabrá significar aquellos ordenados a posibilitar la asistencia a reuniones de coordinación de los centros de educación especial o acompañamiento en caso de apoyo

¹⁴⁸ Expresión preclara de tal opción, a modo de mera muestra, en el art. 24 b) y c) de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018).

¹⁴⁹ Art. 24 b) y c) de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); art. 14.1 CC del Personal Laboral del Ayuntamiento de El Barco de Ávila (BOP Ávila núm. 62, 28/03/2018); art. 26 e) CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); art. 16 letras d) a i) CC de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/08/2017); art. 40 letra a) a c) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 15.1 CC para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 16 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 21.5 y 6 CC Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015); art. 27.2 a) y g) II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015); art. 31 b) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila 19/01/2015); art. 13 b) CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010); art. 29.1 a) CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal de El Bierzo (BOP León, núm. 48, 11/03/2019); art. 15 a) CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbano y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018) o, en fin, art. 21 c) empresa Piva Motor, SA de León para los años 2013 a 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

¹⁵⁰ Entre muchos, art. 24 b) y c) de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); art. 26 e) CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); art. 40 b) y c) II CC Nammo Palencia (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 16 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 21.6 CC Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015) y art. 15 a) CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018).

¹⁵¹ Valgan algunos ejemplos contenidos en el art. 24 b) y c) de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); art. 16 c) a f) CC de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/09/2017) o art. 26.6 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019).

¹⁵² Art. 24 b) y c) de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); art. 40 c) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 12 c) CC de ámbito provincial del Sector de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP) de la provincia de León (BOP León núm. 43, 03/03/2016) o art. 27.1 a) y g) II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015).

¹⁵³ Art. 24 b) y c) de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); art. 16 g) e i) CC de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/09/2017); art. 40 c) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 35 e) II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007) y art. 26 g) CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019).

¹⁵⁴ Sirva la muestra contenida en el art. 40 k) II CC Nammo Palencia (BOP Palencia núm. 21, 07/02/2017), o en el art. 29 i) V CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal de El Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019).

¹⁵⁵ Así, entre otros, en atención a su acabado régimen jurídico, art. 21.14 CC Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015).

adicional de los hijos con discapacidad¹⁵⁶, los destinados a someterse a técnicas de fecundación asistida¹⁵⁷, o –entre otras variantes– cuantos llevan a conceder en los permisos por exámenes un régimen más favorable y concreto que el previsto en la norma¹⁵⁸, comprendiendo incluso el tiempo demandado para la realización de trámites administrativos o cursos de formación obligatorios en los supuestos de adopción o acogimiento¹⁵⁹. Las variantes más comunes vienen dadas, sin embargo, por el reconocimiento de permisos por asuntos propios o por el tiempo necesario para acudir a consultas médicas propias o de familiares.

El primero de estos dos tipos de permiso –con acusado protagonismo en favor del personal laboral al servicio de las Administraciones u Organismos Públicos, aunque su extensión al ámbito privado cada vez gana un más que interesante protagonismo– viene a suponer, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, una válvula importante de tiempo retribuido disponible en favor de intereses personales o familiares sin necesidad de justificación alguna¹⁶⁰. El segundo, a diferencia del precedente, es estrictamente causal, situándose en la necesidad –propia o de familiares en el grado que se determine– de acudir a consultas médicas en horario de trabajo; en este caso el interés personal o familiar satisfecho suele encontrar el límite del tiempo necesario (o un máximo de horas), el grado de parentesco del familiar, la exigencia de preaviso o el documento de justificación tras la atención médica¹⁶¹.

¹⁵⁶ Art. 40 c) CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016) y art. 36.1.2º II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

¹⁵⁷ Art. 15 N) CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018).

¹⁵⁸ Art. 21.9 CC Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015); art. 15 D) CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018); o, entre más, art. 21 g) CC de la empresa Piva, SA de León para los años 2013 a 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

¹⁵⁹ Art. 21.12 CC Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015).

¹⁶⁰ Art. 27 I) CC de trabajo de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos; art. 26 CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); art. 16 l) CC de trabajo de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/08/2017); art. 40 K) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 15.1.2º CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos 26/10/2016); art. 32.4 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010); art. 15 F) CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018); o art. 21 n) CC de la empresa Piva Motor, SA para los años 2013 a 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

¹⁶¹ Una importante gama de variantes en la articulación del permiso, por ejemplo, en art. 24 h) CC de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); art. 27 H) CC de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018); art. 26 b) CC Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); art. 16 k) CC de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/08/2017); art. 31 g) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015); art. 32.5 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010); art. 26.10º CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019); o art. 21 ñ) CC de la empresa Piva Motor, SA de León para los años 2013 a 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

5.- En cuanto se ha considerado una “inadecuada centralidad”, los denominados “derechos de ausencia” para la conciliación¹⁶² finalizan con la recepción de la excedencia como medida concebida a tal fin. En ocasiones se trata de reproducir en su totalidad, o en sus fragmentos más salientes, el texto de lo establecido en la norma para cuidado de hijos o familiares¹⁶³, con ocasionales variaciones que –amén de las ya mentadas y referidas a parejas de hecho– conllevan, sobre todo, previsiones destinadas a incrementar los años de disfrute¹⁶⁴; en otros derivan a la excedencia voluntaria¹⁶⁵, y en algunos encuentran un encaje más adecuado en el art. 46.6 ET, al quedar referidos en sentido propio a una recreación singular de los convenios¹⁶⁶ que entronca de manera directa con intereses personales o asuntos familiares¹⁶⁷.

6.- Puntual noticia queda de ciertos beneficios conferidos a las personas en atención a sus circunstancias personales o familiares, como cuantos fijan su atención en el dato de que los trabajadores formen parte de unidades de convivencia que tengan reconocida la condición de familia numerosa, para conferirles prioridad de permanencia en su centro y en la empresa en los supuestos de los arts. 40, 51 y 52 c) ET¹⁶⁸; o, teniendo un hijo, cónyuge o pareja de hecho discapacitado a cargo, la concesión de un derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones¹⁶⁹.

7.- En fin, y por el carácter realmente innovador en las medidas que propone y se añaden a las tradicionales, cabrá destacar el contenido del convenio que, además de lo ya expuesto, incorpora un paquete de medidas destinadas específicamente a promover y facilitar la conciliación de la vía personal con el desempeño del trabajo, entre las cuales aparecen –acudiendo a su literal– las de:

“a) Implementar la posibilidad de teletrabajo durante los períodos de vacaciones escolares.

¹⁶² BALLESTER PASTOR, M.A.: *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Valencia (Tirant lo Blanch/Universitat de València), 2017, págs. 194-196.

¹⁶³ En tal sentido, art. 27 CC de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019) o art. 44 II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

¹⁶⁴ En tal sentido, por ejemplo, la posibilidad conferida a los ámbitos inferiores en el art. 48 CC del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 28 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); o art. 13 III CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

¹⁶⁵ Baste remitir, por ejemplo, al art. 28 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

¹⁶⁶ Art. 48 CC del Sector de Pizarra de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016) o art. 28 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

¹⁶⁷ Paradigmático el ejemplo que ofrece el art. 33 CC provincial para el Sector Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015).

¹⁶⁸ Art. 22 CC de ámbito provincial de la Industria y Comercio de la Vid para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 165, 31/08/2015).

¹⁶⁹ Art. 29 CC de ámbito provincial para el Sector de Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015).

b) La posibilidad de convertir los días de libre disposición y días de vacaciones en bolsas de horas, que podrán ser utilizadas cuando se necesiten para el cuidado de hijos/as menores o personas dependientes. Solicitar con una antelación de un mes.

c) La posibilidad de convertir las horas de lactancia, en bolsas de horas, con la misma finalidad que la anterior, que solo podrá ser disfrutada por uno/a de los dos progenitores/as.

d) Tendrán preferencia para elegir turno y vacaciones quienes, por razón de guarda legal, tengan el cuidado directo de algún/a menor hasta los catorce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

e) Siempre que el servicio lo permita, se autorizará que padres o madres con hijos e hijas menores de catorce años puedan solicitar sus vacaciones reglamentarias en los meses coincidentes con las escolares, con la misma condición podrán solicitar un mes adicional en concepto de permiso no retribuido, realizándose la correspondiente reducción salarial. Se deberá solicitar al respecto antes del inicio del año, y la cantidad reducida se prorrateará durante el resto de las mensualidades. La corporación no realizará deducción en el reconocimiento del tiempo del servicio por el uso de este beneficio. Este beneficio solo lo podrá ejercitar uno/a de los dos progenitores/as”.

III.- PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

La obligación de proteger a todos los ciudadanos ante “situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”, viene a ser completada en el art. 41 CE con una alusión a que “la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”. Remite, de este modo, a la necesaria convivencia entre, de un lado, un sistema de previsión de origen legal y financiado con fondos públicos; de otro, mecanismos de protección añadidos de carácter voluntario cuya cobertura tiene lugar a través de partidas de origen estrictamente privado.

A las mejoras voluntarias dedica su atención, también, el art. 43 LGSS. Este precepto, al tiempo que señala cómo “la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva”, prevé, por el contrario, que “la modalidad contributiva de la acción protectora de la Seguridad Social (...) podrá ser mejorada en la forma y condiciones que se establezcan en las normas reguladoras del Régimen General y de los regímenes especiales”.

Obra, de este modo, un ejemplo clásico de relación de complementariedad entre la norma de Seguridad Social y la regulación prevista en convenio, pues el espacio de libertad conferido a quienes negocian el convenio pende, siempre, de los mínimos recogidos en la norma en la cual encuentran su entronque último¹⁷⁰. Distinto, por ende, del espacio de plena libertad de que gozan quienes dan vida a estos beneficios cuando,

¹⁷⁰ MARTÍN VALVERDE, A.: *Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social*, Sevilla (Instituto García Oviedo), 1970, págs. 48-55.

sin tal referencia, cuanto introducen son otro tipo de previsiones llamada a conferir beneficios sociales de distinto tipo a los trabajadores¹⁷¹.

“Naturaleza distinta para una finalidad común”¹⁷² que ofrece, por tanto, dos premisas fundamentales para el resto del discurso: de un lado, y frente a cuanto ocurre en el resto de los apartados del Capítulo, ninguna referencia obrará a la normativa autonómica en una materia atribuida en exclusiva al Estado (art. 149.1.17ª CE) y cuya ley ordenadora fundamental reenvía, a su vez, a cuanto establezcan los convenios; de otro, la necesidad de un examen de este referente separando la doble alusión que a menudo se confunde en su seno por falta de sistema, al hacer primar el elemento teleológico del beneficio incorporado en favor del trabajador.

Y es que esta finalidad resulta ser la que convierte la materia en uno de los pilares fundamentales para el empeño aquí acometido, pues a su través cabrá aspirar a impulsar acciones que vayan más allá de la norma, para corregir sus defectos y hacer de mejor derecho a los destinatarios del convenio colectivo¹⁷³. Convirtiéndose, a la postre, en un instrumento preñado de posibilidades dirigidas a vencer por vía autónoma cualquier inercia normativa que tienda a frenar o relegar la posición del trabajador¹⁷⁴; pudiendo ser considerado, por ende, el capítulo que, en su heterogénea configuración, llama, desde la aplicación del convenio, a cubrir lo que la sensibilidad social ha descubierto como una necesidad¹⁷⁵.

En atención a tal planteamiento, cabrá abordar el contenido de los convenios colectivos de Castilla y León en busca de las previsiones que a tal propósito se ordenan; diferenciando, en este análisis, cuanto responde, ciertamente, al ámbito propio de la previsión social complementaria –objeto fundamental de examen–, de cuanto en tal contexto han situado los firmantes del convenio en su afán de favorecer la posición del trabajador.

1.- Las cláusulas de previsión social complementaria en sentido propio

Prestando atención, en primer lugar, a cuanto cabe considerar a todos los efectos como mejoras voluntarias de Seguridad Social, el recorrido ofrece un panorama en el cual los complementos de incapacidad temporal y las indemnizaciones por fallecimiento o

¹⁷¹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Protección social complementaria de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, págs. 53-66.

¹⁷² Según acertadamente plantean VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Mejoras voluntarias de la Seguridad Social y negociación colectiva: los términos de un debate”, *Relaciones Laborales*, T. II, 2000, pág. 48 o GALA DURÁN, C.: *El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de prestaciones de Seguridad Social*, Barcelona (Bosch), 1999, págs. 35 y ss.

¹⁷³ CASAS BAAMONDE, M.E.: *Autonomía colectiva y Seguridad Social (Un estudio de la contratación colectiva en materia de Seguridad Social y conexas)*, Madrid (Instituto de Estudios Fiscales), 1977, págs. 203 y 204.

¹⁷⁴ BODAS MARTÍN, R.: “Realidad y futuro de las mejoras voluntarias: las mejoras voluntarias en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2013, págs. 529 y 530.

¹⁷⁵ ROALES PANIAGUA, E.: “Buenas prácticas empresariales en la aplicación de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social establecidas en convenio colectivo”, en AA.VV. (CHOCRÓN GIRALDEZ, A.M., Coord.): *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social*, Murcia (Laborum), 2013, págs. 51-67.

incapacidad permanente vienen a ser una constante a la que, con menor frecuencia, se añaden ocasionales referencias a prestaciones vinculadas a la maternidad, jubilación (con un apartado específico destinado a planes y fondos de pensiones cuyo origen ha de ser, precisamente, objeto de negociación colectiva) y, en la frontera entre esta materia y cuanto constituirá la continuación diferenciada de otros beneficios sociales, las prestaciones protésicas y la asistencia sanitaria complementaria.

1.1.- El complemento de incapacidad temporal

Con la finalidad de suplir las rentas dejadas de obtener a resultas de sufrir una incapacidad laboral, su propósito –frente a cuanto aparece en algún convenio– no reside en retribuir trabajo alguno, sino en reparar el daño ocasionado por la ausencia temporal de este en lo no cubierto por el Sistema público de Seguridad Social.

En tal sentido, dado que la prestación económica consiste en “un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora” (art. 171 LGSS), y que este porcentaje alcanza únicamente el 75% desde el primer día en el caso de contingencias profesionales, y el 60% entre el 4º y 20º día y únicamente el 75% a partir del 21º día en el caso de las comunes (art. 2 Decreto 3156/1966, tras su modificación por art. único RD 53/1980, de 11 de enero), fácil resulta suponer el objeto de la mejora: acercar al trabajador a la renta que percibía antes de sufrir la desgracia que le impide trabajar.

En tal afán, sin embargo, la heterogeneidad propia de cuanto resulta ser un acuerdo de voluntades en cada caso concreto impide trazar patrones de comportamiento; llama, por el contrario, a exponer el variopinto muestrario que se ha localizado, dejando constancia de los siguientes rasgos:

1.- Son muy pocos, realmente excepcionales, los convenios que únicamente complementan las contingencias profesionales¹⁷⁶ –en alguna ocasión tan solo el accidente de trabajo¹⁷⁷–, extendiéndose casi de manera natural a la cobertura de la situación de necesidad con independencia de su origen.

2.- A pesar de esa recepción formal de la contingencia con independencia de su procedencia, importará llamar la atención sobre el tratamiento netamente diferenciado y claramente privilegiado que suelen recibir las contingencias profesionales frente a las comunes. Ello se traduce, en la práctica, en una cobertura de superior intensidad¹⁷⁸, pues

¹⁷⁶ De forma tácita, al prever el complemento del 25%, cabría pensar que tal es el criterio que se ha querido establecer –aun cuando la falta de cita expresa de la contingencia protegida habría de llevar, por el contrario, a una lectura con la máxima amplitud– en el art. 25 CC provincial de trabajo del Sector de Distribuidores de Gases Líquidos del Petróleo de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora núm. 73, 12/06/2015); condicionando el devengo en las comunes al pronunciamiento del comité médico, art. 18.3 CC de la empresa Clínica San Francisco de León (BOP León núm. 24, 05/02/2019).

¹⁷⁷ Art. 12 CC provincial del Sector de Servicios de Soria (BOP Soria núm. 83, 20/07/2015); art. 19 CC para el Sector de la Carpintería-Ebanistería de Soria (BOP Soria núm. 82, 17/07/2015); art. 15 CC de trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Soria, SL (BOP Soria núm. 117, 14/10/2011); art. 25 CC del Sector Laboratorios de Prótesis Dental de Valladolid (BOP Valladolid núm. 162, 17/07/2010). Por la claridad en la decisión de dejarlos al margen, art. 49 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016) o art. 22 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2011).

¹⁷⁸ Una semblanza dentro de un muestrario a nivel nacional de igual tendencia en ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Cláusulas de vanguardia en la negociación colectiva de empresa con respecto a las mejoras voluntarias de

en las de origen común, bien no se garantiza el porcentaje del 100% de la retribución percibida por el trabajador¹⁷⁹, bien no comprenden todos los conceptos computables¹⁸⁰, o bien, en fin, su duración acaba siendo inferior¹⁸¹.

3.- En íntima relación con el último dato de los apuntados, y amén de destacar como una adecuada práctica la que equipara los importes a devengar prescindiendo del origen¹⁸² –pues al final cuanto debería importar es la cobertura de la situación de necesidad, y no su causa¹⁸³–, procederá reseñar variantes o matices al beneficio cuando, por ejemplo, lo condicionan, en el caso de la enfermedad común, al trascurso de un plazo

los subsidios de Seguridad Social”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, cit., págs. 509 y 510.

¹⁷⁹ Así se queda, por ejemplo, en el 75% [art. 29 B) CC de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); art. 19.2º CC de Transporte de Mercancía por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 18 CC del Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 27.2 CC provincial para el Sector de Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015) o art. 44 CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila, núm. 11, 19/01/2015)]; en el 85% [art. 16.2º III CC regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010)] o 90% [art. 18.2º CC y tablas salariales para el período 2016-2018 del Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016); art. 21 CC provincial de trabajo del Sector de Industrias de Panaderías de Zamora para los años 2015-2016 (BOP Zamora núm. 96, 07/08/2015); art. 44 CC de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU para su Centro de Trabajo de Ponferrada para los años 2011-2021 (BOP León núm. 62, 29/03/2019) o art. 27.1 CC del Personal Laboral del Ayuntamiento del Barco de Ávila (BOP Ávila núm. 62, 28/03/2018)].

¹⁸⁰ Art. 77 a) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017) o art. 18 a) CC para el Sector del Comercio del Metal de Palencia (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016).

¹⁸¹ Así, por ejemplo, art. 24.2º CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP núm. 138, 23/07/2018).

¹⁸² Art. 42 CC de la empresa UTE Zamora Limpia (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017); art. 16 CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallista de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 16 CC de trabajo para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 16 CC de trabajo para el Sector de Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 16 CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 23.2 CC del Sector Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016); art. 29 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 37 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016); art. 55 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015); art. 29 CC provincial para el Sector Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015); aun cuando solo se extiende a un período de 3 meses, art. 31 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014); art. 73 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007); art. 9 CC de la empresa Cementos Cosmos, SA para la Factoría de Toral de los Vados (León) (BOP León núm. 56, 21/03/2019) o art. 25 CC de la empresa Servicio de Transporte Urbano de Ponferrada, SL (BOP León núm. 26, 07/02/2019).

¹⁸³ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El tratamiento jurídico de la incapacidad para el trabajo en el Sistema español de Seguridad Social”, en AA.VV.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Murcia (Laborum), 2017, págs. 60 y ss.

que varía notablemente de un caso a otro¹⁸⁴ o exigen una duración mínima para que se produzca la equiparación¹⁸⁵.

Interesante resultará destacar, igualmente, que con relativa frecuencia situaciones como la necesidad de intervención quirúrgica seguida de hospitalización también reciben un trato privilegiado (a veces igual al de las contingencias profesionales, en otras llevando aparejado un período mínimo de espera¹⁸⁶), que la doctrina no duda en atribuir al hecho de que la presencia de “estos datos objetivos hicieron desaparecer cualquier sospecha de fraude”¹⁸⁷.

4.- En este apretado resumen cabrá atender a los condicionantes que muchas veces acompañan al disfrute de este beneficio, entre los cuales cabría destacar algunos de perfil “clásico” (como aquel estricto a que se entreguen en tiempo y forma los partes¹⁸⁸, o el sometimiento a reconocimientos por los médicos que designe la empresa a fin de comprobar la veracidad del estado del trabajador, en aplicación de cuanto habilita el art. 20 ET¹⁸⁹); otros de incorporación más reciente (según ocurre con los supuestos en los cuales no se hubiera cumplido el período de carencia de 180 días en los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, adquiriendo la empresa la obligación de mantener la retribución básica hasta su cobertura¹⁹⁰); algunos más, en fin, como línea de

¹⁸⁴ A partir del día 3º [art. 29 B) CC de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018) o art. 34 CC de la empresa Casta Arévalo, SL (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015)]; del día 4º [art. 50 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010)]; del día 10º [art. 41 CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015) o art. 37 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019)]; del 21ª día [con escala variable que solo en esa fecha alcanza el 100%, art. 21 CC de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/08/2017); art. 23.2 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016); art. 27.2 CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015); art. 24.2 CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018) o art. 54.1 V CC para los Empleados Públicos en Régimen Laboral de la provincia de La Bañeza (BOP León núm. 244, 26/12/2014)].

¹⁸⁵ Art. 37 CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria (BOP Soria núm. 132, 22/11/2017) o art. 23 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

¹⁸⁶ Art. 29 B) CC de la empresa Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); art. 19.2º CC de Transporte de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 35 b) CC de trabajo para el Sector de la Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018); art. 27.2 a) CC del Personal Laboral del Ayuntamiento de Barco de Ávila (BOP Ávila núm. 62, 28/03/2018); art. 18 CC del Sector de Pizarras de la Junta de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 28/08/2016) o art. 44 CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015).

¹⁸⁷ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Cláusulas de vanguardia en la negociación colectiva de empresa con respecto a las mejoras voluntarias de la Seguridad Social”, cit., págs. 503 y 504.

¹⁸⁸ Art. 37 *in fine* CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria (BOP Soria núm. 132, 22/11/2017).

¹⁸⁹ Art. 37 CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria (BOP Soria núm. 132, 22/11/2017); art. 19 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); o art. 9.1 CC de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU para su Centro de Trabajo de Ponferrada para los años 2018-2021 (BOP León núm. 62, 29/03/2019).

¹⁹⁰ Art. 16 CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallista de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm.

tendencia que apunta a condicionar el disfrute del complemento a que el índice de absentismo no alcance un determinado volumen en la empresa¹⁹¹.

1.2.- Las indemnizaciones por muerte o incapacidad permanente

La segunda referencia principal viene dada por la protección dispensada a las contingencias de muerte o incapacidad permanente llamada a completar la protección que, por lo común, va a surgir del Sistema público de Seguridad Social.

Como tónica, la referencia convencional se extiende solo al accidente de trabajo (con lo que ello supone de postergación de la enfermedad profesional, pues doctrina jurisprudencial firme impide la lectura extensiva a toda contingencia profesional que antaño se defendiera¹⁹²), al margen del tiempo de vinculación del trabajador –la excepción, por tanto, lleva a condicionar el beneficio a una antigüedad mínima¹⁹³–, como

204, 26/10/2016); art. 16 CC de trabajo para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 16 CC de trabajo para el Sector de Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 16 CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 23.3 CC del Sector Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2016 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016) y art. 19 *in fine* VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

¹⁹¹ Art. 29 CC de la empresa Asientos Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); art. 21 CC de trabajo de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/08/2017) o art. 77.1º II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

¹⁹² Al respecto, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Mejora voluntaria y enfermedad profesional”, *Alcor de MGO* núm. 12, 2008, págs. 154-167. Con la excepción de valorar conjuntamente accidente de trabajo y enfermedad profesional, art. 36.1 c) CC de trabajo del Sector Construcción y Obras Públicas de Soria (BOP Soria núm. 34, 22/03/2019); art. 30 A) CC provincial de trabajo del Sector de Distribuciones de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora núm. 73, 12/06/2015); art. 33 CC de la Empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU para su Centro de Trabajo de Ponferrada para los años 2018-2021 (BOP León núm. 61, 29/03/2019); art. 28 CC de la empresa Cementos Cosmos, SA para la Factoría de Toral de los Vados (León) para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP León núm. 56, 21/03/2019); art. 27 CC de la empresa Transpenor, SLU (BOP León núm. 192, 09/10/2018); art. 39 CC de la empresa UTE Zamora Limpia (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017); art. 25 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 39 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016); art. 22 CC provincial de trabajo del Sector de Industria de Panaderías de Zamora para los años 2015-2016 (BOP Zamora núm. 96, 07/08/2015); art. 30 CC provincial de trabajo del Sector de Distribución de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora núm. 73, 12/06/2015); art. 18 CC de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018); o art. 77 e) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

¹⁹³ Así, pidiendo 2 meses de vinculación, art. 30 CC de trabajo para la Actividad de Transporte de Mercancías por Carretera de Ávila (BOP Ávila núm. 2, 03/01/2018); 6 meses en los supuestos del art. 18 CC de trabajo de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018) o art. 46 CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015).

importe independiente de otras cantidades que pudieran recibir el beneficiario o sus causahabientes¹⁹⁴; procediendo, a tal fin, a suscribir el oportuno seguro colectivo¹⁹⁵.

El esquema es simple, previéndose una cantidad a tanto alzado que a veces es igual en su importe, con independencia de que se trate de muerte o declaración de incapacidad en los grados que contempla (siempre incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, en ocasiones también incapacidad permanente total¹⁹⁶); en otras abierta a una operación de contraste en función de la contingencia o su origen –con las excepciones puntuales de algún supuesto de indemnización por baremo para el único caso localizado de incapacidad permanente parcial¹⁹⁷, o de equiparación en la cuantía con independencia de ambos factores¹⁹⁸–: como tónica, cabrá comprobar que la ayuda es inferior para el supuesto de muerte que para los de incapacidad permanente¹⁹⁹ –si bien, puntualmente, la

¹⁹⁴ Valorando que estas indemnizaciones “serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de estas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen”, art. 36.3 CC de trabajo del Sector Construcción y Obras Públicas de Soria (BOP Soria núm. 34, 22/03/2019); en similares términos, art. 16 *in fine* CC provincial del Sector de Servicios de Soria (BOP Soria núm. 83, 20/07/2015).

¹⁹⁵ Aun cuando el convenio no aluda a tal obligación de exteriorización, dado el sentido final del precepto; por extenso, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “El seguro colectivo de mejoras voluntarias por contingencias profesionales: sus controvertidas notas características”, *Actualidad Laboral*, T. III, 2010, págs. 261 y ss.

¹⁹⁶ Art. 25 CC de trabajo de ámbito provincial para la Industria Panadera de Burgos (BOP Burgos núm. 4, 08/01/2020); art. 30 CC de trabajo para la Actividad de Transporte de Mercancías por Carretera de Ávila (BOP Ávila núm. 2, 03/01/2018); art. 33 CC de trabajo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018); art. 18 CC del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 21 CC de ámbito provincial del Sector de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP) de la provincia de León (BOP León núm. 43, 03/03/2016); art. 20 CC provincial para el Sector de Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015); arts. 33 y 34 CC de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU, para su Centro de Trabajo de Ponferrada para los años 2018-2021 (BOP León núm. 62, 29/03/2019); art. 28.1 CC de la empresa Cementos Cosmos, SA para la Factoría de Toral de los Vados (León) para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP León núm. 56, 21/03/2019); art. 45 CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal del Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019); art. 29 CC de la empresa Servicios de Transporte Urbano de Ponferrada, SL (BOP León núm. 26, 07/02/2019); art. 27 CC de la empresa Traspenor, SLU (BOP León núm. 192, 09/10/2018); art. 23 CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018).

¹⁹⁷ Art. 25 CC de trabajo de ámbito provincial para la Industria Panadera de Burgos (BOP Burgos núm. 4, 08/01/2020).

¹⁹⁸ Art. 41 CC de la empresa Asientos de Catilla León, SL (BOP núm. 205, 24/10/2018) o art. 23 CC del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRuv) (BOP León núm. 138, 23/07/2018).

¹⁹⁹ Art. 19 CC de Transporte de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 39 CC de la empresa UTE Zamora Limpia (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017); art. 22 CC de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/09/2017); art. 18 CC de trabajo para la actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 18 CC de trabajo para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 18 CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 20 CC y tablas salariales para el período 2016-2018 del Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016); art. 24 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018

incapacidad permanente total es la última en la escala, con indemnización inferior al fallecimiento—; en otras, el contraste muestra una cuantía igual para muerte e incapacidad permanente absoluta y gran invalidez y, a la vez, superior a la indemnización otorgada por incapacidad permanente total²⁰⁰; en un único caso excepcional la muerte debida a accidente laboral en superior, y aún más elevada cuando obedezca a un accidente de circulación²⁰¹; en fin, cuando la protección se extiende a las mismas contingencias de carácter común —aspecto a ponderar según conviene, pues corrige la tendencia legal y atiende a la consideración conjunta de contingencias—, la constante viene dada por un importe inferior al otorgado a las de origen profesional²⁰².

1.3.- Otras prestaciones complementarias de la Seguridad Social (incluidos gastos médicos ocasionados fuera del Sistema Nacional de Salud)

Un interés entre histórico y pedagógico se sigue de las cláusulas que atienden a cuanto de forma genérica viene a ser denominado como “protección a la maternidad”. El rasgo histórico deriva de que la práctica totalidad de los convenios que regulan esta materia lo hacen con anterioridad a la profunda reforma operada por RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, motivo por el cual su régimen deberá ser revisitado al calor de las nuevas previsiones legales. Operación relativamente sencilla, no en vano pocas innovaciones cabe encontrar en los convenios al respecto, en tanto se limitan a remitir a la causa suspensiva del art. 45.1 d) ET²⁰³ (añadiendo los preceptos correspondientes de la

(BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016); art. 25 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 39 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016); disp. final 7ª CC de ámbito provincial de la Industria y Comercio de la Vid para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 165, 31/08/2015); art. 22 CC de trabajo del Sector de Industrias de Panaderías de Zamora para los años 2015-2016 (BOP Zamora núm. 96, 07/08/2015); art. 16 CC provincial del Sector Serrerías de Soria (BOP Soria núm. 83, 20/07/2015); art. 30 CC provincial de trabajo del Sector de Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora núm. 73, 12/06/2015); art. 30 CC provincial para el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015); art. 46 CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015); art. 65.2 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014) o art. 19 CC de trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Soria, SL (BOP Soria núm. 117, 14/10/2011).

²⁰⁰ Art. 36 CC de trabajo del Sector Construcción y Obras Públicas de Soria (BOP Soria núm. 34, 22/03/2019); art. 37 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); art. 18 CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autónomos de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016) o art. 36 CC de empresa de Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo-Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

²⁰¹ Art. 39 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2016).

²⁰² Art. 36 CC de trabajo del Sector Construcción y Obras Públicas de Soria (BOP Soria núm. 34, 22/03/2019); art. 18 CC de trabajo de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018); art. 77 e) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 36 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016); art. 46 CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015); art. 39 CC Ba Glass Spain, SA (BOE León núm. 26, 07/02/2019) o art. 36 CC de empresa Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

²⁰³ Art. 38 CC de trabajo del Sector Construcción y Obra Pública de Soria (BOP Soria núm. 34, 22/03/2019).

normativa de Seguridad Social²⁰⁴), a reproducirlo en sus términos fundamentales²⁰⁵ o, eventualmente, añadiendo previsiones de otras normas como la LPRL, la Ley 39/1999, o la Ley 3/2007²⁰⁶, para reproducir cuanto establece la ley respecto de la situación de riesgo durante el embarazo²⁰⁷ y –más común– en extensión al riesgo durante la lactancia²⁰⁸.

El parecer anterior se puede proyectar también a las cláusulas sobre jubilación, pues además de su escasa variedad y fácil obsolescencia²⁰⁹ (su conjunto deja alguna noticia de cláusulas muy veteranas que han sobrevivido a los avatares de la jubilación obligatoria²¹⁰, muestras de peculiaridades sectoriales como el pase a la segunda actividad²¹¹ o la compatibilidad de la prestación con la contratación como Profesor Emérito de Universidad²¹²), lo cierto es que el panorama convencional dista de ofrecer novedades significativas, pues a menudo las variantes de jubilación anticipada y/o parcial se limitan a determinar –en su caso– la voluntariedad de la decisión, con especificación de la edad a partir de la cual podrá accederse al beneficio²¹³ y remisión a la ordenación

²⁰⁴ Art. 37 CC provincial para el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015).

²⁰⁵ Art. 28 CC de trabajo de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018).

²⁰⁶ Art. 32 CC de trabajo para el Sector de Comercio del Metal (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016).

²⁰⁷ Art. 33 CC de ámbito provincial del Sector de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP) de la provincia de León (BOP León núm. 43, 03/03/2016); art. 44 CC provincial aplicable al Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016) o art. 33 CC de trabajo de ámbito provincial del Sector de la Industria de la Panadería para la provincia de León para los años 2011-2017 (BOP León núm. 163, 27/08/2015).

²⁰⁸ Art. 42 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); art. 21.10 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016); art. 27 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 27 CC provincial de trabajo del Sector de Industria de Panaderías de Zamora para los años 2015-2016 (BOP Zamora núm. 96, 07/08/2015); art. 24 CC del Sector Laboratorio de Prótesis Dental de Valladolid (BOP Valladolid núm. 162, 17/07/2010); art. 31.2 CC para el Sector de Peluquerías del Señora, Institutos de Belleza y Similares de Valladolid (BOP Valladolid núm. 215, 17/09/2004); o art. 42 CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal de El Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019).

²⁰⁹ Mostrándolo, GALA DURÁN, C.: “La relación entre la jubilación y la negociación colectiva tras las últimas reformas”, *Documentación Laboral*, núm. 112, 2017, págs. 143 y ss.

²¹⁰ Art. 53 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 15/07/2010) o art. 71.1 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

²¹¹ Art. 39.2 CC de empresa de Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

²¹² Art. 56.3 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015).

²¹³ Art. 1 CC de trabajo de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018).

legal²¹⁴, o reproducción de sus términos literales o fundamentales²¹⁵, donde apenas llama la atención –en la parcial– la fijación de límites máximos y mínimos de reducción de jornada, con suscripción de contrato de relevo²¹⁶ (y variantes contemplando la posibilidad de acumular todo el tiempo de trabajo en los meses siguientes a la efectividad de la jubilación parcial, sin perjuicio de la decisión empresarial de no recibir ningún servicio a cambio desde la decisión de jubilación y la recepción de bonificaciones bajo la forma de dispensa de trabajar en función de la antigüedad en la empresa²¹⁷), la fijación de un procedimiento y plazos para la solicitud y la concesión (o el acuerdo)²¹⁸ o la inviabilidad de amortizar las plazas de quien se ha jubilado²¹⁹.

Como compañía bastante habitual, y en cierto modo estímulo y gratificación, cabe dar cuenta de la previsión de permisos de jubilación, por lo común vinculados a la anticipación de la edad de jubilación y decrecientes en función de la aproximación a la edad legal prevista para la contingencia –aun cuando no faltan ejemplos en los cuales su cuantía tiene que ver con la antigüedad en la empresa²²⁰– y que, entre más variantes²²¹, en los convenios de origen castellano y leonés toman forma, ya de una cuantía fija y menguante en función de la cercanía a tal edad legal²²² (o creciente en atención a la

²¹⁴ Art. 34 CC de trabajo para el Sector de la Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018); art. 47 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016); art. 38 CC provincial aplicable al Sector de la Vid. Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Zamora núm. 3, 11/01/2016); art. 45 CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015); art. 46 CC de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014) o art. 20 III CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOP núm. 61, 30/03/2010).

²¹⁵ Art. 10 CC del Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 36 CC de ámbito provincial del Sector de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP) de la provincia de León (BOP León núm. 43, 03/03/2016); o arts. 74 o 76 II CC del Personal Laboral de Administraciones y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

²¹⁶ Art. 30 CC de trabajo para el Sector de Comercio de Metal (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016); art. 10 CC del Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016) o art. 26 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Junta de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

²¹⁷ Art. 30 CC de trabajo para el Sector de Comercio de Metal (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016).

²¹⁸ Art. 30 CC de trabajo para el Sector de Comercio de Metal (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016).

²¹⁹ Art. 75.1 *in fine* II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

²²⁰ Art. 56.2 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015) o art. 39.3 CC de empresa del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

²²¹ Una exposición exhaustiva de las variables que pueden adoptar estos premios en DE LA VILLA GIL, L.E. y LÓPEZ CUMBRE, L.: “La externalización de los premios de jubilación”, *Revista Jurídica. Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 8, 2003, págs. 99-141, en especial págs. 116-125.

²²² Art. 19.1º CC de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018) o art. 30 CC Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017 y 2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017).

antigüedad una vez se ha llegado a la data del hecho causante²²³); ya de cuanto se denominan “días de vacaciones”²²⁴ o “permisos especiales”²²⁵, que tienen igual rasgo de ser de menor entidad cuantos más años acredita el trabajador; ya, en fin, uniendo tales beneficios²²⁶.

No dejan de aparecer, tampoco, ejemplos en los convenios de empresa de preceptos que aluden a planes de pensiones (o contratos de seguros colectivos) que incluyen la cobertura de la contingencia de jubilación, contemplando la cuantía destinada a financiar las aportaciones a que se compromete la empresa. En los dos casos localizados, obedientes al mismo patrón: bajo la forma de porcentaje de la masa salarial compuesta por los elementos que se precisan, fijan la asignación individual en atención a la antigüedad y clasificación profesional y la consideran a todos los efectos como una retribución diferida²²⁷.

Mención aparte habrá de concederse a los supuestos en los cuales a las prestaciones por muerte y supervivencia, en particular a los gastos derivados del sepelio e indemnización, se une el abono de los gastos de traslados de los restos cuando el trabajador hubiera fallecido fuera de su domicilio por razón de su trabajo²²⁸; o, en una segunda manifestación con igual causa, si la muerte afectara a alguien con una cierta antigüedad, en cuyo caso, y según su entidad (más de un año o más de diez), se abonará a los derechohabientes un número variable de mensualidades (dos o tres, respectivamente)²²⁹.

Al margen de esporádicas mejoras en prestaciones ortoprotésicas de muy variada condición (constitución de un fondo únicamente dirigido a adquisición de gafas o lentillas por rotura de las anteriores²³⁰; cantidad fija máxima bianual por adquisición, además de gafas y lentillas, también de otras prótesis²³¹; o, en una tercera muestra, extensión expresa a ortopédicas, dentadura y gafas para trabajador, cónyuge y familiares a cargo de hasta 25 años, pero con incompatibilidad con ayudas obtenidas de otra Administración

²²³ Art. 56.2 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015) o art. 39.3 CC de la empresa Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

²²⁴ Art. 24 CC de Transporte de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018) o art. 30 CC para el Sector del Comercio del Metal de Palencia (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016).

²²⁵ Art. 21 CC para las Actividades Agropecuarias de Salamanca (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²²⁶ Art. 19 CC provincial para el Sector de Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015).

²²⁷ Art. 47 CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal de El Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019) y art. 38 CC de empresa de Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

²²⁸ CC de trabajo para la Actividad de Transporte de Mercancías por Carretera de Ávila (BOP Ávila, 26/12/2017).

²²⁹ CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016).

²³⁰ Cifrado en una cantidad límite anual (actualizable), y para una cobertura máxima del valor del 50%, gestionado por la comisión paritaria, art. 40 CC UTE Zamora Limpia (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017).

²³¹ Por valor de 100 € cada dos años según art. 51 *in fine* V CC para Empleados Públicos en Régimen Laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León núm. 244, 26/12/2014).

Pública²³²), en el filo siempre de su consideración como prestaciones de Seguridad Social o del Sistema Nacional de Salud –y, por consiguiente, de previsión social complementaria o ayuda social–, cabrá considerar cuanto se presenta en los convenios como un beneficio vinculado a prestaciones médicas. Los ejemplos que cabrá encontrar a este respecto aluden a situaciones de necesidad de muy variada especie que impide cualquier sistematización, pues van desde la previsión de un “Gabinete Médico”²³³, a la cobertura del 100% de la factura de gastos médicos por el importe máximo que se detalla (para cada miembro de la unidad familiar y año) en tratamientos de determinadas especialidades y para enfermos crónicos²³⁴, llegando hasta una importantísima cantidad por ayuda médica que no se determina en su origen²³⁵; pasando por la confusión con el reconocimiento médico ordinario –que dista de ser ninguna ayuda social–, al cual sí se le añade la mejora de ciertas especialidades como ampliación a Ginecología, Urología, Oftalmología, Traumatología y Reumatología²³⁶; o cubriendo, también, supuestos como anticipos por gastos sanitarios derivados de intervención quirúrgica del interesado y/o su familia directa, de otras contingencia²³⁷ o la más clásica de póliza colectiva de asistencia sanitaria²³⁸.

2.- Beneficios sociales diversos

Con la frontera tan lábil de las prestaciones sanitarias finaliza cuanto cabría considerar como previsión social complementaria en sentido estricto, para aparecer lo que procederá sopesar como otro tipo de beneficio sociales, o partidas retributivas –en dinero o en especie– o mejoras salariales cuya ubicación difícilmente se justifica en esta sede si no es por el entronque del componente social que en algún caso dejan traslucir.

Entre estos beneficios sociales destaca con luz propia, por la frecuencia con la cual aparece, la previsión de un seguro de responsabilidad civil destinado a cubrir distintos tipos de contingencias: en ocasiones sin detallar –por tanto, con una amplitud indefinida²³⁹– o, por el contrario, delimitando con extremada precisión sobre la extensión

²³² Art. 43 CC de la empresa de Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

²³³ Formado por fisioterapeuta, médico o ATS y con medicamentos de primera necesidad, art. 42 CC de la empresa Asientos de Castilla y León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018).

²³⁴ Las referidas a Oftalmología Ortopedia, Odontología y Otorrinolaringología, ceñidos a la unidad familiar con hijos de edad inferior a 25 años, por un máximo de 80 € anuales (y reducción proporcional a fijos discontinuos y empleados a tiempo parcial), en art. 23 CC de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018).

²³⁵ Art. 30 C) CC provincial de trabajo del Sector de Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora núm. 73, 12/06/2015).

²³⁶ Art. 44 CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal de El Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019).

²³⁷ Encomendando a la comisión de seguimiento la determinación de la cuantía y forma de devolución, art. 44 CC de empresa de Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP núm. 136, 18/07/2011).

²³⁸ Condicionada, en el caso, a una antigüedad superior a un año y dedicación exclusiva, art. 19 CC de la empresa Clínica San Francisco de León (BOP León núm. 24, 05/02/2019).

²³⁹ Art. 18.1 CC de la empresa Clínica San Francisco (BOP León núm. 24, 05/02/2019).

de una cobertura muy heterogénea²⁴⁰; en alguna otra situación para hacer referencia a la cobertura de los daños causados a terceros, por acción u omisión, derivados del ejercicio de sus funciones²⁴¹; en algún ejemplo, en alusión a “los deterioros, roturas o pérdidas de los bienes materiales de sus empleados producidos en el desarrollo de la actividad laboral”²⁴²; en alguno más a los daños causados con vehículos de la empresa dentro de su jornada y cometidos laborales²⁴³, o, sin determinar el motivo, hasta el importe mínimo a cubrir²⁴⁴, y por el máximo pactado salvo que el daño causado obedeciera a dolo o negligencia²⁴⁵.

Junto a lo anterior, se incluye también la defensa jurídica del personal²⁴⁶, que a veces es la única garantía sin necesidad de seguro alguno, sino como compromiso de nombramiento de Abogado y Procurador para la defensa de los intereses por las responsabilidades civil o penal en que hubiera podido incurrir el trabajador como consecuencia del desempeño de las funciones que le fueren encomendadas por el empleador²⁴⁷.

Semejante consideración como beneficio social ha de merecer el tratamiento de los accidentes de tráfico que, para el supuesto de haberlos sufrido con vehículo que sea propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le hubiera sido encomendada y supusiera la retirada del permiso de conducir, lleva aparejados distintos compromisos que los convenios vienen a situar en la recolocación en otro puesto con la retribución del nuevo (o respetándole el salario real), reintegrándose en la posición una vez recuperado el carnet (salvo si se debiera a embriaguez o toxicomanía –y, en otras versiones, también imprudencia temeraria o mala fe–, en cuyo caso se niega tal beneficio²⁴⁸); o, entre mas variables, a la concesión de vacaciones en la fecha de suspensión administrativa si fuera

²⁴⁰ Art. 65.1 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014).

²⁴¹ Art. 26 CC del Personal Laboral de El Barco de Ávila (BOP Ávila núm. 62, 28/03/2018).

²⁴² Art. 18 CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 18 CC de trabajo por el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 18 CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 18 CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016).

²⁴³ Art. 36 CC de la empresa Aquona de Aguas de Castilla, SAU para su Centro de Trabajo de Ponferrada para los años 2018-2021 (BOP León núm. 62, 29/03/2019).

²⁴⁴ Art. 52 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010).

²⁴⁵ Art. 46 CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal de El Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019) o art. 37 CC de empresa de Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

²⁴⁶ Art. 52 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010) o art. 46 CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal de El Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019).

²⁴⁷ Con la previsión adicional de que la comisión paritaria decidirá, en su caso, los conflictos suscitados por la designación de los profesionales, art. 33 CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra, para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017).

²⁴⁸ Art. 45.2º y 3º CC de la empresa UTE Zamora Limpia (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017); art. 32.2 c) en relación con el art. 32.4 CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/09/2017); o art. 21 CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018).

por menos de tal plazo²⁴⁹, suspensión del contrato de trabajo si resultara privado de libertad (debiendo reincorporarse en el plazo de los diez días siguientes al cese)²⁵⁰, suscripción de seguro para mantener el salario mínimo interprofesional durante 18 meses como máximo²⁵¹, abono de honorarios de profesionales en los juzgados (procuradores, abogados, incluso peritos y costas judiciales²⁵²) o, en fin, abono íntegro de las multas de tráfico impuestas a quienes en su cometido profesional utilicen vehículos de la empresa para la prestación de los servicios o del trabajo diario, siempre y cuando sean imputables al trabajador, pero motivadas por exigencias del servicio²⁵³.

Además de esporádicas muestras que perduran referidas a partidas clásicas otorgadas por el simple hecho de contraer matrimonio o tener hijos (los conocidos como premios de nupcialidad y natalidad)²⁵⁴, que solo en el último de los supuestos entroncaría indirectamente con prestaciones de Seguridad Social, cada vez cobran mayor importancia las ayudas por discapacidad²⁵⁵, de las cuales se encuentran distintas muestras de enorme variedad en su cobertura: la más común viene dada por el reconocimiento de una cantidad fija de importe anual –mensualizada–, o mensual, por cónyuge o hijo a cargo con discapacidad acreditada de, al menos, un 33%²⁵⁶ –en algún caso con variantes referidas tan solo al 30%²⁵⁷ de discapacidad o con el beneficio limitado únicamente al hijo a cargo, sin extensión al cónyuge²⁵⁸–; pendiendo su devengo, bajo ciertas circunstancias, de la percepción de ayudas públicas en tal concepto²⁵⁹, en otras justamente de lo contrario, de que las ayudas públicas no excedan de la cuantía recogida en convenio²⁶⁰.

²⁴⁹ Art. 22 CC de trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Soria, SL (BOP Soria núm. 117, 14/10/2011).

²⁵⁰ Art. 40 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019).

²⁵¹ Art. 21 CC de Transporte de Mercancías por Carretera de Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018).

²⁵² Art. 32.2 a) y b) CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2019); añadiendo la fianza necesaria para la libertad provisional, art. 45.5° CC de la empresa UTE Zamora Limpia (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017).

²⁵³ Art. 45.4° CC UTE Zamora Limpia (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017).

²⁵⁴ Que, a título de ejemplo, llevan al abono de una cantidad de 250 € por cada hijo, y 200 € (por una sola vez) en caso de matrimonio, art. 49 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010).

²⁵⁵ Dando cuenta de esta tendencia, GARCÍA ORTEGA, J.: “Prestaciones de apoyo a la familia en la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 32, 2012 (RI 5412702).

²⁵⁶ Exigiendo que sea menor de edad y una partida anual/mensualizada, art. 30 CC Asientos de Castilla León, SL (BOP Valladolid núm. 205, 24/10/2018); su extensión a cualquier familiar a cargo, art. 42 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León 07/02/2019).

²⁵⁷ Art. 51 V CC para los Empleados Públicos en Régimen Laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León núm. 244, 26/12/2014).

²⁵⁸ Art. 26 CC Cementos Cosmos, SA para la Factoría de Toral de los Vados (León) (BOP León núm. 56, 21/03/2019).

²⁵⁹ Art. 77 c) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2019).

²⁶⁰ Art. 42 CC de la empresa Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP núm. 136, 18/07/2011).

La segunda modalidad contempla la suscripción de un seguro en favor del trabajador que pudiera fallecer o sufrir una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, a fin de que su hijo afectado por una discapacidad igual o superior al 33% pueda recibir (siempre y cuando el asegurado hubiera comunicado la existencia de un beneficiario de tales características) una indemnización por una sola vez ante la actualización de la contingencia protegida²⁶¹.

Como tercer ejemplo diferente –pero complementario de la indemnización primera–, se extiende la protección a distintos gastos derivados de la educación de la persona discapacitada, tales como los suscitados por la inscripción si debiera ingresar en un centro especializado de tipo benéfico-social²⁶², o los no cubiertos por la Administración en aquellos supuestos en los cuales asistan a escuelas de educación especial²⁶³.

En una postrer alternativa se contempla un fondo de ayuda para educación especial y adquisición de recursos técnicos destinados a la reintegración social de los hijos con estas circunstancias de los trabajadores, recogiendo un tope máximo al efecto (a fin de que un solo interesado no agote tales recursos) y la concesión por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores²⁶⁴.

Un último beneficio a destacar, que constituye una referencia ancilar, pero presenta algún elemento significativo de novedad en los últimos tiempos, es el que proporcionan los anticipos salariales. En algunos casos sin regulación propia, los convenios simplemente remiten a las condiciones de otros colectivos de funcionarios a quienes se homologa el personal laboral²⁶⁵; en otros, obedecen a dos modelos básicos, con constitución de un fondo específico de préstamos como tope máximo general –o sin necesidad de tal²⁶⁶– que lleva, o bien la adjudicación de una cuantía máxima por persona con plazos de amortización de la cuantía con los intereses²⁶⁷, o bien bajo una cantidad a apreciar en el caso concreto –o consistente en un máximo de mensualidades²⁶⁸–, pero a cuenta o como pago diferido y sin intereses, que se reintegrará finalmente del salario²⁶⁹.

²⁶¹ Art. 36 CC de trabajo para el Sector de la Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018).

²⁶² Art. 42 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019).

²⁶³ Art. 26 CC de la empresa Cementos Cosmos, SA para la Factoría de Toral de los Vados (León) (BOP León núm. 56, 21/03/2019).

²⁶⁴ Art. 47 CC provincial para el Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid (BOP Valladolid núm. 104, 08/05/2015).

²⁶⁵ Bajo un mismo tenor, art. 58 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 92, 18/05/2015) y art. 78 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

²⁶⁶ Conforme ocurre en el supuesto recogido en el art. 49 V CC para los Empleados Públicos en Régimen Laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León núm. 244, 26/12/2014).

²⁶⁷ Art. 38.1 CC de la empresa UTE Zamora Limpia (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017).

²⁶⁸ Art. 49 V CC para los Empleados Públicos en Régimen Laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León núm. 244, 26/12/2014).

²⁶⁹ Art. 77 d) II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

3.- Partidas salariales incluidas como beneficios sociales

En fin, al lado de mejoras voluntarias de la Seguridad Social y beneficios asistenciales, cabrá dar cuenta de la confusión que lleva a situar en tal sede sistemática de los convenios partidas claramente salariales, en metálico o en especie, que solo por su finalidad cabría considerar dentro de esta categoría.

Así ocurre, por ejemplo, con cantidades como los premios por antigüedad y permanencia, abonando una cantidad fija de pago único en función de los años de vinculación a la entidad empleadora²⁷⁰, exigiendo algún requisito adicional, como pudiera ser la declaración de incapacidad permanente que lleve aparejado el cese en el trabajo²⁷¹, admitiendo formulaciones mixtas del uno y el otro²⁷², o, en una última variante, trocando el premio en metálico por vacaciones retribuidas según los períodos de vinculación establecidos²⁷³. Igualmente con la ayuda económica por estudios, en cuantía fija por cada hijo previa justificación²⁷⁴, a modo de subvención por cursos realizados por el trabajador en relación con el puesto de trabajo –lo cual, como se verá, entronca con la política de

²⁷⁰ Art. 21 CC de la empresa Mancomunidad del Cerrato Recogida de Residuos (BOP Palencia núm. 43, 09/04/2018); art. 17 CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 17 CC de trabajo para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 17 CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 17 CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016) o art. 20 CC del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016).

²⁷¹ Consistente en tres mensualidades de su salario de cotización. El régimen jurídico que lo acompaña no deja de ser digno de atención, por cuanto se establece que “las organizaciones firmantes de este convenio declaran expresamente que el premio establecido en el anterior apartado, en ningún caso tiene el carácter de ‘compromiso de pensión’ exteriorizable, a que hace referencia la normativa vigente, y consiguientemente determinan y convienen expresamente que dicho premio, conforme al espíritu con que ha sido pactado, queda al margen de las obligaciones establecidas en referida normativa. En todo caso, y en relación con este premio, queda expresamente facultada la comisión paritaria –durante la vigencia del convenio y durante el período de prórroga del mismo, una vez vencido–, en el momento que lo estime oportuno o fuese pertinente, para adecuar el texto del presente artículo –manteniendo el espíritu con que lo han convenido las partes– a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a la materia referida –compromisos de pensión externalizable–, y en su caso, para modificar dicho premio, eliminándolo o sustituyéndolo por otro concepto económico –que en ningún caso podrá tener carácter externalizable– que la comisión estime conveniente. Para adoptar acuerdos en orden a este artículo e incorporar el contenido del acuerdo o acuerdos adoptados, si ello fuera necesario, al texto del convenio, será obligada la unanimidad de los miembros de la comisión paritaria”.

²⁷² Así, exigiendo 15 años de antigüedad, o 13 si se hubiera declarado una incapacidad puramente o hubiera fallecido, art. 15 CC de la empresa Cementos Cosmos, SA para la Factoría de Toral de los Vados (León) (BOP León núm. 56, 21/03/2019).

²⁷³ Aun cuando se admita, si no disfrutadas, su compensación en metálico, art. 14 CC de la empresa Piva Motor, SA de León para los años 2013 o 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

²⁷⁴ Art. 37 CC de trabajo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de Palencia (BOP Palencia núm. 13, 02/01/2018); art. 25 CC de trabajo de la empresa Europraline, SL (BOP Palencia núm. 94, 07/08/2017); art. 26 CC de trabajo para el Sector Comercio de Metal de Palencia (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016) y art. 27.1 a 4 CC de la empresa Cosmos, SA para la Factoría de Toral de los Vados (León) para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP León núm. 26, 07/02/2019).

formación²⁷⁵–, o en favor tanto del trabajador –cuando curse estudios– como de los hijos e, incluso, del cónyuge²⁷⁶.

A su lado, algunas otras que, por mucho que se tilden de beneficio asistencial, no dejan de ser, jurídicamente, prestaciones salariales en especie relativas a descuentos en compras en los establecimientos de la empresa²⁷⁷, disfrute de las instalaciones con ventajas respecto al público en general²⁷⁸, servicios de comedor y alojamiento sin coste alguno²⁷⁹, percepción de comida gratuita²⁸⁰, concesión de vivienda²⁸¹ o subvención a la adquisición, construcción o ampliación o mejora de primera vivienda²⁸², asunción del coste de la renovación del carnet²⁸³ o –entre muchas más– disfrute gratuito de plazas escolares²⁸⁴.

En fin, como verdadera anomalía que permanece de otras épocas y que procedería corregir, cabe apuntar las previsiones relativas a prendas de trabajo, pues resulta dudoso su propio carácter de beneficio, ya que en algunos casos obedecerá al propósito de

²⁷⁵ Art. 31 de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); y art. 27.5 CC de la empresa Cementos Cosmos, SA para la Factoría de Toral de los Vados (León) para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP León núm. 56, 21/03/2019) o art. 43.1 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 13, 18/01/2007).

²⁷⁶ Art. 38.2 CC de la empresa UTE Zamora Limpieza (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017); art. 72 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007); declarando su incompatibilidad, no obstante, con cualquier otra ayuda percibida a través de otra Administración Pública, art. 41 CC de la empresa de Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

²⁷⁷ Art. 32 VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

²⁷⁸ Art. 57 II CC del PDI Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

²⁷⁹ Arts. 63 y 64 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014).

²⁸⁰ Un kg de pan diario, incluso en situación de incapacidad temporal, previéndose como base de cotización 0,30 €, art. 17 CC de trabajo para la Industria de la Panadería de Ávila (BOP Ávila núm. 148, 01/08/2013).

²⁸¹ Art. 20 CC para las Actividades Agropecuarias de Salamanca (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²⁸² Art. 35 CC de la empresa de Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

²⁸³ Art. 41 CC UTE Zamora Limpia (BOP Zamora núm. 100, 04/09/2017).

²⁸⁴ Art. 62 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014)

uniformidad²⁸⁵, en otros a medidas características de prevención de riesgos laborales²⁸⁶ y, en las más, a elementos de vestuario que benefician la comodidad o el mejor quehacer del trabajador en provecho del empleador²⁸⁷.

IV.- FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Cuestión clave para mantener incólume el acervo profesional del trabajador, el análisis de la formación como instrumento que ha de acompañar a los trabajadores en el acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo y promoción, se convierte en aspecto esencial para el esfuerzo aquí acometido, no en vano la calidad y dignidad en el empleo dependen, en gran medida, de un sistema que promueva la adquisición y actualización de conocimientos que actúen a modo de vía para mejorar las perspectivas de un empleo estable y satisfactorio (en paralelo, aumente la ventaja competitiva de las empresas), pues solo así se estará en disposición de anteponerse a las necesidades del tejido productivo a partir de unos recursos humanos de calidad.

En muy breves pinceladas lo resume el Plan Anual de Política de Empleo 2020 de Castilla y León: “se hace necesario adoptar una actitud abierta y positiva, asumiendo que la formación a lo largo de toda la vida laboral es una necesidad y un derecho por los que hay que apostar para no verse inmersos en procesos de pérdida de ocupación y para no perder el tren de la competitividad”²⁸⁸.

Su examen y proyección sobre la Comunidad Autónoma ha de partir, necesariamente, del papel normativo que pueden ocupar el legislativo y el ejecutivo autonómico en esta materia, para, con posterioridad, examinar cuál ha sido la recepción que aspecto tan significativo ha merecido para los convenios colectivos.

1.- Las competencias laborales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y la formación profesional para el empleo

Sobre el punto de partida obligado que constituye el art. 149.1.7º CE, el Estado ostenta la competencia exclusiva sobre la “legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”. Conscientes las

²⁸⁵ Haciendo que no resulten obligatorias mientras no sean suministradas, art. 19 CC de trabajo para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 19 de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 25 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016) –contemplando la limpieza, o duplicación para que se limpie en casa y su sustitución cuando el deterioro o falta de prestancia lo aconseje–; art. 61 CC de trabajo de ámbito provincial de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de titularidad municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos núm. 72, 14/04/2014); con la variante de entregar el material, “bien en especie, o mediante su contravalor económico”, art. 54 CC del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010); o, en fin, art. 50 V CC para los Empleados Públicos en Régimen Laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León núm. 244, 26/12/2014).

²⁸⁶ Art. 22 CC para Actividades Agropecuarias de Salamanca (BOP Salamanca núm. 3, 17/03/2016) o art. 25 III CC regional para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

²⁸⁷ Art. 40 CC de trabajo para el Sector de Industria Siderometalúrgica (BOP Palencia 02/01/2018), recogiendo su sustitución si fuera deteriorada de manera involuntaria e incluyendo una toalla.

²⁸⁸ JUNTA DE CASTILLA y LEÓN, UGT, CECAL y CC.OO.: *Plan anual política de empleo 2020*, cit., págs. 43-44.

Administraciones territoriales de su importante labor en materia de fomento y creación de empleo, todos los Estatutos de Autonomía asumieron la competencia de ejecución laboral y, a su calor, más tarde que pronto, se produjo el traspaso a las Comunidades Autónomas de los servicios públicos correspondientes para ejercer sus funciones. Entre esas competencias transferidas, y al lado de algunas otras muy significativas, ha lugar a las de formación vinculada a la actividad laboral que, por cuanto interesa a este estudio, tuvo lugar a través del RD 148/1999, de 29 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (cuya continuación o ampliación se produjo a través de RD 398/2006, de 31 de marzo, sobre ampliación de los medios económicos adscritos a los servicios traspasados a la Comunidad de Castilla y León por el Real Decreto 148/1999, de 29 de enero, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional), al cual seguirá, para completar el ámbito funcional, el RD 1187/2001, de 2 de noviembre, sobre traspaso a la Comunidad de Castilla y León de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

Las dos modalidades diferenciadas de formación profesional (subsistemas de formación ocupacional y continua) pasan a formar parte, por tanto, de ese conjunto de materias compartidas que –sin perjuicio del antecedente dado por el pronunciamiento emanado en el año 1992– tanta polémica de lectura constitucional generó entre los años 2002 y 2003²⁸⁹. Afortunadamente solventado, el RD 395/2007, de 23 de marzo, tiene la virtud de hacerse eco del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 7 de febrero de 2006 y, por tanto, alumbrar un modelo único de formación para el empleo que recoge el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero (con modificación íntegra del entonces art. 26 Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo). Desde esta sede, la evolución culmina con la vigente Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, con un desarrollo primero y principal por Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, cuyas medidas, a su vez, se concretan y actualizan a día de hoy por sendas Órdenes TMS 368/2019 y TMS 396/2019, ambas de 28 de marzo.

Ámbito de referencia, según cabe comprobar, netamente estatal hasta ahora y que se extiende a tres ámbitos tan extensos como la formación programada por las empresas para sus trabajadores y la oferta de las Administraciones competentes tanto para trabajadores ocupados, como para trabajadores desempleados; incluyendo, como iniciativas propias o específicas, la ordenación de permisos individuales de formación (PIF), formación en alternancia con el empleo, de empleados públicos, privada para la obtención de certificados de profesionalidad, de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería.

Bajo estos mimbres de partida, sencillo resulta colegir la tupida urdimbre normativa que, en el plano estatal, además de las mencionadas, obliga a tener presentes, como referencias ineludibles, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y formación profesional, por la que vió la luz el Sistema Nacional de

²⁸⁹ Un análisis de las bases sentadas por el Tribunal Constitucional para articular la competencia legislativa y ejecutiva entre Estado y Comunidades Autónomas en esta materia en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas y la formación profesional ocupacional”, *Relaciones Laborales*, T. I, 2004, págs. 67 a 79.

Cualificaciones y Formación Profesional (luego recreado a través de la reforma sustancial que han introducido el ya mentado Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, convalidado por Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y desarrollado por RD 694/2017, de 3 de julio²⁹⁰); el RD 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad; y, por último –entre las menciones básicas–, el RD 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

A su lado, y no sin puntuales controversias por cubrir ese espacio entre lo estatal y lo autonómico, la labor de ejecución que en Castilla y León obliga a tener en cuenta varias referencias fundamentales²⁹¹:

– En primer lugar, los certificados de profesionalidad que, previstos en el mentado RD 34/2008, de 16 de enero (tras modificaciones por RD 1675/2016, de 10 de diciembre, y 189/2013, de 15 de marzo, así como los Reales Decretos correspondientes a cada certificado de profesionalidad de carácter específico), y desarrollado por Orden ESS/897/2013, de 10 de octubre, encuentra instrumento funcional apropiado para su completitud operativa en la Orden EYE/867/2013, de 22 de octubre, por la que se crea el Registro de Certificados de Profesionalidad y Acreditaciones Parciales Acumulables expedidas en Castilla y León y se establece el procedimiento de expedición e inscripción. Un instrumento, a la postre, en el que constará la información oficialmente comprobada de las competencias profesionales de los trabajadores a fin de favorecer los procesos de búsqueda de empleo y de la gestión adecuada de los recursos humanos.

– Bajo el amplio paraguas estatal *supra* significado, se dictó en su momento (en atención a lo dispuesto en el art. 8.4 LO 5/2002 y en el art. 21 RD 1224/2009) la Orden HAC/1605/2011, de 29 de diciembre, por la que se desarrolla la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral en Castilla y León, así como la estructura organizativa responsable.

Sendos informes del Consejo Económico y Social de Castilla y León, emitidos en 2014 y 2016, insistían en la necesidad de procesos de acreditación abiertos y permanentes, así como de aumentar, con la mayor celeridad posible, la oferta de módulos acreditables que requieran los ciudadanos para sus fines educativos o laborales en todos los sectores productivos; respondiendo de forma eficaz, y en la medida de lo posible preventiva, a las necesidades sobrevenidas de cualificación que pueden afectar a corto y medio plazo a colectivos importantes de trabajadores en todas las ramas de actividad. En particular, tal es así en el propósito de facilitar la participación de personas adultas en procedimientos de reconocimiento y acreditación de exigencia, en atención a lo cual cabrá destacar la sustancial modificación de la norma regional a través de la Orden EYH/758/2017, de 29

²⁹⁰ NIETO ROJAS, P.: “El nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo (Ley 30/2015 y RD 694/2017) y el papel de los agentes sociales en su desarrollo”, *Información Laboral*, núm. 7, 2018, BIB\2018\11088; APILLUELO MARTÍN, M.: “Derechos de formación profesional para el empleo. A propósito del RD-Ley 4/2015, de 22 de marzo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 72, 2015, págs. 80 y ss. o CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, J.: “Las nuevas reglas de nuestro sistema de formación”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 933/2017, BIB\2018\9489.

²⁹¹ Así, entre las más significativas, la que se analiza en la STC 111/2012, de 24 de mayo, comentada por GARCÍA MURCIA, J.: “Distribución de competencias en materia de formación profesional: análisis de la STC 111/2012”, en AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J., Coord.): *El control de la constitucionalidad de las normas laborales y de Seguridad Social*, Madrid (Aranzadi/Thomson), 2015, BIB\2015\17091.

de agosto, y el desarrollo del “Plan Director Plurianual. Desarrollo del Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales (PEAC) en Castilla y León (2017-2020)”.

– En ejecución de cuanto también contempla el RD 34/2008, procederá dejar noticia, igualmente, de la Orden EMP/80/2018, de 19 de enero, por la que se regulan las pruebas de evaluación que acreditan la adquisición de las competencias clave necesarias para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 de la Junta de Castilla y León.

– Al lado de los programas de formación transversales para trabajadores ocupados en la Comunidad para los años 2019, que se pueden consultar en la página web de empleo de la Junta (con un Excel donde aparecen las concretas acciones formativas a desarrollar hasta el 30 de junio de 2020), cabrá mencionar la importancia que adquiere la Orden EMP/535/2017, de 22 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la financiación del Programa Mixto de Formación y Empleo de Castilla y León, cuya actualización tiene lugar por Resolución de 21 de marzo de 2019, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, a través de la cual se convocan las subvenciones destinadas a financiar ese Programa Mixto para el ejercicio 2019-2020.

– En fin, por Decreto 2/2017, de 12 de enero, se reguló la Formación Profesional Dual del Sistema Educativo en la Comunidad de Castilla y León, con el objetivo de avanzar decididamente en este ámbito con la corresponsabilidad de los centros educativos y de las empresas.

2.- La formación como objeto propio de la negociación colectiva. Pautas de avance significativas

De un tiempo a esta parte resulta cada vez más frecuente que los convenios incorporen cláusulas portadora un tratamiento integral de la formación²⁹², el cual presupone la incorporación de declaraciones genéricas de adhesión a los Acuerdos Nacionales de Formación Continuada o proclamaciones que claramente quieren ir más allá de la Ley²⁹³, para destacar los valores que subyacen a este componente inherente a cualquier relación laboral.

De tomar como referencia uno de los que más énfasis ponen en este empeño, cabrá dejar noticia de la importancia práctica que adquiere la formación para los interlocutores sociales, cuando significan cuatro rasgos por los que la consideran un elemento vital de progreso²⁹⁴:

²⁹² Tendencia ya puesta en su día, y destacada como línea fértil de futuro, por MORÓN HERNÁNDEZ, M.M.: “Formación profesional y negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 6, 1999, en particular pág. 220.

²⁹³ Aunque en ocasiones el cumplimiento de la norma sea el ámbito propio que subyace cuando se declara, por ejemplo, que “el personal realizará todas las acciones formativas exigidas legislativamente y necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo”, art. 32 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 07/05/2016).

²⁹⁴ Art. 36 CC para las Industrias Siderometalúrgicas de Soria (BOP Soria núm. 132, 22/11/2017).

– “Constituye un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional”²⁹⁵.

– En cuanto garantiza “la cualificación y recualificación de los recursos humanos, supone un aval para el mantenimiento y mejora de la calidad en el empleo”²⁹⁶.

– Resulta ser una “necesidad de primer orden para la mejora de la competitividad de las empresas”, de manera que viene a establecerse una correlación directa entre “la presencia [o ausencia] de un sector empresarial moderno y competitivo y la existencia de una formación permanente y actualizada”²⁹⁷.

– Por último, y vinculado a la introducción permanente y cada vez más rápida de nuevas tecnologías en procesos industriales progresivamente más complejos, se reconoce que tal realidad “exige de las empresas y el personal contratado una adaptación constante, como mejor fórmula para la permanencia, mejora e incremento de la actividad basada en la alta calidad del producto”²⁹⁸.

Claro está que, de este modo, se pone el acento en dos aspectos capitales: la valoración de una formación continuada para atender a una realidad cambiante²⁹⁹ y la conjugación de mayores niveles técnicos con la adquisición de competencias que proporcionen seguridad en el empleo –también a nivel preventivo– frente a todo tipo de riesgos³⁰⁰.

²⁹⁵ En esta línea, igualmente, art. 43 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); art. 9 bis CC para el Sector Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOCYL núm. 109, 14/05/2016); disp. final 1ª CC del Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010) o art. 26 III CC regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

²⁹⁶ En igual sentido, por ejemplo, art. 38 CC de trabajo para el Sector Comercio del Metal de Palencia (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016). Así se entiende también en los modernos diseños de políticas de empleo, cuando se sienta que “las competencias clave, el aprendizaje permanente y la mejora y reciclaje continuo de las competencias profesionales de los trabajadores y las trabajadoras son los instrumentos necesarios para aprovechar las oportunidades del empleo presente y futuro”, JUNTA DE CASTILLA y LEÓN, UGT, CECALE y CC.OO.: *Plan Anual Política de Empleo 2020*, cit., pág. 44.

²⁹⁷ Art. 38 CC de trabajo para el Sector Comercio de Metal de Palencia (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016) o art. 43.1 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016). En la doctrina, sugieren siempre las palabras que resumen esta idea en la formulación de hace más de 30 años de JIMÉNEZ MOLINA, N.: “Reflexiones en torno a la formación profesional y la competitividad de la empresa española”, *Economía Industrial*, núm. 269, 1989, págs. 161 y 162.

²⁹⁸ En semejantes términos, también, por ejemplo, art. 21 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019).

²⁹⁹ Art. 40.1 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017) o art. 30 CC para el Sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos Privados de León para los años 2015 y 2016 (BOP León núm. 207, 30/10/2015).

³⁰⁰ Art. 21 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019).

2.1.- El marco de referencia para la formación en el empleo

Las declaraciones precedentes aparecen acompañadas, además, de algunas precisiones de interés que sirven para enunciar el contenido de cuanto luego se va a regular. Como tal cabrá señalar cuatro muy significativas:

A.- La primera viene dada por la asunción de Acuerdo Nacional para la Formación Continuada³⁰¹ o, con mayor proximidad geográfica, también en referencia a los frutos del fecundo marco que al respecto se ha creado a través del Diálogo Social en Castilla y León³⁰².

B.- La presentación de la formación para el empleo o formación para los ocupados como un verdadero derecho de los trabajadores a partir de cuanto prevé el art. 4.2 b) y desarrolla el art. 23 ET³⁰³; a la vez, no obstante –y sin perjuicio de que en ocasiones los matices para el ejercicio tengan que ser establecidos de mutuo acuerdo³⁰⁴–, cabe articular como verdadera obligación cuando sea de interés –incluso imprescindible– para el desarrollo de la actividad de la empresa, bajo un sistema que así lo destaca e, incluso, contempla un régimen sancionador específico para los supuestos de desconocimiento de este deber, al catalogar su desconocimiento como faltas injustificadas de asistencia al trabajo³⁰⁵.

³⁰¹ Art. 26 CC de Transporte de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); art. 36 CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria (BOP Soria núm. 132, 22/11/2017); art. 38 CC de trabajo para el Sector Comercio del Metal de Palencia (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016); art. 28 CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 28 CC para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 29 CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 20/10/2016); art. 28 CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 20/10/2016); art. 31 CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 4, 04/03/2016); art. 33.3º CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015); art. 26 III CC regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010); o, en fin, art. 34.3 CC para el Sector de Peluquerías de Señora, Institutos de Belleza y Similares de Valladolid (BOP Valladolid núm. 215, 17/09/2004).

³⁰² Así las referencias que aparecen, por ejemplo, en los arts. 9 bis y 48 CC para el Sector Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

³⁰³ Incluso ejercitable ante los Tribunales, conforme bien destaca QUESADA SEGURA, R.: “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *Temas Laborales*, núm. 115, 2015, pág. 170. Una presentación acabada de la formación como derecho, que subyace en todos los convenios colectivos, pero en esta ocasión encuentra expresión certera en el art. 27 CC provincial de trabajo de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015).

³⁰⁴ Sirva la referencia que contiene, por ejemplo, el art. 16 CC de la empresa Piva, SA de León para los años 2013 a 2018 (BOP León núm. 79, 28/04/2014).

³⁰⁵ Art. 43.2 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); art. 26 CC de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Planta Los Huertos) para el período 2014-2018 (BOP Segovia núm. 71, 13/06/2016); art. 33.2º CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015); art. 23.1º y 2º CC de trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Soria, SL (BOP Soria núm. 117, 14/10/2011); en fin, y por su contundencia, cabrá destacar que se titula como “Formación obligatoria” la que regulan los arts. 21.1 y 22.1.1 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019). En la doctrina, sumamente

Aspecto de indudable interés en esta articulación del derecho–obligación es el que atiende a la exigencia convencional de proporcionar una formación que se impone a la empresa desde el sector, con formulaciones–tipo como la que reza: “las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector de comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales”³⁰⁶.

C.- En íntima relación con el rasgo anterior, cabrá dar cuenta de este doble interés de empresa y trabajadores en un ámbito muy específico, cual es el de la prevención de riesgos laborales, no en vano en algunos convenios se alude de manera expresa a la finalidad de la formación vinculada a “impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral”³⁰⁷, o a cumplimentar a su través cuanto exigen los apartados 1 y 2 del art. 19 LPRL³⁰⁸.

D.- Por último, resultará fundamental significar la íntima relación que, con relativa frecuencia, aparece explícita entre la formación y la promoción o ascensos³⁰⁹. En algunas ocasiones se colige de la vinculación a la certificación para que figure su realización con aprovechamiento en el *curriculum vitae* de cada trabajador³¹⁰; en otras, cuando se cifra su orientación prioritaria en “conservar y perfeccionar los conocimientos para facilitar la promoción interna”³¹¹. No faltan ejemplos en los cuales viene a ser enunciada como un factor importante a ponderar junto con otros (“los trabajadores subirán de nivel profesional teniendo en cuenta su experiencia en el sector de actividades al que es de

ilustrativos los ejemplos que recopila CHARRUTTI GARCÉN, M.L.: “Negociación colectiva y formación profesional”, *Revista CADE*, núm. 41, 2017, págs. 39-46.

³⁰⁶ Art. 38 CC de trabajo para el Sector Comercio del Metal (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016). En similares términos, pero estableciendo el plus compensatorio en 20 €, art. 48 B) CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

³⁰⁷ Art. 28.1 CC de trabajo de la empresa Urbaser, SA y los trabajadores adscritos al Servicio de Limpieza Pública Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Urbanos de Briviesca (Burgos) (BOP Burgos núm. 115, 19/06/2018).

³⁰⁸ Art. 26 CC de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Planta Los Huertos) para el período 2014-2018 (BOP Segovia núm. 7, 13/06/2016). Precisamente esta formación específica y su carácter de obligación aparecen como objeto de análisis específico en CANO GALÁN, Y.: “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004, págs. 203-218.

³⁰⁹ Sobre estos “compromisos de promoción” o “beneficios a desarrollar y participar en acciones formativas”, el estudio más amplio de CANO GALÁN, Y.: *La formación profesional y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*, Madrid (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), 2010, págs. 326 a 335 y 425-430.

³¹⁰ Así art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017) o art. 21.1.3 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018).

³¹¹ Art. 43 CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

aplicación este convenio, y particularmente la experiencia adquirida dentro de la propia empresa, así como considerando los conocimientos adquiridos a través de acciones formativas programadas [...] referidas ineludiblemente a los contenidos del puesto de trabajo”³¹²; se destaca la imprescindible doble correlación entre las necesidades de formación, por un lado, los programas de orientación y las acciones formativas realizadas, por otro, y el resultante final de la mejora profesional a través de la oportuna promoción³¹³; se recoge la elaboración de programas formativos específicos cuya superación traiga aparejada la promoción³¹⁴; por no seguir, aparece recibida con el doble valor otorgado por el convenio de conformar un requisito imprescindible para poder aspirar a la promoción interna (superación de los cursos de habilitación que se estimen oportunos) y, a la par, como mérito a ponderar para otorgar preferencia a la hora de dilucidar una promoción en régimen competitivo³¹⁵, o –en un nivel de menos compromiso– se presenta como la “ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo”³¹⁶.

2.2.- Los aspectos de detalle de la formación en los convenios

En el imprescindible acercamiento desde las declaraciones o el marco que configura la formación hasta los detalles, los más numerosos y llamativos son los atinentes a las facilidades instrumentales conferidas al trabajador para hacer efectivo su derecho; aludiéndose, en concreto, a:

1.- Los permisos necesarios para concurrir a exámenes del art. 23.1 a) ET. A entender como un “derecho pleno, que no puede limitarse, de forma que el empresario quedará obligado a aceptar la petición de licencia para acudir a exámenes cuando lo proponga el trabajador”³¹⁷, no en vano –y en símil paralelo al antes expuesto al destacar la obligación formativa– se trata de una “ausencia justificada con derecho de reserva de

³¹² Art. 30 CC de trabajo para la Actividad de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 30 CC de trabajo para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 31 CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 30 CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 18 CC para el Sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos Privados de León para los años 2015 y 2016 (BOP León núm. 207, 30/10/2015).

³¹³ Art. 48.5 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

³¹⁴ Con el indicativo título de “Formación específica para la promoción económica de trabajadores del Comercio”, art. 49 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

³¹⁵ Art. 28 en relación con art. 13 del II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

³¹⁶ Art. 22 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018).

³¹⁷ BLÁZQUEZ AGUADO, E.V.: *El sistema de formación para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2012, pág. 62.

puesto de trabajo”³¹⁸, según recogerá expresamente para otros permisos de formación o perfeccionamiento el art. 23.1 c) ET.

A la hora de abordar su régimen, la mayor parte de los convenios se limitan a reproducir cuanto ya establece la Ley, o a fijar los concretos condicionantes para su ejercicio³¹⁹, que se extienden de manera expresa a los derechos a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instando en el centro de trabajo³²⁰.

2.- En este régimen, que en la práctica sigue el esquema legal, no falta tampoco la alusión a la necesaria adaptación de jornada [art. 33.1 b) ET] cuando se asiste a cursos de formación, si ello fuera factible –pues en este caso el derecho ya no es pleno y se condiciona a las necesidades del servicio y organización del trabajo³²¹, de ahí que se cambie la obligación por la concesión, por ejemplo, de “máximas facilidades³²²– o, como alternativa también recibida en la ley –y ya anticipada–, el derecho a la concesión del oportuno permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo [art. 23.1 c) ET]³²³.

³¹⁸ SALA FRANCO, T.; PEDRAJAS MORENO, A. y LLEO CASANOVA, B.: *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005, pág. 26.

³¹⁹ Art. 28.1 II CC de Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007) o art. 18.2 CC de empresa del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011). En un sentido más restrictivo, pues se exige “matrícula oficial, comunicación de la matrícula en el momento de realizarla con el fin de efectuar las previsiones correspondientes”, así como advertencia de que “los permisos se referirán exclusivamente a los exámenes o pruebas finales”, art. 16.1 CC de la empresa Clínica San Francisco de León (BOP León núm. 24, 05/02/2019).

³²⁰ Art. 28.1 CC de trabajo de la empresa Urbaser, SA y los trabajadores adscritos al Servicio de Limpieza Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Urbanos de Briviesca (Burgos) (BOP Burgos núm. 115, 19/06/2018); art. 27 a) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015); art. 26 III CC regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010); art. 28.1 y 5 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007) o art. 16.1 CC de la empresa Clínica San Francisco de León (BOP León núm. 24, 05/02/2019). Con superior extensión de objetivos, pero mayor rigor procedimental, se establece, en ocasiones, que quedan incluidos los “permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional, en materias relacionadas directamente con el desarrollo de la actividad laboral que realiza, justificándolo debidamente, durante el tiempo necesario para su celebración”.

³²¹ BLAZQUEZ AGUADO, E.V.: *El sistema de formación para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral*, cit., pág. 66 o SALA FRANCO, T.; PEDRAJAS MORENO, A. y LLEO CASANOVA, B.: *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, cit., pág. 29. En los convenios esta alternativa aparece, por ejemplo en el art. 28 CC de trabajo de la empresa Urbaser, SA y los trabajadores adscritos al Servicio de Limpieza Pública Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Urbanos de Briviesca (Burgos) (BOP Burgos núm. 115, 19/06/2018); art. 27.1 b) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015) o art. 18.2 CC empresa del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 28/04/2014).

³²² Art. 26 CC de Transporte de Mercancías para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018); igual referencia a “ver facilitada la realización” contiene el art. 30 CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal del Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019).

³²³ Por lo común –sin perjuicio de mejora contenida en convenio–, personas no retribuidas, como el que se contempla, por ejemplo, de “tres meses cada dos años para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la ocupación, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan”, art. 31 CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal del Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019).

Pero, sin duda, la alusión más frecuente lo es al permiso retribuido que el art. 23.3 ET reconoce a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, en concepto de formación para el empleo vinculada a la actividad de la empresa, cifrado en veinte horas anuales acumulables por un período de hasta cinco años. La regulación lo es, por lo común, para mejorar tal régimen jurídico³²⁴, en particular incrementando el número mínimo de horas conferido³²⁵.

No faltan, en fin, alusiones a los permisos individuales de formación (PIF) recogidos en el art. 8 Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y el art. 9 RD 694/2017, de 3 de julio, que en la negociación colectiva suelen llevar a asumir lo establecido en la convocatoria correspondiente, pero que puede ir más allá y señalar, por ejemplo, que las empresas no puedan denegar un número concreto de solicitudes, las cuales, en este sentido, tendrían garantizada su necesaria concesión³²⁶.

3.- De seguro la referencia más común en la ordenación de la formación es la que atañe a su relación con el tiempo de trabajo. La regla general es clara y encuentra en los convenios una triple formulación: no puede ser exigida fuera de la jornada³²⁷; si desarrollada dentro de la jornada laboral, ha de entenderse obligatoria³²⁸; y el tiempo destinado a la formación ha de ser considerado a todos los efectos como horas de trabajo efectivas³²⁹. Con todo, no hay regla sin excepción, pudiendo dar cuenta, a modo de mera

³²⁴ Por ello, es dudosa la legalidad de la previsión que únicamente permite la extensión de la acumulación al período de hasta tres años, art. 27.3 CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015); u obligando a su disfrute en el año, art. 36.3º CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm.94, 07/08/2017).

³²⁵ Estableciendo, por ejemplo, que el número de horas será “el necesario para el desarrollo de los planes de formación interesados por la empresa” [art. 34.2 CC para el Sector de Peluquerías de Señora, Institutos de Belleza y Similares de Valladolid (BOP Valladolid núm. 215, 17/09/2004)]; estableciéndolo en 30 horas al año [art. 36.3º CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016)]; o, en un último ejemplo, elevándolo a la cifra cuatro veces superior de 80 horas al año [art. 31.8 CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal del Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019)].

³²⁶ Así, “las empresas no podrán denegar las cinco primeras solicitudes presentadas por los/las trabajadores/as de cada empresa en cada una de las provincias”, art. 26 III CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

³²⁷ Art. 28.3º CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación–Mayorista de Coloniales, Detallista de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 29.2º CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 28.2º CC de trabajo para el Sector de Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016) o art. 31.3º VIII CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

³²⁸ Art. 23.2 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018).

³²⁹ Art. 32 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018; art. 27.1 d) *in fine* CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015) y art. 28.4 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007). Tal consideración aparece recogida de forma tácita en la singular regulación de la disp. adicional 1ª CC regional de trabajo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2010): “Dadas las características del tipo de trabajo a desempeñar, especialmente en puestos como administrativo, especialista, técnico especialista, arqueólogo ayudante y/o arqueólogo director, se asignará un tiempo de formación al trabajador en función de lo que la dirección estime en base a su currículum o formación. El objetivo es la integración del trabajador en el menor

muestra, de aquel convenio a cuyo tenor, “debido a las especiales circunstancias del transporte de viajeros por carretera, el personal podrá ser convocado a formación en sesiones fuera de su horario laboral, situaciones que podrán ser compensadas con horas de descanso, o bien por un importe de 7 €/hora, como plus de formación. Las empresas tendrán derecho a exigir el buen aprovechamiento y la eficacia de estas actividades formativas”³³⁰.

Sobre tales pautas, bien cabría describir la regulación en atención a las vicisitudes diferentes cuando se trata, de un lado, de formación en horario de trabajo (y, por tanto, en línea de principio de formación obligatoria); de otro, el régimen que pudiera beneficiar a la formación voluntaria.

En cuanto hace al primero de los escenarios, procederá dar cuenta de variables como las que, por ejemplo: 1) Diferencia entre horario de mañana (con derecho a asistir sin merma de retribuciones) y de tarde (permitiendo abandonar una hora antes el trabajo por la mañana para poder realizarlas en ese turno temporal)³³¹. 2) Establece que, si no se pudieran desarrollar total o parcialmente en turno normal de trabajo, se permite compensar el tiempo de asistencia a los cursos con una cantidad equivalente al 50% del número de horas del curso fuera del horario de trabajo, multiplicado por el equivalente al valor de la hora diaria, siendo el propio trabajador quien elija si quiere cobrar o compensar en descanso el tiempo empleado en dicha formación³³². 3) Prevé, respecto de los cursos de reconversión y perfeccionamiento profesional convocados por la empresa (modalidad de reconversión por transformación o modificación de los cometidos de la empresa para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo o modalidad de perfeccionamiento profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto), que, al ser obligatoria la asistencia, “en el caso de que la jornada laboral supere la jornada ordinaria, estas horas se abonarán como horas ordinarias”³³³.

Por su parte, respecto a la formación fuera del horario de trabajo, y para el supuesto de que el trabajador acudiera de manera voluntaria a cursos de formación promovidos por la empresa o en los que esta participe, se contempla la compensación con un descanso equivalente al 50% del tiempo dedicado, una vez acreditada su asistencia y aprovechamiento, permitiéndole la sustitución por una compensación económica (que no procederá si el curso sirviera para ascender o para disfrutar del plus salarial correspondiente), siempre y cuando mediara acuerdo entre las partes³³⁴.

tiempo posible para el desarrollo normalizado de sus tareas. Dicha labor de formación será acometida por compañeros de igual o superior categoría, así como por el/los coordinador/es técnico/s”.

³³⁰ Art. 23.3º CC de trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Soria, SL (BOP Soria núm. 117, 14/10/2011).

³³¹ Art. 36 CC Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/09/2016).

³³² Arts. 31 y 50 II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

³³³ Art. 27.5 a) y b) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015).

³³⁴ Art. 30 CC de trabajo para la Actividad de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 30 CC de trabajo para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 31 CC de trabajo para el Sector de las

4.- El art. 23.3 ET alude, casi al final de su texto, a “la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo”. Pone de relieve cuanto de manera más clara resaltan los convenios cuando indican que “la formación que obliga a la empresa a proporcionar/facilitar al trabajador no tendrá ningún tipo de coste para este”³³⁵. Creando, con relativa frecuencia, una equivalencia entre la formación debida por la entidad con aquella que le resulta de interés, en orden a precisar en tal contexto que corre de su cargo exclusivo³³⁶, aun cuando a veces se condicione o matice en función de la adecuación al puesto de trabajo³³⁷, se limite en cuanto al número de horas en función del objeto de la financiación³³⁸ o se establezca el porcentaje máximo que subvencionará la entidad³³⁹.

Muy puntualmente se deja ver en el fruto de la negociación colectiva que para tales iniciativas cabrá contar con la colaboración de las autoridades autónomas

Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016) y art. 30 CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016).

Variante de la anterior es la que recoge el art. 40 CC de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU para su Centro de Trabajo de Ponferrada para los años 2018-2021: “Para aquellos trabajadores/as que asistan a acciones formativas presenciales correspondiente a la convocatoria de la FEFE, el 50% de las horas que precise esta acción, será dentro de la jornada laboral, o se deducirán la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones: a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador/a a una jornada formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador/a podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC. b) El personal que puede asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente al 10% de las plantillas ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno. c) El 50% de las horas a cargo de la empresa, supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador/a pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas. d) El trabajador/a solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso una antigüedad mínima de un mes de la empresa. e) Durante las horas formativas el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria. f) El trabajador/a habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa. g) Los permisos individuales de formación recogidos en los vigentes acuerdos Nacionales de Formación continua que se firmen en el desarrollo del diálogo social”.

³³⁵ Art. 48 A) 3 *in fine* CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

³³⁶ Art. 33.2º CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015) o art. 8 CC de la empresa del Servicio de Transporte Urbano de Ponferrada, SL (BOP León núm. 2, 07/02/2019).

³³⁷ Art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP núm. 184, 29/09/2017). Resaltando esta conexión funcional o instrumental entre la formación realizada y el área de actividad del trabajador y poniéndola en relación con la financiación, MARTÍN PUEBLA, E.: *Formación profesional y contrato de trabajo. Un estudio sobre la adquisición de la cualificación profesional a cargo de la empresa*, Madrid (La Ley), 1998, en particular la expresiva presentación de la relación en pág. 181.

³³⁸ Así cabrá leer, por ejemplo, que “la renovación del CAP, exclusivamente las 35 horas cada 5 años, correrá a cargo de la empresa, en la forma en que esta indique. Las empresas facilitarán y contratarán con una autoescuela homologada esta formación, que no suponga coste alguno para el personal empleado, excepto las tasas que serán a cuenta del trabajador”, art. 23 *in fine* CC de trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Soria, SL (BOP Soria núm. 117, 14/10/2011).

³³⁹ “El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador/a, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas”, art. 40 c) CC de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU para su Centro de Trabajo en Ponferrada para los años 2018-2021 (BOP León núm. 62, 29/03/2019).

correspondientes³⁴⁰ e, incluso y con mayor notoriedad, habrá lugar a una expresión clara de la fuente de financiación: “los planes de formación profesional se financiarán mediante el crédito resultante de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cotizaciones por formación profesional, el porcentaje de bonificación que anualmente se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado”³⁴¹.

Con la duda acerca de si la cuantía que se cifra comprende los gastos derivados de la formación, o –según parece más lógico– se trata de una partida aparte de apoyo a las iniciativas adoptadas en la materia, es de destacar la contenida en algunos convenios de comprometer una cantidad anual fija en actividades de formación y perfeccionamiento, lo cual, sin duda, facilitará la planificación que al respecto cupiera realizar³⁴².

En fin, y para dotar de mayor concreción a cuanto asumirán las empresas, algunos convenios entran a detallar que, entre las partidas de las cuales se hace cargo el empleador, han de quedar incluidas las dietas, a veces sin mayor precisión; más frecuentemente estableciendo cuando procede su devengo, vinculándolas genéricamente a desplazamientos que tenga que realizar para asistir a planes de formación³⁴³ –obvio es, siempre y cuando hubiere de desplazarse fuera de su residencia habitual³⁴⁴, concretándose, puntualmente, incluso que “corresponderán cuando los cursos, jornadas o seminarios se produzcan fuera de la provincia”³⁴⁵– o, en el supuesto de que la asistencia impida comer donde el trabajador lo haga habitualmente (por razones de horario o distancia), o si implicara un desplazamiento o la utilización de medios de transporte distintos del habitual y que supongan un superior coste³⁴⁶. En fin, ampliándose también a la matrícula, por ejemplo, “cuando el curso tenga que realizarse en régimen de plena dedicación”³⁴⁷, o si “relacionado con la especialidad y trabajo específico”, con

³⁴⁰ “La Asociación de Empresarios Fabricantes de Pan realizará las gestiones oportunas con el ECYL u organismo que corresponda para la celebración de cursos de formación profesional en el sector y orientados a las especialidades del mismo”, disp. adicional 1ª CC de trabajo para la Industria de la Panadería de Ávila (BOP Ávila núm. 148, 01/08/2013). Ponderando que la formación será a cargo de la empresa, se añade que ello es así, “sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación”, art. 27.1 d) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015).

³⁴¹ Art. 24 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018). Sobre esta tendencia convencional, CANO GALÁN, Y.: *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*, cit., págs. 430-440.

³⁴² Así, la entidad “destinará en su presupuesto ordinario la cantidad de 3.000 € anuales en concepto de gastos por apoyo formativo a los y las trabajadoras”, art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017), o “se establece un fondo por cuantía de seis mil euros (6.000 €), para la realización de cursos y otras actividades de formación y perfeccionamiento”, art. 27.5 e) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015).

³⁴³ Art. 26.4º III CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

³⁴⁴ Art. 28.4 II CC de Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

³⁴⁵ Art. 36.1º y 3º CC Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017).

³⁴⁶ Art. 31.4º II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

³⁴⁷ Art. 31.2 a) CC para el Personal Laboral del Consejo Comarcal del Bierzo (BOP León núm. 48, 11/03/2019) y art. 18.2.3º CC de la empresa Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal Funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

“adaptación a modificaciones técnicas de puestos de trabajo” y siempre y cuando “mediare oportuna autorización”³⁴⁸.

2.3.- La planificación de las actividades de formación

El art. 24 del RD 345/2007, de 23 de marzo, efectuó una clara apuesta por “modernizar” las iniciativas de formación en el empleo, recogiendo la conveniencia de elaborar planes dirigidos a los trabajadores de carácter intersectorial o sectorial. Era un exhorto que aún hoy se mantiene como tendencia heredada³⁴⁹, pero que en muchos casos ha fructificado no solo a niveles supraempresariales, sino también inferiores³⁵⁰; en este último caso por mor, en la mayor parte de las ocasiones, del fomento e impulso de los convenios sectoriales, animando a su realización cuando ello fuera posible, pero, también y en otro caso, comprometiéndose a conseguir una oferta notable que permita la remisión a cuantos elaboren las partes negociadoras y, por ende, a gestionar por el empleador de manera directa o descentralizada³⁵¹.

Las noticias en torno a estos planes son muy heterogéneas. En ocasiones únicamente consta la mención a su existencia, sin ningún otro dato adicional³⁵², o la indicación de la intención de promocionar planes agrupados específicos en el sector³⁵³, o de crearlos o anexionarse a los mismos³⁵⁴. En otros casos figura, como dato adicional, la

³⁴⁸ Art. 18.2.2º, 3º y 4º CC de empresa del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo (BOP León núm. 136, 18/07/2011).

³⁴⁹ Dada la importancia que le conceden las organizaciones firmantes del convenio, “exhortan a las organizaciones que representan a fomentarlas mediante la participación y presentación de planes en sus distintas modalidades”, art. 34.3º CC para el Sector de Peluquerías de Señora, Institutos de Belleza y Similares de Valladolid (BOP Valladolid núm. 215, 17/09/2015).

³⁵⁰ Aun cuando en aquel momento se destacara que, en el nivel empresarial, “no es [era] una tendencia negociadora muy extendida”, de la cual se ofrecen, empero, interesantes ejemplos en CANO GALÁN, Y.: *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*, cit., págs. 416-422.

³⁵¹ Art. 48.3 y 6 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016). En este punto, notable la aportación de DURAN, B.: “Formación profesional en la negociación colectiva, avances en la industria de la construcción y en el sector público”, *Derecho Laboral*, núm. 266, 2017, págs. 257 y 258.

³⁵² Art. 28.3 CC de trabajo de la empresa Urbaser, SA y los trabajadores adscritos al Servicio de Limpieza Pública Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Urbanos de Briviesca (Burgos) (BOP Burgos núm. 115, 19/06/2018) o art. 26 III CC Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

³⁵³ Art. 26.1º CC de Transportes de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018) y art. 48 B) CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

³⁵⁴ Art. 36.1º CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017).

obligación de su presentación anual³⁵⁵, incluso –con mayor detalle– fijando un plazo máximo para su finalización³⁵⁶ o para su comunicación³⁵⁷.

Cuando van más allá, pueden proporcionar interesante información sobre su elaboración y contenidos; así:

– Premisa indeclinable en muchos de ellos es el recuerdo de que los derechos a regular en esos planes se habrán de acomodar a criterios y sistemas que garanticen la igualdad o ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo³⁵⁸. Añadiendo cómo, en ocasiones, también indiquen en otros factores, según ocurre con la necesaria adecuación a los puestos de trabajo relacionados con la materia a impartir en el curso (al menos para conferir un criterio de preferencia) o la rotación (otorgando igual prioridad a quienes hayan participado en menos ocasiones)³⁵⁹.

– En cuanto a la forma de llevarlos a efecto, se sienta, por ejemplo, que “contarán con la opinión de la representación legal de los trabajadores (...) y tendrán el fin de aportar ideas encaminadas a orientar acerca de la programación de las actividades formativas, fijación de los criterios para la selección de participantes en las mismas, así como para la evaluación del Programa de Acción Formativa”³⁶⁰. O, en una segunda muestra, se indica que todos, y especialmente quienes desempeñan puestos de trabajo de mando, deben apoyar siempre el plan de formación, y “cualquier trabajador/a de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores/as o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación”³⁶¹.

– Sin ser demasiado frecuente, se indica, también, cuáles son los objetivos de la formación a incluir en el plan, lo cual no deja de ser la concreción en el lugar oportuno

³⁵⁵ Art. 28 CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 28 CC de trabajo para el Sector del Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 29 CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 28 CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); o art. 9 bis CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

³⁵⁶ “Se concluirá en el último trimestre del año anterior”, art. 31.1º II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017).

³⁵⁷ “Cada principio de año”, en los términos del art. 50 CC Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015).

³⁵⁸ Art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017) o art. 27.2 CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/02/2015). Por extenso, imprescindibles las referencias que salpican toda la obra de POLO MERCADER, M.: *El alcance de las medidas jurídicas de empleo y formación profesional en aras a la igualdad por razón de sexo*, Tesis Doctoral, Girona (Universidad de Girona), 2015, en <http://hdl.handle.net/10803/390963>.

³⁵⁹ Art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017) o art. 23.6 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/09/2018).

³⁶⁰ Art. 27.5 d) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015).

³⁶¹ Art. 23.3 y 4 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018).

de cuanto confirma la tesis con la que se comenzó el discurso³⁶². Con mayor detalle y precisión aún destaca, por su singularidad, algún ejemplo en el cual los criterios de elaboración son netamente distintos según se trate de formación obligatoria o voluntaria³⁶³.

– Por último, en ocasiones también se establece un plan con diversos niveles formativos (básica, especializada y general³⁶⁴), o en función de la modalidad (ya sea presencial –como es regla– o atendiendo a la viabilidad de iniciativas *on line*³⁶⁵), para así dotar de la riqueza oportuna a este esfuerzo sistematizador que cobra vida en ámbitos singulares.

2.4.- La Comisión de Formación: un instrumento útil de gestión participada

Fruto o consecuencia, en ocasiones; fuente u origen, en otras, la planificación tiene causa o acaba desembocando en una Comisión o un Comité de Formación.

Su proliferación, configurada bajo patrones bastante parecidos³⁶⁶, hace que sea un órgano no solo cada vez más frecuente, sino hasta necesario. A tal punto es así que, donde

³⁶² Ejemplos completos de tal formulación en art. 22 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/02/2018) o art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017).

³⁶³ Art. 22.1 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019). Así en su art. 22.1.1 señala: “Formación obligatoria. Cuando la empresa tenga la previsión de implantar nuevos sistemas de organización del trabajo y/o modificación de los existentes, deberá contemplar la formación necesaria en los planes anuales. Formación que deberá ir específicamente referida a la adecuación de los trabajadores/as a las nuevas tareas y/o a la adaptación a las nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo. La falta de señalamiento en el plan anual de formación específicamente referida a la implantación o modificación de sistemas de trabajo, por no existir al momento de realizarlo la previsión de efectuar aquella implantación o modificación de sistemas de organización del trabajo, no dejará sin efecto la obligación empresarial de cumplir con esta obligación. En cualquier caso, los planes anuales de formación deberán contemplar necesariamente el desarrollo de cursos destinados a fomentar los niveles de polivalencia de los trabajadores/as dentro de su grupo profesional, y la concienciación de los trabajadores/as en la observancia de la normativa de seguridad y salud laboral”. Por su parte, en su art. 2.1.2 recoge: “Formación voluntaria. La formación voluntaria, estará orientada al logro de los objetivos siguientes: - La elevación del nivel formativo general de los trabajadores/as; - La mejora de la competencia profesional cuando se observen deficiencias con relación al desempeño de las funciones, pese a haber recibido el trabajador/a la formación necesaria de carácter obligatorio; -La capacitación para la promoción y progresión profesional, así como para la adquisición de nuevas competencias para el desempeño de las funciones asignadas”.

³⁶⁴ Con curiosa coincidencia se contemplan iguales niveles y contenidos (básica, referida a formación institucional; especializada, por referencia a informática, conducción, ofimática y primeros auxilios; o, en fin, general, mencionándose calidad, medioambiente, motivación, atención al usuario, metodología, programación y apoyo humano) en art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017) o art. 50 CC Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015).

³⁶⁵ Art. 28.3 II CC de Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

³⁶⁶ Constatando tal realidad, bajo un epígrafe que intitula “La proliferación de Comités de Formación”, MUÑOZ RUÍZ, A.B.: “Líneas de tendencia en materia de empleo, contratación y formación en los convenios colectivos de empresa”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, cit., págs. 240 y 241.

no existen como tales, la referencia funcional queda ubicada, bien en la comisión paritaria del convenio³⁶⁷, o en la representación de los trabajadores³⁶⁸.

De composición siempre paritaria, y por lo común con un número de miembros delimitado, el funcionamiento aparece remitido al reglamento de constitución o de régimen interno, donde también se habrán de detallar sus competencias más allá de cuanto pudiere especificarse en el convenio colectivo.

Tomando alguno de los ejemplos donde se abordan los aspectos funcionales de este órgano en detalle, cabría resaltar algunas labores básicas que, al margen de cuantas

³⁶⁷ Art. 36 CC de la Mancomunidad de Municipios de La Sierra para los años 2017-2018 (BOP Segovia núm. 94, 07/08/2017); art. 31 II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 28 CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallista de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 29 CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 28 CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 48 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016); art. 33 CC provincial para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015); disp. adicional 1ª CC de trabajo para la Industria de la Panadería de Ávila (BOP Ávila núm. 148, 01/08/2013); disp. final 1ª CC del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 135, 15/07/2017); o art. 34.3 CC para el Sector de Peluquerías de Señora, Institutos de Belleza y Similares de Valladolid (BOP Valladolid núm. 215, 17/09/2004).

³⁶⁸ Art. 22.1.2 y 22.2 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019); art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017); art. 31.1º II CC Nammo Palencia, SL (BOP Palencia núm. 21, 17/02/2017); art. 50 CC del Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015); art. 27.5 d) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015); art. 21 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 21, 07/02/2019); art. 23 II CC de la empresa Arisolis Ambiental, SL (BOP León núm. 79, 25/04/2018).

muchas otras desempeñan en casos concretos³⁶⁹, suponen un verdadero “modelo integral” de participación, dentro del cual cuatro aspectos aparecen como más salientes³⁷⁰:

– “Promocionar los planes”, lo cual comprende desde su negociación, aprobación (en su caso, inicial y definitiva, o su modificación), hasta la ampliación de su contenido cuando fuera oportuno por revelarse insuficiente el primeramente aprobado y, en particular, la dotación de la necesaria difusión³⁷¹.

– “Organizar y gestionar su contenido”³⁷², lo cual puede suponer la incorporación, por ejemplo, de formación modular con carácter obligatorio o voluntario³⁷³; el ajuste de la programación si fuera necesario³⁷⁴, o la adecuación de sus contenidos a los propósitos a

³⁶⁹ Así, en cuanto parece ser una cláusula de estilo en determinado ámbito, cabría resaltar la que se repite en idénticos términos en los arts. 33.3º CC provincial para el Sector de Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015) y 34.3º CC para el Sector de Peluquerías de Señora, Institutos de Belleza y Similares de Valladolid (BOP Valladolid núm. 215, 17/09/2004). “La Comisión Paritaria en este ámbito asume el compromiso de: 1.- Fomentar la formación de los trabajadores/as en su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. 2.- Fomentar la realización de estudios análisis y diagnóstico de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la provincia de Valladolid. 3.- Promover planes agrupados de formación en el ámbito del convenio. 4.- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as. 5.- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas. 6.- Adaptarse a los cambios tecnológicos. 7.- Contribuir a la formación profesional de los trabajadores/as y empresarios”.

Por su parte, en otras el detalle convencional alcanza un grado de exhaustividad notable, conforme recoge el art. 18.3 c) CC de la empresa de Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Personal funcionario (BOP León núm. 136, 18/07/2011): “Sus funciones serán: - Aprobar sus normas de funcionamiento. - Negociar los planes de formación. - Resolver las discrepancias que surjan en el procedimiento de tramitación de los planes. - Aprobar inicialmente las solicitudes de los planes de formación que sean presentados por el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo y elevar la propuesta de aprobación definitiva y financiación a la Comisión General para la Formación Continua. - Aprobar inicialmente las propuestas de modificación de planes de formación presentadas por el Ayuntamiento y remitirlas a la Comisión Permanente para su aprobación definitiva. - Ejecutar los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión y supervisar la adecuada ejecución de las acciones. - Realizar una memoria anual de sus actividades. - Velar por el cumplimiento del Plan de Formación Continua correspondiente del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo”.

³⁷⁰ La referencia directa en texto lo es a los literales del art. 26.2º a) CC de Transporte de Mercancías por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia núm. 5, 10/01/2018).

³⁷¹ Respecto de este, que resulta ser el aspecto básico en alguno de cuyos aspectos (en particular la aprobación) se quedan muchos convenios, cabrá remitir a la expresión más amplia que recogen, por ejemplo, los arts. 28 *in fine* CC de trabajo para la Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallista de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 28 *in fine* CC de trabajo para el Sector de Comercio para el Equipamiento de la Persona de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 29 *in fine* CC de trabajo para el Sector de las Actividades de Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); art. 28 *in fine* CC de trabajo para el Comercio del Mueble de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 204, 26/10/2016); o art. 28 II CC de Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

³⁷² Con carácter igualmente genérico, disp. adicional 1ª CC de trabajo para la Industria de la Panadería de Ávila (BOP Ávila núm. 148, 01/08/2013).

³⁷³ Art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017) y art. 50 CC del Grupo Mis Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015).

³⁷⁴ Art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017).

los que se orientan las acciones³⁷⁵; la decisión sobre su realización descentralizada³⁷⁶, la creación de programas de formación con finalidades específicas³⁷⁷; en fin la tarea de coadyuvar a la definición de actividades de formación *on line*³⁷⁸, etc.

– “Ejecutar y justificar la realización de las actividades formativas”, lo cual supone, al margen de las labores instrumentales que complementarán las de organización y gestión anteriores, otras que específicamente se valoran como tales, según ocurre con las de evaluación, certificación y/o acreditación³⁷⁹. Tema, el de la acreditación, que merece el detalle de algunos convenios para explicitar cuál ha de ser el concreto sistema a seguir al efecto³⁸⁰.

– En fin, y aun cuando sea de manera más esporádica, “proceder a la distribución de los fondos asignados a este fin”³⁸¹.

³⁷⁵ Art. 43 CC del Sector de Actividades Forestales de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016) y art. 33.2º CC para el Sector Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid núm. 154, 07/07/2015).

³⁷⁶ Art. 48.6 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016).

³⁷⁷ Art. 49 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016); o art. 27.5 a) y b) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015).

³⁷⁸ Entre otras labores que también incorporan el acomodo a los objetivos específicos de formación, art. 28.3 II CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL núm. 13, 18/01/2007).

³⁷⁹ Art. 38 CC de trabajo para el Sector del Comercio del Metal de Palencia (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016); o art. 48.5 CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016) o art. 50 CC del Grupo Mís Pollitos, SL (BOCYL núm. 171, 03/09/2015).

³⁸⁰ Así, por ejemplo, art. 38 CC de trabajo para el Sector Comercio del Metal de Palencia (BOP Palencia núm. 135, 11/11/2016) o art. 48 B) CC para el Sector de Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016), que contempla tres sistemas: “1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio que participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria. 2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir. 3) Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria. Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participa. En todo caso, los trabajadores podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa”. Con mención a que “las partes firmantes elaborarán los criterios de certificación de esta acreditación con carácter general para los participantes en el Plan”, art. 48 A) 7º CC para el Sector Comercio en General (excepto Alimentación) de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 109, 14/05/2016). Sobre otras variantes de certificación de la acreditación, CANO GALÁN, Y.: *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*, cit., págs. 467-471.

³⁸¹ Así, a modo de muestra, art. 21.1.3 CC Ba Glass Spain, SA (BOP León núm. 26, 07/02/2019), art. 40 II CC de la Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos núm. 184, 29/09/2017) o art. 27.5 c) CC de la empresa Casta Arévalo, SL para el Centro de Trabajo de Arévalo (BOP Ávila núm. 11, 19/01/2015).

V.- CONCLUSIONES

1.- En materia de derechos colectivos resulta importante resaltar el hito legal que da vida al Consejo Regional y a los Consejos Provinciales de Trabajo, así como a la Comisión de Convenios de Castilla y León, que articulan e institucionalizan vías fértiles de diálogo y concertación social, así como de seguimiento de la evolución de la actividad laboral y sus condiciones. Garantizan, por ende, instrumentos en la cumbre desde los cuales observar y proponer, a partir de cauces tripartitos, medidas adecuadas para actuar en favor de un trabajo más digno y de calidad.

Por cuanto a la negociación colectiva hace, el examen de los convenios sectoriales de carácter autonómico y provincial que con más detalle abordan esta materia específica, permite observar que no son precisamente muchos cuantos le prestan atención, motivo por el cual cabría resaltar, como un primer nivel de actuación, aquellos que, por lo menos, recuerdan la importancia básica de estos instrumentos para garantizar la participación eficaz de los trabajadores en la empresa; de este modo, y aunque solo sea para reproducir o remitir a los términos de la ley, el reflejo convencional de estos derechos constituye un umbral básico de protección.

Superior entidad presentan aquellos frutos de la negociación que avanzan un paso más y ordenan –mejorando– los derechos y garantías que ostentan los trabajadores y/o sus representantes, pues, en último término, se trata de asegurar en mayor medida la funcionalidad en su defensa de los intereses de los trabajadores. Vía por la cual transitan las noticias de detalle que se ofrecen sobre facilidades para la organización de asambleas, puesta a disposición de local con los medios necesarios y tablón de anuncios (que hoy en día pasan por la referencia a la provisión de medios informáticos en favor de la labor representativa), extensión de las garantías de los representantes más allá del año posterior a la finalización de su mandato, o –y sobre todo– aumento del crédito de horas respecto al reconocido en la ley, así como posibilidad de su acumulación, en tanto vía apropiada para obtener tiempo y personas especial y específicamente dedicadas a defender los intereses de los trabajadores.

Dejando noticia del dato de la creación de unas estructuras de representación que, bajo la forma de comités intercentros, pueden abordar problemas generales de la empresa, las mayores aportaciones que se han localizado aparecen referidas a tres aspectos fundamentales: en primer lugar, la actualización de la previsión contenida en el art. 69.2 ET en ámbitos de alta movilidad de mano de obra, lo cual lleva a conferir el estatus de elegible a trabajadores sin necesidad de alcanzar la antigüedad de seis meses, bastando con una inferior, para así permitir su incorporación a una posición desde la cual poder reivindicar y negociar mejores condiciones para el colectivo al que están naturalmente vinculados; en segundo término, habilitar la presencia del sindicato al que pertenezca algún trabajador afiliado en la empresa como interlocutor a todos los efectos del empresario; en fin, y en último término, realmente sugerente resulta la propuesta de extender la posibilidad de elegir representantes de los trabajadores en aquellas empresas de menos de seis trabajadores, siguiendo a tal fin el procedimiento previsto para las empresas de entre seis y diez trabajadores, pues será la forma de colmar un déficit acusado en un porcentaje altísimo de centros y empresas, dotándolos del instrumento vital para combatir la precariedad desde dentro de la entidad empleadora.

2.- Aun cuando existan normas y estrategias autonómicas específicamente dirigidas a recoger medidas de acción positiva para colectivos desfavorecidos por razones de edad (asistencia y protección a personas mayores), o de falta de la aptitud necesaria (discapacidad), en el panorama legal de Castilla y León destaca el notable elenco de normas y medidas ejecutivas que tratan de alcanzar la igualdad por razón de género y, a su calor, la corresponsabilidad que subyace a las iniciativas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Así, a la Ley 1/2003, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cabrá unir la primera preocupada por medidas de conciliación, la Ley 1/2007, que pronto resultó completada en sus aspectos básicos con la referida a Violencia de Género (Ley 13/2010) y recientemente se ha visto enriquecida en tal acervo por la Ley 10/2019, destinada a reforzar las medidas de conciliación y eliminar la brecha salarial.

La actividad legal tiene continuidad a través de los oportunos planes y estrategias en todos y cada uno de los tres ámbitos específicos, procediendo destacar, en este punto, el papel asignado a la Agenda para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2020, pues resulta ser, a día de hoy, el elenco acabado de objetivos generales y actuaciones específicas que imprimen carácter a la política autonómica en la materia.

En el tratamiento convencional de la igualdad y no discriminación, pieza de convicción fundamental resulta ser la proclamación o declaración genérica que la mayor parte de los convenios contienen, como piedra axial en la construcción del haz de condiciones que luego desgranar. Valor ejemplarizante que aumenta de manera exponencial cuando tal cláusula se acompaña de la previsión de medidas concretas de acción positiva ordenadas a corregir diferencias de trato injustificables y enquistadas, ya no solo en el plano subjetivo, sino en distintos aspectos objetivos, destacando las referencias especialmente numerosas al respecto a una igual retribución por trabajos de igual valor.

Mención aparte cobra la igualdad por razón de género que, cuando supera la simple –pero loable– mención, o la fijación de medidas aisladas, se enriquece con la sistematización de un programa de acción bajo la forma de plan de igualdad. El recuerdo por el convenio sectorial de la obligación de elaborarlo cuando concurren las circunstancias previstas en la norma, así como la indicación de la estructura básica que contempla la ley, constituyen cimiento fértil para luego actuar en la empresa, donde esta llamado a cobrar vida, sin que por eso haya que renunciar a constituir planes sectoriales en ese ámbito supraempresarial cuando las entidades empleadoras sean mayoritariamente PYMES o MICROPYMES.

Importante resulta que su función venga acompañada de la creación del órgano llamado a ser su gestor. De composición paritaria, y destinado a efectuar el diagnóstico de la situación en presencia, fijar objetivos y áreas concretas de actuación (a partir de estrategias y prácticas a valorar en función del propósito final, medios y tiempo para acometerlas) o, finalmente, llevar a cabo el seguimiento y evaluación para ratificar o rectificar, según proceda.

Entre las áreas de actuación, resultan especialmente incisivas las previsiones que afectan a la selección, promoción-ascensos, formación, salario (con la permanente exigencia de poner final la brecha salarial), tiempo de trabajo y descansos, extinción de

la relación laboral u otras áreas que se consideran oportunas en el caso concreto. Entre ellas no cabrá ignorar las actuaciones que, en el seno de los planes de igualdad o fuera de ellos, suponen afrontar por convenio los gravísimos problemas del acoso sexual y sexista, a través de iniciativas que van desde la concienciación y compromiso gónico, hasta medidas ordenadas a afrontar su posible aparición o la necesidad imperiosa de erradicar cualquier manifestación. Su expresión más acabada se encuentra en los protocolos diseñados al efecto, con sus fases de notificación, instrucción o investigación preliminar, imputación y audiencia (incluida investigación de oficio) y resolución pertinente, preservando en todo caso los derechos de los implicados.

En fin, y aunque contadas, no cabrá ignorar las previsiones que, en este contexto de igualdad, se realizan en convenio respecto a las víctimas de violencia de género, en particular al actualizar las previsiones legales respecto a beneficios en su prestación relativos a horario y jornada, movilidad, suspensión de la relación o decisiones que atañen a la extinción del contrato.

Entre las medidas que los convenios destinan a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, ordenadas a dotar al empleo de la calidad mínima que permita cohonestar intereses que a menudo se presentan como enfrentados cuando no debería ser tal, procederá destacar, en primer lugar, la ampliación del ámbito subjetivo de las medidas, para comprender los variados modelos de familia y dar cabida, de este modo, a parejas de hecho, familias monoparentales o monomarentales y unidades de convivencia consolidadas que prescinden de la necesaria cercanía en el grado de parentesco.

A la espera del tratamiento que, sobre la nueva base legal, merezca el desarrollo convencional de cuanto ha previsto el RD Ley 6/2019 respecto a la causa de suspensión ahora relativa al nacimiento y cuidado de un menor (que supone, habida cuenta de la existencia de una relación de complementariedad, la necesaria relectura de las previsiones contenidas en los convenios analizados), cabrá destacar con carácter general la ordenación del factor dado por el tiempo de trabajo, como instrumento al servicio de una verdadera corresponsabilidad. En este sentido, y más allá de la recepción y matización por convenio de los permisos de lactancia o de la reducción de jornada por hijos prematuros, guarda legal o atención al hijo/a afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave, así como de diversas medidas en favor de las mujeres embarazadas que atañen a este elemento vital en la relación laboral, cabrá destacar las iniciativas relacionadas con cuanto se ha denominado “tiempo de flexibilidad”, y que se reflejan en una relativa disponibilidad sobre los elementos que vienen a articular los momentos –y hasta los lugares, pues el teletrabajo, por ejemplo, no deja de ser una fórmula interesante de flexibilidad al respecto– en los cuales habrá de desarrollarse la prestación.

Similar ha de ser la valoración de los llamados “derechos de ausencia”, como vía más frecuente hasta el momento para la conciliación. Al margen de la inadecuada centralidad en ocasiones otorgada a la excedencia (pues escasas aportaciones se encuentran en su ordenación convencional respecto a cuanto contempla la norma), es mucho más fértil el examen de los permisos como cauce a través del cual se ordena en gran medida el esfuerzo de los interlocutores sociales en el marco analizado, que toma una triple forma: bien de mejora de los días concedidos por la norma ante los hechos causantes, bien de la proyección a otros sujetos que pueden dar lugar a los mismos, bien, en fin a la tipificación de otro variopinto conjunto de creación por la autonomía de la voluntad colectiva. Este haz último de medidas cobra singular relieve bajo una doble

fórmula que convendrá seguir explorando: ya la extensión de los clásicos permisos por asuntos propios desde el empleo público al privado como válvula de disponibilidad de tiempo en favor de los intereses particulares, ya la conversión de todos los tiempos de descanso en bolsas de horas cuya gestión se otorga al trabajador en aras de su mejor organización de tiempos de trabajo, descansos y atención a la familia.

3.- La libertad que el art. 41 CE predica respecto de la asistencia y las prestaciones complementarias, encuentra en el art. 43 LGSS el matiz de una clásica relación de suplementariedad entre ley y convenio, a partir de la cual aquella actúa como mínimo de derecho necesario que este completa, para así proporcionar adecuada cobertura a estados de necesidad detectados por las partes firmantes del convenio colectivo y que la norma no cubre, o lo hace de manera insuficiente.

La inercia ha llevado a que, a su lado, y en un error sistemático evidente, aparezcan determinadas partidas salariales en metálico o en especie que cabría reubicar para evitar confusiones, así como otros beneficios asistenciales que mantienen con la ley una relación de complementariedad, sin límite material alguno. Bien está destacar el elemento teleológico común, consistente en mejorar el haz de derechos del ciudadano-trabajador, pero también lo es discernir el concepto jurídico en virtud del cual lo hace.

De este modo, y sin mayor reflexión sobre elementos estrictamente salariales (premios por antigüedad o de permanencia, ayudas económicas por estudios, servicios de comedor o alojamiento, comidas, descuentos en compras, etc.), convendrá apuntar la importancia creciente que están adquiriendo aspectos tales como la cobertura de la responsabilidad civil derivada de actividades laborales (con particular relieve para los accidentes de tráfico, dado el eventual factor de pérdida del carnet de identidad o daños en el vehículo propio de la empresa y/o a terceros), la protección de familiares a cargo del trabajador afectados de discapacidad o la regulación de anticipos para hacer frente a necesidades imprevistas.

A su lado, sin embargo, el protagonismo principal –a menudo exclusivo– viene conferido a las prestaciones de Seguridad Social que, sin perjuicio de la atención dispensada a la protección a la maternidad (que ahora habrá de entrar en un importante período de reconstrucción a la luz de la nueva regulación legal), jubilación (y la incidencia que siempre han merecido las fórmulas de anticipación o de compatibilización con un trabajo a tiempo parcial a partir del oportuno contrato de relevo, las indemnizaciones a tanto alzado en virtud de tal contingencia –o días de permiso como alternativa– o los planes y fondos de pensiones) y médico-protésicas en sentido amplio, lo cierto es que siguen encontrando en el complemento de incapacidad temporal y la indemnización por muerte e incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, los principales exponentes.

Destinado, el primero, a cubrir las rentas que se pierden con la suspensión del contrato y no se recuperan con la prestación pública, el mero hecho de una partida que amplíe el importe de esta resulta un factor clave para evitar el deterioro en la situación del trabajador enfermo o accidentado. Manteniéndose, por lo común, una posición privilegiada cuando su origen es profesional (no es infrecuente, además, que la de origen común se pueda ver afectada por condicionantes tales como la presentación puntual de los partes o el dato de no alcanzar un determinado nivel de absentismo), cabe apreciar una significativa evolución hacia la igualdad (superando no solo los distintos porcentajes

o bases para su cuantía, sino los requisitos temporales de espera que se exige en la común, y a veces solo se corrigen cuando media intervención quirúrgica u hospitalización), indudablemente al amparo de la consideración conjunta de contingencias y bajo un norte claro: si la necesidad es igual, el origen de la incapacidad temporal debería de importar menos o no importar.

Igual reflexión habrá de trasladarse a la diferente cuantía de indemnización que se reconoce a la muerte o incapacidad permanente de origen común, pues con frecuencia no se contempla siquiera tal contingencia, reservada a las profesionales, y, cuando se hace, el montante suele ser notoriamente inferior. Esta corrección, así como la mayor participación de los representantes de los trabajadores en la elección y gestión del seguro a través del cual ha de exteriorizarse el compromiso, convertirán la medida en socialmente mucho más generosa por parte de los antiguos empleadores en favor de quienes pasan a una situación en la cual la pérdida de rentas resulta evidente.

4.- Reconocida la formación como un verdadero derecho de los trabajadores en los arts. 4.2 b) y 23 ET, los intereses en presencia hacen que nunca se pueda ocultar el envés de tal cara, situado en el deber que pesa sobre el trabajador de asistir con aprovechamiento a la que diseñe la empresa con carácter obligatorio.

Tal naturaleza dual descubre que para ambas partes la formación tiene un valor fundamental: respecto del trabajador, en tanto garantía de acceso, mantenimiento y retorno a un empleo, así como de elemento que le proporciona capacidad de desarrollo y constituye garantía fundamental de un empleo estable y satisfactorio; para la empresa en la medida en la cual le permite aspirar a unos recursos humanos de calidad que le aseguren no perder el tren de la competitividad.

La formación como elemento de progreso imprescindible requiere, por mor de la distribución de competencias a que aboca el art. 149.1.7 CE, conjugar con el tiento apropiado (dada la facilidad con la cual se suscitan cuestiones de constitucionalidad) el marco legislativo atribuido al Estado con el ejecutivo que –a partir de las oportunidad transferencias– corresponde a la Comunidad de Castilla y León, cuya mayor garantía de racionalidad viene dada por un fecundo marco del Diálogo Social, con piezas vitales en la actualidad tales como el III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial en Castilla y León, cuyos ecos se dejan sentir en el vigente Plan Anual de Empleo 2020, cuando incorpora un apartado específico dedicado a esta materia nítidamente orientado a afrontar los retos derivados de la automatización y la digitalización.

La negociación colectiva esta llamada a poner en marcha cuanto se habrá de configurar como un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación y, con ello, de una superior calidad de empleo (no en vano su asociación con los ascensos resulta elemento casi natural) que redunde en la capacidad competitiva de las empresas. Motivo por el cual esta llamada a cumplir un doble cometido:

A.- Dotar de racionalidad a la iniciativa a través de una adecuada planificación a nivel sectorial y de empresa. En el primero, como verdadero animador que proporciona las pautas para que exista una oferta suficiente, contando con la colaboración de las partes firmantes, atenta a las necesidades singulares en su ámbito y a la posible necesidad de planes agrupados; permitiendo, igualmente, diferenciar entre niveles y modalidades que bien pudieran, al tiempo, discriminar entre cuantas resulten obligatorias y voluntarias.

Por su parte, y con la participación de los representantes, a nivel empresarial se ha de seleccionar entre las anteriores ofertas o crear la propia, siendo extremadamente útil la labor que desempeñan las cada vez más abundantes Comisiones de Formación, en su labor de promoción (negociación, aprobación y renovación o ampliación), organización y gestión de su contenido (incluida la posible opción por exteriorización y garantía de igualdad y no discriminación, así como de rotación que evite la postergación), la ejecución y la justificación (con un apartado específico de gran interés dado por la valoración, certificación y acreditación) o la distribución de fondos asignados.

B.- Articular los derechos específicos que enuncia el art. 23 ET y, según reenvía el propio precepto legal, proporcionarles adecuada concreción a través de una negociación colectiva llamada a cohesionar los intereses de la empresa (patentes en la formación cuando se establezca como obligatoria) con los del trabajador (vinculados a su actividad en la empresa pero, también, abiertos a otros varios que no solo aseguren su reciclaje, sino que les abran caminos de progresión hacia el futuro). De este modo, los permisos (para exámenes, para formación y perfeccionamiento, PIF u otros de origen convencional), modificaciones en la prestación para favorecer la iniciativa (cambios de turno, adaptación de jornada y posibles compensaciones con descansos o en dinero, ponderando su distinta valoración en función de la naturaleza obligatoria o voluntaria de la formación), así como la obtención de recursos que permitan a la empresa hacerse cargo de los costes como contempla la norma, constituyen pasajes de enjundia a la hora de apreciar la línea de evolución –y mejora– hacia la que se tiende como elemento medular en la dinámica actual de las relaciones laborales.

VI.- BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (GARRIGUES GIMÉNEZ, A., Dir.): *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e interdisciplinar*, Madrid (Reus), 2017.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Crédito de horas de los representantes”, en AA.VV. (BAYLOS GRAU, A.; THOMÉ, C.F. y GARCÍA SCHWARZ, R., Coords.): *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2014.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Igualdad por razón de género en supuestos de descuelgue convencional o modificación sustancial de condiciones”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2016.

APILLUELO MARTÍN, M.: “Derechos de formación profesional para el empleo. A propósito del RD-Ley 4/2015, de 22 de marzo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 72, 2015.

ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Cláusulas de vanguardia en la negociación colectiva de empresa con respecto a las mejoras voluntarias de los subsidios de Seguridad Social”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Valladolid (Lex Nova/Thomson), 2015.

ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios”, *Actualidad Laboral*, T. II, 2000.

ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Tiempo de trabajo, flexibilidad interna e igualdad por razón de género en los convenios colectivos”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2016.

ARRESE, C.: “Asamblea de trabajadores”, en AA.VV. (BAYLOS GRAU, A.; THOMÉ, C.F. y GARCÍA SCHWARZ, R., Coords.): *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2014.

BALLESTER PASTOR, M.A.: “Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad”, *Revista de Derecho Social*, núm. 51, 2010.

BALLESTER PASTOR, M.A.: *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Valencia (Tirant lo Blanch/Universitat de València), 2017.

BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Madrid (Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social), 1984.

BARRIOS BAUDOR, G.L.: “La igualdad por razón de género en los convenios respecto a la clasificación y promoción profesionales”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2016.

BAZ TEJEDOR, J.: “Una apuesta de la negociación colectiva por prevenir y erradicar el acoso sexual y sexista”, en AA.VV. (MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., Coord., y FIGUERUELO BURRIEZA, A., Dir.): *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Albacete (Bomarzo), 2013.

BLASCO PELLICER, A.A.: “El tratamiento convencional del derecho de adaptación y distribución de jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2016.

BLÁZQUEZ AGUADO, E.V.: *El sistema de formación para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2012.

BODAS MARTÍN, R.: “Realidad y futuro de las mejoras voluntarias: las mejoras voluntarias en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2013.

CABEZA PEREIRO, J.: *Las elecciones sindicales*, Albacete (Bomarzo), 2009.

CANO GALÁN, Y.: “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004.

CANO GALÁN, Y.: *La formación profesional y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*, Madrid (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), 2010.

CASAS BAAMONDE, M.E.: *Autonomía colectiva y Seguridad Social (Un estudio de la contratación colectiva en materia de Seguridad Social y conexas)*, Madrid (Instituto de Estudios Fiscales), 1977.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “La igualdad de género en el Estado constitucional”, *Revista de Derecho Social*, núm. 88, 2019.

CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, J.: “Las nuevas reglas de nuestro sistema de formación”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 933, 2017.

CHARRO BAENA, P.: “La incidencia de la LOI en la ordenación del tiempo de trabajo: reducciones y permisos”, en AA.VV. (ROMERO BURILLO, A.M., Dir. y Coord., y RODRÍGUEZ ORGAZ, C., Coord.): *Trabajo, género e igualdad*, Cizur Menor (Aranzadi-Thomson/Universitat de Lleida), 2018.

CHARRUTTI GARCÉN, M.L.: “Negociación colectiva y formación profesional”, *Revista CADE*, núm. 41, 2017.

CRESPO RODRÍGUEZ, M.J.: “Políticas activas de empleo para mejorar la inserción laboral de las mujeres: políticas públicas en retroceso y derechos indispensables en tiempos de crisis”, en AA.VV. (SAEZ LARA, C., Coord.): *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Murcia (Laborum), 2016.

CRUZ VILLALÓN, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, Valladolid (Trotta), 1992.

DE LA VILLA GIL, L.E. y LÓPEZ CUMBRE, L.: “La externalización de los premios de jubilación”, *Revista Jurídica. Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 8, 2003.

DE VICENTE PACHÉS, F.: “Los protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, en AA.VV. (VENURA FRANCH, A. y GARCÍA CAMPA, S., Dirs.): *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2018.

DURAN, B.: “Formación profesional en la negociación colectiva, avances en la industria de la construcción y en el sector público”, *Derecho Laboral*, núm. 266, 2017.

FABREGAT MONFORT, G.: “La negociación de los planes de igualdad”, *Relaciones Laborales*, T. IV, 2013.

FABREGAT MONFORT, G.: “La obligada negociación del diagnóstico en planes de igualdad”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019.

FALGUERA BARO, M.A.: “Derecho a la igualdad y negociación colectiva”, en AA.VV. (MOYA AMADOR, R., Dir. y SERRANO FALCÓN, C., Coord.): *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Cizur Menor (Aranzadi-Thomson/Universidad de Granada), 2017.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Protección social complementaria de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Mejora voluntaria y enfermedad profesional”, *Alcor de MGO* núm. 12, 2008.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El tratamiento jurídico de la incapacidad para el trabajo en el Sistema español de Seguridad Social”, en AA.VV.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Murcia (Laborum), 2017.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “El seguro colectivo de mejoras voluntarias por contingencias profesionales: sus controvertidas notas características”, *Actualidad Laboral*, T. III, 2010.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La igualdad por razón de género en los planes de igualdad”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2016.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y PRIETO PADÍN, P.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos de sectores emergentes: aspectos novedosos”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid (CCNCC), 2020 (en prensa).

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: *Representación y libertad sindical en la pequeña y mediana empresa*, Madrid (UGT), 2013.

FRAGUAS MADURGA, L.: “El reconocimiento por la negociación colectiva de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 188, 2016.

GALA DURÁN, C.: *El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de prestaciones de Seguridad Social*, Barcelona (Bosch), 1999.

GALA DURÁN, C.: “La relación entre la jubilación y la negociación colectiva tras las últimas reformas”, *Documentación Laboral*, núm. 112, 2017.

GALIANA MORENO, J.M. y GARCÍA ROMERO, B.: “La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 43, 2003.

GARCÍA MURCIA, J.: “Distribución de competencias en materia de formación profesional: análisis de la STC 111/2012”, en AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J., Coord.): *El control de la constitucionalidad de las normas laborales y de Seguridad Social*, Madrid (Aranzadi/Thomson), 2015.

GARCÍA ORTEGA, J.: “Prestaciones de apoyo a la familia en la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 32, 2012.

GINÉS I FABRELLAS, A.: “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de Igualdad. Prevención y responsabilidad empresarial”, en AA.VV. (ROMERO BURILLO, A.M., Dir. y Coord., y RODRÍGUEZ ORGAZ, C, Coord.): *Trabajo, género e igualdad*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2018.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “La representación de los trabajadores en pequeñas empresas”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir.): *Las relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2015.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Acoso laboral y negociación colectiva en Andalucía”, *Temas Laborales*, núm. 100, T. III, 2009.

GUERRERO PADRÓN, T.: “La doctrina jurisprudencial sobre elecciones sindicales en microempresas”, *Temas Laborales*, núm. 79, 2005.

JIMÉNEZ MOLINA, N.: “Reflexiones en torno a la formación profesional y la competitividad de la empresa española”, *Economía Industrial*, núm. 269, 1989.

JUNTA DE CASTILLA y LEÓN, UGT, CECAL Y CC.OO.: *Plan anual política de empleo 2020*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2020.

KAHALE CARRIZO, D.T.: “Los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en el contenido de los convenios colectivos”, *Themis*, núm. 2, 2007.

LÓPEZ-TAMES IGLESIAS, R.: “Artículo 68. Garantías”, en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J. et alii, Dirs.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 4ª ed, Valladolid (Lex Nova), 2016.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Acoso sexual y sexista en la negociación colectiva: el estado de la cuestión”, *Aequalitas*, núm. 36, 2015.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Aspectos dinámicos de los planes de igualdad (diagnóstico de situación, adopción e implantación); seguimiento y evaluación; comisiones de igualdad; solución extrajudicial de conflictos”, *Aequalitas*, núm. 34, 2014.

MARTÍN PUEBLA, E.: *Formación profesional y contrato de trabajo. Un estudio sobre la adquisición de la cualificación profesional a cargo de la empresa*, Madrid (La Ley), 1998.

MARTÍN VALVERDE, A.: *Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social*, Sevilla (Instituto García Oviedo), 1970.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “El inicio de la igualdad entre mujeres y hombres: mecanismo de acceso al empleo en la negociación colectiva”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2016.

MARTÍNEZ MORENO, C.: “Últimas tendencias en los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.), *Cláusulas de vanguardia y problemas actuales de la negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2015.

MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “Desigualdad por razón de género en la negociación colectiva”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2016.

MELLA MÉNDEZ, L.: “Los protocolos de acoso en los planes de igualdad de España: una visión general”, *Direito: Revista Xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, núm. extra 1, 2013.

MENÉNDEZ CALVO, R.: “Experiencias convencionales de los comités intercentros”, en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J.; MENÉNDEZ CALVO, R. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Coords.): *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Albacete (Bomarzo), 2017.

MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M.: “El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2016.

- MORÓN HERNÁNDEZ, M.M.: “Formación profesional y negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 6, 1999.
- MUÑOZ RUÍZ, A.B.: “Líneas de tendencia en materia de empleo, contratación y formación en los convenios colectivos de empresa”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Valladolid (Lex Nova/Thomson), 2015.
- NAVARRO NIETO, F.: “Locales y tabloneros de anuncios”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, 2016.
- NIETO ROJAS, P.: “El nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo (Ley 30/2015 y RD 694/2017) y el papel de los agentes sociales en su desarrollo”, *Información Laboral*, núm. 7, 2018.
- NIETO ROJAS, P.: “Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”, *Información Laboral*, núm. 10, 2015.
- OJEDA AVILÉS, A.: “Locales y tablón de anuncios”, *Aranzadi Social*, T. V, 2003.
- OLARTE ENCABO, S.: “Los planes de igualdad: los ‘parientes pobres’ de la negociación colectiva” en AA.VV. (MOYA AMADOR, R., Dir., y SERRANO FALCÓN, C., Coord.): *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Cizur Menor (Aranzadi-Thomson/Universidad de Granada), 2017.
- POLO MERCADER, M.: *El alcance de las medidas jurídicas de empleo y formación profesional en aras a la igualdad por razón de sexo*, Tesis Doctoral, Girona (Universidad de Girona), 2015.
- QUESADA SEGURA, R.: “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *Temas Laborales*, núm. 115, 2015.
- QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, *Temas Laborales*, núm. 80, 2005.
- RAMO HERRANDO, M.J.: “El obligado cumplimiento en materia de planes de igualdad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 218, 2019.
- ROALES PANIAGUA, E.: “Buenas prácticas empresariales en la aplicación de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social establecidas en convenio colectivo”, en AA.VV. (CHOCRÓN GIRALDEZ, A.M., Coord.): *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social*, Murcia (Laborum), 2013.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La protección a las víctimas de violencia de género en la negociación colectiva”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs., y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2016.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución”, *Documentación Laboral*, núm. 113, 2018.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, Granada (Comares), 2016.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “El Consejo Andaluz y el desarrollo de las relaciones laborales en Andalucía”, en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., Coords.): *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía*, Sevilla (CARL), 2003.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas y la formación profesional ocupacional”, *Relaciones Laborales*, T. I, 2004.

SÁEZ LARA, C.: “Igualdad de trato y de oportunidades en el Derecho Social Comunitario”, en AA.VV.: *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, Madrid (MTAS), 2005.

SÁEZ LARA, C.: “¿Es posible eliminar la brecha salarial de género?”, en AA.VV. (SÁEZ LARA, C., Coord.): *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Murcia (Laborum), 2016.

SALA FRANCO, T.; PEDRAJAS MORENO, A. y LLEO CASANOVA, B.: *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005.

SANTOS PÉREZ, M.A.: *Las medidas asistenciales de la orden de protección de las víctimas de violencia de género y el derecho a la asistencia social integral. Especial referencia a la Comunidad Autónoma de Castilla y León*, Tesis Doctoral, Salamanca (Universidad de Salamanca), 2014.

SERRANO GARCÍA, J.M.: “Prevención del acoso: su cumplimiento por la negociación colectiva”, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 60, 2009.

VALDES DAL-RÉ, F.: “Mejoras voluntarias de la Seguridad Social y negociación colectiva: los términos de un debate”, *Relaciones Laborales*, T. II, 2000

CAPÍTULO V.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AUTONÓMICA EN CASTILLA Y LEÓN

JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ

Catedrático EU (integrado TU) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

I.- INTRODUCCIÓN

La Prevención de Riesgos Laborales se erige como una cuestión central de importancia capital en el ámbito de las relaciones laborales y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo encuentra su razón de ser en la protección del trabajador frente a los riesgos para su salud e integridad física a los que se verá expuesto en el desarrollo de su prestación de servicios. La salud constituye uno de los valores esenciales en las sociedades actuales, hasta el punto de llegar a condicionar de forma determinante otros bienes, siendo eje de la calidad de vida y del progreso, tanto social como económico.

El trabajo, en cuanto actividad humana, es una de las variables que influyen en la salud. Así, los conceptos de trabajo y salud adquieren una diferente y más amplia dimensión si se valora su mutua influencia, ya que ambos inciden en el otro de forma tanto positiva como negativa. El primero contribuye al progreso personal y social de la persona y puede constituir un factor que apoye el desarrollo integral del trabajador, aunque también puede resultar perjudicial, en la medida en que se erige en fuente de riesgo laboral y es capaz de provocar daños a la persona. Por su parte, la segunda facilita el despliegue y crecimiento de las capacidades y potencialidades humanas, permitiendo mejorar la ejecución de la prestación de servicios y, a un tiempo, su ausencia hará descender la productividad, afectando al sujeto, a la empresa y a la sociedad en su conjunto.

Así, cabe destacar la importancia de los bienes protegidos¹, que no son otros que la vida y la integridad física amparadas por el artículo 15 CE, lo que otorga una enorme trascendencia a la disciplina jurídica de Prevención de Riesgos, pues al fin y al cabo su misión, fundamento y razón última de su existencia es la protección del bien jurídico máspreciado, que es la vida humana.

En el ámbito de las relaciones laborales la actividad empresarial genera múltiples riesgos de producción de daños en los trabajadores, lo que tradicionalmente ha constituido uno de los problemas más graves en todos los países industrializados, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tal situación “requiere una legislación protectora del trabajador muy minuciosa en cuanto que regula todas y cada una de las actividades empresariales con mandatos y prohibiciones específicas tendentes a reducir al mínimo

¹ En el Derecho español cabe detectar una conexión evidente, aunque no sea inmediata y directa, de la Prevención de Riesgos Laborales con el derecho fundamental a la vida y a la integridad física (art. 15 CE), al menos en algunas facetas y como fundamento último. Sin embargo, el derecho-deber de protección frente a los riesgos laborales no descansa en un genérico derecho a la protección de la salud, o de la salud pública a través de medidas preventivas, sino, de forma directa y próxima, en el compromiso que pesa sobre los poderes públicos de velar específicamente por la seguridad e higiene en el trabajo. GONZÁLEZ LABRADA, M.: *Seguridad y Salud en el Trabajo y responsabilidad contractual del empresario*, Barcelona (Cedecs), 1996, págs. 37 y ss.

posible estos hechos que tan graves daños producen en los afectados y en sus familias, y en definitiva en toda la sociedad”².

Por otra parte, los avances tecnológicos y científicos operados en los últimos tiempos han tenido una notable repercusión sobre las relaciones laborales, proporcionando nuevos elementos y abriendo nuevas posibilidades y vías que han ayudado considerablemente facilitar su correcto y más seguro desarrollo. Sin embargo, también se han generado nuevos problemas y riesgos a los cuales el ordenamiento jurídico y otras ramas del conocimiento están llamados a poner solución³.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores a través de la prevención de riesgos laborales se articula básicamente en torno a dos conceptos, de un lado, la definición de una política de prevención de riesgos laborales a desarrollar por las administraciones públicas, de otro, el reconocimiento de un derecho del trabajador a una protección adecuada y eficaz, lo que genera una obligación empresarial de naturaleza contractual, con una elevada delimitación y concreción en la norma, en tanto esta no aparece limitada a formulaciones de carácter genérico.

Lo cierto es que, frente a la tradicional prevención tecnológica en la actualidad “se apuesta decisivamente por un modelo de seguridad y salud preventivos, de carácter globalmente organizativo y que implica, de manera interactiva y coordinada, a una pluralidad creciente de sujetos desde un perspectiva netamente social y no meramente científico-técnica”⁴.

Ahora bien, en una materia con tan extensa casuística como esta, la Ley solo se puede detener en regular las cuestiones de mayor relieve, dejando los detalles al desarrollo normativo del Gobierno en una materia de tradicional y de extraordinaria importancia, tanto en extensión (buena prueba de ello lo constituye el número de normas y materias sobre las cuales ha recaído) como en profundidad e intensidad. Y es que la Prevención de Riesgos Laborales se caracteriza por un legislación muy extensa, un elevado número de agentes intervinientes y un escenario en permanente y continua evolución, por lo que resulta fundamental poseer un marco legal adecuado y una estrategia con una serie de objetivos consensuados y que permita a los poderes públicos ordenar sus actuaciones de manera coherente y eficiente.

Aunque la cultura de la prevención ha empezado a extenderse en nuestra sociedad, aún no está suficientemente instalada en nuestro país, sigue sin ser un elemento

² STS, Penal, 5 septiembre 2001 (RJ 8340), que destaca cómo “la conciencia social y el disfrute de las comodidades inherentes al desarrollo de los pueblos exigen el que hayan de tolerarse actividades que inevitablemente conllevan determinados riesgos; pero, como contrapeso ineludible de tal tolerancia, en cada una de esas actividades hay una serie de normas, escritas o no, que garantizan el que puedan desarrollarse dentro de unos límites tolerables. El riesgo socialmente permitido ha de estar controlado por la adopción de una serie de medidas que lo enmarcan para que no exceda de lo imprescindible. Un mayor desarrollo económico se corresponde con un mayor número de actividades peligrosas y con una más exigente legislación protectora frente a estas”.

³ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *Empresa y Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades*, Aranzadi (Pamplona), 2019, pág. 30.

⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: “La reapropiación social de la tutela de la salud laboral: hacia un nuevo modelo normativos de prevención de riesgos profesionales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 176, 1997, pág. 61.

importante no solo en la estrategia empresarial, sino también en la mentalidad de los trabajadores⁵. La actividad preventiva requiere de un seguimiento permanente y un perfeccionamiento continuo, proceso que debe ser gestionado por la empresa. Es una combinación de factores, permanencia y perfeccionamiento que resultan incompatibles con una atención u observación puntual, realización de actividades concretas o un mero cumplimiento formal de las obligaciones, en tanto que si se interpreta así se revelarán como ineficaces para garantizar la “seguridad integrada”⁶.

En este sentido, una de las necesidades principales en materia preventiva es la atención, apoyo e impulso de la negociación colectiva, aun cuando lo cierto es que se trata de un terreno muy limitado y tasado por la normativa en cuanto a la capacidad negociadora de las partes, la negociación tiene un campo de acción que en muchas ocasiones no se aprovecha adecuadamente y que sería enormemente beneficioso en este ámbito, especialmente si se atiende a las evidentes diferencias entre empresas y sectores de actividad.

En este sentido, la negociación colectiva autonómica en Castilla y León, demuestra estar concienciada y pendiente a la hora de regular esta materia, no en vano la práctica totalidad de los convenios de este nivel muestran su preocupación al contener numerosas disposiciones al respecto, en ocasiones desarrolladas con gran detalle y precisión.

II.- EL ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN

Los propios poderes públicos autonómicos y los interlocutores sociales a través de la Organización Empresarial más representativa en el ámbito de Castilla y León (CECALE) y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de Castilla y León (CC OO y UGT), han demostrado ese interés en la Comunidad a través de diferentes iniciativas, como puede ser la aprobación, hace ya casi dos décadas, del Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, que resulta de aplicación “sobre todas las empresas y los trabajadores ocupados en las mismas con centros de trabajo abiertos en la Comunidad de Castilla y León, en virtud de la mayor representatividad autonómica que ostentan las partes firmantes”⁷.

Igualmente, a la rúbrica de este Acuerdo siguió la creación de la Comisión Regional del Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de que a nivel provincial se constituyan comisiones formadas paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones empresariales y cuatro representantes de las sindicales, y cuyas funciones son, entre otras, “las de seguimiento, aplicación e interpretación del Acuerdo,

⁵ OJEDA AVILÉS, A.: “La Prevención de Riesgos Laborales: una valoración crítica de la Ley 31/1995”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M., Dir.; GRAU PINEDA, M^a. C., Coord.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Albacete (Bomarzo), 2013, pág. 19.

⁶ STSJ Andalucía/Sevilla, 2 febrero 2007 (AS 1591).

⁷ Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales (BOCYL núm. 20, 30/01/2003), aunque su ámbito funcional deja al margen del Acuerdo a “las empresas y los trabajadores pertenecientes a sectores productivos que estén desarrollando programas participados por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en cada ámbito, cuyo fin primordial sea la promoción de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León (por ejemplo Construcción, Minería, Nuclear, ...), en tanto continúen con dichos programas”.

decidir sobre las cuestiones que le eleven las comisiones provinciales, determinar los sectores a visitar, fijar las condiciones, criterios y formas de actuar en las visitas, decidir definitivamente sobre la aceptación o rechazo de los técnicos que participarán en el proyecto como visitadores y conocer y evaluar las estadísticas y los resultados de la ejecución del proyecto”⁸.

El Acuerdo tuvo desde el primer momento un objetivo fundamental como es la mejora de las tasas de siniestralidad laboral en la Comunidad de Castilla y León, para lo cual se sirve de “un programa de visitas a las empresas que permita promover la tutela en salud laboral para todos los trabajadores de Castilla y León, difundir la prevención de riesgos entre empresas y trabajadores, así como prestar una labor de asesoramiento en prevención, especialmente sobre el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral”. Este programa de visitas es de carácter paritario entre las partes firmantes, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales, gratuito para las empresas y trabajadores participantes, y de adhesión expresa por las empresas y trabajadores que se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo⁹.

Sus fines básicos son: informar y divulgar la normativa de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral; promover la mejora de las condiciones de trabajo en materia de seguridad y salud laboral en todas las empresas de Castilla y León; colaborar con las empresas en la mejora de la acción preventiva; difundir los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores de las empresas de nuestra Comunidad en materia de prevención de riesgos laborales; obtener un mayor conocimiento de las situaciones reales que en materia preventiva se están generando en las PYMES de nuestra Comunidad; promover y fomentar el interés y la cooperación de los trabajadores y empresarios en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales; promover con carácter general la prevención en las empresas, aportando las herramientas necesarias (a través de la información y el asesoramiento) para su correcta implantación; ejercer una labor de observación y seguimiento de la implantación de los sistemas de gestión preventiva; complementar la labor de la Administración para la difusión de la normativa y la sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales¹⁰.

Además, para el seguimiento y aplicación del Acuerdo se creó un órgano específico, con naturaleza de Comisión Paritaria, constituido por seis representantes de las organizaciones empresariales y seis representantes de las sindicales firmantes.

De la misma forma, se pusieron en marcha en cada una de las provincias de la Comunidad las denominadas Comisiones Provinciales del Acuerdo de Prevención de Riesgos, constituidas igualmente de forma paritaria, en este caso por cuatro representantes de las organizaciones de ámbito provincial, cuya naturaleza es de ejecución y consulta, así como de coordinación de los técnicos en cada provincia, fijando el Acuerdo las siguientes funciones de: elevar cuantas cuestiones surjan en la aplicación o interpretación del Acuerdo de la Comisión Regional; conocer la estadísticas y resultados que arroje cada

⁸ Acta de constitución de la Comisión Regional del Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales (BOCYL núm 20, 25/02/2003).

⁹ Principios, objetivos y fines del Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales (BOCYL núm. 20, 30/01/2003).

¹⁰ Fines del Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales (BOCYL núm. 20, 30/01/2003).

fase del programa de visitas; proponer los sectores a visitar, recabando para ello, la colaboración y participación de las Asociaciones Sectoriales integradas en las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo; proponer los criterios y formas de actuación de las visitas a realizar, conociendo los documentos que se utilizarán en las visitas y que serán suscritos conjuntamente por los técnicos que las realicen; reunirse al menos mensualmente o a iniciativa de cualquiera de las partes, intentándose por cualquier medio fijar el lugar y fecha de la reunión de manera consensuada¹¹.

Las referidas visitas serán de carácter técnico, de información y asesoramiento a empresas y trabajadores y de libre aceptación para las empresas visitadas. Serán la Comisión Regional y las Comisiones Provinciales quienes, de manera coordinada, establezcan el orden, en su caso, de realización de las visitas (pudiéndolas hacerlo por sectores, tamaño de las empresas,...). Con carácter previo, las empresas recibirán una comunicación escrita del propósito de dicha visita, pudiendo rehusarlas en cualquier momento o autorizarlas, tras lo cual un equipo de técnicos se personará en el centro de trabajo con distintas capacidades: recabar la información que determine la Comisión Regional, accediendo a la documentación preventiva de la empresa; realizar propuestas de mejora de los aspectos preventivos de la empresa; desarrollar visitas informativas y de asesoramiento tanto al empresario como a los trabajadores; asesorar al empresario sobre la modalidad organizativa más óptima en función de las características de la empresa, así como sobre la planificación de la acción preventiva; informar a trabajadores y empresarios sobre sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales; o , en fin, cualquier otra que contribuya a lograr los objetivos marcados¹².

Los técnicos serán contratados por las partes firmantes del Acuerdo o las organizaciones provinciales que las conforman respetando el siguiente con el siguiente perfil: técnicos superiores y técnicos intermedios en prevención acreditados por la autoridad laboral (en el segundo caso deberán poseer una formación académica mínima equivalente a la titulación de Técnicos en Formación Profesional de grado superior, ramas técnicas, y deberán poseer experiencia profesional acreditada); independencia de criterio y actuación¹³.

¹¹ Órgano Regional y Órgano Provincial. Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales (BOCYL núm. 20, 30/01/2003).

¹² Régimen de las visitas. Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales (BOCYL núm. 20, 30/01/2003).

¹³ Equipos técnicos. Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales (BOCYL núm. 20, 30/01/2003) , de acuerdo con el cual “los equipos se constituirán provincialmente por los Técnicos que hayan sido aceptados previamente por unanimidad por las Comisiones Provinciales debiendo ratificar la lista definitiva la Comisión Regional.

Estos equipos actuarán provincialmente de modo que estén constituidos como mínimo por un técnico de nivel superior designado por parte empresarial y un técnico de nivel superior por parte sindical firmantes de este Acuerdo.

Los Técnicos recabarán la información que determine la Comisión Regional, en concreto, podrán ver la documentación a que alude el [art. 23.1](#), letras a) hasta la d) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Complementariamente, girarán visita por el centro de trabajo con el fin de aconsejar sobre prevención de riesgos graves e inminentes que pudieran producirse por la carencia de los dispositivos de precaución o de las medidas generales de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o de adecuación personal, de forma que pudieran poner así en peligro grave la vida, salud o integridad física de los trabajadores.

El Acuerdo considera también la importancia “fundamental” de “profundizar en aspectos que indican en cambios de conceptos y actitudes sobre prevención de riesgos laborales, tanto para empresarios como para trabajadores. Para ello es necesario insistir en la necesidad de ampliar la información, educación y formación de toda la sociedad”¹⁴.

Algunos convenios recogen de forma expresa, a través de una fórmula común, su adhesión al Acuerdo que “suscriben integra y expresamente..., destacando cómo la empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos”¹⁵.

Destacar también, y finalmente, el Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019, que en su plan para mejorar y modernizar la función pública de Castilla y León incluye el estudio de “la posibilidad de avanzar de un modelo de prevención de riesgos laborales mixto hacia otro en el que las cuatro especialidades preventivas sean públicas”¹⁶.

III.- EL CONTENIDO PREVENTIVO DE LOS CONVENIOS AUTONÓMICOS DE CASTILLA Y LEÓN

Tal y como se ha destacado anteriormente, la legislación preventiva no deja grandes espacios a la negociación colectiva a la hora de regular en materia de Prevención de Riesgos Laborales, a pesar de lo cual los convenios autonómicos en Castilla y León han apostado por incluir cláusulas y previsiones en distintos aspectos de la disciplina al objeto de matizar, completar, establecer pautas o completar vacíos en este ámbito en virtud de sus propias necesidades y particularidades. Partiendo de lo ya regulado en la Ley, cabe destacar como las normas paccionadas abordan diferentes aspectos, en ocasiones reiterando el contenido de la norma de referencia y otras incluyendo nuevas condiciones o matizaciones en aspectos determinados.

A la vista de esta documentación y otros datos que serán consultados, conjuntamente suscribirán un documento de diagnóstico (ficha diagnóstico) y de datos estadísticos para su posterior tratamiento (evaluación de riesgos, modalidad de la organización preventiva planes de prevención, formación, etc.).

En dicha ficha de diagnóstico se consignará, al menos, la siguiente información: a) Nombre de la empresa; b) Persona de contacto (en su caso); c) Núm. de trabajadores; d) Actividad en la que opera; e) Situación preventiva de la empresa: evaluación de riesgos, plan de prevención, vigilancia de la salud, formación e información de los trabajadores, servicio de prevención, auditorías; f) Fecha y hora de la visita; g) Identificación de los técnicos visitantes; h) Informe de resultados de los técnicos; i) Firma de los técnicos.

Si del diagnóstico se derivase la elaboración de propuestas de actuación para las empresas, se deberá acompañar a dicha propuesta, igualmente suscrita conjuntamente por los Técnicos, la estimación del importe económico de la misma y de los plazos razonados para su ejecución.

Si se realizaron propuestas de actuación, se determinará una fecha, que será posterior al transcurso del plazo razonado de ejecución de la actuación empresarial, para realizar una nueva visita de seguimiento”.

¹⁴ Disposición adicional de carácter obligacional. Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales (BOCYL núm. 20, 30/01/2003).

¹⁵ Art. 19 del Convenio colectivo de Empresas de Televisión Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019); art. 44 IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

¹⁶ Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019 (BOCY, núm. 320, 05/01/2016).

Así, no faltan convenios que hacen uso de cláusulas genéricas en las cuales se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de noviembre) y Reglamentos de desarrollo de dicha Ley¹⁷, destacando en algún caso que “la exposición a las Condiciones Ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as... [de forma tal que] a tal fin, dichas condiciones ambientales deberán ajustarse a la legislación vigente”¹⁸.

Otras señalan que “el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”¹⁹.

Algunos establecen las obligaciones de la empresa utilizando la fórmula de la aplicación de las medidas de prevención de acuerdo a principios generales preventivos, en concreto: “evitar los riesgos; evaluar los riesgos que no se pueden evitar; combatir los riesgos en su origen; tener en cuenta las evoluciones de las técnicas; la planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; dar las debidas instrucciones a los trabajadores”²⁰.

¹⁷ Art. 34 Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019), que, además, tendrá una “especial atención a lo previsto en el artículo 26 de la Ley (protección de la maternidad)”; art. 24 Convenio de los Trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan Servicios educativos, Extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL, núm. 47, 08/03/2019); art. 44 IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018); art. 38 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); art. 4.2.h) Acuerdo parcial del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta (LCyL 2013\378) (BOCYL núm. 166, 29/08/2016), eso sí, “teniendo en cuenta las peculiaridades del medio sanitario y su órganos propios”; art. 53 II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL, núm. 92, 18/05/2015); 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013); Acuerdo Marco entre la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F (BOCYL, núm. 64, 01/04/2011); art. 55 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010).

¹⁸ Art. 44 IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

¹⁹ Art. 21 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010); art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

²⁰ Art. 27 VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

Destaca especialmente en algún sector específico la creación de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral “que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel sectorial supone la aplicación de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, así como, en general, el análisis de los riesgos laborales que afecten a las diferentes actividades y las medidas de prevención de los mismos. La Comisión podrá, además, proponer los planes de prevención del sector, determinar la formación que haya de ser requerida en esta materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas”²¹.

Igualmente, en ocasiones se fija que serán los Comités de Empresa pertenecientes a las empresas y centros afectados por el convenio quienes “constituirán el Comité de Salud Laboral, siendo su composición paritaria, es decir, formada por representantes de los trabajadores y empresarios en número no inferior a tres por cada parte”, fijando también las funciones que desarrollará²².

No se trata de los únicos, pues en otras ocasiones se prevé la constitución de una “Comisión de Salud Laboral para el seguimiento de las condiciones de seguridad y salud en el sector. Esta comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes, tendrán una periodicidad semestral o siempre que las partes así lo consideren necesario. Además podrán contar con los técnicos de prevención de riesgos laborales que hacen las visitas en el sector y un Delegado de Prevención por cada Central Sindical firmante del Convenio que desarrollará su actividad en el sector, todos ellos vinculados,

²¹ “La Comisión, que estará integrada por seis miembros, deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses a contar desde la firma del convenio y formarán parte de la misma, con carácter paritario, las organizaciones firmantes, a razón de tres miembros por la representación sindical y otros tres por la parte empresarial. En la comisión podrá integrarse, con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la Comisión deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. Estas reglas deberán recoger lo relativo al régimen de las sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios o propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán, en todo caso y al menos, el acuerdo de la mitad más uno de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo”, art. 45 IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

²² “Serán funciones del Comité de Salud Laboral: a) Coordinar y vigilar toda actuación en materia de seguridad e higiene en el trabajo. b) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales. c) Difundir las técnicas más adecuadas que hayan de observarse en las dependencias para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores. d) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar a los responsables de centros o empresas acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que consideren oportunas. e) En general, la vigilancia de la observancia de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la seguridad e higiene en el trabajo. f) El Comité de Salud Laboral tendrá derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de los centros sobre riesgos potenciales del proceso productivo y mecanismos de prevención”, art. 44 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014).

cubiertos y financiados por el Acuerdo del Diálogo Social o, en su defecto, por la central sindical correspondiente”²³.

Otros establecen unas consideraciones generales que sirven como principios de su actuación en materia preventiva, destacando en este aspecto algunas cuestiones concretas al incluir en las cláusulas del convenio un listado específico “como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que: 1.- Las Empresas realizarán la prevención mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. 2.- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente Empresas y trabajadores pongan en ejecución, irán dirigidas –sin condicionar la actividad– a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores. 3.- Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas. 4.- Durante la vigencia del presente Convenio, las Empresas llevarán a cabo o actualizarán la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de sus trabajadores que, con carácter general, tendrá en cuenta la naturaleza y las especificidades de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. 5.- Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, las Empresas realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado. 6.- Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como su puesta en conocimiento de los afectados y/o de sus representantes legales. 7.- Las Empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario técnicamente competente y con formación y capacidad acreditada. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de estos reconocimientos, serán comunicados a los trabajadores afectados. 8.- Cuando quedase acreditado que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, la Empresa propiciará si resultase posible, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación mientras dure aquél. Si no resultase posible, la trabajadora podrá acogerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica en médico que en el Régimen de la Seguridad Social la asista facultativamente. 9.- Para la evaluación de los puestos de trabajo con exposición a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 10.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección o prevención aplicables a dichos riesgos. 11.- En

²³ Art. 38 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016), que además señala cómo “estos técnicos desarrollarán su actividad en el marco de los Acuerdos del Diálogo Social de Castilla y León 2016-2020 sobre prevención de riesgos laborales en el sector forestal y hacen una labor de fomento y seguimiento de las condiciones de seguridad y salud en el sector. Desde esta comisión se podrán hacer propuestas de prioridades y objetivos en el desarrollo de estas visitas, previas a la reunión de coordinación con la administración competente de la Junta de Castilla y León”.

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 regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 12.- Las Empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, adoptarán las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, así como las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los mismos, y las de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995. 13.- Los representantes de los trabajadores que simultaneen su condición con la de Delegado de Prevención, en caso de necesidad, podrán incrementar su crédito horario mensual hasta un máximo del 50%”²⁴.

Aun cuando algunos aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales no resultan regulados o apenas encuentran referencias en los convenios colectivos de Castilla y León en materias en torno a la obligación de documentación, la organización de la actividad preventiva, la coordinación de actividades empresariales, las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal o las obligaciones de los trabajadores, cabe destacar que son aspectos en los cuales apenas hay posibilidad de actuación colectiva al encontrarse muy restringidos por la legislación vigente y quedar cubiertos por una normativa muy detallada y completa al respecto, circunstancia que provoca una desatención de la negociación colectiva para centrarse en otros aspectos en los cuales resulta más sencillo adaptar las obligaciones legales a las peculiaridades características de un sector o actividad concreta.

La especial situación preventiva de los trabajadores expatriados resulta también absolutamente carente de regulación en los convenios y, aunque se trate de una cuestión novedosa, la disciplina de Prevención de Riesgos Laborales impone fundamentalmente a la empresa una serie de obligaciones de obligatorio cumplimiento que se pueden ver diluidas o matizadas en los supuestos en los cuales se decide movilizar a un trabajador a otro país. La exportación de estas obligaciones debe ser analizada supuesto por supuesto, teniendo en cuenta que el medio adecuado para proceder a dicha exportación puede ser cualquiera de los habituales, esto es, el propio contrato de trabajo a través de un acuerdo individual con el trabajador, o a través del convenio colectivo²⁵, que será la sede probablemente más adecuada para establecer premisas al respecto, “pudiendo considerar razonable que, al margen de la especial situación a la cual se enfrentan las partes en esta materia, en el marco de la expatriación se respeten una serie de derechos básicos y pueda fijarse el modo de garantizarlos y concretarse la manera de protegerlos”²⁶.

²⁴ Art. 41 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013).

²⁵ O, incluso, la existencia de un denominado “paquete de exportación”, sea este negociado o no con los trabajadores, MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “Prevención de riesgos laborales y trabajadores expatriados”, en AA.VV. (MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., Dir.): *La expatriación de trabajadores*, Pamplona (Aranzadi), 2013, págs. 705-707.

²⁶ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*, Reus (Madrid), 2018, pág. 220 y ss.

1.- La integración de la prevención. El plan de prevención de riesgos laborales

La integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa debe ser llevada a cabo implantando y aplicando un plan de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la unidad productiva. La prevención de riesgos laborales tiene que integrarse en el sistema general de gestión, de tal modo que ha de implicar a todos los niveles jerárquicos de aquella y extenderse al conjunto de actividades del proceso productivo. Esta integración se encuentra íntimamente ligada a la cultura preventiva, como bien se puede apreciar en la Exposición de motivos de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, que pone de manifiesto una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa, que se evidencia en muchas ocasiones en el cumplimiento más formal que eficiente de la normativa.

La integración de la prevención, que constituye en sí misma una expresión reflejo de la cultura preventiva, se torna imprescindible, además, para alcanzarla y, con ello, mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, motivo por el cual tanto a nivel europeo como nacional los estudios e informes preventivos, la normativa legal y las resoluciones judiciales²⁷ han perseguido el objetivo de la integración de la prevención en las empresas, considerando que la integración “es hacer que todas las partes, departamentos, unidades, etc. que componen la empresa realicen su actividad productiva teniendo en cuenta la prevención de riesgos, y que cada persona que forme parte de la organización empresarial (dirección, mandos intermedios y técnicos de prevención) realice, conforme a sus obligaciones, las tareas preventivas encomendadas o, en caso de no tener funciones preventivas concretas (trabajadores), realicen sus tareas productivas conforme a los requisitos impuestos por la prevención de riesgos”²⁸.

Por su parte, el plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política en la materia, debiendo ser aprobado por la dirección de la empresa y asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos los niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores, y para cuya gestión y aplicación serán instrumentos esenciales la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva²⁹. Este plan debe ser aprobado por la dirección de la empresa y asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos y ser conocido por todos los empleados, debiendo contener toda la información pertinente en materia preventiva, tal y como establecen y regulan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, especialmente, el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En este sentido, aunque por norma general las empresas suelen atender a los extensos y rigurosos contenidos de las disposiciones legales en la materia, algunos convenios señalan que el derecho de los “trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y

²⁷ Entre otras, SSTSJ Islas Baleares, Cont.-Admitivo., 1 febrero 2006 (JUR 95800); Cataluña 14 noviembre 2007 (AS 202/2008) o Galicia 26 septiembre 2012 (JUR 369092).

²⁸ MORENO SOLANA, A.: *El servicio de prevención en la empresa. Modalidades de la organización de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid (Lex Nova/Thomson Reuters), 2016, pág. 42.

²⁹ BLASCO LAHOZ, J. F.: “El desarrollo de la actividad sanitaria de los servicios de prevención de riesgos laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 344, 2011, pág. 160.

saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa”³⁰.

No faltan sectores en los cuales se hace constar en el convenio, aun cuando ya es una obligación impuesta legalmente, que todas las empresas “están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos”³¹, o que, “una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrá que planificar la prevención, con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”³².

Alguna norma colectiva matiza aún más estos contenidos al imponer la elaboración de un “Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo Cuatrianual y documentado, realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa” y que deberá incluir una serie mínima de contenidos relativos a la evaluación, prioridad de actuaciones o medidas correctoras a adoptar frente a los riesgos detectados³³. Además, y sin perjuicio de las auditorias reglamentarias a que pueda estar sometido el Sistema de Prevención de Riesgos de la empresa y dentro de las funciones y competencias del Delegado de Seguridad y Salud, se establecerá también “una fórmula de trabajo para evaluar el grado de cumplimiento del Plan Integral de Seguridad y Salud”, constituyendo a tal efecto las Memorias del Servicio de Prevención de Riesgos “un elemento fundamental para su comprobación”, dando por tanto una gran importancia a la actividad preventiva desarrollada por los trabajadores encargados de la misma, buena prueba de lo cual será el hecho de que, “cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, instalaciones o nuevos productos, se realizará la consulta previa a la representación de los trabajadores y trabajadoras”.

³⁰ Art. 34.1 del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019); art. 19 del Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019); art. 24 del Convenio de los Trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan Servicios educativos, Extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL, núm. 47, 08/03/2019);

³¹ Art. 34.1 del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019); art. 24 del Convenio de los Trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan Servicios educativos, Extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL, núm. 47, 08/03/2019); art. 44 IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

³² Art. 55.2 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010).

³³ Art. 19 del Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019), que indica los siguientes: “- Una Evaluación de Riesgos de la empresa inicial o revisada. - El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas: La información sobre los riesgos a trabajadores y trabajadoras; la formación de los trabajadores y trabajadoras, de los delegados/as de prevención, de los trabajadores y trabajadoras designados, de los trabajadores y trabajadoras para medidas contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad en todos los casos y los agentes formadores; la vigilancia de la salud protocolizada, para cada puesto de trabajo, siendo sus resultados confidenciales. - Las medidas correctoras de los riesgos detectados y los medios de protección tanto colectivos como individuales”.

teniendo siempre en cuenta, sea cuál sea el procedimiento que se establezca la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía³⁴.

Otras optan por establecer su política preventiva de manera general atendiendo a las obligaciones y a la integración de esta en la empresa, estableciendo pautas respecto a la ebaluación de riesgos, adopción de medidas, actuaciones, participación de los trabajadores, equipos de trabajo e instalaciones, etc³⁵.

2.- La obligación de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual

El empresario se encuentra obligado a dotar de equipos de trabajo a los trabajadores conforme fijan las exigencias legales (art. 17 LPRL)³⁶, siendo inexcusable cualquier intento de eludir este compromiso³⁷, debiendo adoptar las medidas precisas para que sean los adecuados a la función a desarrollar y convenientemente adaptados a tal efectos. La norma, dada su parquedad, se ha visto completada con el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, al que cabría

³⁴ Constituyendo, además, un “Comité de Seguridad y Salud, en todas las empresas o centros de trabajo, que cuenten con cincuenta o más trabajadores”, art. 19 del Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

³⁵ “1.- Las Empresas realizarán la prevención mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. 2.- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente Empresas y trabajadores pongan en ejecución, irán dirigidas – sin condicionar la actividad– a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores. 3.- Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas. 4.- Durante la vigencia del presente Convenio, las Empresas llevarán a cabo o actualizarán la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de sus trabajadores que, con carácter general, tendrá en cuenta la naturaleza y las especificidades de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. 5.- Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, las Empresas realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado. 6.- Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como su puesta en conocimiento de los afectados y/o de sus representantes legales. 9.- Para la evaluación de los puestos de trabajo con exposición a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 11.- 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 regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 12.- Las Empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, adoptarán las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, así como las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los mismos, y las de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995. 13.- Los representantes de los trabajadores que simultaneen su condición con la de Delegado de Prevención, en caso de necesidad, podrán incrementar su crédito horario mensual hasta un máximo del 50%”, Art. 41 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013).

³⁶ Al respecto, GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y COS EGEA, M.: “Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V., Dir.; CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUIZ, I., Coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona (Aranzadi), 2010, pág. 246 y ss.

³⁷ STS 23 octubre 1981 (RJ 3773).

añadir el y 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Igualmente, el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Es decir, este deber no se agota con la simple entrega y puesta a disposición de estos elementos y la recomendación de su uso³⁸, sino que se impone a la entidad productiva “la obligación de hacer cumplir a su personal las disposiciones sobre esta materia”³⁹, de manera que no será suficiente dictar órdenes generales⁴⁰, sino que debe emplear todas las medidas posibles y realizar labores de vigilancia al respecto⁴¹. Igualmente, estas previsiones han sido completada por vía del Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización intracomunitaria de los equipos de protección individual, modificado por el Real Decreto 159/1995, de 3 de febrero, y el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, encargado de fijar las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la elección, utilización por los trabajadores en el trabajo y mantenimiento de los equipos de protección individual.

Aunque no resulta habitual la inclusión de cuestiones relativas a estos equipos dada la amplitud y precisión legislativa en la materia, pueden encontrarse disposiciones relativas a ello en algún convenio, cuando señala que “la seguridad en el trabajo exige una especial atención de empresarios y trabajadores para que la maquinaria, útiles de trabajo y herramientas se encuentren en condiciones óptimas. Con tal propósito los empresarios se comprometen a mantener en buen uso la maquinaria y demás herramientas de trabajo, realizando las revisiones periódicas que se consideren necesarias y dotándolos de cuantos sistemas o dispositivos de seguridad precisen de conformidad con las disposiciones vigentes y los trabajadores a su adecuada conservación y utilización”⁴².

En este ámbito, se recogen más cuestiones relativas a la ropa de seguridad a entregar a los empleados para su protección en determinadas situaciones o ante determinados riesgos, “prendas y equipos de seguridad necesarios para manipular sin riesgo los productos químicos que se utilicen en [la empresa], en relación con el trabajo que desarrolle el trabajador en la misma (conforme a la evaluación de Riesgos realizada en el Centro de Trabajo), y en su caso las prendas necesarias de utilización, según el puesto de trabajo”⁴³.

En todo caso, tal y como recoge algún convenio, “la empresa deberá facilitar a sus trabajadores los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo

³⁸ STS 3 marzo 1998 (RJ 2307).

³⁹ STS 12 abril 1996 (RJ 3593).

⁴⁰ STS 28 febrero 1995 (RJ 1729)

⁴¹ SSTs 24 octubre 1981 (RJ 3775); SSTSJ Cataluña 15 abril 2008 (AS 1707) o Andalucía 13 marzo 2009 (AS 335).

⁴² Art. 38 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

⁴³ Art. 34.3 del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019).

de su trabajo [debiendo los trabajadores...] utilizar los referidos equipos de protección individual siendo asimismo responsables de su cuidado”⁴⁴, o con otra fórmula, “pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales”⁴⁵.

En este aspecto, las previsiones preventivas respecto a dichas prendas se mezclan con otras de carácter genérico⁴⁶, pues se “facilitarán a los trabajadores, cuya actividad así lo exija, ropa de trabajo adecuada, en la proporción de un equipo de verano y otro de invierno por cada anualidad. Sin perjuicio de ello, tales prendas serán sustituidas antes del tiempo previsto, en caso de deterioro de las mismas y previa su devolución a la Dirección de la empresa”. Además, “el personal que realice labores en lugares húmedos, de riego, tratamientos fitosanitarios y similares, tendrá a su disposición ropa y medidas de protección adecuadas”⁴⁷.

Asimismo, se puede encontrar prevista la entrega “el 1º de octubre de cada año dos pares de botas de seguridad a aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo como serradores o bien como rajadores de piedra [...] la de dos pares de botas de cuero a los trabajadores que desempeñen su trabajo como cortadores, embaladores y labradores, [así como la facilitación de] un «cinturón de palista» a aquellos trabajadores que lo necesiten y los guantes y mandiles necesarios, [entregando] a los trabajadores que desarrollen su trabajo a la intemperie un traje de agua y abrigo al año”⁴⁸; o que “el trabajador vestirá con todos los complementos de protección marcados en la Ley de Seguridad y Salud en

⁴⁴ Art. 30 Extensión del IV Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid 2018-2021 (BO de Valladolid núm. 154, 10/08/2018), para el mismo colectivo del sector de Clínicas Dentales de las provincias de Ávila, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL, núm. 22, 02/02/2011)

⁴⁵ Art. 55.3 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010).

⁴⁶ Art. 42 Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016), de acuerdo con el cual “todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a sus trabajadores dos buzos al año, como ropa de trabajo, uno en el mes de enero y otro en el mes de julio. No obstante lo anterior, cuando la fecha de ingreso en la empresa no coincida con esos dos meses, se le entregará uno al comienzo del trabajo y otro al cabo de los seis meses sí el trabajador continuara prestando sus servicios en la empresa”; art. 30 Extensión del IV Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid 2018-2021 (BO de Valladolid núm. 154, 10/08/2018), para el mismo colectivo del sector de Clínicas Dentales de las provincias de Ávila, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL, núm. 22, 02/02/2011), según el cual “la empresa está obligada a dotar al personal de dos uniformes al año para el desempeño de sus funciones incluyendo el calzado. El personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo, la ropa y el calzado facilitado por la empresa así como de su cuidado y conservación”; art. 54 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010); art. 25 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

⁴⁷ “Será responsabilidad del trabajador la utilización de los utensilios citados, sancionable de acuerdo con lo establecido en este Convenio. En caso de cese del trabajador, deberá devolver todas las prendas de trabajo y de protección facilitadas en su momento por la Dirección de la empresa, pudiendo ser deducido de su salario el importe de las mismas en caso de no ser devueltas. Se exceptúan de esta devolución los buzos normales de trabajo, las botas y los guantes”, art. 41 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

⁴⁸ Art. 42 Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016).

función del tipo de obra a desarrollar (chaleco, casco, gafas, etc.), [dispensándoles] otros complementos que fueran necesarios, como gorras, guantes, etcétera”⁴⁹.

Igualmente, se pueden observar previsiones respecto a que “las empresas facilitarán al personal que por su actividad lo requiera, ropa de trabajo adecuada para el ejercicio de sus funciones, así como equipos y prendas de protección personal adecuados al riesgo a evitar”, participando los interesados en la elección de las prendas y equipos siempre que existan varias opciones de similares características, estando obligados los trabajadores a utilizar “durante la realización de su trabajo la ropa facilitada por la empresa”⁵⁰.

Las normas pactadas también establecen el “derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de seguridad e higiene en el trabajo”, siendo el Comité de Salud Laboral quien podrá proponer en el ejercicio de sus funciones “la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y en especial en las actividades de radiología, radioterapia, medicina nuclear, isótopos radiactivos o laboratorio”, facilitándose a todos los trabajadores “vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera”⁵¹.

3.- Las obligaciones de formación e información

El deber de formación, íntimamente ligado al de información, constituye probablemente uno de los más importantes deberes empresariales en materia preventiva, no en vano estadísticas y encuestas vienen a destacar casi sin excepción el hecho de que una de las principales fuentes de las causas de accidentes de trabajo aparece situada en la falta de información sobre los riesgos y las medidas preventivas, las instrucciones confusas y una formación específica inadecuada⁵².

La atención que el legislador ha prestado a estas obligaciones empresariales no resulta, por tanto, gratuita, y si bien aparentemente son independientes (de ahí su regulación diferenciada en los artículos 18 y 19 LPRL), su especificidad propia no puede ocultar la clara interdependencia existente entre ambas⁵³ desde el momento en que, por una parte, la Exposición de Motivos de la norma les hace compartir una finalidad idéntica

⁴⁹ Art. 54 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010).

⁵⁰ Art. 23 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

⁵¹ “Así como el uniforme preciso para la realización de sus funciones; en todo caso se les proporcionará un uniforme completo al año”, art. 45 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014).

⁵² FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *Empresa y Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades*, cit., pág. 87.

⁵³ De tal forma destacada en las SSTSJ Cantabria 23 enero 2003 (AS 1794) ó Cataluña 25 enero 2005 (AS 512).

como es el “mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como la forma de prevenirlos”⁵⁴.

Recogida normativamente como una obligación atribuida directamente al empresario, genera un derecho-deber del trabajador de aceptar los procesos de perfeccionamiento y de atenerse a los conocimientos adquiridos en el desarrollo de su prestación laboral⁵⁵. Aquel deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada”, es decir, útil y encaminada a los riesgos específicos⁵⁶, adaptada por tanto a los diferentes peligros concretos de cada actividad y de cada empresa en particular, a pesar de lo cual sigue existiendo un cierto grado de indeterminación en materia formativa, circunstancia que siempre puede ser paliada⁵⁷ a través del contenido convencional, por lo que cabe destacar como un buen número de convenios también establece disposiciones específicas en esta materia, pudiendo destacar cuestiones como especificar que “la formación, que forma parte del Plan de Prevención, a los trabajadores/as se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo”⁵⁸.

Hay convenios que la recogen entre las diferentes obligaciones formativas, en las que se “pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados”, incluyendo entre otras la coordinación de “los planes de formación para los delegados/as de prevención del sector”⁵⁹; otros garantizan “al comienzo de la actividad y considerándolo como trabajo efectivo, una formación sobre actualización y sensibilización en salud y seguridad laboral y sobre medio ambiente”⁶⁰;

⁵⁴ Recordándolo, las conclusiones del Abogado General en la STJCE 79/95, de 26 de septiembre de 1996, asunto *Comisión contra Reino de España*.

⁵⁵ SSTSJ Castilla y León/Valladolid 2 julio 2001 (JUR 267851), 24 marzo 2003 (JUR 273819) y 20 enero 2004 (AS 645) ó Castilla y León/Burgos 10 abril 2001 (AS 2118).

Destacando este deber, Art. 43.2 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014).

⁵⁶ SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Formación de los trabajadores”, en BOTANA LÓPEZ, J. M^a.; SAGARDOY DE SIMÓN, I.; FERNÁNDEZ MARCOS, L. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (IGLESIAS CABERO, M., Coord.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (civitas), 1997, pág. 112.

⁵⁷ VIDA FERNÁNDEZ, R.: “La figura del empresario. Obligaciones”, en AA.VV. (VIDA SORIA, J, Dir., VIÑAS ARMADA, J. M., Coord.): *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales: programa formativo para el desempeño de funciones de nivel básico*, Valladolid (Lex Nova), 2005, pág. 256.

⁵⁸ Art. 34.1 del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019).

⁵⁹ Art. 24 Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

⁶⁰ Formación que “abarcará como mínimo información sobre: Maquinaria y Herramientas que se vayan a manejar. Riesgos y medidas adoptadas”, art. 39 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

otros, en cambio, no la mencionan expresamente, aunque cabría entender que puede encontrarse incluida al referirse a la formación de manera genérica⁶¹.

Otros establecen la obligación de forma genérica sin profundizar en su contenido⁶², pues los trabajadores simplemente “tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección o prevención aplicables a dichos riesgos”⁶³.

No faltan normas que van un poco más lejos al establecer que el empresario “está obligado a facilitar una formación adecuada y práctica en materia de seguridad e higiene”⁶⁴, o que tal formación será “teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal”⁶⁵, y ello no solo a los trabajadores que contrata, sino también “cuando cambien de puesto de trabajo, o cuando tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes”, destacando, por otra parte, la obligación de estos de “seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo; si se programan fuera de la jornada de trabajo y con asistencia obligatoria, las horas empleadas se computarán como trabajadas”⁶⁶, aspecto que prevén otros convenios al señalar que la “formación 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”⁶⁷.

En definitiva, los vacíos legales resultan subsanables a través de la negociación colectiva, con la simple inclusión en el articulado de los convenios de unas mínimas vías

⁶¹ Art. 31 VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

⁶² Art. 26 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

⁶³ Art. 41 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013).

⁶⁴ Art. 43.2 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014).

⁶⁵ Art. 21 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010); art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

⁶⁶ Art. 43.2 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014).

⁶⁷ Art. 21 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

de control de los conocimientos adquiridos por los trabajadores⁶⁸. Sin embargo, cabe destacar cómo la recepción de esta obligación en la negociación colectiva parte de la premisa de que solo con una adecuada formación en materia de prevención se puede reducir la siniestralidad laboral y el alto número de accidentes, premisa a raíz de la cual, como se ha podido apreciar, ciertos convenios contienen una regulación pormenorizada de la obligación de formación.

La obligación de información, constituye un deber específico, aunque derivado del genérico de protección, originario, pues se contrapone a la formación que profundiza sobre la información, simple, ya que se trata únicamente de comunicar riesgos y medidas preventivas, y de carácter pasivo, en tanto el trabajador se constituye en un mero destinatario de esa información⁶⁹. Así, algún convenio destaca cómo esta “forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, [y] será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por el empresario, con conocimiento de la representación sindical”⁷⁰, destacando otros que se desarrollará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo⁷¹.

En ocasiones, la peculiaridad de la actividad conduce al convenio a recoger la información sobre las condiciones específicas que puede encontrarse en su actividad en general o frente a situaciones concretas. Así, cabe destacar el contenido en este sentido cuando se destaca que: “a cada trabajador/a se le informará adecuadamente al inicio del Servicio de las características de este y de las prestaciones a realizar en el mismo; cuando surja un problema grave entre el/la trabajador/a y el usuario, el/la trabajador/a podrá solicitar la intervención de su Coordinador/a y en su caso de un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, para la solución de este problema; cautelarmente, no se realizarán servicios a personas que hayan puesto en peligro la integridad física de los/as trabajadores/as, siempre que se demuestre fehacientemente; con objeto de salvaguarde el derecho a la salud de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios a usuarios que padezcan enfermedades infecto-contagiosas que supongan grave peligro para la salud, la empresa con fundamento en la información que le sea facilitada por la Entidad contratante, informará al/a la trabajador/a de las medidas preventivas que habrá que observar para la evitación de cualquier riesgo de contagio. De la información globalizada de estos casos se dará cuenta a los Delegados de Prevención o al Comité de Seguridad Social; asimismo, se informará a los/as trabajadores/as de todas las condiciones individualizadas de cada servicio que pudieran derivar en situaciones graves, como en enfermedades psiquiátricas, malos tratos, amenazas, etcétera; cuando el servicio a prestar sea a enfermos encamados, las empresas formarán debidamente a los/as trabajadores/as

⁶⁸ FERREIRO REGUEIRO, C.: “Artículo 19. Formación de los trabajadores”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J y LOUSADA AROCHENA, J. F., Coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada (Comares), 1998, pág. 95.

⁶⁹ ORTIZ FONT, E. F.: “Información y formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Su impartición y consecuencias de su ausencia. Aplicación administrativa y judicial”, en AA.VV.: (TOSCANI GIMÉNEZ, D. y ALEGRE NUENO, M., Dirs.): *Análisis práctico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona (Lex Nova/Thomson Reuters), 2016, págs. 298-299.

⁷⁰ Art. 34 del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019).

⁷¹ Art. 24 del Convenio de los Trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan Servicios educativos, Extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL, núm. 47, 08/03/2019).

en todo lo relacionado a la atención y cuidados a estos enfermos. Por condiciones de peso o padecimiento del usuario. La movilidad se realizará por dos trabajadores/as, siempre que así lo determine el servicio especializado que corresponda”⁷².

En cualquier caso, resulta menester señalar cómo este deber no se cumple simplemente con la satisfacción de una formalidad, sino que debe ir más allá, de forma tal que si la transmisión de una mera información global o genérica al final no encuentra su traducción en la comunicación de instrucciones concretas, se estará incumpliendo esta obligación⁷³, por lo que los aspectos regulados en los convenios analizados alcanzan en su mayoría perfectamente sus objetivos.

4.- Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar, de acuerdo con las exigencias del artículo 20 LPRL, las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias cuando estas acaezcan⁷⁴. O lo que es lo mismo, habrá de asegurar la dotación y operatividad en materia de primeros auxilios, hacer que funcionen adecuadamente los equipos de lucha contra incendios y la puesta en marcha rápida y ordenada de la evacuación de los trabajadores.

Este análisis y actuación será uno de los instrumentos de ejecución del plan de prevención y se configura como una vía de gestión básica para alcanzar a conocer la situación en la empresa y poder tomar decisiones respecto a la obligación de adoptar medidas y cuáles deben ser estas⁷⁵.

La necesidad de un plan de emergencia conecta lógica y directamente con las situaciones de riesgo grave e inminente reguladas en el artículo 21 LPRL⁷⁶, viniendo cualificados tales supuestos por la concurrencia de una serie de factores (art. 4.4º LPRL).

⁷² Art. 23 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

⁷³ SSTSJ Castilla y León/Burgos 11 febrero 2002 (AS 338).

⁷⁴ Circunstancias aplicables a todas las empresas y no sólo a aquellas que desarrollen actividades peligrosas, STSJ Cantabria, Cont.-Admitivo., 25 julio 2001 (JUR 278049).

⁷⁵ IGARTÚA MIRÓ, M^a. T.: *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Tecnos), 2008, pág. 121.

⁷⁶ Sobre la materia, en general, FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Derechos y obligaciones derivados de la situación de riesgo grave e inminente”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 1996, págs. 845-858 o CAMARA BOTÍA, A.: “El derecho del trabajador a interrumpir el trabajo en caso de riesgo grave e inminente para su vida o salud: un apunte sobre los procedimientos normativos y jurisprudenciales”, *Aranzadi Social*, núm. 1, 1996, págs. 2759-2770.

En concreto, la probabilidad racional⁷⁷ de que se materialice en un futuro inmediato⁷⁸ y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores⁷⁹.

Como en otros aspectos, la precisa regulación legal en esta materia deja poco espacio al convenio colectivo, a pesar de lo cual puede localizarse previsiones al respecto, aunque no van más allá de lo ya establecido por la normativa, destacando cláusulas como la que señala que “los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad e higiene y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro, que aprecien una posibilidad seria y grave de accidente por inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades”⁸⁰.

5.- La vigilancia de la salud de los trabajadores

La vigilancia de la salud constituye uno de los pilares básicos de la Prevención de Riesgos Laborales y la misión más específica --y una de las más relevantes-- de los profesionales médicos y sanitarios que desarrollan su labor en los servicios de prevención en el marco empresarial. El objetivo principal de esta vigilancia, concretada en la realización de reconocimientos médicos, será la detección de posibles daños a la salud derivados del trabajo. Consistirá en buena medida, por tanto, en descubrir los efectos que los riesgos inherentes al trabajo pueden provocar en el trabajador, los cuales tendrán

⁷⁷ Que será subjetiva atendiendo a la redacción literal de la norma, que atribuye la facultad al trabajador cuando “considere” que existe ese peligro [SOLÀ MONELLS, X.: *La protección de los trabajadores frente a las situaciones de riesgo grave e inminente*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 28], aun cuando no faltan autores que destacan cómo el riesgo debe ser “objetivamente grave, eliminando por lo tanto cualquier componente subjetivo”, CANO GALÁN, Y.: “Riesgo grave e inminente. Aspectos jurídicos”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, M^a. P., Dirs.): *Tratado de salud laboral*, T. I, Pamplona (Aranzadi), 2012, pág. 1127.

⁷⁸ La inminencia del riesgo “no viene determinada solo por el tiempo que puede transcurrir desde que se incumple una medida de seguridad... hasta que se produce el incidente causante del siniestro, sino también cuando el riesgo es permanente”, STS, Cont.-Admitivo., 3 noviembre 2003 (RJ 8893).

Sobre la materia, también, STS, Cont.-Admitivo., 10 diciembre 2001 (RJ 2058/2002) o STSJ Andalucía/Málaga 28 noviembre 2006 (JUR 181429).

⁷⁹ SSTSJ Madrid 16 mayo 2011 (JUR 258723); Cataluña 18 abril 2013 (JUR 212614).

Continúa la norma señalando cómo, “en el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata” (art. 4.4º, párrafo segundo LPRL), como se ha recogido en la STS, Cont.-Admitivo, 14 marzo 2012 (RJ 5410).

⁸⁰ Art. 43.3 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014).

manifestación, en su caso, a través de una alteración de la salud del trabajador o estado de normalidad orgánica y funcional, tanto física como mental⁸¹.

El deber de vigilancia del estado de la salud del trabajador consistirá en detectar y descubrir los efectos que los riesgos inherentes al trabajo pueden provocar en el trabajador, los cuales tendrán manifestación, en su caso, a través de una alteración de la salud del trabajador o estado de normalidad orgánica y funcional, tanto física como mental.

La vigilancia de la salud posee dos vertientes íntimamente unidas en esta materia: la vigilancia de la salud de carácter colectivo y la individual. Eso sí, aun cuando posee esta evidente vertiente colectiva, los conceptos regulados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vienen a hacer referencia, fundamentalmente, a la vigilancia individual de la salud, y más en concreto a los reconocimientos médicos como una de las prestaciones sanitarias en materia de salud laboral⁸².

Tal y como establece el artículo 37.3.c) RSP la vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que un trabajador aparezca expuesto. Serán el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, una vez oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo dispuesto por la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, quienes fijarán la periodicidad y los contenidos específicos de cada caso para dichos protocolos.

La vigilancia de la salud constituye, en definitiva, una obligación empresarial a la cual se corresponde el correlativo derecho del trabajador a someterse a una serie de exámenes médicos periódicos que permitirán verificar la posible incidencia de las condiciones de trabajo en su estado general de salud. Sin embargo, el artículo 22 LPRL, encargado de su regulación, “no dice nada al respecto de cómo han de ser concretadas las garantías de vigilancia del estado de salud de los trabajadores”, aunque queda abierta la puerta a la concreción por cualquier otro medio válido⁸³, siendo un medio ideal el convenio colectivo.

Las previsiones respecto a esta materia constituyen cláusulas habituales de los convenios en la Comunidad, partiendo de premisas muy sencillas como que “las empresas facilitarán la realización de reconocimientos médicos, siendo el resultado del mismo totalmente confidencial”⁸⁴, hasta compromisos con mucho más grado de matización o profundización.

⁸¹ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *La vigilancia de la salud de los trabajadores*, León (Junta de CyL/Eolas), 2009, pág. 27 y ss.

⁸² RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A. L.: “Artículo 22. Vigilancia de la salud”, en AA.VV. (MONERO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, N., Dirs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granada (Comares), 2004, pág. 203.

⁸³ STSJ Madrid 17 octubre 2001 (AS 4460).

⁸⁴ Art. 43 IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

Resulta habitual, en el momento de establecer la periodicidad de los reconocimientos que, con carácter general, suele determinarse en el derecho a un examen médico anual⁸⁵, matizando algunas cuestiones como que deberá resultar “acorde y relacionado con las características y riesgos del puesto de trabajo que desempeñe en la Empresa”⁸⁶, ser específicos, adecuándose a las “distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo”⁸⁷, o a cada puesto de trabajo⁸⁸.

Algunos no olvidan que en la periodicidad habrá de tenerse en cuenta el examen médico inicial para determinados trabajadores exigidos por la normativa de Seguridad Social, como aquellos que desarrollarán actividades con riesgo de contraer enfermedades, frente a los cuales “se procurará que, con carácter previo al comienzo de su actividad, los trabajadores del operativo pasen el reconocimiento de aptitud y, en todo caso, dentro de los primeros quince (15) días siguientes a la formalización de su contrato”⁸⁹, no siendo el único sector donde se establece el reconocimiento cuando se contrate al trabajador⁹⁰.

⁸⁵ Art. 34.2 Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019); art. 19 Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019); art. 41 Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 46 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014); Art. 42 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013); art. 12 IV Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid 2018-2021 (BO de Valladolid núm. 154, 10/08/2018), para el mismo colectivo del sector de Clínicas Dentales de las provincias de Ávila, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL, núm. 22, 02/02/2011); art. 55.1 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010); Art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

⁸⁶ Art. 34.2 Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019).

⁸⁷ Art. 19 Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

⁸⁸ Art. 40 Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); Art. 21 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

⁸⁹ Art. 40 Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

⁹⁰ Art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

También se destaca en ocasiones su voluntariedad⁹¹, excepto para determinado personal, en cuyo caso será obligatorio⁹², o reconocimientos específicos en virtud de colectivos concretos como las revisiones “ginecológica voluntaria con carácter anual”⁹³, prestando “especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer en caso de maternidad”⁹⁴, o que “en el caso de las mujeres, incluirá una mamografía, y a los hombres mayores de 45 años revisión urológica”⁹⁵, o los supuestos regulados legalmente⁹⁶, aunque pueden encontrarse cláusulas que establecen el “reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores”⁹⁷, en una decisión al borde de la legalidad si no se encuentran todos los empleados incluidos en los supuestos de excepción a la voluntariedad regulados en el artículo 22 LPRL.

Siguiendo las premisas del mencionado precepto no faltan convenios que detallan otros aspectos al fijar entre sus contenidos que al consistir en una “actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo”. Además, la realización de “actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con

⁹¹ Art. 19 Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019); art. 40 Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); art. 41 Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 55.1 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010); Art. 21 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010); art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

⁹² En concreto el personal operativo, art. 40 Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); o no especificando qué personal, art. 55.1 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010).

⁹³ Art. 19 Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

⁹⁴ Art. 41 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013).

⁹⁵ Art. 55.1 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010).

⁹⁶ “Previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización del reconocimiento 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” Art. 41 Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016); art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

⁹⁷ Art. 46 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014).

el trabajo realizado”⁹⁸, optando siempre “por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo”⁹⁹, disfrutando de carácter confidencial¹⁰⁰ “tanto los resultados de la vigilancia de la salud como del reconocimiento médico,... informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a”¹⁰¹,

Otros destacan la garantía de una correcta vigilancia de la salud “acorde a las funciones que en cada nivel se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo”¹⁰².

También pueden destacarse previsiones respecto a que “deberá llevarse a cabo por personal sanitario técnicamente competente y con formación y capacidad acreditada”¹⁰³, o sobre el momento y lugar de realización de la revisión, que será “dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo”, disfrutando quienes se sometan a las pruebas médicas del “derecho a la información sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de los exámenes¹⁰⁴, diagnósticos y tratamientos que se efectúen, [así como]... a que “estos resultados le sean entregados por escrito”¹⁰⁵.

Tal y como la normativa impone, algún convenio recoge que “su coste nunca recaerá en los trabajadores/as y se adecuarán a los protocolos de vigilancia de la salud establecidos por el Servicio de Prevención y el Ministerio de Sanidad”¹⁰⁶.

⁹⁸ Art. 40 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

⁹⁹ Art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

¹⁰⁰ “La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud”, art. 40 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

¹⁰¹ Art. 24 del Convenio de los Trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan Servicios educativos, Extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL, núm. 47, 08/03/2019).

¹⁰² Art. 27.2 VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016), que concreta en “exposición a las bajas temperaturas; alteraciones músculo esqueléticas; manipulación manual de cargas; pantallas de visualización”; Art. 41 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013).

¹⁰³ Art. 41 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013).

¹⁰⁴ Art. 41 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013).

¹⁰⁵ Art. 46 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014); Art. 41 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013).

¹⁰⁶ Art. 40 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016). También, Art. 21 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

Particulares y poco habituales son las previsiones de reducción de jornada en supuestos de procesos de recuperación por enfermedad del empleado a iniciativa del Servicio de Salud, con un informe previo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales¹⁰⁷.

6.- La protección de grupos específicos y trabajadores especialmente sensibles

Los factores de peligro en el trabajo no afectan de la misma manera a todos los trabajadores y, en virtud de tal consideración, la Ley reconoce la necesidad prestar atención especial a quienes pueden presentar en un momento dado una mayor propensión a sufrirlo. Así, por expresa indicación del artículo 25 LPRL¹⁰⁸, el titular de la entidad productiva se encuentra obligado a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos¹⁰⁹ y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. En este ámbito, a pesar de haber diferentes colectivos encuadrados en esta calificación, es la protección de la maternidad la materia más habitualmente regulada por los convenios.

Las transformaciones legales de las últimas décadas en nuestro país han sido notables en muchos aspectos, siendo el trabajo de la mujer uno de sus grandes protagonistas, y en especial en el ámbito laboral, ya sea con fines de su fomento o con fines de tutela y protección. De hecho, “la afectación a las condiciones de empleo o de trabajo de las mujeres ha pasado a ser un rasgo prácticamente ineludible de la legislación laboral de nuestros días, ya sea por el conocido principio de transversalidad, ya sea por circunstancias más concretas o coyunturales”¹¹⁰.

¹⁰⁷ Pacto sobre régimen de vacaciones y permisos del personal que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, con las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial del personal de las instituciones sanitarias públicas (BOCYL, núm. 164, 27/08/2013), que establece las siguientes reducciones: “*Duración*: Se podrá aplicar una reducción de jornada de hasta 1/2. *Disfrute*: La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al empleado, pudiendo no obstante la Administración modificar la franja horaria solicitada o el turno del empleado cuando el Servicio pudiera verse afectado, previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Área correspondiente. *Solicitud*: El empleado deberá avisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. *Incompatibilidad*: La concesión de la reducción de jornada es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción”.

¹⁰⁸ Este precepto actúa “como regla común y permite introducir elementos comunes interpretativos”, MOLL NOGUERA, R.: “Trabajadores especialmente sensibles y la protección a menores”, en AA.VV.: (TOSCANI GIMÉNEZ, D. y ALEGRE NUENO, M., Dirs.): *Análisis práctico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona (Lex Nova/Thomson Reuters), 2016, pág. 445.

¹⁰⁹ Sobre la materia, AGRA VIFORCOS, B.: “La tutela de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos en el desarrollo de su relación laboral”, *Pecunia*, núm. 7, 2008, pág. 1 y ss.

¹¹⁰ GARCÍA MURCIA, J.: “Mujer y salud en el trabajo: algunas líneas de tendencia y dos notas de actualidad”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, Madrid (La Ley), 2010, pág. 593.

Los convenios colectivos disfrutan de la capacidad de ampliar esta protección, incluyendo en su contenido cláusulas que establezcan medidas al respecto ampliando, mejorando, complementando o matizando según las necesidades del sector o empresa los contenidos marcados por las normas reguladoras básicas¹¹¹. Esta posibilidad resulta utilizada en el marco de la negociación colectiva autonómica de Castilla y León en múltiples ocasiones.

Así, en ocasiones se establecen previsiones específicas para “aquellos trabajadores y trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a los mismos”, atendiendo expresamente que “serán objeto de una particular vigilancia en cuanto a sus condiciones de salud”¹¹².

Otros convenios¹¹³, siguiendo la Ley, matizan cómo “la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada”, incluyendo tales medidas, siempre que resulte preciso, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos¹¹⁴, o medidas específicas como en los casos en los cuales se “utilicen medios de radiodiagnóstico, las trabajadoras embarazadas, serán destinadas a un puesto de trabajo en el que no estén expuestas a radiaciones”¹¹⁵.

¹¹¹ Sobre la materia, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “La protección en el ámbito laboral en la legislación española del embarazo, la maternidad y la lactancia”, en AA.VV (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M^a. R., Dirs.; ÁLVAREZ CUESTA, H, Coord.): *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Editorial Jurídica Sepín (Madrid), 2019, pág. 149 y ss.

¹¹² Art. 19 Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019); art. 40 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

¹¹³ Art. 32 B) del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019).

¹¹⁴ Art. 27.C.1 VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); art. 32 B) del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019); art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

¹¹⁵ IV Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid 2018-2021 (BO de Valladolid núm. 154, 10/08/2018), para el mismo colectivo del sector de Clínicas Dentales de las provincias de Ávila, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL, núm. 22, 02/02/2011).

Además, en el supuesto de que “la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado”, debiendo el empresario establecer, previa consulta con los representantes de los trabajadores, una relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a tales efectos¹¹⁶, extendiendo el mismo precepto estas previsiones al período de lactancia, “si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora”¹¹⁷.

En la misma línea, y también respetando las premisas legales, otros convenios señalan que “la evaluación de los riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico”¹¹⁸.

¹¹⁶ “El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”, art. 32 B) del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019); art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

Incluyendo también esta cuestión, art. 42 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); art. 27.C.2 VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016); Art. 41 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013); art. 13 IV Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid 2018-2021 (BO de Valladolid núm. 154, 10/08/2018), para el mismo colectivo del sector de Clínicas Dentales de las provincias de Ávila, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL, núm. 22, 02/02/2011).

¹¹⁷ En el mismo sentido, detallando con claridad y estableciendo parecidas previsiones, Art. 27.C.1 y 2 VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

¹¹⁸ Art. 42 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016), de acuerdo con el cual “si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En ocasiones se establece también la aplicación de las mismas medias prevista para los períodos de gestación “durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo o hija”¹¹⁹.

Algún convenio, de forma breve, prevé la protección de estas situaciones en el ámbito de la conciliación al señalar en tal ámbito que “las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia”¹²⁰.

También se prevé, al amparo “de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”¹²¹.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1. d del E.T., durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”.

¹¹⁹ “Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses”, art. 42 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016); Art. 27.C.3 VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

¹²⁰ Art. 31 Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

¹²¹ Art. 21 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010); art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

En ocasiones, aunque no como medida preventiva específica, pero si complementaria en este nivel, algún convenio fija la obligación para la empresa de abonar en caso de incapacidad temporal por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural “durante el período de incapacidad temporal y desde el primer día la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementado por la antigüedad más plus ambulanciero”¹²².

7.- Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se han convertido en los últimos años en una de las principales fuentes de siniestralidad laboral. Se trata de situaciones y condiciones del trabajo relacionadas con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea y que tienen capacidad para afectar en forma tanto positiva como negativa (en tal caso se estaría ante esta tipología) el bienestar y la salud del trabajador, ya sea a nivel físico, psíquico o social.

La OIT los definió como “interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

La carga mental y la fatiga, el estrés laboral, el síndrome emocional o del quemado, el conflicto y la ambigüedad de rol, el acoso moral o sexual y la violencia en el trabajo poseen una serie de efectos que inciden sobre la salud de los trabajadores y que provocan esencialmente los mismos o parecidos síntomas, manifestados en trastornos ansiosos y/o depresivos que, en los supuestos más graves pueden desembocar en el suicidio de la persona¹²³, existiendo “un punto de unión entre los distintos riesgos que justificaría un mismo tratamiento jurídico; en todos los casos, el bien jurídico dañado es la salud y más en concreto la salud psico-física de los trabajadores”¹²⁴.

En esta materia son numerosos los convenios que atienden específicamente a las situaciones de acoso moral, sexual o xenofobia, estableciendo protocolos y pautas de actuación, habida cuenta de que las diversas clases de acoso “responden a un mismo prototipo que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se dan en las empresas e instituciones, y que se manifiestan a través de una serie de actuaciones o

¹²² Art. 36 del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 133, 11/07/2018), el cual, en su artículo 37 regula los supuestos de reducción de jornada por lactancia y su acumulación, señalando que “los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se incrementará a una hora por cada hijo en caso de parto múltiple. El derecho de disfrute de estas horas, se podrá acumular, siendo de 5 días consecutivos de prestación de servicio en la urgencia y la parte proporcional en el resto de la urgencia y de 14 días laborales consecutivos para el resto”.

¹²³ Entre otras, y por todas, STSJ Galicia 4 abril 2003 (JUR 2003/217748).

¹²⁴ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Madrid (Thomson-Aranzadi), 2005, págs. 14-15 o FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “Las consecuencias sociolaborales de la materialización de los riesgos psicosociales en el trabajo”, en AA.VV.: *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Juruá (Lisboa), 2010, pág. 61 y ss.

comportamientos que lesionan los derechos más básicos y fundamentales de los trabajadores... por ello, pueden tener características similares contra las que se debe luchar con medios parecidos”¹²⁵.

Así, pueden encontrarse previsiones respecto a cómo “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo,... [finalidad con la cual] podrán establecerse medidas, que deberán negociarse con los Representantes Legales de los Trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”. Además, se deja una importante labor a los representantes legales de los Trabajadores, como es la de “contribuir a prevenir el acoso sexual en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”¹²⁶.

Así, cabe destacar cláusulas que señalan cómo no se permiten “el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales”¹²⁷, ni en el ámbito del centro de trabajo “no se tolerará el acoso sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo al trabajador/a que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción”, pudiendo la persona que se considere víctima de acoso sexual o xenofobia “ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa, por escrito -directamente o a través de su representante en la Empresa, si lo hubiere- haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias de incidencia que entienda puedan derivarse de la misma para el o la denunciante de la conducta de acoso o xenofobia”, dando lugar la presentación del escrito a la apertura de un expediente informativo “en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a); y en el supuesto de que se verificase con total fehaciencia la realidad de la denuncia, la Empresa pondrá el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción”, considerando tales conductas, además, como falta muy grave cuya sanción será en todo caso el despido¹²⁸.

¹²⁵ En general, sobre la cuestión, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004, pág. 17 y ss. o QUIRÓS HIDALGO, J. G. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Precisiones conceptuales sobre los riesgos psicosociales”, en AA.VV.: *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Juruá (Lisboa), 2010, pág. 46 y ss.

¹²⁶ Art. 51 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

¹²⁷ Art. 46 IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

¹²⁸ “Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado/a prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de Acoso Sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma”, art. 36 del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019), destacando también que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su

Otros convenios incluyen una definición de acoso, considerando como “acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” y como “acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”, estableciendo cómo, “en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad”, y estableciendo un protocolo de actuación¹²⁹ que comprenderá, al menos, los siguientes principios: a) El compromiso de la empresa en la prevención y la no tolerancia al acoso sexual y por razón de sexo; b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario; d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.

El concepto de acoso sexual para otros convenios implica “cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto de los que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivos para quien los padece”, estableciendo también protocolos¹³⁰ y considerándolo “siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravada”.

En otros supuestos se prevé el establecimiento de protocolos en la materia, habida cuenta de que “como medidas de acción específicas del Plan de Igualdad, la empresa se

prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, todo ello de acuerdo con el art. 48 de la ley 3/2007”.

¹²⁹ “La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá, preferentemente por escrito duplicado con acuse de recibo, en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud, o delegado de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada”, asumiendo “la empresa asume su responsabilidad en la solución del problema y deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que fue objeto de acoso”, art. 24. Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019), que además destaca cómo, para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspiradas en los criterios de la ética, la honestidad, y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral”.

¹³⁰ “La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, de igual forma informará de las consecuencias negativas que se han derivado, en su caso, o pudieran derivarse. La presentación de denuncia dará lugar a las oportunas diligencias”, art. 28 del Convenio de los Trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan Servicios educativos, Extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL, núm. 47, 08/03/2019).

compromete al desarrollo de acciones de lucha contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, y la elaboración de protocolos de actuación que garanticen la denuncia y protección de las personas trabajadoras. Constituye acoso sexual o por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”¹³¹.

Los conceptos giran en torno, por tanto, a las mismas cuestiones pero con matices particulares en cada caso, como por ejemplo la definición contenida en otro convenio de acoso moral que lo considera “toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/ra, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral”; así como del acoso sexual como “toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador/a que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”, destacando un aspecto fundamental para los afectados como es que “tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad”¹³².

En ocasiones, al regular el procedimiento en el cual “la persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo de acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse”, se destacan “las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado”. En estos casos, la presentación de la denuncia “dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, para afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas”, añadiendo un punto diferencial, pues aunque como en la mayor parte de previsiones convencionales “la constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerado siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella”, en caso contrario, si la denuncia “resultase falsa o no acreditada, también será falta muy grave”¹³³.

¹³¹ Art. 35 del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 133, 11/07/2018).

¹³² Art. 46 IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018), que destaca cómo “en la línea con la Recomendación de la Comunidad Europea 92 (131), relativa a la protección y a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan”.

¹³³ Art. 21 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010), que señala antes de regular todo este proceso

Algunos convenios incluyen el acoso y violencia en el lugar de trabajo en sus planes de igualdad, incluyendo una “mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente Convenio y durante su período de vigencia”, recomendando “la aplicación íntegra del Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, firmado el 26 de abril de 2007, y La Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León que, establece en su artículo 2. Concepto y formas de violencia de género, dos conceptos básicos: acoso sexual, cuando se trate de un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto; acoso laboral por razón de género, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer”¹³⁴.

Otros, por su parte, se comprometen, de la mano de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, a crear y mantener “un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral”¹³⁵, dejando entre las facultades de las partes que forman de la Comisión de Igualdad el compromiso de regular “las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”¹³⁶.

que “todas/os las/os trabajadoras/es tienen el derecho a ser tratadas/os con dignidad, considerándose constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo”.

¹³⁴ Art. 50 VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

¹³⁵ Art. 39 Extensión del IV Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid 2018-2021 (BO de Valladolid núm. 154, 10/08/2018), para el mismo colectivo del sector de Clínicas Dentales de las provincias de Ávila, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL, núm. 22, 02/02/2011); art. 56 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010).

¹³⁶ Art. 39 Extensión del IV Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid 2018-2021 (BO de Valladolid núm. 154, 10/08/2018), para el mismo colectivo del sector de Clínicas Dentales de las provincias de Ávila, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL, núm. 22, 02/02/2011), de acuerdo con el cual “Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo”.

Existe algún convenio que, junto a los protocolos internos, prevé la particularidad de que el acoso tenga su fuente de origen en clientes de la propia entidad productiva, en cuyo caso considera “responsabilidad de la empresa y/o entidad, la adecuación de las medidas correspondientes en los casos de acoso moral y/o sexual del personal comprendido en el ámbito de este Convenio”¹³⁷.

8.- Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los fijos (art. 28 LPRL)¹³⁸, de forma tal que la existencia de una relación laboral con fecha de extinción no justificará en ningún caso una diferencia de trato en cuanto a las condiciones de trabajo relativas a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

¹³⁷ Art. 55.4 y 56 Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010), que establece el siguiente protocolo: “1. Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

2. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que despreciando la dignidad personal, ejercen una violencia psicológica (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el puesto de trabajo.

3. Con el fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características por quien sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral, en los centros de trabajo han de:

- Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúan también los riesgos derivados de la organización del trabajo.
- Organizar el trabajo de una forma saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:
- Fomentar el soporte social colectivo entre los/as trabajadores/as, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente la competitividad y el aislamiento.
- Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en la ocupación y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.
- Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.
- Fomentar la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo y las tareas a cada uno asignadas, así como los roles de cada persona.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.
- Impedir todo tipo de manifestación de violencia.
- Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.
- La dirección de la empresa y/o entidad tiene que definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, conteniendo una declaración de radical rechazo de este tipo de actuaciones. Esta declaración será incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno”.

¹³⁸ En general, AGRA VIFORCOS, B.: “La prevención de riesgos laborales de los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., Dir. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Coord.): *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2007, pág. 147 y ss.

Dada tal circunstancia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales insiste hasta la saciedad en la obligación de mantener un nivel idéntico de protección para todos los trabajadores, concretando algunos deberes empresariales en mayor medida, previsiones que han sido ampliadas en normas como el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, por el que se aprueban las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal

En este sentido, a pesar de la escasez de disposiciones en convenios debido a la precisión y desarrollo de la normativa legal en la materia, se pueden encontrar excepciones, con cláusulas estableciendo cómo “las empresas del sector que subcontraten actividades o contraten con ETTS, establecerán en su seno un Procedimiento Documentado sobre el control establecido para las condiciones de Seguridad y Salud de las obligaciones de estas empresas hacia los trabajadores/as. Se tendrá al menos en cuenta, la información a los trabajadores/as, la formación recibida, la vigilancia de la salud, la entrega de los equipos de protección individual, y la entrega de instrucciones sobre la realización segura de su trabajo”¹³⁹.

9.- La organización de la actividad preventiva

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales vino a instaurar una nueva cultura preventiva de los riesgos derivados de trabajo en tanto en cuanto la prevención del riesgo “se inserta en la entera organización del proceso productivo”, como resultado de lo regulado en los artículos 15.1.g) LPRL y 1.1.pfo.1º RSP¹⁴⁰.

De tal forma, organizar la prevención significa convertir la política de seguridad y salud laboral en una labor ordinaria en el seno de la actividad normal de la empresa, buscando para ello dar forma a un bloque coherente del que resulte la integración de la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de este, las relaciones intersubjetivas y la influencia de los factores ambientales en la prestación¹⁴¹.

El Capítulo IV LPRL relativo a los “Servicios de prevención”¹⁴², desarrollado detalladamente en su Reglamento específico¹⁴³, contempla una serie de modalidades posibles para organizar las tareas preventivas como son la asunción directa por el empresario de tales actividades, la designación de trabajadores específicamente

¹³⁹ Art. 34.1 del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019).

¹⁴⁰ STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 13 octubre 1999 (AS 4484).

¹⁴¹ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M^a. E.; PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y VALDÉS DALRÉ, F., Coords.): *El nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997, págs. 58-59.

¹⁴² Denominación desafortunada, pues, tal y como algún autor ha destacado, promueve el uso impropio del término, GARRIGUES JIMÉNEZ, A.: *La organización de la prevención en la empresa*, Castellón (Publicaciones de la Universidad Jaume I), 1997, págs. 194-197.

¹⁴³ Sobre esta norma, entre otros, MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “Apuntes sobre algunos interrogantes que suscita el nuevo reglamento de los servicios de prevención de riesgos laborales”, *Actualidad Laboral*, núm. 37, 1997, pág. 897 y ss. ó MERCADER UGUINA, J. R.: “El Reglamento de los Servicios de Prevención: crónica de una norma largamente esperada”, *Relaciones Laborales*, núm. 8, 1997, pág. 79.

encargados de las mismas o, en fin, el recurso a los servicios de prevención, ya sean propios o ajenos, desarrollando con detalle la materia y dejando escaso o prácticamente ningún margen de actuación a la negociación colectiva.

En este punto, aunque los convenios no recogen expresamente en su contenido la forma elegida para organizar la actividad preventiva, algunos sectores sí especifican que las empresas deberán “haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos”¹⁴⁴. En algunos casos se regula la participación del personal en esta organización a través de la figura del delegado de prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral¹⁴⁵.

10.- Pluses, complementos retributivos e indemnizaciones

Determinadas ocupaciones implican en sí mismas una peligrosidad por el tipo de prestación que debe desarrollarse, sometida a riesgos específicos como puede ser la insalubridad o toxicidad. Aun cuando existe un umbral de riesgo tolerado, no debe olvidarse que en un determinado grado o nivel de riesgo, el trabajo deberá interrumpirse o directamente no podrá ser realizado. En este sentido, no faltan convenios que establecen un plus de toxicidad, concediendo este complemento cuando, a pesar de las acciones preventivas desarrolladas, y a tenor de la evaluación de riesgos realizada, no pueda eliminarse en su totalidad el riesgo, dotándolo de un “carácter de indemnización de las consecuencias nocivas o de peligrosidad para la salud de los trabajadores, que se deriven de la manipulación por estos de los productos químicos utilizados por la Empresa en su actividad”¹⁴⁶.

Aunque se trata más bien de una indemnización complementaria a la Seguridad Social, no faltan tampoco previsiones para que en los supuestos de “muerte, incapacidad

¹⁴⁴ Art. 34.1 del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019); art. 24 del Convenio de los Trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan Servicios educativos, Extraescolares y socioculturales en Castilla y León (BOCYL, núm. 47, 08/03/2019); art. 44 IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

¹⁴⁵ Art. 21 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010): “a) Delegados/as de Prevención. Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal de representación en materia de prevención de riesgos laborales. El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Podrá ser nombrado/a Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la participación en la evaluación de riesgos.

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Es el órgano paritario y colegido de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”.

¹⁴⁶ Debiendo abonar la empresa a los trabajadores una vez constatado el riesgo existente, “un plus de toxicidad equivalente al 20% de salario base, por día trabajado con el producto/s determinado/s como nocivo/s”, art. 35 del Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019).

permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, se indemnice al trabajador o trabajadora con una mensualidad a los herederos o al afectado/a, respectivamente”¹⁴⁷, convenio que matiza aún más diferenciando según la causa de la incapacidad temporal, en tanto que si deriva de accidente laboral “la empresa abonará desde el primer día, al trabajador/a un suplemento en metálico hasta completar el importe íntegro de la retribución total mensual, por un período no superior a 18 meses”, mientras que si lo hace de enfermedad común o accidente no laboral “que requiera hospitalización percibirá un complemento salarial hasta completar el 100% de la retribución mensual. En los demás casos dicho 100% se abonará únicamente a partir del día 8 de la Incapacidad Temporal”¹⁴⁸.

Parecidas previsión es aquellas que señala que en tales casos, “y siempre que medie parte oficial de baja por tal causa, las prestaciones a cargo de la entidad gestora serán completadas por la empresa a partir del día 15 de baja inclusive y hasta el día 100, con un complemento salarial, que sumado a dichas prestaciones reglamentarias garantice al trabajador, siempre que se mantenga la situación de baja, el 100% de los conceptos que integran el salario bruto”¹⁴⁹.

En ocasiones, con independencia de lo establecido al respecto en las disposiciones de Seguridad Social, “las empresas abonarán a los trabajadores a su servicio, en los casos de incapacidad temporal, por enfermedad profesional y accidente de trabajo, el complemento necesario hasta alcanzar el 100% del salario total”, y en los casos “de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará sobre el régimen general de la Seguridad Social vigente: a) El 50% del salario durante los tres primeros días de la baja; b) Un complemento del 25% del salario desde el día setenta y seis hasta el día final de la baja”¹⁵⁰.

Otras normas pactadas prevén la entrega al trabajador de cantidades indemnizatorias a tanto alzado atendiendo a la contingencia sufrida fijando para quienes queden bajo el manto regulador del convenio la cantidad de “24.217,05 € en los supuestos de: Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez, en todos los casos derivados de contingencia profesional”, así como en los casos de “fallecimiento derivado de accidente laboral 19.529,99 €”¹⁵¹.

Algún sector obliga a la suscripción de “una póliza de seguros por accidentes de trabajo que costearán íntegramente --de la que se excluyen expresamente las

¹⁴⁷ Art. 39 del IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

¹⁴⁸ Art. 40 del IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

¹⁴⁹ Art. 49 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).

¹⁵⁰ Arts. 38 y 39 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014).

¹⁵¹ “A estos efectos las empresas contratarán una póliza de seguros que cubra dichas contingencias”, artículo 25 VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016), destacando que “salvo expresa manifestación en contra del trabajador, los beneficiarios del seguro serán los determinados legalmente”.

enfermedades profesionales--, que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes: para el supuesto de muerte o Incapacidad Permanente Total, el equivalente a una anualidad de su salario real neto y por Incapacidad Permanente Absoluta, el equivalente a una anualidad de su salario real neto incrementado en un 50%. Para el resto de las incapacidades permanentes, se aplicarán los baremos existentes en las pólizas concertadas”¹⁵².

En otros casos dicha póliza de seguros a favor del trabajador alcanzará “una cuantía de diecinueve mil euros (19.000 euros) para el caso de muerte o, al menos, incapacidad permanente total, que sea ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional”¹⁵³.

11.- Las obligaciones de los trabajadores

El trabajador no tiene un deber público de seguridad y salud¹⁵⁴ y, obviamente, las obligaciones para él establecidas, constitutivas de auténticos deberes jurídicos y no meras cargas, no tienen ni mucho menos el alcance y el peso de las previstas para el empresario, consistiendo, básicamente, en observar las medidas de Prevención de Riesgos Laborales que se adopten (art. 5.b ET)¹⁵⁵, así como velar por su propia seguridad y la de quienes puedan quedar afectados por sus acciones u omisiones (art. 29.1 LPRL).

En virtud de tal, no es fácil encontrar previsiones en la materia, pues la Ley establece claramente estas obligaciones. Sin embargo, cabe señalar como no ha faltado algún convenio que refleje dichos deberes en su clausulado, estableciendo, a imagen y semejanza de la regulación legal que “corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que se desarrolle su actividad.

¹⁵² Art. 41 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013).

¹⁵³ Art. 24 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

¹⁵⁴ GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos”, en AA.VV. (PÉREZ DE LOS COBOS, F., Dir.): *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, Madrid (La Ley), 2008, pág. 584.

¹⁵⁵ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “Artículo 5. Deberes laborales”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V., Dir. y CHARRO BAENA, P., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Códigos con Jurisprudencia, 4ª ed.*, Pamplona (Aranzadi/Thomson-Reuters), 2016, pág. 55 y ss.

b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección necesarios facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c. Utilizar correctamente y en su caso, informar del mal funcionamiento, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad, o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, o en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

f. Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores”¹⁵⁶.

Algún convenio, tras señalar el derecho de los trabajadores a su integridad física, a una adecuada política de seguridad y salud laboral y a una protección eficaz en la prestación de sus servicios, destaca igualmente que estarán obligados “a observar en su puesto las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud laboral”, disfrutando del derecho a la participación “por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos especializados en la materia a tenor de la legislación vigente... en la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por el empresario”¹⁵⁷, y velar por “el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas”¹⁵⁸.

¹⁵⁶ Art. 27.B VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).

¹⁵⁷ Art. 43.1 Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014).

¹⁵⁸ Art. 21 III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010); art. 24 Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

IV.- LOS CONTENIDOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SECTORES PÚBLICOS

1.- El personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta

El Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta¹⁵⁹ contiene en su articulado numerosos, amplios, precisos y detallados contenidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, como bien debe corresponder a una Administración respetuosa con la normativa y concienciada con su aplicación, fomento y difusión, previendo, en primer término, en su artículo 4.2.h. que “se aplicará la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativa desarrolladora teniendo en cuenta las peculiaridades del medio sanitario y su órganos propios”.

En la norma cabe destacar la presencia de un complejo sistema regulador de los posibles cambios de puesto de trabajo amparado en causas de salud, determinando que la Consejería competente en materia de función pública, previo informe de la Comisión Paritaria, “acordará el procedimiento a seguir para acordar las movilidades” que de las situaciones de salud puedan derivarse, que resulten pertinentes, estableciendo para ello una serie de normas y criterios¹⁶⁰.

¹⁵⁹ Acuerdo parcial del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta (LCyL 2013\378) (BOCYL núm. 166, 29/08/2016), que da continuidad en aplicación y contenidos al Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta (BOCYL, núm. 208, 28/10/2013).

¹⁶⁰ Art. 12 Acuerdo parcial del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta (LCyL 2013\378) (BOCYL núm. 166, 29/08/2016), que establece el siguiente sistema: “1. La determinación del nuevo puesto compatible con el estado del incapacitado se realizará por un equipo multiprofesional formado por un Médico de Trabajo, un Médico Rehabilitador y un Técnico en Orientación Profesional o Monitor Ocupacional de Centro Base y la incorporación al nuevo puesto de trabajo requerirá informe favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. De ser éste desfavorable, por el equipo multiprofesional se señalará otro puesto de trabajo, salvo que exista discrepancia con el contenido del informe del Servicio de Prevención, que deberá ser motivado, en cuyo caso, corresponderá al Comité Intercentros de Seguridad y Salud resolver las discrepancias.

2. El puesto de trabajo compatible deberá ser del mismo grupo o de los inmediatamente inferiores. Entre la vacante que le sea ofertada y aquella desde la cual le hubiera sido reconocida la movilidad o en su caso la incapacidad, deberá existir, en todo caso, identidad, en lo que se refiere a la naturaleza continua o discontinua de la respectiva relación de servicios a la que dichos puestos estuvieran vinculados.

3. En todos los supuestos de este artículo, la aplicación de este procedimiento queda supeditada a la existencia de puesto de trabajo vacante de las características adecuadas. En caso contrario el interesado podrá esperar a que se produzca una vacante acorde con sus capacidades residuales.

4. Las plazas vacantes de posible adjudicación a los trabajadores incapacitados conforme a las previsiones contenidas en este artículo se detraerán de las incluidas como de posible adjudicación en el concurso abierto y permanente. Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de lo dispuesto, para los supuestos de capacidad disminuida no incapacitante, en el artículo 11, Tercera, último párrafo del presente convenio. Al personal fijo discontinuo, únicamente se ofertarán plazas vacantes de carácter fijo discontinuo y por ello no incluidas en dicho proceso permanente de provisión.

5. Cuando existan varias plazas de posible adjudicación al trabajador incapacitado, por la Unidad o Servicio de Personal competente se procederá a ofertárselas, correspondiendo al trabajador la opción por cualesquiera de ellas.

En principio, las movilidades que resulten de aplicar este precepto se llevarán a cabo por y dentro del ámbito de la Consejería y, en su caso, Organismo Autónomo, donde radique el último destino del trabajador incapacitado.

De no existir vacantes en el ámbito de la Consejería o, en su caso, Organismo Autónomo, o, aún existiendo aquéllas, de no ser aceptadas en esta instancia por el trabajador por pertenecer a distinto municipio, el órgano competente en materia de personal referido remitirá el expediente a la Dirección General de la Función Pública, por quien se ofertarán, siguiendo en todo caso las indicaciones que en su día emitiera el Servicio de Prevención, y según el mismo orden indicado en el párrafo anterior, las vacantes referidas que hubiera en el resto de la Administración, así como, en su caso, las existentes en la Consejería o Gerencia iniciadora del expediente que, por pertenecer a distinto municipio, no fueron aceptadas en la primera instancia por el trabajador.

Siempre que, contraviniendo sus deseos, le fuese asignado al trabajador un puesto ubicado en distinta localidad se le reconocerá por una sola vez derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo compatible con su estado en la localidad de origen, lo que deberá hacer efectivo mediante su participación obligatoria en el concurso de traslados abierto y permanente a partir de la fecha de resolución de su expediente de traslado por causa de salud.

6. La no aceptación por el trabajador de ninguna de las plazas propuestas por la Dirección General de la Función Pública, siempre que ésta cumpla las prescripciones contenidas en este artículo, conllevará la pérdida por el trabajador del derecho a la movilidad regulada en este precepto.

7. El trabajador percibirá todas las retribuciones que correspondan a la nueva competencia funcional y al nuevo puesto de trabajo. No obstante a los trabajadores incluidos en la situación tercera de las previstas en el artículo 11, cuando la suma del sueldo base y plus de competencia funcional aplicables al nuevo puesto sean inferiores a la suma del sueldo base y plus de competencia funcional correspondientes al puesto anterior, la diferencia entre ambas le será satisfecha bajo el concepto de complemento personal no absorbible.

8. Se respetará la antigüedad total que tuviese acreditada el trabajador.

9. Todos los trabajadores a los que se haya reconocido una incapacidad de las recogidas en el presente artículo y que soliciten participar en los concursos de traslado, deberán acreditar el grado de discapacidad en su solicitud. Los Servicios de Prevención, con carácter previo a la adjudicación del destino deberán informar sobre la adaptabilidad de los puestos solicitados a la discapacidad del solicitante. Si el informe de los citados Servicios considerara no adaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. En el caso de que el trabajador no manifestara tal circunstancia en su solicitud y le fuera adjudicado un nuevo puesto de trabajo, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo de los Servicios de Prevención.

10. La adjudicación de un puesto perteneciente a una competencia funcional distinta a la ostentada hasta entonces por el trabajador discapacitado, implica la adquisición de aquella y la pérdida de la anteriormente ostentada, sin perjuicio, no obstante, de la opción de retorno a aquélla, a través de su participación en el concurso de traslados, si en el futuro acreditase haber recuperado su capacidad. 12

11. En los supuestos de cambio de competencia funcional, el trabajador deberá reunir los requisitos establecidos para el acceso a la misma así como superar el período de prueba pertinente, excepto cuando la nueva competencia funcional pertenezca a la misma área funcional que la hasta entonces ostentada.

12. Los Servicios de Prevención revisarán cada dos años todos los casos en que se haya procedido a la adaptación de puestos de trabajo con el fin de verificar si las adaptaciones siguen siendo viables, tanto para el trabajador discapacitado como para la organización del Centro.

13. De las solicitudes presentadas y de las Resoluciones adoptadas se dará cuenta a la Comisión Paritaria y a los Comités de Seguridad y Salud.

14. Cuando las circunstancias así lo requieran será precisa la previa formación profesional a cargo de la Administración. En el supuesto de discrepancias respecto de cuándo proceda aquélla, éstas serán resueltas por la Comisión Paritaria.

15. De la no superación del período de prueba será informada la Comisión Paritaria”.

El artículo 43 atiende a cuestiones formativas en materia preventiva, señalando que cuando la formación “esté centrada específicamente en el puesto de trabajo del empleado público, 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, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”.

Por su parte, el artículo 83.3 presta atención a las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, en cuyo caso se remite a los términos del artículo 26 LPRL, indicando que “la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.

Al margen de estas cuestiones específicas, el Título XI se dedica expresamente a las cuestiones de salud laboral, afirmando en primer término que los trabajadores tienen “derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente”, estando la Administración obligada “a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas” (art. 93.1).

Para ello, añade el artículo 93.2, la Administración y la representación del personal “profundizarán de manera especial en la adopción de medidas tendentes al establecimiento de un plan de organización de las actividades preventivas en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes de aquella, así como en la implantación de mecanismos y medidas que abunden en la vigilancia estricta del cumplimiento de lo establecido en el artículo 54 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”¹⁶¹. A tal fin, se “impulsará la constitución de los Servicios de Prevención propios de la Junta con los medios humanos y materiales suficientes y adecuados para desarrollar las actividades preventivas”.

Los derechos de participación y representación de los trabajadores resultan regulados mediante la canalización de esta actividad “a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales”, ejerciéndose tal prerrogativa “en atención a la

¹⁶¹ “Los representantes de los trabajadores junto a la Administración Pública negociarán el diseño de la planificación y evaluación de los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales, impulsando cuantas medidas contribuyan a mejorar el actual sistema preventivo en la Comunidad de Castilla y León”, Art. 93 Acuerdo parcial del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta (LCyL 2013\378) (BOCYL núm. 166, 29/08/2016).

diversidad de las actividades que desarrolla y las diferentes condiciones en que estas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, a través de los órganos previstos en el artículo 3º del Decreto 143/2000, de 29 de junio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León, o norma que le sustituya, y a la normativa legal o convencional de desarrollo” (art. 94)¹⁶².

Por otra parte, la política de seguridad y salud “se realizará anualmente a través de un Plan de organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios” (art. 95).

La Administración facilitará a sus empleados los equipos de protección individual que, en virtud “de los resultados obtenidos en las evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo, devengan necesarios, estando aquellos obligados a utilizarlos durante el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo”¹⁶³.

¹⁶² Artículo 3º Decreto 143/2000, de 29 de junio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León: “1.- A las Juntas de Personal, Comités de Empresa, delegados de personal y representantes sindicales, les corresponden las funciones a las que se refiere el artículo 34.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- En cada provincia existirá un Comité único de Seguridad y Salud, de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 38 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Las competencias y facultades que desarrollen en su ámbito provincial serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las que, en su caso, puedan pactarse convencionalmente.

3.- Excepcionalmente en los casos en los que la complejidad de la estructura organizativa y el tipo de actividad así lo aconsejen, podrá constituirse mediante Orden de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial Comités de Seguridad y Salud de ámbito distinto al establecido en el apartado anterior. La propuesta para su constitución corresponderá a la Consejería competente o al Comité Intercentros de Seguridad y Salud, emitiéndose en este último caso informe del Departamento correspondiente.

4.- En el ámbito regional se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Las competencias y facultades que desarrollen en el ámbito regional, así como su composición, serán las establecidas convencionalmente.

5.- Así mismo, existirán delegados de prevención, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Estos delegados formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud de conformidad con lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las competencias y facultades serán las atribuidas en los artículos 36 y 37 de la citada disposición legal, así como las que en su caso puedan establecerse convencionalmente.

6.- Los órganos competentes en cada caso para la programación, aprobación, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención, garantizarán la participación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud y del resto de Comités de Seguridad y Salud, según su respectivo ámbito, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”.

¹⁶³ Art. 96 Acuerdo parcial del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta (LCyL 2013\378) (BOCYL núm. 166, 29/08/2016), de acuerdo con el cual “será competencia del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral establecer los criterios generales sobre variedad, cantidad, periodicidad y calidad de los equipos de protección individual, recogiendo las necesidades y peculiaridades propias de los distintos

La vigilancia de la salud adquiere especial relevancia en el contenido del Convenio frente a otras disposiciones, garantizándose desde la Administración “la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo en los términos prescritos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, y comprometiéndose, por otra parte, “a estudiar y, en la medida que ello fuere factible con medios propios, implantar a lo largo de la vigencia del convenio la realización a sus trabajadores de un reconocimiento médico anual, incluida una revisión ginecológica, con los criterios técnicos en vigor, a las empleadas que así lo soliciten”. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen “sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúen”, así como a que tales resultados les sean entregados por escrito (art. 96).

Las últimas previsiones convencionales en la materia también aparecen dedicadas a la vigilancia de la salud, pero en este caso a través de una disposición específica que regula aspectos concretos de la materia (art. 114), en concreto atendiendo a las peculiares características del trabajo del personal fijo- discontinuo que presta servicios en el operativo de prevención y extinción contra incendios forestales de Castilla y León, quienes “deberán someterse a reconocimiento médico previo a fin de que se demuestre su idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo”, exámenes que se desarrollarán “de acuerdo con los baremos de aptitud médica y física que se determinarán mediante acuerdo de la Comisión Paritaria, previo informe favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con la suficiente antelación al inicio de la activación del Operativo, quedando hasta entonces vigente el actual baremo”.

En tales supuestos, cuando el trabajador resulte apto para el desempeño de su puesto “el reconocimiento médico tendrá, con carácter general, una validez de 12 meses”, siendo necesario realizar únicamente uno “antes de cada periodo de prestación si durante la duración de dicho periodo expira el periodo de validez”. Por el contrario, si se determina la imposibilidad del trabajador para el desarrollo de su prestación durante la totalidad del periodo, “se tratará, con el consentimiento del trabajador, previo conocimiento del Comité de Empresa, y siempre que ostente la condición de personal fijo discontinuo, de adscribirle temporalmente a otro puesto vacante del Operativo, del mismo o inferior grupo profesional para el que resulte apto en su provincia y preferentemente en su comarca. [Ahora bien] si no fuese posible esta adscripción perderá su derecho al llamamiento durante la totalidad del periodo de prestación”.

En fin, si del reconocimiento médico resulta “la imposibilidad definitiva del trabajador para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo, y de cualquier otro de su mismo o inferior grupo profesional del Operativo, se iniciará el oportuno expediente para la rescisión de la relación laboral por causas objetivas”, de acuerdo con las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.

colectivos”. Además, en cuanto “se refiere a dotación y uso de vestuario o ropa de trabajo no incluido en el número anterior, será objeto de negociación por las Secretarías Generales y Órganos equivalentes de los Organismos Autónomos y la representación legal de los trabajadores afectados”.

2.- El personal docente e investigador con relación laboral al servicio de las Universidades públicas de Castilla y León

El personal laboral de los cuerpos docentes e investigadores de las Universidades públicas de la Comunidad posee un convenio propio¹⁶⁴ en el cual también se pueden observar numerosos contenidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que vienen a abarcar parte de los contenidos regulados legalmente a los cuales la negociación colectiva puede prestar una mayor atención.

Con una cláusula genérica el artículo 53 comienza estableciendo que las Universidades y el personal cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en su normativa de desarrollo.

Los empleados laborales tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero también el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente y las que determine la Universidad a través de su plan de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, las Universidades se encuentran obligadas “a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros”, debiendo para ello contar con un Plan de Prevención y un sistema de revisión del mismo, todo ello con la participación de los trabajadores por medio de sus legítimos representantes.

La participación de los trabajadores se regula en el apartado siguiente, a semejanza de otras normas convencionales del sector público, esta se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales¹⁶⁵.

Así, los delegados de prevención serán, de manera general, designados por y entre los representantes de los trabajadores, aun cuando cabe la elección de “personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes”. Disfrutarán del crédito adicional mensual legalmente establecido para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral y el procedimiento de

¹⁶⁴ II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL, núm. 92, 18/05/2015).

¹⁶⁵ Además, “las universidades se comprometen a constituir una Comisión Técnica paritaria en el seno del Comité de Seguridad y Salud, para el seguimiento y control de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del Servicio de Prevención Ajeno contratados, con el fin de informar al Comité de Seguridad y Salud sobre su grado de cumplimiento y sobre la propuesta de renovación de ambas, en su caso, así como emitir informe sobre los Pliegos de Condiciones que han de regir los concursos de adjudicación”, art. 53.6 II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL, núm. 92, 18/05/2015).

información “sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud será por escrito o en otro soporte material”¹⁶⁶.

Cuando, de acuerdo con la planificación preventiva, al adoptar las medidas organizativas y de protección colectiva aún persistiese el riesgo, “con carácter transitorio y hasta tanto se adopten aquellos mecanismos destinados a paliar el riesgo a través de medidas colectivas, se proporcionará a los trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones”¹⁶⁷.

En el ejercicio de los deberes de información, los trabajadores tienen derecho a recibir toda la relativa a “la evaluación de su puesto de trabajo, incluyéndose los riesgos específicos que afectan al mismo”, información a la que los delegados de prevención podrán acceder, al igual que a todas la relacionada con la seguridad y salud laboral (art. 53.4).

La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Universidad sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la normativa vigente, limitándose el acceso a la información médica al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, desarrollándose y elaborándose protocolos que permitan conjugar los reconocimientos generales con los específicos teniendo en cuenta los riesgos que entrañan cada puesto de trabajo, para una mayor efectividad de esta actividad (art. 53.5).

El convenio introduce una declaración sobre el acoso moral en el trabajo, de acuerdo con la cual las Universidades “asumen la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, actuando contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras”. Para ello, todo trabajador “ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada”.

Para reforzar tales premisas se considerará “falta muy grave la realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Art. 53.2 II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL, núm. 92, 18/05/2015).

¹⁶⁷ “Los trabajadores tendrán derecho, a través de sus representantes, a participar en la elección de los equipos de protección individual”, art 53.3 II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL, núm. 92, 18/05/2015).

¹⁶⁸ “A fin de desarrollar el presente artículo las universidades se comprometen a reflejar este compromiso en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y a negociar con la comisión que se cree en cada Universidad, en la que se garantizará la presencia de los representantes del PDI Laboral, medidas destinadas a la prevención del acoso moral, así como al desarrollo de protocolos de actuación que contemplen el procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos, preservando los derechos de los implicados”, art. 53.7 II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL, núm. 92, 18/05/2015).

Finalmente, la última previsión se refiere a las obligaciones de los empleados en esta materia¹⁶⁹, señalando, a tenor de lo establecido en la propia normativa legal, que “corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario”

Además, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la universidad, deberán en particular: “1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. 2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste. 3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. 4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. 5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. 6. Cooperar con la universidad para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”.

En fin, el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores “tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores”.

3.- La Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León

El Acuerdo Marco entre la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F incluye entre su contenido distintos aspectos relativos a este ámbito concreto en materia de seguridad y salud, comenzando por considerar, como ya se ha reiterado en distintas ocasiones frente a la función pública que todos sus empleados “tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las organizaciones firmantes se comprometen a elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en las Administraciones Locales, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla”.

Atendiendo a una cuestión concreta respecto a la organización y en el marco de lo dispuesto por el Reglamento de los Servicios de Prevención¹⁷⁰, “los municipios con

¹⁶⁹ Art. 53.8 II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL, núm. 92, 18/05/2015).

¹⁷⁰ Epígrafe VIII Acuerdo Marco entre la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F (BOCYL, núm. 64, 01/04/2011).

más de 250 empleados se dotarán asimismo del puesto de trabajo de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de los recursos designados, siempre que dicha Administración no tenga creado su propio Servicio de Prevención, en cuyo caso se ajustará a lo establecido por el citado Reglamento y demás legislación vigente en la materia”.

Por su parte, aquellos municipios cuya plantilla se encuentre comprendida “entre 100 y 249 empleados, asignarán a un trabajador concreto las funciones y actividades que corresponden a los Técnicos de prevención, junto a las propias del puesto de trabajo que desempeñe normalmente. Este trabajador deberá estar en posesión de la formación adecuada y en su defecto, la corporación se comprometerá a proporcionársela”.

Además de desarrollar el marco formativo adecuado para la presentación de las acciones informativas y de divulgación de esta materia, se facilitarán los equipos de protección individual necesarios según la normativa aplicable para que los trabajadores realicen sus funciones con seguridad para su integridad física, comprometiéndose los firmantes del Acuerdo, “y en su caso solicitando el apoyo de las Administraciones competentes en la materia... a desarrollar los estudios e iniciativas pertinentes que, además de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de los empleados públicos, mejoren de forma notable el servicio y la atención al ciudadano, promoviendo para ello convenios interadministrativos”¹⁷¹.

En fin, se prevé que las Corporaciones Locales garanticen “en caso de accidente de trabajo una indemnización para los supuestos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente o absoluta”¹⁷².

V.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL CONVENIO DE LA GERENCIA DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, establece la necesidad de contar con un plan de prevención con el objetivo de integrar la prevención de riesgos en el sistema general de gestión de la empresa, en el conjunto de actividades y decisiones y en todos los niveles jerárquicos de la organización.

Por su parte, la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León recogió esta previsión, exigiendo que todos los centros e instituciones sanitarias dispusieran de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elevando también a exigencia legal la necesidad de establecer un plan estratégico de actuación en seguridad y salud laboral a fin de promover la seguridad, la higiene, la salud y, en general, la mejora de las condiciones de trabajo y de los derechos de los trabajadores en las instituciones sanitarias adscritas al Servicio de Salud de Castilla y León.

¹⁷¹ Epígrafe VIII.3 y 4 Acuerdo Marco entre la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F (BOCYL, núm. 64, 01/04/2011).

¹⁷² Epígrafe IX Acuerdo Marco entre la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F (BOCYL, núm. 64, 01/04/2011).

Así, a través del Decreto 80/2013, de 26 de diciembre, se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, estableciendo, en su artículo 3.5, que los planes de prevención de riesgos laborales de todos los centros e instituciones sanitarias seguirán los compromisos y directrices establecidas en el Plan de Prevención de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En cumplimiento de tal previsión, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos fue aprobado por Acuerdo 135/2015, de 12 de noviembre, de la Junta de Castilla y León.

Los planes de Prevención de las Gerencias de la Gerencia Regional de Salud han sido adaptados a este Plan. De hecho, en septiembre de 2016 se firmó el Pacto entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CESH, UGT y USAE por el que se aprueban las Estrategias de Actuación en prevención de Riesgos Laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016-2020¹⁷³.

Estos planes de prevención asumen los compromisos adquiridos por el Acuerdo 135/2015 y recogidos en la Instrucción 1/2016/DGP de 4 de enero del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud, entre los cuales cabe resaltar los siguientes:

- Integrar la prevención de riesgos laborales dentro del conjunto de actividades que se llevan a cabo en el sistema general de actividades de la Gerencia Regional de Salud.
- Implantar una verdadera cultura preventiva.
- Mantener una dotación adecuada y suficiente de los medios humanos y materiales necesarios para la acción efectiva de la prevención.

En este sentido, y al efecto de desarrollar las líneas estratégicas que regirán las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud en los próximos años, se celebró el mencionado Pacto, cuyo objeto viene marcado por “establecer las estrategias que permitan avanzar en la integración de la prevención, alcanzar una verdadera gestión de la prevención y fomentar una auténtica cultura preventiva en la Gerencia Regional de Salud”, estrategias que “serán de aplicación a todos los centros dependientes de la Gerencia Regional de Salud y para todo su personal, ya se trate de personal estatutario, funcionario o laboral”¹⁷⁴, creándose una Comisión de Seguimiento, adscrita a la Dirección General de Profesionales de la Gerencia Regional de

¹⁷³ Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Pacto de 20-09-2016, entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CESH, UGT y USAE, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016/2020 (BOCYL, núm. 218, 11/11/2016).

¹⁷⁴ Objeto y ámbito de aplicación Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Pacto de 20-09-2016, entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CESH, UGT y USAE, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016/2020 (BOCYL, núm. 218, 11/11/2016).

Salud de Castilla y León para garantizar su cumplimiento y el desarrollo de las medidas en él contenidas.

Los antecedentes del Pacto hay que buscarlos en el primer Plan de Actuación de seguridad y salud laboral de la Gerencia Regional de Salud 2003-2005, en el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 y el V Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León 2016- 2020, y surge en el marco del diálogo social a través de un proceso de negociación diseñado por los interlocutores sociales y económicos la Comunidad Autónoma de Castilla y León y tiene por objetivos generales mejorar la aplicación de la legislación en la materia y favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores, con especial atención a la prevención de enfermedades profesionales y aquellas otras relacionadas con el trabajo.

En su punto 2 el Pacto analiza la situación actual y hace balance del resultado de las Estrategias 2011-2015 respecto a cuestiones de las *actuaciones realizadas sobre la estructura preventiva, en materias como* planes de Prevención, formación de mandos superiores e intermedios, coordinación en PRL, servicios de prevención, delegados de prevención, comités de Seguridad y Salud, formación, información, actividades técnicas preventivas: Evaluaciones de Riesgos y Medidas de Emergencia, campañas de sensibilización, vigilancia de la salud, agresiones, riesgos psicosociales, seguridad Vial y trabajadores especialmente sensibles¹⁷⁵.

Una vez desarrollado pormenorizadamente este balance de resultados se trazan las líneas estratégicas para el período 2016-2020, fijando como objetivo principal alcanzar la plena integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de Sacyl y en las decisiones que se adoptan, habida cuenta de que se considera que “una vez llevadas a cabo la práctica totalidad de las actividades preventivas en los centros e instituciones de la Gerencia Regional de Salud y asentada una estructura preventiva que se ha demostrado eficaz aunque susceptible de mejora, se debe dar el salto desde una gestión de la prevención absolutamente centrada en los Servicios de Prevención a la asunción, paulatina pero constante, de las responsabilidades que los diferentes mandos superiores e intermedios tienen asignadas en la materia sólo por el hecho de ocupar su puesto”, para lo cual se identifica como un paso necesario “incrementar la cultura preventiva del personal, una labor de concienciación que ya se inició en las estrategias pasadas pero en la que hay que seguir insistiendo a través de la formación, la sensibilización y el impulso desde los servicios centrales y los equipos directivos de cada Gerencia”¹⁷⁶.

¹⁷⁵ Art. 2 Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Pacto de 20-09-2016, entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CESM, UGT y USAE, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016/2020 (BOCYL, núm. 218, 11/11/2016).

¹⁷⁶ Art. 3.1 Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Pacto de 20-09-2016, entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CESM, UGT y USAE, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016/2020 (BOCYL, núm. 218, 11/11/2016).

Partiendo de estas premisas se desarrollan los objetivos específicos para alcanzar los fines pretendidos, estructurándolos en distintos apartados con sus respectivas acciones específicas de desarrollo. En concreto¹⁷⁷:

I.- Integración. En este punto se pretende alcanzar la plena integración de la prevención en la Gerencia Regional de Salud es el objetivo primordial de estas Estrategias, hay una serie de medidas que tienen por finalidad reforzar directamente este objetivo:

- Creación del sello de «Unidad de Gestión Preventiva».
- Elaboración de un Informe anual de integración en cada Gerencia.

II.- Mejora continua. Esta línea estratégica se basa en primer lugar en la fijación de objetivos en prevención de riesgos laborales en tres niveles jerárquicos: desde los Servicios Centrales a través del plan Anual de Gestión; desde los propios equipos directivos; desde cada centro o servicio. Para ello se establecen las siguientes acciones:

- Estudio de modificaciones en los indicadores del PAG relacionados con la PRL.
- Establecimiento de objetivos anuales en cada Gerencia.
- Establecimiento de objetivos por centros o servicios con medidas a implantar para conseguirlos.
- Fomento de foros de buenas prácticas.
- Homogeneización de procedimientos según el estándar OHSAS.
- Plan de auditorías.

III.- Recursos humanos y materiales. La estrategia alcanza a los siguientes aspectos:

- Impulso de los procesos selectivos para técnicos de los SP.
- Cobertura de las plazas de Enfermería del Trabajo.
- Implantación definitiva del módulo de Prevención de Riesgos Laborales de Pérsigo.
- Puesta en común de conocimientos adquiridos.

IV.- Coordinación. En la prevención de riesgos laborales participan distintos actores con funciones y ámbitos de actuación distintos pero que deben trabajar

¹⁷⁷ Siguiendo en este punto el esquema y estructura trazada por el art. 3.2 Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Pacto de 20-09-2016, entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CESM, UGT y USAE, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016/2020 (BOCYL, núm. 218, 11/11/2016).

conjuntamente y con un notable grado de coordinación. Esta coordinación es tanto más importante en una organización cuanto más integrada esté la prevención, de forma que se engargen perfectamente muchas de las actuaciones que en principio asumía el Servicio de Prevención y que han pasado paulatinamente al ámbito de los mandos intermedios gracias a esa labor integradora. Estas estrategias quieren abordar la coordinación desde todos los puntos de vista.

- Coordinación entre los equipos directivos y los Servicios de Prevención: Impulso del Órgano de Coordinación Interna (OCI) en las Gerencias.

- Coordinación entre el Servicio de Salud Laboral y los Servicios de Prevención.

- Coordinación entre las Direcciones Generales de Profesionales e Investigación, Innovación e Infraestructuras en materia de obras, reformas y adquisición de equipos.

- Coordinación entre el Servicio de Salud Laboral y la Central de Compras para adquisición centralizada de material.

- Coordinación entre el Servicio de Salud Laboral y el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos laborales de la Dirección General de Función Pública para el estudio de procedimientos o actuaciones comunes.

V.- Reducción de la siniestralidad. Esta línea estratégica constituye, por sí sola, el fin último de la prevención de riesgos laborales, alcanzar la siniestralidad cero, evitar que se produzcan accidentes en nuestros centros de trabajo. Por este motivo, todas las medidas que contiene este plan van encaminadas a la consecución de este objetivo.

- Estudios de siniestralidad en cada Gerencia de los que se deriven medidas concretas.

- Abordaje de la siniestralidad por riesgo biológico.

- Fomento de la seguridad vial.

- Reducción de la incidencia de las agresiones.

VI.- Participación. La participación de los trabajadores a través de sus representantes, los delegados de prevención, es otra idea que está presente en muchas de las líneas estratégicas que conforman este plan, con la creación de grupos de trabajo que analicen los problemas y busquen soluciones. Este apartado pretende incidir un poco más en la colaboración de los delegados de prevención pero también quiere dotar de voz directamente a los trabajadores a través de medios ya existentes que habrá que fomentar y otros de nueva creación:

- Participación de los trabajadores.

- Participación de los delegados de prevención: Modelo común de comunicación de incidencias o propuesta de mejoras.

- Comités de Seguridad y Salud: Fomento de Subcomités o Grupos de Trabajo de Área con evaluación de sus resultados.

VII.- Formación. La formación en prevención de riesgos laborales debe seguir constituyendo uno de los pilares fundamentales de las Estrategias de la Gerencia Regional de Salud, para lo cual se activan las siguientes actuaciones:

- Impulso a la actividad formativa en prevención de riesgos laborales.
- Utilización de nuevas tecnologías para la formación.
- Facilitar acceso a equipos informáticos del personal que no disponga del mismo para la realización de cursos de teleformación en horario de trabajo.
- Creación de Grupo de trabajo para el estudio de medidas tendentes a mejorar la participación de los trabajadores.

VIII.- Información y sensibilización. Estas dos actividades que van de la mano, aun cuando existe un matiz que las diferencia, pues mientras que la información es una exigencia legal que persigue fundamentalmente que los trabajadores conozcan los riesgos a los que se encuentran expuestos y las medidas preventivas que deben aplicar para evitarlos, la sensibilización va más allá y pretende concienciar de los beneficios indudables de aplicar la información que se ha transmitido, a la vez que sirve para difundir el mensaje del compromiso por la seguridad y salud de los profesionales adquirido por la Gerencia Regional de Salud:

- Fomento y mejora de páginas web de prevención de riesgos laborales.
- Realización de jornadas.
- Encuentro anual de PRL.

IX.- Vigilancia de la salud. La presente línea estratégica tiene por objeto mejorar cuantitativa y cualitativamente la vigilancia de la salud de los profesionales, lo que implica mejorar la captación de trabajadores para esta actividad preventiva pero también ir más allá de los meros reconocimientos médicos individuales, fomentando la realización de estudios y mejorando en el análisis de los datos obtenidos:

- Fomentar la participación en actividades sobre Enfermedades Profesionales.
- Celebración de sesiones clínicas sobre enfermedades profesionales para Médicos del Trabajo de los Servicios de Prevención.
- Estudio EEPP y relacionadas con el trabajo.
- Estudios epidemiológicos.
- Medidas para incrementar los reconocimientos periódicos entre determinados colectivos.

- Impulso de actividades de promoción de hábitos saludables.
- Mejora de las coberturas de vacunación.
- Dictar orientaciones sobre criterios de aptitud.
- Estudio de mejora del procedimiento de valoración del puesto de trabajo por causa de salud.
- Creación de Grupo de Trabajo a nivel central sobre vigilancia de la salud.
- Procedimiento de actuación ante «crisis sanitarias».

X.- Riesgos psicosociales y envejecimiento de la población trabajadora. No cabe duda de que este tipo de riesgos están asentados en nuestros centros de trabajo y hay que normalizar e intensificar, en la medida de lo posible, las medidas para afrontarlos:

- Plan de Gestión de Conflictos y Mediación
- Abordaje de la unificación de criterios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Impulso de las evaluaciones de riesgos psicosociales.
- Estudio de las consecuencias derivadas del envejecimiento de la población trabajadora.

VI.- CONCLUSIONES

- La Prevención de Riesgos Laborales constituye una cuestión central de importancia capital en el ámbito de las relaciones laborales y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La salud constituye uno de los valores esenciales en las sociedades actuales, hasta el punto de llegar a condicionar de forma determinante otros bienes, siendo eje de la calidad de vida y del progreso, tanto social como económico.

- La legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo encuentra su razón de ser en la protección del trabajador frente a los riesgos para su salud e integridad física a los que se verá expuesto en el desarrollo de su prestación de servicios. En el ámbito de las relaciones laborales la actividad empresarial genera múltiples riesgos de producción de daños en los trabajadores, provocando accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- Los avances tecnológicos y científicos operados en los últimos tiempos han tenido una notable repercusión sobre las relaciones laborales, proporcionando nuevos elementos y abriendo nuevas posibilidades y vías que han ayudado considerablemente facilitar su correcto y más seguro desarrollo. Sin embargo, también se han generado nuevos problemas y riesgos a los cuales el ordenamiento jurídico y otras ramas del conocimiento están llamados a poner solución.

- En la actualidad se apuesta decisivamente por un modelo de seguridad y salud preventivos que implica, de manera interactiva y coordinada, a una pluralidad de sujetos

desde una perspectiva social y no meramente científico-técnica. Sin embargo, la Ley solo se puede detener en regular las cuestiones de mayor relieve, dejando los detalles al desarrollo normativo.

- La Prevención de Riesgos Laborales se caracteriza por una legislación muy extensa, un elevado número de agentes intervinientes y un escenario en permanente y continua evolución, por lo que resulta fundamental poseer un marco legal adecuado y una estrategia con una serie de objetivos consensuados y que permita a los poderes públicos ordenar sus actuaciones de manera coherente y eficiente.

- La actividad preventiva requiere de un seguimiento permanente y un perfeccionamiento continuo, proceso que debe ser gestionado por la empresa. Es una combinación de factores, permanencia y perfeccionamiento que resultan incompatibles con una atención u observación puntual, realización de actividades concretas o un mero cumplimiento formal de las obligaciones.

- Una de las necesidades principales en materia preventiva es la atención, apoyo e impulso de la negociación colectiva, aun cuando lo cierto es que se trata de un terreno muy limitado y tasado por la normativa en cuanto a la capacidad negociadora de las partes, la negociación tiene un campo de acción que en muchas ocasiones no se aprovecha adecuadamente y que sería enormemente beneficioso en este ámbito, especialmente si se atiende a las evidentes diferencias entre empresas y sectores de actividad.

- La negociación colectiva autonómica en Castilla y León está concienciada y pendiente a la hora de regular en materia preventiva.

- La práctica totalidad de los convenios autonómicos muestran su preocupación al contener numerosas disposiciones al respecto, en ocasiones desarrolladas con gran detalle y precisión.

- Los poderes públicos autonómicos y los interlocutores sociales a través de la Organización Empresarial más representativa en el ámbito de Castilla y León (CECALE) y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de Castilla y León (CC OO y UGT), han demostrado un fuerte interés en la Prevención de Riesgos en la Comunidad a través de diferentes iniciativas, como puede ser la aprobación del Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, que resulta de aplicación sobre todas las empresas y los trabajadores ocupados en las mismas con centros de trabajo abiertos en la Comunidad de Castilla y León.

- La creación de la Comisión Regional del Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales implicó la constitución a nivel provincial de comisiones formadas paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones empresariales y cuatro representantes de las sindicales.

- Las funciones de la Comisión Regional del Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales son, entre otras, las de seguimiento, aplicación e interpretación del Acuerdo, decidir sobre las cuestiones que le eleven las comisiones provinciales, determinar los sectores a visitar, fijar las condiciones, criterios y formas de actuar en las visitas, decidir definitivamente sobre la aceptación o rechazo de los técnicos que participarán en el

proyecto como visitantes y conocer y evaluar las estadísticas y los resultados de la ejecución del proyecto.

- El Acuerdo tiene como objetivo fundamental la mejora de las tasas de siniestralidad laboral en la Comunidad de Castilla y León. Para ello se sirve de un programa de visitas a las empresas que permita promover la tutela en salud laboral para todos los trabajadores de Castilla y León, difundir la prevención de riesgos entre empresas y trabajadores, así como prestar una labor de asesoramiento en prevención, especialmente sobre el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral. Este programa de visitas es de carácter gratuito para las empresas y trabajadores participantes, y de adhesión expresa por las empresas y trabajadores que se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo.

- Se pusieron en marcha en cada una de las provincias de la Comunidad las denominadas Comisiones Provinciales del Acuerdo de Prevención de Riesgos, cuya naturaleza es de ejecución y consulta, así como de coordinación de los técnicos en cada provincia.

- La legislación preventiva no deja grandes espacios a la negociación colectiva a la hora de regular en materia de Prevención de Riesgos Laborales, a pesar de lo cual los convenios autonómicos en Castilla y León han apostado por incluir cláusulas y previsiones en distintos aspectos de la disciplina al objeto de matizar, completar, establecer pautas o completar vacíos en este ámbito en virtud de sus propias necesidades y particularidades. Partiendo de lo ya regulado en la Ley, cabe destacar como las normas pactadas abordan diferentes aspectos, en ocasiones reiterando el contenido de la norma de referencia y otras incluyendo nuevas condiciones o matizaciones en aspectos determinados.

- La práctica totalidad de los convenios autonómicos incluyen cláusulas en las cuales se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de desarrollo.

- Partiendo de lo regulado legalmente, los convenios reflejan que el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

- Ciertos aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales no resultan regulados o apenas encuentran referencias en los convenios colectivos de Castilla y León en materias en torno a la obligación de documentación, la organización de la actividad preventiva, la coordinación de actividades empresariales, las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal o las obligaciones de los trabajadores. Si bien cabe destacar que son aspectos en los cuales apenas hay posibilidad de actuación colectiva al encontrarse muy restringidos por la legislación vigente y quedar cubiertos por una normativa muy detallada y completa al respecto, circunstancia que provoca una desatención de la negociación colectiva para centrarse en

otros aspectos en los cuales resulta más sencillo adaptar las obligaciones legales a las peculiaridades características de un sector o actividad concreta.

- La negociación colectiva autonómica se centra en aspectos fundamentales como la integración de la prevención y el plan de prevención de riesgos laborales; la obligación de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual; las obligaciones de formación e información; medidas de emergencia y riesgo grave e inminente; la vigilancia de la salud de los trabajadores; la protección de grupos específicos y trabajadores especialmente sensibles; riesgos psicosociales y acoso moral y sexual; relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal; la organización de la actividad preventiva y la fijación de pluses, complementos retributivos e indemnizaciones.

- Las obligaciones de los trabajadores no quedan al margen pues los convenios vienen a señalar que el trabajador no tiene un deber público de seguridad y salud y, obviamente, las obligaciones para él establecidas, constitutivas de auténticos deberes jurídicos y no meras cargas, no tienen ni mucho menos el alcance y el peso de las previstas para el empresario, consistiendo, básicamente, en observar las medidas de Prevención de Riesgos Laborales que se adopten (art. 5.b ET), así como velar por su propia seguridad y la de quienes puedan quedar afectados por sus acciones u omisiones (art. 29.1 LPRL).

- Cabe destacar también el esfuerzo negociador y el trabajo desarrollado en la negociación colectiva en el sector público.

- El Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta contiene en su articulado numerosos, amplios, precisos y detallados contenidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, como bien debe corresponder a una Administración respetuosa con la normativa y concienciada con su aplicación, fomento y difusión, previendo, en primer término, en su artículo 4.2.h. que “se aplicará la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativa desarrolladora teniendo en cuenta las peculiaridades del medio sanitario y su órganos propios”.

- El personal laboral de los cuerpos docentes e investigadores de las Universidades públicas de la Comunidad posee un convenio propio en el cual también se pueden observar numerosos contenidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que vienen a abarcar parte de los contenidos regulados legalmente a los cuales la negociación colectiva puede prestar una mayor atención.

- El Acuerdo Marco entre la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F incluye entre su contenido distintos aspectos relativos a este ámbito concreto en materia de seguridad y salud, comenzando por considerar, como ya se ha reiterado en distintas ocasiones frente a la función pública que todos sus empleados “tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las organizaciones firmantes se comprometen a elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en las Administraciones Locales, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla”.

- El Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León exige que todos los centros e instituciones sanitarias dispongan de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elevando también a exigencia legal la necesidad de establecer un plan estratégico de actuación en seguridad y salud laboral a fin de promover la seguridad, la higiene, la salud y, en general, la mejora de las condiciones de trabajo y de los derechos de los trabajadores en las instituciones sanitarias adscritas al Servicio de Salud de Castilla y León.

VII.- BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, B.: “La prevención de riesgos laborales de los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., Dir. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Coord.): *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2007.

- “La tutela de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos en el desarrollo de su relación laboral”, *Pecunia*, núm. 7, 2008.

AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M^a. E.; PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y VALDÉS DAL-RE, F., Coords.): *El nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997.

BLASCO LAHOZ, J. F.: “El desarrollo de la actividad sanitaria de los servicios de prevención de riesgos laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 344, 2011.

CAMARA BOTÍA, A.: “El derecho del trabajador a interrumpir el trabajo en caso de riesgo grave e inminente para su vida o salud: un apunte sobre los procedimientos normativos y jurisprudenciales”, *Aranzadi Social*, núm. 1, 1996.

CANO GALÁN, Y.: “Riesgo grave e inminente. Aspectos jurídicos”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, M^a. P., Dirs.): *Tratado de salud laboral*, T. I, Pamplona (Aranzadi), 2012.

FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Derechos y obligaciones derivados de la situación de riesgo grave e inminente”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 1996.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “Artículo 5. Deberes laborales”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V., Dir. y CHARRO BAENA, P., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Códigos con Jurisprudencia*, 4^a ed., Pamplona (Aranzadi/Thomson-Reuters), 2016.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *La vigilancia de la salud de los trabajadores*, León (Junta de CyL/Eolas), 2009.

- “Las consecuencias sociolaborales de la materialización de los riesgos psicosociales en el trabajo”, en AA.VV.: *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Juruá (Lisboa), 2010.

- *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*, Reus (Madrid), 2018.

- “La protección en el ámbito laboral en la legislación española del embarazo, la maternidad y la lactancia”, en AA.VV (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y MARTÍNEZ BARROSO, M^a. R., Dirs.; ÁLVAREZ CUESTA, H, Coord.): *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Editorial Jurídica Sepín (Madrid), 2019.

- *Empresa y Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades*, Aranzadi (Pamplona), 2019.

FERREIRO REGUEIRO, C.: “Artículo 19. Formación de los trabajadores”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J y LOUSADA AROCHENA, J. F., Coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada (Comares), 1998.

GARCÍA MURCIA, J.: “Mujer y salud en el trabajo: algunas líneas de tendencia y dos notas de actualidad”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, Madrid (La Ley), 2010.

GARRIGUES JIMÉNEZ, A.: *La organización de la prevención en la empresa*, Castellón (Publicaciones de la Universidad Jaume I), 1997.

GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y COS EGEA, M.: “Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V., Dir.; CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUIZ, I., Coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona (Aranzadi), 2010.

GONZÁLEZ LABRADA, M.: *Seguridad y Salud en el Trabajo y responsabilidad contractual del empresario*, Barcelona (Cedecs), 1996.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos”, en AA.VV. (PÉREZ DE LOS COBOS, F., Dir.): *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, Madrid (La Ley), 2008.

IGARTÚA MIRÓ, M^a. T.: *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Tecnos), 2008.

MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “Prevención de riesgos laborales y trabajadores expatriados”, en AA.VV. (MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., Dir.): *La expatriación de trabajadores*, Pamplona (Aranzadi), 2013.

MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “Apuntes sobre algunos interrogantes que suscita el nuevo reglamento de los servicios del prevención de riesgos laborales”, *Actualidad Laboral*, núm. 37, 1997.

MERCADER UGUINA, J. R.: “El Reglamento de los Servicios de Prevención: crónica de una norma largamente esperada”, *Relaciones Laborales*, núm. 8, 1997.

MOLINA NAVARRETE, C.: “La reapropiación social de la tutela de la salud laboral: hacia un nuevo modelo normativo de prevención de riesgos profesionales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 176, 1997.

MOLL NOGUERA, R.: “Trabajadores especialmente sensibles y la protección a menores”, en AA.VV.: (TOSCANI GIMÉNEZ, D. y ALEGRE NUENO, M., Dirs.): *Análisis práctico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona (Lex Nova/Thomson Reuters), 2016.

MORENO SOLANA, A.: *El servicio de prevención en la empresa. Modalidades de la organización de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid (Lex Nova/Thomson Reuters), 2016.

OJEDA AVILÉS, A.: “La Prevención de Riesgos Laborales: una valoración crítica de la Ley 31/1995”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M., Dir.; GRAU PINEDA, M^a. C., Coord.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Albacete (Bomarzo), 2013.

ORTIZ FONT, E. F.: “Información y formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Su impartición y consecuencias de su ausencia. Aplicación administrativa y judicial”, en AA.VV.: (TOSCANI GIMÉNEZ, D. y ALEGRE NUENO, M., Dirs.): *Análisis práctico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona (Lex Nova/Thomson Reuters), 2016.

QUIRÓS HIDALGO, J. G. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Precisiones conceptuales sobre los riesgos psicosociales”, en AA.VV.: *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Juruá (Lisboa), 2010.

RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A. L.: “Artículo 22. Vigilancia de la salud”, en AA.VV. (MONERO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, N., Dirs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granada (Comares), 2004.

SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Formación de los trabajadores”, en BOTANA LÓPEZ, J. M^a.; SAGARDOY DE SIMÓN, I.; FERNÁNDEZ MARCOS, L. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (IGLESIAS CABERO, M., Coord.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (civitas), 1997.

SOLÀ MONELLS, X.: *La protección de los trabajadores frente a las situaciones de riesgo grave e inminente*, Albacete (Bomarzo), 2015.

VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Madrid (Thomson-Aranzadi), 2005.

VIDA FERNÁNDEZ, R.: “La figura del empresario. Obligaciones”, en AA.VV. (VIDA SORIA, J, Dir., VIÑAS ARMADA, J. M., Coord.): *Manual para la formación en*

Prevención de Riesgos Laborales: programa formativo para el desempeño de funciones de nivel básico, Valladolid (Lex Nova), 2005.

LISTADO DE CONVENIOS CONSULTADOS

- Convenio colectivo de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid, al mismo colectivo de la provincia de Ávila (BOCYL núm. 195, 09/10/2019).
- Convenio colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).
- Convenio de los Trabajadores y trabajadoras y de las empresas que prestan Servicios educativos, Extraescolares y socioculturales en Castilla y León BO. Castilla y León 8 marzo 2019, núm. 47 (BOCYL núm. 47, 08/03/2019).
- Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 133, 11/07/2018).
- IV Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).
- Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Pacto de 20-09-2016, entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CESM, UGT y USAE, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016/2020 (BOCYL, núm. 218, 11/11/2016).
- Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016).
- Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 166, 29/08/2016).
- Acuerdo parcial del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta (LCyL 2013\378) (BOCYL núm. 166, 29/08/2016).
- VIII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL núm. 44, 04/03/2016).
- Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019 (BOCYL, núm. 320, 05/01/2016).
- II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCYL, núm. 92, 18/05/2015).
- Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos con el código 09000265011981, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (BOCYL núm. 206, 27/10/2014).

- Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta (BOCYL, núm. 208, 28/10/2013).

- 2º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 183, 23/09/2013).

- Pacto sobre régimen de vacaciones y permisos del personal que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, con las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial del personal de las instituciones sanitarias públicas (BOCYL, núm. 164, 27/08/2013).

- Acuerdo Marco entre la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F (BOCYL, núm. 64, 01/04/2011).

- Extensión del IV Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid 2018-2021 (BO de Valladolid núm. 154, 10/08/2018), para el mismo colectivo del sector de Clínicas Dentales de las provincias de Ávila, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL, núm. 22, 02/02/2011).

- Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León (BOCYL, núm. 135, 15/07/2010).

- III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) (BOCYL núm. 61, 30/03/2010).

- Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la Provincia de Valladolid BO de Valladolid núm. 162, 17/07/2010), para el mismo Colectivo de las Provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora (BOCYL núm. 215, 10/11/2009).

- Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL, núm. 133, 15/07/2009).

- Acta de constitución de la Comisión Regional del Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales (BOCYL núm 20, 25/02/2003).

- Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales (BOCYL núm. 20, 30/01/2003).

PARTE SEGUNDA.- LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD EN DISTINTOS SECTORES PRODUCTIVOS EN CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO I: EL SECTOR AGROPECUARIO COMO “CORAZÓN” DEL EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN.

Roberto Fernández Fernández

I.- INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DEL SECTOR PRIMARIO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

La importancia que el sector primario ha tenido tradicionalmente a nivel comunitario no plantea ningún género de duda, no en vano “la agricultura y la silvicultura y las industrias de la alimentación y los bioproductos emplean a un total de 22 millones de personas y son esenciales para el desarrollo rural y la gestión del patrimonio natural europeo”¹.

De esta tendencia tampoco se libra el territorio nacional, habida cuenta de que el sector agropecuario generó en el año 2017, 749.700 puestos de trabajo, facturó 23.357 millones de euros y presentó un saldo comercial de 6.555 millones de euros; por su parte, “entre el año 2000 y el año 2017 el VAB agrario (que incluye agricultura y ganadería) ha pasado de 22.814 millones de euros a 28.779 millones, lo que representa un crecimiento anual compuesto del 1,4%. Sin embargo, a pesar del crecimiento en términos absolutos, la proporción del VAB sobre el PIB nacional se ha reducido desde el 3,9% hasta el 2,7% en el mismo periodo, como consecuencia del mayor crecimiento experimentado por el resto de sectores de la economía”².

Por las mismas razones, la trascendencia del sector agrícola y ganadero en la economía castellano y leonesa no puede ser minimizado y, aun cuando no haya hecho más que menguar como consecuencia del abandono por goteo que está sufriendo el campo en esta Comunidad Autónoma³, continúa siendo un sector estratégico y el corazón que bombea la sangre a la economía y al empleo en la misma, habida cuenta de que “en un territorio como Castilla y León, donde el 96,5% de la superficie tiene la consideración de rural y donde casi el 30% del VAB de la Comunidad Autónoma procede de zonas rurales, es fundamental promover el desarrollo económico” en estas últimas⁴.

¹ COMISIÓN EUROPEA: *HORIZON 2020 en breve. El Programa Marco de Investigación e Innovación de la UE*, Luxemburgo (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea), 2014, pág. 12.

² PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, Madrid (AEPLA), 2019, págs. 9 y 10, respectivamente.

³ En efecto, conviene tener presente como “dentro de los sectores más afectados por el cambio climático y más necesitados de ayuda a la hora de elaborar un plan de desarrollo sostenible frente al mismo, destaca, cuantitativa y cualitativamente, el sector agropecuario (el sector de la agricultura es el principal empleador a nivel mundial, con más de 1.000 millones de trabajadores; incluyendo un gran número de trabajadores pobres rurales y agricultores de subsistencia, sobre todo mujeres)”, ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 65.

⁴ CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016, pág. 35.

Así, y según algunos informes, aunque la importancia de la agricultura en relación con el Producto Interior Bruto de la Comunidad ha decrecido, desde el 7,60% en el año 2003 al 5,75% en el 2012⁵ situándose el Valor Añadido Bruto en el año 2018 en el 5,5%⁶, no hay que desdeñar este último porcentaje (que en España en la misma fecha se situaba en el 2,9%), por cuanto genera riqueza para los pueblos y puede coadyuvar a luchar contra el grave problema de despoblación de Castilla y León.

Además, es necesario tener en cuenta que en el año 2018, y en el marco autonómico, “la rama agraria aporta siete décimas al crecimiento regional, pese a su relativamente pequeño peso (sólo una décima en el conjunto nacional)”, ni obviar que “también en la agricultura regional (y a diferencia de lo acaecido en 2017) aumentó el empleo, en este caso con 1.500 nuevos efectivos”, lo que a la postre supone un incremento “del 2,6% en la agricultura de Castilla y León (frente al recorte de 0,8% en el conjunto nacional)”⁷, de manera que el número de ocupados en el primer trimestre de 2019 en la agricultura se ha situado en 58.700, lo que aporta al empleo autonómico el 6,1% del total⁸.

En cuanto hace al número de afiliados a la Seguridad Social en la actividad agraria según el régimen de afiliación, en Castilla y León a 31 de octubre de 2019 se encontraban encuadradas 62.170 personas, 8.461 (el 14%) en el Régimen General (agricultura, ganadería, silvicultura y pesca), 14.180 (el 23%) en el sistema especial agrario dentro del RGSS, 9.950 (16%) en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y 29.579 (48%) en el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios inserto en el RETA⁹.

Por otra parte, de entrar en el análisis pormenorizado de cada “uno de los dos sectores punteros en producción agraria, el sector agrícola representa el 46,4% de la rama agraria, con una producción de 2.551 M€, destacando el cultivo del cereal con una producción de 1.405 M€. Estos cultivos continentales, excedentarios en la Unión Europea, se encuentran estrechamente ligados al clima. El sector ganadero supone el 47,4% de la rama agraria, con una producción de 2.608 millones de euros. De ellos, casi un 68% corresponde a producción cárnica y ganado y el 32% restante a otros productos animales, tales como la leche o los huevos”¹⁰.

Avanzando un poco más en la dimensión de esta rama productiva, la actividad agrícola y ganadera juega un papel fundamental en uno de los sectores industriales con mayor peso en la Comunidad¹¹, como es el agroalimentario, quedando en 2016 su

⁵ COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. AC15.

⁶ BANKIA ESTUDIOS: *En clave Agro*, Madrid (Bankia), junio 2019, pág. 2.

⁷ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, Valladolid (CESCyL), 2018, págs. 23 y 434, respectivamente.

⁸ BANKIA ESTUDIOS: *En clave Agro*, cit., pág. 2.

⁹ SERVICIO DE ESTUDIOS, ESTADÍSTICA Y PLANIFICACIÓN AGRARIA: *Evolución del número de afiliados a la Seguridad Social en el sector agrario*, Valladolid (Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural. Junta de Castilla y León), 2019, pág. 9.

¹⁰ SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2019, págs. 56-57.

¹¹ “La relevancia económica de la agricultura va más allá de su propia actividad, ya que este sector se encuentra estrechamente vinculado con otras actividades como la industria agroalimentaria de

facturación situada en 9.329,2 millones de euros, el 28,7% de la cifra de negocios de la industria manufacturera autonómica¹², siendo una rama de actividad en la que aparecen encuadradas el “20,23% de las empresas industriales de la Comunidad, con 2.396 empresas, mientras que en España, ese porcentaje se reduce al 11,60% con 23.302 empresas”¹³, con una composición de tejido industrial heterogéneo al abarcar variadas ramas de actividad¹⁴, si bien el problema de su tamaño se muestra relevante, habida cuenta de que “el 80% de las empresas de la industria agroalimentaria [...] son microempresas de naturaleza familiar”¹⁵.

Por otra parte, la industria agroalimentaria es también la principal rama de actividad industrial regional en términos de empleo, pues en este sector se contabilizan en 2016 37.641 ocupados, el 29,4% del total de la industria de Castilla y León, contribución que disminuye al 18,0% en España, aunque en ambos casos se constata un crecimiento desde 2008 (4,2 puntos porcentuales y 2,7 puntos porcentuales, respectivamente)¹⁶, sin poder obviar como estos puestos de trabajo surgen “principalmente en el mundo rural, permitiendo fijar población en esas zonas, ya que la mayor parte de las empresas de la industria agroalimentaria se ubican en áreas próximas a las fuentes de materias primas”¹⁷.

Partiendo de los datos estadísticos reseñados que permiten hacernos una radiografía más clara y fiel de la importancia de esta rama de actividad en Castilla y León, entre las principales características del sector agrario se encuentra su diversidad productiva¹⁸ derivada tanto de las distintas condiciones climáticas y edáficas existentes

transformación de alimentos, o la industria de insumos para proveer al campo de las herramientas necesarias para la producción. De esta forma, la relevancia económica de la actividad agrícola es superior a la que estrictamente se recoge dentro de lo que la contabilidad nacional engloba en su propio sector y que no tiene en cuenta la generación de valor añadido en otros sectores o actividades económicas relacionadas (en particular, respecto a la industria proveedora de insumos, servicios, suministros, equipos o materiales de construcción necesarios para la actividad agrícola, ganadera y agroindustrial, e igualmente, en relación a los servicios de transporte, logística o distribución de los productos agrarios y alimentarios)”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 12.

¹² ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA: *El sector agrario en Castilla y León 2018*, Málaga (España Duero. Grupo Unicaja), 2018, pág. 97.

¹³ CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 20.

¹⁴ “En concreto, el 33,6% de las empresas se localizan en la rama de Panadería y pastas alimenticias (991 empresas), el 25,8% en la Industria cárnica (760 empresas) y el 22,3% en la de Fabricación de bebidas (658 empresas). En relación con la distribución observada en el conjunto nacional, resultan de mención la menor contribución de la Industria cárnica nacional (13,2% del total de empresas en España) y de Fabricación de bebidas (18,1%), y el mayor peso de la rama de Aceites y grasas (5,7% en España frente al 0,7% en Castilla y León) y de Otros productos alimenticios (9,7% frente al 4,0%)”, ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA: *El sector agrario en Castilla y León 2018*, cit., pág. 105.

¹⁵ SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, cit., pág. 79.

¹⁶ ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA: *El sector agrario en Castilla y León 2018*, cit., pág. 98.

¹⁷ CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 124.

¹⁸ “La diversidad de cultivos que caracteriza a la agricultura española tiene potenciales ventajas e inconvenientes. Por un lado, la diversidad es positiva en la medida en la que la diversidad reduce la

en las diferentes zonas del territorio¹⁹, como de razones históricas y de carácter demográfico y económico que llevan a que determinados cultivos se concentren en ciertas partes de la Comunidad Autónoma, cuyos territorios se especializan en la producción de un concreto fruto²⁰.

De igual manera, cabe destacar la amplia variedad de tareas desempeñadas durante las jornadas en el campo, en particular en las explotaciones más pequeñas, como pueden ser cultivo, arado, riego, siembra, tratamiento y aplicación de plaguicidas, tareas que pueden ser desarrolladas en entornos también muy diversificados desde grandes extensiones donde se utiliza maquinaria pesada, hasta espacios más pequeños en los cuales los útiles son más sencillos²¹.

Asimismo, conviene no olvidar una peculiaridad existente en el tejido productivo castellano y leonés a nivel general²² pero más acentuado aún en este, a situar en el

exposición a eventos asociados a cultivos específicos y el riesgo asociado a la oscilación de los precios internacionales. Además, España tiene cultivos que cubren todo el año, lo que puede suponer una ventaja en la medida en la que permite una mejor gestión de la mano de obra. Por el lado contrario, la mayor diversidad también conlleva una gestión de la producción y un cuidado de la sanidad vegetal más complejo. Al producir una cantidad mayor de cultivos, necesita gestionar una mayor variedad de enfermedades, plagas y malas hierbas, lo que requiere de la existencia de soluciones adecuadas para cada una de ellas”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 17.

¹⁹ “Se trata de una región asentada en una meseta de elevada altitud media, donde el 98,1% de su extensión se encuentra a más de 600 m de altitud y el 31,6% está por encima de los 1.000 metros sobre el nivel del mar, lo que determina un clima de tipo continental con grandes contrastes de temperatura y escasa pluviometría”, SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, cit., pág. 75.

²⁰ RUIZ RUIZ, L.: *NTP 771: Agricultura: prevención de riesgos biológicos*, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), 2007, pág. 1.

²¹ UGT ARAGÓN: *Sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales en el sector agrícola-ganadero*, Recuperado el 21 de julio de 2016 de http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/Areas/06_Formacion/2_colectivos.pdf, págs. 17-18.

²² En efecto, el perfil mayoritario del trabajador por cuenta propia es el de un “autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia de mayores de 55 años), español, que lleva 5 años o más en su negocio y que cotiza por la base mínima de cotización”, JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; UGT CASTILLA Y LEÓN; CECALE y CCOO CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual Política de Empleo Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2020, pág. 13.

En este sentido, “el análisis del tejido empresarial de Castilla y León pone en evidencia su pequeño tamaño, ya que el 96,4% del mismo se engloba en el concepto de microempresa, entendiendo como tal aquellas que tienen menos de diez empleados, según datos del DIRCE. En el conjunto nacional sucede algo parecido, ya que en dicha categoría se incluye el 95,7% de las empresas totales. En concreto, el 54,5% de las empresas de Castilla y León no tiene ningún asalariado, las empresas con uno o dos empleados representan casi el 30% en la Comunidad, y las que tienen entre tres y cinco asalariados suponen el 9% del total. En el extremo contrario, tan solo el 0,2% de las empresas de la Comunidad tienen 100 o más empleados.”, JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016, pág. 42.

De esta manera, los datos muestran “el predominio de las microempresas y las pequeñas empresas en el tejido empresarial castellanoleonés. Concretamente, como media en el periodo analizado, suponen el 95,5% y 3,96% del total de empresas. Respecto a la evolución temporal, se observa un comportamiento pro-cíclico, en el sentido de que a partir de 2008 existe una evolución inversa entre las microempresas y las pequeñas empresas, lo cual sugiere una reconversión de estas últimas en microempresas como consecuencia

pequeño tamaño²³ de las explotaciones agrícolas, con carácter habitual de naturaleza familiar²⁴, en las cuales el titular de la explotación es un trabajador autónomo sin trabajadores contratados a su servicio, teniendo como ayuda para la realización de sus actividades a sus propios familiares o, cuando surgen períodos de actividad punta, amigos o vecinos sin vinculación laboral, lo que conlleva una clara atomización del sector.

Además otro problema aparejado a su reducido tamaño, radica en que se trata de economías casi de subsistencia, de manera que “la escasa rentabilidad de la actividad agraria tradicional deriva en unos casos en el abandono, que determina la homogeneización del paisaje, el aumento del peligro de incendios, y en otros casos en la intensificación de las actividades que tiene como resultado el descenso de la biodiversidad, el incremento de la erosión de suelos y la contaminación difusa por un mayor aporte de fertilizantes y productos fitosanitarios”²⁵.

Sobre las premisas anteriores, el presente trabajo pretende compaginar el estudio de las tareas agrícolas y su potencialidad para llegar a ser una actividad generadora de empleo en la Comunidad Autónoma, pero incorporando en la visión una doble perspectiva transversal a situar, de un lado, en la aplicación de mecanismos que también tengan en cuenta un desarrollo sostenible y respetuoso con el medio ambiente, de manera que quienes desempeñen las tareas agrícolas piensen en verde y contribuyan a mejorar la calidad del ecosistema y a reforzar las políticas de carácter medioambiental, y de otro, en mejorar la competitividad e internacionalización de las pequeñas explotaciones fomentando su expansión y crecimiento.

A este respecto, se ha generalizado la utilización del concepto “economía verde”, noción capaz de convertirse “en un emblema de una economía y una sociedad más sostenibles, decididas a conservar el medio ambiente para las futuras generaciones y a

de los efectos de la crisis económica. Por el contrario, las medianas y grandes compañías tienen una presencia ínfima en el tejido empresarial, concretamente, representan en términos medios el 0,46% y el 0,09%, respectivamente, aunque su presencia es constante en el tiempo”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Análisis dinámico del tejido empresarial de Castilla y León. Descripción del panorama actual, factores determinantes y líneas de actuación*, Parte II (Documento Técnico), Valladolid (CESCyL), 2017, pág. 58.

²³ “El reducido tamaño de nuestras empresas es una importante desventaja que puede limitar la competitividad del tejido productivo en su conjunto ya que cuanto más pequeña es una empresa, más dificultades tiene para invertir en innovación, modernización o buscar nuevos mercados en el exterior”, CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 52, donde se hace un estudio pormenorizado del tamaño del sector industrial en Castilla y León en comparación con la Unión Europea y España en las páginas 21-23.

²⁴ “El sector agrario de la Comunidad se caracteriza por un predominio de la agricultura familiar, ya que, de las 68.707 unidades de trabajo al año, el 68,3% eran consideradas trabajo familiar en todos sus ámbitos: del titular, del cónyuge y de otros miembros de la familia (empleo por cuenta propia) y un 30% por cuenta ajena (de las que el 83% es empleo asalariado fijo y el 17% restante temporal). Este modelo sectorial es escasamente generador de empleo en relación con su volumen productivo, debido a una relación directa entre mayor dimensión territorial y una mayor tendencia a la asalarización”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *La formación agraria en Castilla y León*, Parte I (Informe a Iniciativa Propia), Valladolid (CESCyL), 2018, pág. 12.

²⁵ SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, cit., pág. 67.

garantizar a todas las personas y a todos los países unas condiciones más equitativas e incluyentes”²⁶.

Con todo, conviene tener presente como “el patrón de especialización económica de la región, que muestra las áreas en las que Castilla y León tiene capacidades competitivas para el contexto global, está configurado por 6 macroactividades que representan el 59% de la economía regional en términos del PIB, cuentan con una mayor especialización en la región frente a la media nacional, tienen capacidad para competir en mercados exteriores y cuentan con potencial de desarrollo”²⁷ y entre ellas se encuentra el sector de la agroalimentación cuyo centro neurálgico se encuentra situado en esta Autonomía en las industrias cárnica, láctea, molinera y de producción de bebidas, pero con unas conexiones nerviosas con el sector agrícola, ganadero y forestal que de no existir cortarían su red neuronal y le impediría funcionar²⁸.

Se trata de desafíos cuyo afrontamiento no resulta nada fácil, pero su complejidad no debe llevar al legislador y a los operadores jurídicos a la desesperanza, sino a reforzar su trabajo en aras a una mejora en las condiciones de trabajo de los agricultores y ganaderos y, por ende, a un aumento de su calidad de vida.

1.- Las actividades tradicionales generadoras de empleo en el sector agropecuario

Castilla y León siempre ha contado con un armazón empresarial sumamente importante y arraigado en el sector agropecuario y, conforme se ha indicado, su importancia dentro de la economía regional “en su conjunto es determinante, ya sea por su importancia en número de empleos, cifra de exportaciones o la actividad adyacente que genera, en alguno de los supuestos, como por su mayoritaria implantación en el ámbito rural”²⁹, clave para luchar contra un problema que está desvertebrando el territorio y ha saltado de manera crucial en la agenda política y social en los últimos tiempos: la sangría poblacional en el campo y las dificultades inherentes a cuanto se ha denominado la España vaciada.

Así, cabe dar cuenta como la creación de empleo tradicional en el sector se debe a la existencia de industrias rurales, de tamaño pequeño conforme se ha indicado,

²⁶ OIT: *Promover la seguridad y salud en una economía verde*, Ginebra (Organización Internacional del Trabajo), 2012, pág. 1.

²⁷ COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PE40.

²⁸ En efecto, “el sector de la agroalimentación es clave en el desarrollo territorial de la Comunidad, ya que la actividad agraria y su industria agroalimentaria constituyen la principal actividad económica en muchas zonas rurales de la región. Al ser la industria agroalimentaria la encargada de transformar y comercializar las materias primas que se producen, dotándolas de un mayor valor añadido, constituye el mejor ejemplo del aprovechamiento de los recursos endógenos”, CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 120.

²⁹ CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 11.

“Dada su condición de eslabón central del sistema agroalimentario, la agricultura contribuye a la generación de riqueza y empleo y no solo de forma directa, sino también de forma indirecta, a través de su estrecha relación con estos otros sectores como la industria agroalimentaria o la distribución y la comercialización”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 13.

vinculadas al trabajo en el campo y la roturación de las fincas agrícolas que permiten la explotación de la tierra y la obtención de materias primas vegetales (sobre todo para consumo humano, aunque también para alimentación animal y uso industrial) con una fuerte especialización en determinados cultivos dadas las características del terreno en Castilla y León como pueden ser los cereales (trigo, cebada, avena, centeno, maíz, etcétera), cultivos hortofrutícolas (puerro, zanahoria, lechuga, cebolla y ajo), patatas, remolacha, girasol o alfalfa, sin olvidar la creciente importancia, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, del sector vitivinícola³⁰.

De esta manera, es posible destacar la importancia del sector remolachero, un cultivo en constante evolución técnica, tanto en la mejora de las semillas como en los tratamientos fitosanitarios, con una amplia red de apoyo técnico y una asociación interprofesional organizada garante de una menor fluctuación en los precios recibidos por los productores; una demanda importante y superior a la producción en el ámbito de los herbáceos de alto valor añadido; en fin, una gran diversidad de variedades de vid autóctonas, sin perder tampoco de vista el peso que ha ido ganando el enoturismo³¹.

En cuanto hace al sector ganadero la mayor parte de los empleos se generan por la existencia de explotaciones dedicadas al cuidado y venta de animales con especial concentración en las cabañas ovinas, bovinas y porcinas³², sin poder centrar la atención únicamente en la venta de carne, pues también presenta su importancia la comercialización de otros productos como la lana, la leche, los huevos, la miel o la cera.

A este respecto, cabe destacar dos magnitudes de interés: de un lado, “Castilla y León es la Comunidad Autónoma que presenta mayor censo de bovino, con un 21% del censo nacional”; de otro, “el sector del cerdo ibérico de Castilla y León tiene como

³⁰ “La superficie de cultivo en Castilla y León es una de las mayores del conjunto nacional, con algo más de la quinta parte de las hectáreas cultivadas en España. Esta importancia en cuanto a extensión de cultivos es trasladable a las producciones, y la región concentra cerca de tres cuartas partes de la producción de remolacha azucarera en España, más de la mitad de puerro y centeno, en torno al 47% de la de zanahoria y algo más del 30% de la de patata, girasol y trigo [...] Además, los datos de superficies también ponen de manifiesto la relevancia de determinados cultivos en Castilla y León, concentrando la región el 43,0% de la extensión dedicada a trigo en España, el 69,8% en centeno, el 29,9% en cebada o el 29,8% en maíz. Igualmente destacable es la significación de la remolacha azucarera (72,6%) y, en menor medida, el girasol (36,1%), así como la alfalfa entre los cultivos forrajeros (37,4%). Asimismo, la superficie dedicada a patata supone el 33,1% del total nacional, y la destinada a zanahoria el 45,9%”, ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA: *El sector agrario en Castilla y León 2018*, cit., págs. 40 y 45, respectivamente.

³¹ SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, cit., págs. 74 y 86.

³² “De este modo, el número de porcinos supera los 4 millones de cabezas (13,4% del total nacional), siendo esta cifra la más elevada de la serie histórica disponible. Por su parte, la cabaña de bovinos también mantiene un perfil ascendente desde 2014, situándose el número de efectivos en 1.414.603, lo que representa casi el 22% del agregado nacional. Una tendencia menos positiva muestra la cabaña ovina, que ha vuelto a sufrir una leve reducción de efectivos en 2017, estimándose en 3,02 millones animales, con un descenso superior a los 1,3 millones de efectivos en la última década. Por el contrario, el sector del caprino, pese a registrar un crecimiento modesto del 0,6% en 2017, hasta los 153.585 animales, muestra un perfil más favorable que el observado en el conjunto nacional, donde la cabaña caprina registra un descenso del 0,9% en el último año”, ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA: *El sector agrario en Castilla y León 2018*, cit., pág. 47.

Para un estudio pormenorizado sobre las magnitudes y evolución reciente del sector agropecuario en Castilla y León consultar los informes del CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, cit., págs. 66-76.

fortaleza principal su singularidad, que se deriva directamente de su excelente calidad [pues] el ‘saber hacer’ de los operadores del sector, tanto ganaderos como industriales, constituye la base de una industria chacinera de carácter tradicional ampliamente reconocida en el mercado nacional”³³.

Sin embargo, y aun cuando esta Comunidad Autónoma es la segunda “productora de leche de vaca y la primera de carne de vacas nodrizas y de leche de ovino. Cabe destacar un año más el descenso en el número de explotaciones ganaderas y de sus efectivos productivos, por lo que se insta a la Administración regional a que analice las causas y ponga en práctica las medidas necesarias para evitarlo”³⁴.

2.- Nuevos yacimientos de empleo vinculados al mundo rural

Conforme ha quedado resaltado a lo largo del presente trabajo, “la agroalimentación es la macroactividad económica con mayor peso en el PIB regional, y cuenta con un tejido industrial importante. En ella se encuentran las principales empresas familiares de la región así como las empresas de mayor dimensión (junto con automoción) y, por tanto, con una clara vinculación al territorio, tanto desde el punto de vista de arraigo como de actividad económica descentralizada, dada la relación con la agricultura, la ganadería y la silvicultura regional. Priorizar esta macroactividad en Castilla y León con un enfoque innovador y sostenible, supone aprovechar su capacidad como motor de riqueza y empleo, incluyendo la generación de actividad económica en las zonas rurales y la cohesión territorial”³⁵.

Asimismo, y vinculado claramente a ella conforme se está reiterando hasta la saciedad en el presente capítulo, “existe un potente sector primario, que suministra gran parte de los recursos agrícolas y ganaderos que necesita esta industria para su actividad, lo que constituye una ventaja competitiva, en costes, calidad de la materia prima, seguridad alimentaria y de suministro”³⁶.

Sobre las premisas anteriores, “el desarrollo de tejido industrial vinculado al medio rural y a los recursos endógenos es fundamental para fijar la población en el territorio rural y para evitar la despoblación en estas zonas”³⁷, de ahí que resulte menester potenciar “la actividad económica en entornos rurales, sobre todo en el proceso de agregar valor industrial a los recursos endógenos, forestales y minerales como son la madera y la piedra natural”³⁸.

³³ SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, cit., pág. 74.

³⁴ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), Valladolid (CESCyL), 2018, pág. 10.

³⁵ COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PT63.

³⁶ CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 124.

³⁷ CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 35.

³⁸ COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PT66.

De esta manera, es posible apuntar los siguientes ámbitos en los cuales el sector agropecuario (como sector vehicular común y transversal para extender la innovación a todo el territorio habida cuenta de sus interrelaciones con casi todos los sectores productivos) puede encontrar nuevos yacimientos a fin de conseguir una mejor empleabilidad de los ciudadanos y, por tanto, poner su grano de arena para asentar población y luchar contra el grave problema del campo vaciado:

1º.- Uno de los primeros sectores que puede generar empleo en el campo castellano y leonés consiste en realizar “un aprovechamiento más óptimo de los materiales al alcance de los agricultores en el medio rural, sustituyendo las energías basadas en los combustibles fósiles por otras menos contaminantes, como pudieran ser las calderas o plantas generadoras de electricidad alimentadas a través de biomasa y cuya fuente de alimentación no es difícil de obtener en el campo. En efecto, muchas de las fuentes vinculadas a esta emergente energía se encuentran en el ámbito rural como las plantaciones de árboles o plantas con el fin de producir energía (por ej., cereales, maíz, girasol, caña de azúcar, aceite de palma, etcétera), los residuos forestales o los desechos del campo”³⁹, de forma tal que la obtención de dichas materias primas para ser utilizadas como fuentes de energía puede dar lugar a la creación de un mayor número de puestos de trabajo.

En este sentido, la utilización energética de la biomasa⁴⁰ puede aportar las siguientes ventajas de interés: tiene un balance energético positivo, pues la energía resultante es mayor que la consumida en la producción del cultivo de base y su transformación; las emisiones contaminantes presentan un efecto neutral de manera que emitirían a la atmósfera el carbono previamente absorbido en el proceso de fotosíntesis; serviría para asentar población en el campo constituyendo una alternativa viable a la falta de empleo en las zonas rurales, coadyuvando a la lucha contra la despoblación en dichos territorios⁴¹; es una fuente inagotable al provenir en su totalidad de la energía solar; no requiere de grandes inversiones ni utilización de nuevas tecnologías, pues fue el primer combustible usado por el hombre; en fin, puede contribuir a una reducción de la

³⁹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Capítulo I. Tercera Parte. Agricultura”, en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017, pág. 285.

⁴⁰ A este respecto conviene llamar la atención sobre los siguientes datos: “Castilla y León es líder nacional en la producción de pellets de España, el 51% del territorio es forestal lo que facilita el desarrollo de estos nuevos yacimientos de empleo. Castilla y León es el principal productor de pellets de madera en España. De las 42 plantas de pellets en funcionamiento en 2014, 10 plantas se encontraban en Castilla y León. En el año 2014, el 28% (114.000 tm) de la producción nacional de pellets de madera se fabricó en Castilla y León (Fuente AVEBIOM). La Sociedad Española de Ciencias Forestales estimó en 2013 que los montes de Castilla y León tienen las mayores existencias de biomasa forestal de España con 225 millones de toneladas de biomasa seca y con un crecimiento anual que supera los 6,5 millones de toneladas. Castilla y León cuenta con más de 4.600 instalaciones de bioenergía para la producción de energía térmica ocupando los primeros puestos entre las comunidades autónomas. En biocombustibles sólidos, Castilla y León es líder en la fabricación de pellets en España con plantas que producen 200.000 toneladas al año en las provincias de Burgos, León, Segovia, Soria y Valladolid.”, CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 151.

⁴¹ TOMÉ GIL, M^a.B.: “Los biocarburantes o biocombustibles líquidos. Bioetanol y biodiesel, los más utilizados”, *Revista El Ecologista*, núm. 47, 2006, págs. 24-26.

dependencia energética y ahorrar costes a los Estados que pueden ser utilizados para fomentar el uso de las mismas⁴².

En consecuencia, “el desarrollo del concepto de bioindustrias y biorrefinería integrada, utilizando biomasa para reemplazar los recursos fósiles en la manufactura de productos químicos, materiales y combustibles, es también un área de diversificación económica en donde se ven implicados varios sectores además de la agroalimentación, y en particular el de la energía. Se trata de un aspecto a explorar, aprovechando que se considera prioritario a nivel europeo y que Castilla y León tiene unas características ventajosas sobre otras regiones de Europa”⁴³.

Todo ello sin olvidar las potencialidades que las energías verdes o renovables pueden desarrollar en el mundo rural, como pudieran ser la energía fotovoltaica o la eólica⁴⁴, que, siendo respetuosas siempre con el medio ambiente y las comunidades locales, pueden convertirse en un nicho importante de actividad económica y, por tanto, de empleo para quienes mantienen su residencia en las zonas rurales o convertirse en un foco de atracción para el regreso al mundo rural de quienes hayan de desempeñar su quehacer productivo en la construcción, montaje, mantenimiento y reparación de las mismas o generar trabajos indirectos a través del asesoramiento y diseño de estas instalaciones, como pueden ser servicios jurídicos, de ingeniería, medioambientales o de arquitectura.

Eso sí, no es posible obviar tampoco los posibles inconvenientes de su uso, pues no faltan autores que niegan validez a las razones anteriormente reseñadas⁴⁵, de ahí que haya surgido un moderno concepto denominado “agroenergética” definido como “un nuevo enfoque del cultivo de la tierra en el que se pretende utilizar cultivos vegetales para fijar la mayor cantidad posible de energía solar y acumularla en la biomasa vegetal para ser aprovechada con fines energéticos”⁴⁶.

Todo ello, sin perder una perspectiva fundamental, pues a pesar de las posibles desventajas que pudiera traer aparejada esta política conviene tener presente como “las medidas de transición energética crearán de aquí a 2030 un gran número de empleos, se

⁴² FERNÁNDEZ REY, J.: *Energía de la biomasa: tipos de biomasa y su aprovechamiento energético*, Recuperado el 27 de septiembre de 2016 de <http://www.monografias.com/trabajos66/biomasa-eficiencia-energetica/biomasa-eficiencia-energetica2.shtml>.

⁴³ COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PT68.

⁴⁴ “La Comunidad de Castilla y León, además de su riqueza en recursos energéticos naturales como el viento, el sol o la biomasa, aúna dos factores esenciales como son una gran extensión geográfica y una amplia diversidad geológica, que juntos determinan un muy favorable e interesante potencial minero”, CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 115.

⁴⁵ CARPINTERO REDONDO, O.: “Biocombustibles y uso energético de la biomasa: un análisis crítico”, *Revista El Ecologista*, núm. 49, 2006, págs. 20-26.

⁴⁶ FERNÁNDEZ REY, J.: *Energía de la biomasa: tipos de biomasa y su aprovechamiento energético*, Recuperado el 27 de septiembre de 2016 de <http://www.monografias.com/trabajos66/biomasa-eficiencia-energetica/biomasa-eficiencia-energetica2.shtml>.

estima que cuatro veces más de los que se perderán, algo que es esencial en el caso de nuestra Comunidad”⁴⁷.

2º.- Las nuevas tecnologías⁴⁸ pueden también ser utilizadas como una herramienta clave para fomentar y garantizar un desarrollo sostenible de las tareas agrícolas, pues, aunque no sin dificultades, cada vez es mayor el número de zonas rurales con acceso a internet o a las redes sociales y que se aprovechan de los dispositivos móviles para controlar sus explotaciones agrícolas y hacerlas más eficientes, por ejemplo pudiendo programar a distancia los sistemas de riego, permitiendo un ahorro de agua sumamente beneficioso para el medio ambiente.

Así, las posibilidades que ofrece la robótica, la visión artificial, los drones, la agricultura de precisión⁴⁹ (mediante instrumentos de geolocalización de cultivos y animales, sensorización de cosechas, etcétera), la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en la política de trazabilidad de los productos⁵⁰, el uso de sistemas de información ambiental (tales como sensores o medición en tiempo real) o las aplicaciones móviles⁵¹, deben ser instrumentos que pueden ser utilizados también para optimizar las tareas en el campo y mejorar así la calidad de vida de quienes allí viven.

Tampoco conviene olvidar como una parte de las soluciones pueden venir fundamentalmente a través de la incorporación de aplicaciones en la nube (cloud) en los procesos de gestión de las pymes rurales y soluciones de e-commerce y comercialización digital⁵².

⁴⁷ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 17.

⁴⁸ “Hoy en día, la facilidad para disponer de servicios en la nube, la existencia de comunidades sociales, el uso de dispositivos móviles y la capacidad de acceder y tratar grandes volúmenes de información son cuatro tendencias o fuerzas tecnológicas indiscutibles que, unidas y combinadas, tienen el potencial de transformar la vida de las personas, los negocios, la dinámica de los mercados y el funcionamiento de las entidades públicas entre otros ámbitos”, COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PG103.

⁴⁹ “La agricultura de precisión, que actualmente se desarrolla principalmente en Andalucía y en cultivos como la fresa, el algodón o el arroz, ha tenido un importante grado de implantación en los últimos años, y considerando su gran potencial para mejorar tanto el rendimiento como la eficiencia de los cultivos, probablemente irá ganando cada vez mayor protagonismo”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 28.

⁵⁰ “A este respecto el CES considera que se puede avanzar en la innovación de estos instrumentos, mediante la incorporación de avances digitales en el etiquetado que gracias a la tecnología blockchain podrían certificar, sin posibilidad alguna de fraude, el origen y la trazabilidad de todos y cada uno de los componentes del producto alimentario”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 8.

⁵¹ “La oferta de aplicaciones móviles que existe en la actualidad es ya muy amplia e incluye aplicaciones que permiten monitorizar la fertilidad del suelo, identificar enfermedades o plagas y tratamientos, gestionar las fechas de las siembras y las recogidas, etc.” PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 36.

⁵² JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 158.

Además, el acceso a una más amplia información sin duda contribuye a tener en cuenta factores ecológicos; eso sí, conviene no obviar como el incremento del uso de internet y el aumento exponencial de los contenidos accesibles constituye un arma de doble filo, habida cuenta de que ello no significa que el agricultor tenga los conocimientos suficientes para utilizar los datos que ha obtenido de la manera correcta, resultando necesario acompañar semejante posibilidad con una formación adecuada y acorde a las necesidades de aquellos⁵³, de forma que “es necesario que la formación conecte plenamente con las necesidades reales que demanda nuestra economía e incluso ofrezca soluciones que anticipen las nuevas tendencias a las que se verá sometida nuestra Comunidad en los próximos ejercicios”⁵⁴.

En consecuencia, el carácter transversal del uso eficiente de las nuevas tecnologías ha de aprovechar el enfoque de iniciativas europeas, no en vano “la transformación digital y el desarrollo y aplicación exponencial de nuevas tecnologías en las cadenas de valor de las distintas actividades productivas, han dado lugar a un nuevo concepto, extendido en Europa, que recoge la idea de que se está produciendo una cuarta revolución industrial que dará lugar a una industria más inteligente o Industria 4.0”⁵⁵.

En este sentido, “tradicionalmente, los sectores de energía, el transporte y las TIC han desarrollado soluciones tecnológicas sectoriales, es decir, con un grado limitado de integración. Sin embargo, para la implementación exitosa y rápida en entornos reales, es imprescindible tener en cuenta las especificidades locales e implementar soluciones integradas, lo que facilita a la vez el acceso de las tecnologías al mercado”⁵⁶.

⁵³ SHUTSKE, J.M. Y JENKINS, S.M.: “The impact of biotechnology and information technology on agricultural worker safety and health”, *Journal of Agricultural Safety and Health*, Vol. 8, núm. 3, 2002, pág. 287.

En efecto, “la revolución digital está haciendo que los ciudadanos con mayores habilidades sean los que den forma a nuevos modelos de innovación y transformación, no solo en su vida personal y profesional, sino en todo su entorno. Partiendo de la capacitación tecnológica básica de los ciudadanos, es necesario ampliar las esferas de competencia digital hacia la aplicación amplia, crítica y efectiva de las nuevas tecnologías de una forma transformadora y creativa. Más aún, será necesario estimular que estas nuevas formas de utilizar y combinar las TIC contribuyan a mejorar la Comunidad, a través de iniciativas sociales innovadoras. Para ello, por un lado, se realizarán actuaciones dirigidas a que los ciudadanos adquirieran, de forma creciente, destrezas y competencias avanzadas en el uso de las tecnologías y servicios electrónicos seguros”, COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PG108.

⁵⁴ Siguiendo el tenor literal contenido en el documento elaborado por la JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; UGT CASTILLA Y LEÓN; CECALE y CCOO CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual Política de Empleo Castilla y León*, cit., pág. 44.

En el mismo sentido, “este objetivo debe ir acompañado de actuaciones para impulsar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en zonas rurales ya que es necesario invertir en la formación de las personas en el mundo rural desarrollando estas actuaciones tanto en los currículos educativos, como en la formación de los trabajadores, en los sectores productivos y en los servicios públicos”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 38.

⁵⁵ CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 7.

⁵⁶ COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PT79.

Por todo ello, “otra política indispensable es el fomento de la digitalización del sector, a la par que la disponibilidad de acceso a Internet en todo el territorio rural. Es necesaria la evaluación sobre las medidas y objetivos alcanzados en las diferentes Plataformas de Competitividad puestas en marcha cuyos resultados se desconocen”⁵⁷.

3º.- La agricultura intensiva (si bien este modelo empieza a dejar paso a otros distintos más respetuosos con el entorno⁵⁸) es copartícipe, junto con otros sectores de actividad, de los principales problemas ambientales causados en la realidad española, debido al impacto que provocan en el consumo y en los estilos de vida. En este sentido, “un consumo poco eficiente de los recursos naturales disponibles supone un incremento de las emisiones de los gases de efecto invernadero (GEI) y de otros contaminantes atmosféricos (óxidos de nitrógeno, partículas, dióxido de azufre, compuestos orgánicos volátiles y amoníaco, entre otros), agrava el problema de la dependencia energética, tiene consecuencias sobre la salud de la población y pone en peligro la supervivencia de actividades vertebradoras del territorio como la agricultura y, en general, la sostenibilidad territorial”⁵⁹.

Por tal razón, y tomando las palabras literales del Máximo Intérprete de la Carta Magna de 1978, “no puede considerarse como objetivo primordial y excluyente la explotación al máximo de los recursos naturales, el aumento de la producción a toda costa, sino que se ha de armonizar la ‘utilización racional’ de esos recursos con la protección de la naturaleza, todo ello para el mejor desarrollo de la persona y para asegurar una mejor calidad de la vida”⁶⁰.

De esta manera, se trataría de aprovechar la “oportunidad de transformar nuestra economía y de generar nuevas ventajas para nuestra región, y especialmente para las zonas rurales”, siendo capaces de desarrollar “una economía sostenible y respetuosa con el medioambiente que no solo tiene en cuenta las ganancias y la productividad, sino los recursos naturales, esenciales para la vida”⁶¹.

⁵⁷ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 9.

⁵⁸ En efecto, “España ha experimentado en los últimos años un cambio significativo en la forma de producir, al pasar del sistema tradicional de economía convencional, prácticamente exclusivo hasta hace pocos años, al surgimiento y expansión de nuevos sistemas como la agricultura de conservación, la agricultura ecológica o la agricultura integrada [y...] si bien las técnicas de agricultura convencional siguen teniendo un importante peso en España, su importancia ha disminuido un 23,8% en términos de superficie desde el año 2007 por la aparición de nuevos métodos de producción alternativos”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 26.

⁵⁹ GRUPO INTERMINISTERIAL PARA LA REVISIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA UNIÓN EUROPEA: *Estrategia Española de Desarrollo Sostenible 2007*, Madrid (Ministerio de la Presidencia), 2007, pág. 12.

Así, “en el horizonte de 2030 el sector agrario deberá reducir sus emisiones en un 12% frente a sus niveles de 1990. Además, adicionalmente, ambas actividades deberán disminuir su parte correspondiente en las actividades de transporte (tractores, distribución, etc.), de forma que progresivamente vayan renovando sus parques móviles hacia vehículos y maquinaria menos contaminantes”, BANKIA ESTUDIOS: *En clave Agro*, cit., pág. 20.

⁶⁰ STCo 64/1982, de 4 de noviembre.

⁶¹ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 56.

Sobre la premisa anterior, es posible constatar un incremento de la agricultura ecológica⁶² con el transcurso de los años, pudiendo observarse una evolución al alza de la superficie destinada a este tipo de agricultura en el periodo 2013-2018, de manera que en el año 2018 se dedicaba en Castilla y León una superficie de 50.587 hectáreas a los cultivos vinculados (cereales, leguminosas, cultivos industriales, hortalizas, tubérculos, frutales, bayas, olivar, vid, frutos secos, aromáticas medicinales, pastos, praderas, forrajes y barbecho y abono verde) a esta clase de explotación de la tierra, lo que supone un 18,6% más que en 2017⁶³.

Ahora bien, es menester desterrar determinadas creencias asentadas en la mente de los ciudadanos como que la producción ecológica es más “natural, sana y nutritiva”⁶⁴ o está más conectada con el territorio “local”, confundiendo este concepto con la “agricultura de proximidad, con la que a priori no tiene relación, relaciones que están siendo utilizadas por las cadenas de comercialización, que a través de técnicas de marketing buscan captar la demanda creciente de consumidores con una mayor predisposición a pagar por productos de mayor calidad”⁶⁵.

En definitiva, todas las actuaciones descritas no pueden hacerse sin tomar en consideración los peligros que puede entrañar la implantación de nuevas actividades o métodos de producción, pues “si bien, en general, las tecnologías ‘verdes’ probablemente reduzcan el riesgo de una exposición peligrosa para el medio ambiente, dichos cambios deben examinarse con detenimiento antes de ponerse en práctica. La sustitución de algunas sustancias peligrosas para el medio ambiente por unas sustancias más ecológicas ha demostrado ser más peligroso para la salud de los trabajadores”⁶⁶.

4º.- En el marco del sector ganadero, es necesario hacer una apuesta clara y decidida por mejorar la información sobre la trazabilidad del producto de manera que todos ellos ofrezcan información sobre el origen real y más precisa que la actual, a fin de

⁶² “Esta se caracteriza por el empleo de técnicas que excluyen el uso de productos de sanidad vegetal químicos de síntesis y, en su lugar, utiliza productos no sintéticos, como el azufre, los compuestos de cobre y otros productos de origen biológico” PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 26.

⁶³ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, cit., págs. 73.

⁶⁴ Las investigaciones científicas realizadas hasta el momento no han encontrado diferencias sustanciales entre los alimentos producidos ecológicamente y convencionalmente en términos comparativos de salud, nutrición e inocuidad, de manera que la superioridad de los alimentos orgánicos es limitado, sin que el consumo de estos últimos presente marcados beneficios para la salud frente al consumo de los convencionales, si bien es cierto que el consumo de los primeros puede reducir la exposición a determinados residuos derivados del uso de pesticidas o en el caso del consumo de pollo y cerdo los ecológicos pueden minorar la exposición a ciertas bacterias resistentes a los antibióticos, de manera que la diferencia fundamental se encuentra en el respeto de los procesos de producción con el medioambiente, SMITH-SPANGLER, C.; BRANDEAU, M.L.; HUNTER, G.E.; BAVINGER, C.; PEARSON, M.; ESCHBACH, P.J.; SUNDARAM, V.; LIU, H.; SCHIRMER, P.; STAVE, C.; OLKIN, I. y BRAVATA, D.M.: “Are organic foods safer or healthier than conventional alternatives?: a systematic review”, *Annals of Internal Medicine*, Vol. 157, núm. 5, 2012, pág. 359.

⁶⁵ PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 51.

⁶⁶ OIT: *Promover la seguridad y salud en una economía verde*, cit., pág. 4.

que el consumidor pueda tener a su disposición información veraz sobre el origen de cuanto adquiere en los mercados, aportando así luminosidad a la cadena alimentaria, había cuenta de que, entre otros, uno de los motivos de la ausencia de precios más justos para el productor primario y causante de desequilibrios en las cadenas, consiste en la falta de valorización hacia su trabajo por parte de los compradores finales⁶⁷.

Además, resulta menester actuar sobre los siguientes aspectos vinculados a la aplicación de políticas de innovación, desarrollo e investigación⁶⁸: desarrollo sostenible de la ganadería, desde el punto de vista del bienestar de las reses y de optimización en la eficiencia de las explotaciones ganaderas y acuícolas; mejora en la alimentación y sanidad animal; en fin, mejora genética y de reproducción de las cabañas⁶⁹.

En este sentido, en Castilla y León ya están en marcha explotaciones ganaderas con producción ecológica, las cuales en el año 2018 aumentaron hasta 107, lo que supone 25 más que el año anterior, extendiéndose su actuación a la cría del vacuno de carne, del vacuno de leche, del ovino de carne, del ovino/caprino de leche, del porcino, del equino, la avicultura, la apicultura y la helicultura⁷⁰.

Por otra parte, es menester evaluar también la posibilidad de generar empleos vinculados a la búsqueda de soluciones que permitan compatibilizar las necesidades de las explotaciones ganaderas con la debida protección de la fauna salvaje, en particular por cuanto hace al lobo, resultando “necesario que se sigan explorando todas las vías que aporten soluciones a esta situación, especialmente medidas preventivas que permitan la coexistencia del lobo con la ganadería extensiva, como ayudas a los costes derivados de un manejo del ganado compatible con la presencia del lobo (mastines, cerramientos, pastoreo...) o indemnizaciones por ataques de lobo (justas en tiempo y forma) condicionadas a la adopción de medidas preventivas, estableciendo estrategias conjuntas, y aprovechar la experiencia en el desarrollo de diversas actuaciones llevadas a cabo por otros países, como el caso de la administración francesa en el marco de otro programa LIFE en la región de Rhône-Alpes”⁷¹.

5º.- Esta Comunidad Autónoma cuenta con una capacidad clara e incontestable para jugar un papel relevante en el modelo de bioeconomía⁷² diseñado en el marco de la

⁶⁷ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 7.

⁶⁸ Siguiendo en la exposición a la COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PT64.

⁶⁹ Sobre las implicaciones éticas de la utilización de estos métodos científicos, por todos, PILLING, D.; CARDELLINO, R.; ZJALIC, M.; RISCHKOWSKY, B.; TEMPELMAN, K., y HOFFMANN, I.: “The use of reproductive and molecular biotechnology in Animal Genetic Resources management. A global overview”, *Animal Genetic Resources Information*, Vol. 40, 2007, págs. 1-13 y PFEFFER, C.: “The Biotechnology Sector: Therapeutics”, en AA.VV. (BURNS, L., ed.): *The Business of Healthcare Innovation*, Cambridge (Cambridge University Press), 2020, págs. 89-302.

⁷⁰ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, cit., pág. 76.

⁷¹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 112.

⁷² “Este concepto de Bioeconomía engloba, entre otras tendencias, las siguientes: - La sustitución de las energías fósiles por otras fuentes de energías renovables. - La eco-concepción, que considera los impactos medioambientales a lo largo del ciclo de vida de un producto y los integra desde su concepción. - La

estrategia Europa 2020⁷³, de conformidad con el cual es menester utilizar las potencialidades de la investigación y la innovación para hacer compatible la seguridad alimentaria y el uso sostenible de recursos naturales con los intereses mercantiles y empresariales, abriendo mercados nuevos y diversificados de alimentos y bioproductos⁷⁴.

Se trataría, en definitiva, de favorecer “la transición a una economía sostenible y la bioeconomía que representa una oportunidad para Castilla y León de crear nuevas industrias, capacidades e innovaciones, en el diseño de soluciones a la escasez de recursos y a los desafíos ambientales”⁷⁵.

Desde esta perspectiva, “se considera incluida en esta prioridad la producción forestal, por la estrecha relación entre el desarrollo de una agricultura y silvicultura productivas, competitivas y sostenibles; por la convergencia en aspectos relacionados con la bioeconomía (materias primas, bioindustrias y biorrefinería, etc.) y por coherencia con el enfoque de los retos del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2013-2016 y de Horizonte 2020 (y en particular por la oportunidad de la JTI Bio Based Industries) y de la EIP-AGRI (Partenariado de Innovación Europeo de agricultura productiva y sostenible)”⁷⁶.

ecología industrial y territorial, como establecimiento de un modo de organización industrial en un mismo territorio caracterizado por una gestión optimizada de los stocks y de los flujos de materiales, energía y servicios. - La economía de la ‘funcionalidad’, donde se privilegia el uso frente a la posesión, la venta de un servicio frente a un bien. - El segundo uso, para reintroducir en el circuito económico aquellos productos que ya no se corresponden a las necesidades iniciales de los consumidores. - La reutilización, orientada a la nueva utilización de ciertos residuos o ciertas partes de los mismos, que todavía pueden funcionar para la elaboración de nuevos productos. - La reparación, en cuanto encontrar una segunda vida a los productos estropeados. - El reciclaje, sustentado en el aprovechamiento de los materiales que se encuentran en los residuos. - La valorización, encaminada a aprovechar energéticamente los residuos que no se pueden reciclar”, JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 56.

⁷³ Entre los retos sociales del Programa Marco de Investigación e Innovación de la Unión Europea para el periodo 2014-2020 Horizonte 2020 (H2020), se encontraba la “seguridad alimentaria, agricultura y silvicultura sostenibles, investigación marina, marítima y de aguas interiores, y bioeconomía”, COMISIÓN EUROPEA: *HORIZON 2020 en breve. El Programa Marco de Investigación e Innovación de la UE*, cit., pág. 11.

⁷⁴ “La investigación sobre alimentos y dietas saludables se centra en la actualidad en las necesidades nutricionales y el impacto de los alimentos en las funciones fisiológicas y el rendimiento físico y mental. En este ámbito se abren campos de interés para Castilla y León como estudiar la relación entre dieta, envejecimiento, las enfermedades crónicas y trastornos y patrones dietéticos, intentando identificar soluciones dietéticas e innovaciones alimentarias (alimentos funcionales) con repercusiones en la salud y el bienestar. Un ejemplo es el desarrollo de inmunonutrientes, que ha sido identificado tanto desde el punto de vista de la Agroalimentación como desde el punto de vista de la Salud y Calidad de Vida. La aplicación de la nutrigenómica (estudio de las interacciones entre el genoma y nutrientes) proporcionará un conocimiento genético de los componentes de la dieta que contribuyen a la salud mediante la alteración de la expresión y/o estructuras según la constitución genética individual”, COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PT65.

⁷⁵ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 4.

⁷⁶ COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PT63.

6º.- La industria vinculada al hábitat y al patrimonio cultural, natural, arquitectónico, paisajístico⁷⁷ y gastronómico⁷⁸ constituye otra de las nuevas ramas de actividad con claras conexiones con el mundo rural, no en vano “la industria de la madera y del mueble, así como los recursos forestales de la región, son fundamentales en la actividad socioeconómica de Castilla y León, tanto por su generación de riqueza en el monte como en la industria de primera y segunda transformación”⁷⁹.

En ese sentido, este sector “integra la generación de soluciones conjuntas y creación de espacios alrededor de la construcción, orientadas a la satisfacción del consumo personal, como el mueble o la construcción. Estas actividades a su vez tienen un peso significativo en el empleo regional y están además muy vinculadas al territorio”⁸⁰.

7º.- A lo largo del presente capítulo se ha corroborado como una de las características fundamentales del campo castellano y leonés, lo envejecida que se encuentra su población⁸¹, de ahí que otro de los ámbitos donde pueden encontrarse nuevas oportunidades de empleabilidad es el de los cuidados a mayores.

⁷⁷ “En 2012 Castilla y León recibió el 22% de los viajeros de turismo rural de España, llegando a ser en ese mismo año la Comunidad Autónoma elegida por un mayor número de turistas. Esta Comunidad Autónoma cuenta con un importante y variado patrimonio cultural, con un total de 1.484 bienes declarados de interés cultural (BIC). Además de los BIC, cabe señalar los bienes inventariados y decenas de miles de bienes arqueológicos o etnológicos, así como un importante patrimonio natural. La combinación de ambos potencia que esta región desarrolle actividades económicas vinculadas al turismo rural. Además, este turismo se podría vincular a otras actividades tales como el senderismo, la gastronomía, la caza/pesca, micología, etc. Esto pone de manifiesto el elevado potencial para el desarrollo de actividades económicas vinculadas a estos sectores”, SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, cit., pág. 83.

⁷⁸ Así, “las marcas de calidad y denominaciones de origen aportan un valor que contribuye a incrementar el valor del producto final, con un valor añadido de entre un 20 y 50 por ciento. Los consumidores asocian características únicas con los productos que cuentan con alguna de estas figuras. Es una estrategia de los sistemas de producción y comercialización de alimentos que sitúan las consideraciones sociales, culturales y ambientales en el centro de la cadena de valor, y suponen un camino hacia el desarrollo sostenible para las comunidades rurales, promoviendo productos de calidad, fortaleciendo las cadenas de valor y mejorando el acceso a mercados más remunerativos”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 11.

En este sentido, “es característico en la Comunidad el número elevado de marcas de calidad agroalimentaria existentes, un total de 40 marcas, de las que 17 son denominaciones de origen protegida (DoP), 22 tienen la consideración de Indicación Geográfica Protegida (IGP) y una de ellas es una Especialidad Tradicional Garantizada (ETG). El sector vitivinícola es el más inclinado a este tipo de marcas de calidad, ya que cuenta con 13 DoP y una IGP, bien es cierto que Castilla y León es la segunda Comunidad por número de bodegas (574 a 1 de enero de 2017, según el DIRCE)”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *La formación agraria en Castilla y León*, Parte I (Informe a Iniciativa Propia), cit., pág. 13.

⁷⁹ CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 163.

⁸⁰ COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*, pág. PE52.

⁸¹ En efecto, “se constata un elevado grado de envejecimiento de su población que es, incluso, mayor que el experimentado en el conjunto de las zonas rurales de España. En concreto, el 24,7% de la población del medio rural castellano y leonés tiene 65 o más años y únicamente el 11,9% tiene menos de 15 años”, JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 147.

En este sentido, una de las propuestas realizadas va dirigida a solicitar de las Administraciones Públicas “un mayor impulso autonómico del sistema en el mundo rural tanto en promoción de la autonomía y prevención de la dependencia, como en el resto de los servicios, ya que las personas dependientes presentan mayores dificultades en el medio rural, teniendo en cuenta las circunstancias territoriales específicas de nuestra comunidad”⁸².

3.- Propuesta de principios orientadores en las políticas de fomento del empleo en el sector primario

Indicados los ámbitos de actuación en los que es posible generar empleo en el ámbito rural, el mayor obstáculo, al menos para quien suscribe estas líneas, en aras a superar los problemas reseñados, es convencer a los agricultores de que tienen nuevas fórmulas de empleo más allá de las tradicionales, en particular por cuanto se trata de una población claramente envejecida y de naturaleza muy conservadora poco dada a los cambios⁸³.

Por esa razón, “es conveniente puntualizar que, a la hora de planificar aquellas actuaciones a desarrollar en materia de políticas activas de empleo, es necesario tener presente el contexto sociolaboral que presenta en estos momentos nuestra Comunidad, para poder articular con eficacia aquellas medidas que aporten más valor, protección y proyección laboral a nuestros ciudadanos”⁸⁴.

En este sentido, cabe dar cuenta de dos grandes ejes de actuación de carácter transversal que pueden coadyuvar a mejorar la empleabilidad, o al menos detener la sangría poblacional, en el mundo rural: las cuestiones medioambientales y la lucha contra la atomización empresarial aplicando una perspectiva de género y generacional en especial en el segundo de los casos.

Primero.- Es necesario que los agricultores y ganaderos se conciencien de que la aplicación de políticas sostenibles y respetuosas con el medio ambiente es perfectamente compatible con la obtención de un rendimiento económico en el desempeño de las tareas agrícolas.

Por todo ello “la sensibilización por una mayor y mejor cultura preventiva [en el medio ambiente] es decisiva, contribuyendo a modificar los comportamientos laborales, identificar los riesgos y aplicar los planes de prevención conjuntos”⁸⁵.

⁸² CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 120.

⁸³ Según datos del CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, cit., pág. 435, de los 62.100 ocupados como media en Castilla y León en el año 2018, 200 tenían entre 16 y 19 años, 1.800 entre 20 y 24 años, 39.500 entre 25 y 54 años y 20.600 55 años o más.

⁸⁴ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; UGT CASTILLA Y LEÓN; CECALE Y CCOO CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual Política de Empleo Castilla y León*, cit., pág. 6.

⁸⁵ RODRÍGUEZ RAMOS, M^a.J.: “Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo”, *Aranzadi Social*, núm. 22, 2002, pág. 10. (BIB 2003/231).

Para ofrecer una respuesta adecuada a las presiones que estos sectores causan en su entorno es necesario establecer una gran panoplia de estímulos y “acciones en favor de la protección, mejora y gestión del medio ambiente que son generadoras de nexos micro y macroeconómicos que favorecen la creación de empleo”⁸⁶.

Además, la introducción de factores de índole cualitativo, donde una mejor cosecha no se obtiene solamente por cultivar más terreno sino por aplicar sistemas de calidad que mejoren el rendimiento de la tierra, al corto y medio plazo, coadyuvará también a aumentar los beneficios monetarios vinculados al sector primario⁸⁷; en este sentido, no cabe dejar de lado otro aspecto positivo a situar en que “la agricultura es fundamental, por ejemplo, para preservar el suelo de la erosión, un fenómeno especialmente preocupante en España, uno de los países europeos con mayor riesgo de desertificación”⁸⁸.

Sin embargo, las propuestas realizadas no están exentas de importantes dificultades en España por la confluencia de intereses contrapuestos presentes en el sector primario: “la progresiva despoblación y envejecimiento de la población a que están sujetos la mayor parte de los entornos rurales habitados, lo que dificulta en gran medida la implantación, desarrollo y mantenimiento en condiciones de calidad de cualquier tipo de servicio social o laboral, de acuerdo con los modelos más extendidos en nuestras sociedades actuales, y por otra parte la existencia de grupos de población joven (... que) hunden sus raíces en modelos de vida de antaño heredados de sus padres (... pero) también resultan subsidiarios de modelos urbanos característicos de finales de siglo”⁸⁹.

De esta manera, el mayor problema es superar la teoría y llevar las acciones a la práctica, esto es, “pasar del discurso a las realidades, al objeto de evitar que aquel derive en mera cuestión de ‘moda’ o, lo que es peor, simple ‘mito’, desprovisto de base de realidad”⁹⁰.

⁸⁶ AA.VV.: *Empleos verdes para un desarrollo sostenible. El caso español*, Madrid (Sustainlabour), 2012, pág. 73.

⁸⁷ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Capítulo I. Tercera Parte. Agricultura”, cit., pág. 288.

⁸⁸ PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 24.

⁸⁹ MORENO GÓMEZ, A.J.: *Accidentes de trabajo agrícola en la provincia de Cáceres*, Cáceres (Tesis doctoral. Universidad de Extremadura), 2001, pág. 24. Recuperada de http://dehesa.unex.es/xmlui/bitstream/handle/10662/388/TDUEX_8477234175.pdf?sequence=1.

En efecto, “sólo un pequeño porcentaje de los titulares de explotaciones son menores de 35 años. Las medidas de instalación de jóvenes, tanto en el primer pilar de la PAC como en el segundo, no han funcionado adecuadamente. Falta una evaluación de necesidades, coordinación con otros instrumentos que faciliten el acceso a la tierra y, en general, deberían orientarse más a favorecer un relevo generacional eficaz con el mantenimiento de la explotación y su viabilidad a largo plazo” y, por otro lado, a lo anterior hay que sumar como “el envejecimiento del campo representa un grave reto para su futuro. Los mayores jubilados siguen cobrando buena parte de la PAC y se resisten a vender o alquilar sus tierras, lo que implica una gran dificultad para que los jóvenes puedan acceder a ellas, bien en propiedad, bien en renta”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 8.

⁹⁰ MONEREO PÉREZ, J.L. y RIVAS VALLEJO, P.: *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente*, Granada (Comares), 2010, pág. 57.

En el logro de los objetivos marcados y la superación de las dificultades reseñadas ha de jugar un papel fundamental el legislador autonómico, quien, en el marco de sus competencias, debe promulgar un elenco normativo (de calidad y eficiente⁹¹) que debe constituir la base de la promoción a una economía verde, de manera que “la transición a un desarrollo más sostenible en lo ambiental no sería posible” sin un conjunto ordenado y estructurado de previsiones al respecto⁹², no en vano “la lucha contra el cambio climático debe ser una materia de carácter transversal, por lo que es necesario seguir fortaleciendo la coherencia de todas las políticas públicas intensificando la integración medioambiental en las diferentes áreas de la administración pública”⁹³.

Y así lo reconocen los interlocutores sociales castellano y leoneses cuando no dudan en afirmar como “la promoción del empleo verde será una prioridad, y se tendrá en cuenta a la hora de incentivar la contratación en empresas cuya actividad esté relacionada con el desarrollo sostenible, la implantación de la economía circular, el medio ambiente, la sostenibilidad energética y el tratamiento de residuos”⁹⁴.

El desarrollo de políticas como las descritas resultan un factor decisivo aún mayor como consecuencia de la recesión económica vivida y de la que aún no hemos salido, con unos pilares positivos todavía muy endeblados como hemos podido comprobar en los últimos tiempos con la crisis del “coronavirus” y los importantes estragos que está teniendo en la situación económica⁹⁵.

⁹¹ La gran mayoría de los estudios realizados al respecto “evidencian la importancia que tiene la calidad del marco legal para contribuir al crecimiento económico de los países. Las políticas y regulaciones gubernamentales desempeñan un papel clave en la configuración del sector agrícola, en su entorno empresarial y en los riesgos, los costes y las barreras a la entrada que enfrentan sus empresas”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 95.

En efecto, “la calidad de la normativa que afecta a las empresas constituye un importante determinante de su funcionamiento. En opinión del Consejo, es necesario dotar de mayor estabilidad y homogeneidad a la normativa que afecta a la actividad empresarial, confiriéndola así de mayor seguridad y garantizando un entorno jurídico predecible para las empresas. De forma paralela, se ha de garantizar una mayor homogeneidad normativa entre las distintas Administraciones Públicas”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Análisis dinámico del tejido empresarial de Castilla y León. Descripción del panorama actual, factores determinantes y líneas de actuación*, Parte I (Informe a iniciativa propia) Valladolid (CESCyL), 2017, pág. 34.

⁹² AA.VV.: *Empleos verdes para un desarrollo sostenible. El caso español*, cit., pág. 8.

⁹³ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 108.

⁹⁴ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; UGT CASTILLA Y LEÓN; CECALE Y CCOO CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual Política de Empleo Castilla y León*, cit., pág. 6.

⁹⁵ En efecto, y como ya se señaló incluso antes de poder prever la situación actual causada por la pandemia vinculada al COVID-19, “en el ámbito alimentario, por ejemplo, tanto desastres naturales como guerras o expansión de plagas podrían generar una caída de la producción de determinados alimentos y dar lugar tanto a escasez de recursos como a volatilidad en los precios. Ante estos riesgos, la capacidad para producir alimentos sin depender del exterior va a ser cada vez más importante”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 47.

A este respecto, “la agricultura española se enfrenta a una mayor frecuencia de acontecimientos climatológicos extremos, incremento de las temperaturas, cambios en el reparto anual de las lluvias o incremento de las sequías”, BANKIA ESTUDIOS: *En clave Agro*, cit., pág. 19.

A este respecto, no cabe duda de que “la paulatina incorporación de la dimensión ambiental dentro de la gestión empresarial ha venido motivada, principalmente, por una normativa ambiental cada vez más rigurosa, como respuesta al evidente deterioro del medio ambiente ocasionado por los impactos derivados de las actividades productivas y de servicios, y por la irrupción en el mercado de las preocupaciones de la sociedad por el medio ambiente. Así, la empresa ha integrado la componente ambiental en el marco de su gestión global a través de los sistemas de gestión ambiental”⁹⁶.

Sobre las premisas precedentes, “la gestión de la actividad agraria resulta decisiva en términos de conservación ambiental por prestación de servicios ambientales tales como la captación y regulación del agua, la polinización, la preservación de la diversidad biológica y paisajística (que incide indirectamente en el turismo sostenible), o el uso sostenible de los recursos naturales, entre otros”⁹⁷.

Así, tomando los modelos de buenas prácticas ya aplicados en los sectores industriales y de servicios, es necesario convencer a quienes se dedican a las labores del campo de la importancia que tiene incorporar en su quehacer productivo una visión ecológica, de manera que el legislador debe incentivar la introducción también en las explotaciones agrarias de sistemas de gestión ambiental; eso sí, las exigencias deben acompañarse y ser incorporadas de manera paulatina para permitir a los titulares de las mismas poder realizar los cambios y adaptarse de manera pausada sin poner en riesgo la viabilidad futura de su explotación ante la imposibilidad de hacer frente económicamente a las exigencias legales⁹⁸.

En definitiva, “la transición a una economía más circular, en la cual el valor de los productos, los materiales y los recursos (agua, energía, materias primas, materiales sensibles) se mantenga en la economía durante el mayor tiempo posible, y en la que se reduzca al mínimo la generación de residuos, constituye una contribución esencial para lograr una economía sostenible y eficiente en el uso de los recursos, a la vez que competitiva”⁹⁹.

Segundo.- Se requiere también un esfuerzo importante por todos los implicados en el sector, pero en particular por las Administraciones Públicas Autonómicas, para potenciar aquellas políticas que permitan superar la atomización de las empresas de este

⁹⁶ GARCÍA VALVERDE, M^a. D.: *Menores y jóvenes trabajadores. La prevención de riesgos laborales y medioambientales*, Granada (Comares), 2013, págs. 74-75.

⁹⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, cit., pág. 68.

⁹⁸ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Capítulo I. Tercera Parte. Agricultura”, cit., pág. 290.

⁹⁹ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 55.

En este sentido, “el aumento sin precedentes de la demanda de alimentos a nivel mundial va a suponer un gran reto para el sector agrícola. Teniendo en cuenta que la superficie de cultivo es limitada, el aumento de la oferta de alimentos va a tener que cubrirse mayoritariamente a través del crecimiento de la productividad y no, como ha ocurrido en el pasado, del aumento de la superficie de cultivo. Esta es la visión, por ejemplo, de la FAO, que prevé que únicamente el 20% del aumento de la producción en el futuro provendrá de un incremento de la tierra de cultivo. El restante 80% se tendrá que conseguir a través de mejoras de la productividad”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 43.

sector, permitiendo aumentar su tamaño, lo que favorecerá aumentar su competitividad, su cuota de mercado y coadyuvará a mejorar su internacionalización.

De esta manera, entre las líneas de actuación señaladas cabe parar mientes en las siguientes de interés¹⁰⁰: fomentar la cooperación y el asociacionismo, apoyando fusiones y adquisiciones, así como un tratamiento fiscal favorable de las integraciones; impulsar proyectos conjuntos de interés para estas empresas; en fin, diseñar estrategias destinadas a convertir a las empresas más grandes en esta rama en la cabeza tractora capaz de tirar y arrastrar a las unidades productivas de un tamaño inferior.

Es por ello que se aconseja a los poderes públicos autonómicos “trabajar en una serie de pilares básicos que impulsen el desarrollo en nuestra Comunidad de un amplio tejido de empresas medianas, como son: financiación, formación, internacionalización, I+D+i y colaboración interinstitucional e interempresarial”¹⁰¹.

A este respecto, jugará un papel fundamental el apoyo al emprendimiento en el campo, habiendo diseñado la Junta de Castilla y León un programa de financiación destinado preferentemente al medio rural, con el objetivo de favorecer la financiación de autónomos y empresas viables a través de la concesión de préstamos avalados¹⁰².

De esta manera, se ha acuñado el término específico “emprendimiento rural”, cuyo propósito último es “tener en consideración el desarrollo de nuevas actividades emprendedoras en entornos rurales que garanticen el mantenimiento de la población y la generación de negocios y de riqueza en estas poblaciones. Además, suelen estar basados en los recursos endógenos de Castilla y León. A ellos deben acercarse las herramientas de la información y el acompañamiento en servicios”¹⁰³.

En el desarrollo de semejante política, se está de acuerdo con aquellas voces que consideran imprescindible tomar en consideración el factor edad tomando en consideración una doble perspectiva: de una parte, “desarrollar un plan integral que favorezca el relevo generacional en el sector agrario, que contemple desde la financiación de las inversiones necesarias hasta el acceso en buenas condiciones a la tierra, pasando por el asesoramiento y la formación, que lo hagan atractivo para los jóvenes agricultores y ganaderos”; de otra, resulta fundamental y prioritario, además, incrementar “el apoyo destinado a los jóvenes agricultores y que exista flexibilidad para definir la edad y el periodo durante el cual los jóvenes agricultores puedan recibir los apoyos. La igualdad de género, debe ser una prioridad transversal en todas las acciones, así como resulta esencial que se visibilice en objetivos específicos dentro de los correspondientes planes estratégicos”¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Siguiendo en la exposición el documento elaborado por la CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 129.

¹⁰¹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 33.

¹⁰² JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; UGT CASTILLA Y LEÓN; CECAL y CCOO CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual Política de Empleo Castilla y León*, cit., pág. 41.

¹⁰³ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 7.

¹⁰⁴ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 8.

En efecto, la perspectiva de género debe estar muy presente en la implementación de estos planes habida cuenta de la descompensación existente en la proporción entre hombres y mujeres en el campo y la masculinización de este sector, consecuencia del éxodo rural que se vivió en España hace unas décadas y que afectó especialmente al sexo femenino, que se desplazó a los núcleos urbanos en mayor medida que el masculino¹⁰⁵.

4.- Los instrumentos normativos y programas autonómicos destinados específicamente al fomento del empleo en el mundo rural

Aun cuando es menester reconocer la existencia de múltiples, heterogéneos y variados programas y planes autonómicos destinados a fomentar el empleo en el ámbito rural, en el presente trabajo vamos a parar mientes únicamente en algunos de ellos que, por su importancia y modernidad, se considera que pueden ofrecer una imagen nítida y fiel de hacia dónde va encaminada la política de Castilla y León en esta materia.

Primero.- La Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León (ADE) se ha convertido “en el instrumento básico de la Junta de Castilla y León para ejecutar los programas de mejora de la competitividad empresarial y la prestación de servicios avanzados en los campos de la innovación, la creación de empresas, la financiación, la internacionalización, el desarrollo sectorial y el desarrollo territorial”¹⁰⁶.

A partir de tal premisa, la Junta de Castilla y León creó por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de abril de 2013 ADE Rural como respuesta a las necesidades de los emprendedores y para reforzar la actividad industrial en el medio rural, cuyo objetivo declarado radica en promover y apoyar en el mundo del campo a las iniciativas emprendedoras y la generación de nuevas empresas, con el propósito final de mejorar la competitividad también de las ya existentes, con peculiar diligencia en el marco del sector agrario y agroalimentario¹⁰⁷.

En ejecución de dicho Acuerdo, se dictó la Orden HAC/94/2015, de 10 de febrero, por la que se regula el funcionamiento del Proyecto ADE Rural y se crea su Consejo Asesor, lo que “supone la implantación de un sistema integrado de apoyo a empresas nuevas o existentes en el medio rural, entendiendo como tal el territorio y la población

¹⁰⁵ PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 33.

Se trata, en definitiva, de conceder “un mayor protagonismo a los jóvenes y mujeres en la dinamización y modernización de la agricultura y el mundo rural, potenciando medidas orientadas a la incorporación de los jóvenes a la actividad agraria, para estimular el relevo generacional. Al mismo tiempo, resulta necesario un mayor protagonismo de la mujer en la actividad agraria. En definitiva, se trata de establecer medidas para mitigar la brecha de envejecimiento y género en el medio rural”, ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA: *El sector agrario en Castilla y León 2018*, cit., pág. 15.

¹⁰⁶ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 52.

¹⁰⁷ CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, cit., pág. 57.

incluidos en los municipios de la Comunidad con menos de 20.000 habitantes de derecho”¹⁰⁸.

Según el artículo 3.1 Orden HAC/94/2015, de 10 de febrero, este proyecto “se instrumentará a través de la prestación de un servicio de información y asesoramiento integral al emprendedor y a empresas del medio rural que se articulará en tres ámbitos de actuación: local, provincial y autonómico”.

En este sentido, las actuaciones a realizar aparecen recogidas en el artículo 3.3 Orden HAC/94/2015, de 10 de febrero, y pueden ser sintetizadas en las siguientes:

“a) Estudio y análisis de iniciativas empresariales para el desarrollo del proyecto planteado.

b) Información y asesoramiento sobre el dimensionamiento de las posibles explotaciones agrarias que pudieran constituirse, atendiendo a las circunstancias del entorno.

c) Información sobre la posibilidad y requisitos para la constitución de entidades asociativas o empresariales, con especial mención al fomento de la creación de sociedades cooperativas.

d) Estudio y análisis de la entidad o empresa, para determinar la situación actual y viabilidad de la misma, en el caso de empresas ya instaladas.

e) Orientación relativa a la participación del interesado en el Banco de Tierras, de manera que se consiga una interrelación entre la oferta y la demanda de tierras cultivables, prestando especial atención y facilidades a las personas que no dispongan de un volumen de tierras necesario para la puesta en marcha de su proyecto.

f) Información sobre las posibilidades de localización industrial o empresarial.

g) Información sobre los instrumentos de apoyo disponibles para los emprendedores.

h) Asesoramiento sobre las posibilidades y apoyos existentes en materia de internacionalización, innovación, financiación y mejora de la competitividad empresarial.

i) Consulta sobre cuestiones relacionadas con los registros agrícolas, ganaderos, de industrias agrarias y cuantos otros existan o sean creados.

j) Asesoramiento en materia de Política Agrícola Común, en todo aquello que pueda afectar al proyecto empresarial a desarrollar, englobando, entre otras cuestiones, la gestión de los derechos de pago, las ayudas agrícolas, las ayudas ganaderas, las ayudas agroambientales y las ayudas a la transformación.

k) Información sobre las líneas de convocatorias de ayudas existentes.

l) Información sobre las posibilidades de formación¹⁰⁹ de los profesionales del sector agrario, de los trabajadores de las empresas existentes y de los nuevos emprendedores.

m) Asesoramiento sobre los trámites administrativos vinculados a los proyectos empresariales.

¹⁰⁸ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 148.

¹⁰⁹ Para tener un conocimiento adecuado y óptimo sobre esta materia es imprescindible consultar el análisis exhaustivo y pormenorizado realizado por el CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *La formación agraria en Castilla y León*, Valladolid (CESCyL), 2018.

n) Facilitar el acercamiento y conocimiento al interesado de la cartera de servicios de la Consejería de Agricultura y Ganadería y la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León.

o) Diseño e implementación de productos financieros adaptados a las necesidades de las empresas del medio rural”.

Segundo.- El Programa de Desarrollo Rural de Castilla y León 2014-2020 establece la estrategia a seguir en la Comunidad Autónoma para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en el ámbito rural.

De esta manera, este documento detecta 32 necesidades a atender con carácter preferente dentro del mundo rural en Castilla y León¹¹⁰:

“01. Fomentar el relevo generacional en el sector agrario, atendiendo especialmente al colectivo femenino; 02. Apoyar la creación de explotaciones agrarias en el medio rural, atendiendo especialmente al colectivo femenino; 03. Modernización de las explotaciones agrarias atendiendo especialmente al colectivo femenino; 04. Fomentar en las explotaciones agrarias el incremento del valor añadido, atendiendo especialmente al colectivo femenino; 05. Fomentar y promover la I+D+i en los sectores agrario, forestal y de la industria agroalimentaria; 06. Dinamizar el acceso al crédito en los sectores agrario, forestal y agroalimentario; 07. Potenciar la comercialización de productos agrarios y forestales; 08. Modernizar las infraestructuras de riego obsoletas, la puesta en marcha de nuevos regadíos y procesos de concentración; 09. Fomentar el asociacionismo entre los productores de la región, así como la agrupación de propietarios; 10. Promover la cooperación entre los diferentes agentes implicados en la cadena agroalimentaria y el sector forestal; 11. Mantener e incrementar la formación y profesionalización en el sector agrario y forestal; 12. Asesoramiento a las explotaciones y a las PYME rurales, y creación de servicios de asesoramiento, gestión y sustitución; 13. Potenciar la creación de nuevos instrumentos de gestión de riesgos en el sector agrario; 14. Mejorar los procesos de transformación, distribución y comercialización de los productos agrarios y forestales; 15. Hacer un aprovechamiento integral de los recursos forestales y mejorar su gestión; 16. Fomentar la inversión en nuevas tecnologías en el sector forestal y el aprovechamiento de los recursos forestales; 17. Promover la adhesión de los productos de la región a figuras de calidad regionales y/o a certificados de calidad; 18. Implementar sistemas de seguridad de presas y balsas de riego; 19. Promover medidas que mantengan la agricultura de manera compatible con los valores ambientales existentes; 20. Potenciar el desarrollo de explotaciones de agricultura y ganadería ecológica; 21. Compensar a los agricultores por las pérdidas de ingresos derivadas de la producción en determinadas zonas; 22. Impulsar la planificación global de la superficie agrícola y forestal en áreas protegidas y su seguimiento; 23. Recuperar los terrenos forestales e incorporar medidas de gestión y prevención; 24. Promocionar la gestión forestal sostenible; 25. Mejorar el conocimiento de la biodiversidad, fomentar su protección y promocionar su uso compatible; 26. Mantener e incrementar el uso de energías renovables en la región; 27. Aumentar la población residente en zonas rurales, con especial atención a determinados colectivos; 28. Promover el desarrollo local y diversificar las actividades económicas, con atención especial a determinados colectivos; 29. Potenciar las infraestructuras de las zonas rurales; 30. Incrementar el grado de penetración de las TIC en las zonas rurales, especialmente en

¹¹⁰ SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, cit., págs. 109-138.

las PYMES; 31. Potenciar los sectores estratégicos de la región; 32. Realización de infraestructuras en pastos por causas sanitarias y medioambientales”.

Una vez localizadas las urgencias a atender y para tratar de minimizar sus efectos, el Programa selecciona 16 medidas de actuación vinculadas al Reglamento (UE) 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1698/2005 del Consejo y al Reglamento de Ejecución (UE) 808/2014 de la Comisión, de 17 de julio, por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (EU) n° 1305/2013, tendentes a afrontar los retos anteriormente descritos y que pueden ser sintetizadas de la siguiente manera¹¹¹:

1.- M01: Acciones de transferencia de conocimientos e información (art. 14 Reglamento 1305/2013) y que incluyen acciones dirigidas a apoyar la formación profesional y la adquisición de competencias y a apoyar acciones de demostración y/o información¹¹².

2.- M02: Servicios de asesoramiento, gestión y sustitución destinados a las explotaciones agrícolas (art. 15 Reglamento 1305/2013), con acciones vinculadas a ayudas para contribuir a la obtención de servicios de asesoramiento y ayuda a la formación de asesores.

3.- M03: Regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios (art. 16 Reglamento 1305/2013), con una única acción programada consistente en ayudar a la participación por primera vez en regímenes de calidad.

4.- M04: Inversiones en activos físicos (art. 17 Reglamento 1305/2013), con las siguientes herramientas de actuación, a saber: apoyo a las inversiones en las explotaciones agrarias y su instrumento financiero¹¹³, apoyo a las inversiones en

¹¹¹ SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, cit., págs. 205-730, 765, 766, 807, 830 y 863.

¹¹² Resulta necesario reforzar la formación en esta rama de actividad habida cuenta de que la importancia del sector agrario en Castilla y León “no se corresponde sin embargo con el volumen de la oferta de formación existente, ni cuantitativa ni cualitativamente, advirtiéndose un gran margen de mejora en la oferta de esta formación y en su distribución en el territorio de Castilla y León, tanto en la formación inicial como en la formación para el empleo. En el CES pensamos que desde el ámbito de la formación se pueden introducir medidas en favor de la dinamización y modernización del sector agrario y ganadero de nuestra Comunidad, que cuenta con un elevado potencial de desarrollo, pues las personas que reciben formación hoy son las que trabajarán en el sector mañana, y estarán en disposición de poner en práctica las aptitudes aprendidas durante su etapa formativa [...] En el CES consideramos que es necesario que, en parte, la oferta formativa agraria se adapte a las demandas del sector, sin embargo, también consideramos que desde la formación se puede cambiar el sector agrario, modernizándolo, modelando sus carencias y adaptándolo a las nuevas circunstancias. Es por ello que hemos estructurado las recomendaciones en dos apartados diferenciados, centrandó la primera parte en las características del sector, entendiendó que desde la formación podrían modificarse algunas de ellas, y por otro lado, en las actuaciones que a nuestro juicio habrían de implementarse sobre la formación propiamente dicha”, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *La formación agraria en Castilla y León*, Parte I (Informe a Iniciativa Propia), cit., págs. 26 y 30, respectivamente.

¹¹³ “Para ello, deberá mejorarse el acceso a la financiación, por ejemplo, a través de microcréditos, líneas de ayuda al emprendimiento, incentivos a la contratación de seguros, etc.”,

transformación/comercialización y/o desarrollo de productos agrícolas y su instrumento financiero y apoyo a las inversiones en infraestructuras relacionadas con el desarrollo, modernización o adaptación de la agricultura y la silvicultura¹¹⁴.

5.- M05: Reconstitución del potencial de producción agrícola dañado por desastres naturales y catástrofes e implantación de medidas preventivas adecuadas (art. 18 Reglamento 1305/2013), con una única acción encaminada a ayudar a las inversiones en medidas preventivas destinadas a reducir las consecuencias de desastres naturales.

6.- M06: Desarrollo de explotaciones agrícolas y empresariales (art. 19 Reglamento 1305/2013) con dos mecanismos a su disposición ayuda a la creación de empresas para los jóvenes agricultores y su instrumento financiero.

7.- M07: Servicios básicos y renovación de poblaciones en las zonas rurales (art. 20 Reglamento 1305/2013), habiendo sido diseñadas acciones destinadas a elaborar instrumentos de planificación de los valores naturales del territorio, ayudas a las inversiones en la creación, mejora o ampliación de todo tipo de pequeñas infraestructuras y estudios para la mejora del conocimiento, seguimiento y evaluación de la biodiversidad,

8.- M08: Inversiones en el desarrollo de zonas forestales y mejora de la viabilidad de los bosques (arts. 21 a 26 Reglamento 1305/2013), con una gran panoplia de actuaciones a poner en marcha como son las ayudas para la reforestación/creación de superficies forestales, las infraestructuras de protección frente a incendios y actuaciones sobre la estructura de la vegetación, las labores de mejora en terrenos forestales con vocación silvopastoral, las acciones para minimizar los efectos del cambio climático¹¹⁵ y los riesgos naturales y bióticos en los montes, la redacción de Planes de gestión forestal o instrumentos equivalentes, y otros documentos con objetivos preventivos, la ayuda para la reparación de los daños causados a los bosques por incendios, desastres naturales y catástrofes, la ayuda para inversiones en tecnologías forestales y en la transformación, movilización y comercialización de productos forestales y, finalmente, su instrumento financiero.

9.- M09: Creación de grupos y organizaciones de productores (art. 27 Reglamento 1305/2013) con una sola medida destinada a favorecer el nacimiento de estas agrupaciones en los sectores agrícola y forestal¹¹⁶.

PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 80.

¹¹⁴ Así, “los fondos de desarrollo rural deberán impulsar la creación de empleo y aumentar el potencial de crecimiento de las zonas rurales mediante el apoyo a nuevas cadenas de valor rural tales como la energía limpia, la bioeconomía emergente, la economía circular y el ecoturismo, las inversiones en infraestructuras y el capital natural y humano, incluyendo la formación profesional, los programas para desarrollar nuevas competencias, una educación de calidad y la conectividad”, ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA: *El sector agrario en Castilla y León 2018*, cit., pág. 13.

¹¹⁵ “Las variaciones climáticas que se vienen registrando en todo el planeta, con la amenaza de que se acentúen aún más, tienen consecuencias en cuanto a la disponibilidad de recursos hídricos, a la prevalencia de plagas y enfermedades y al estado de los suelos que provocarán importantes cambios en las condiciones de la agricultura y la ganadería. La degradación de los ecosistemas agrarios conduce a la desertificación y, por lo tanto, a la pérdida total de la capacidad productiva de las tierras afectadas”, BANKIA ESTUDIOS: *En clave Agro*, cit., pág. 19.

¹¹⁶ Circunstancia que se circunscribe “por un lado, por apoyar el aumento de dimensión empresarial, por ejemplo, impulsando la fusión y agrupación de productores, la creación de entidades asociativas u otro tipo

10.- M10: Agroambiente y clima (art. 28 Reglamento 1305/2013), con mecanismos encaminados a generar agroecosistemas extensivos de secano en humedales de importancia internacional, favorecer la apicultura para la mejora de la biodiversidad, mejorar el aprovechamiento forrajero extensivo mediante pastoreo con ganado ovino y/o caprino¹¹⁷, introducir cultivos agroindustriales sostenibles, plantar cultivos permanentes en paisajes singulares, fomentar la gestión sostenible de superficies forrajeras pastables¹¹⁸ y apoyo a los sistemas tradicionales de pastoreo trashumante, incorporar la producción integrada e impulsar el mantenimiento de razas autóctonas puras en peligro de extinción.

11.- M11: Agricultura ecológica (art. 29 Reglamento 1305/2013), mediante ayudas para la adopción de prácticas y métodos de agricultura ecológica y para el mantenimiento de prácticas y métodos de agricultura ecológica¹¹⁹.

12.- M13: Pagos a zonas con limitaciones naturales u otras limitaciones específicas (art. 31 Reglamento 1305/2013), mediante la instrumentación de pagos compensatorios por zonas de montaña, desembolsos compensatorios por otras zonas con limitaciones naturales significativas y entregas compensatorias por otras zonas afectadas por limitaciones específicas,

de organizaciones de carácter colaborativo; y promoviendo incentivos fiscales a la integración, la creación de consorcios, etc. y la colaboración entre agentes. Por otro lado, la promoción de políticas que favorezcan la capacidad negociadora y de inversión de los agricultores, así como el fomento de la unión entre agricultores o asociaciones de agricultores también podría resultar positiva [...] De forma adicional, para avanzar en la profesionalización del sector será necesario, por ejemplo, promover la incorporación de personal altamente cualificado; proporcionar asesoramiento y una oferta formativa completa que permita al agricultor conocer las diferentes herramientas y técnicas o impulsar la formación comercial, empresarial, de negociación o de internacionalización de sus empresarios”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 80.

¹¹⁷ “En este sentido, diversos trabajos del Ministerio de Agricultura y los criterios que subyacen en el segundo pilar de la PAC mencionan los efectos positivos que este tipo de ganado (el ovino y el caprino suelen tener rasgos propios de la ganadería extensiva) ejercen sobre el espacio rural, y frecuentemente, montañoso, en el que se insertan. Así, estimula la producción (“paradoja pastoral”); mejora la biodiversidad con un pastoreo moderado; contribuye a la prevención de incendios forestales mediante el aclarado y control de la maleza bajo el arbolado; mantiene la cubierta vegetal, ya que disemina las semillas y fertiliza (aumenta la materia orgánica en el suelo); favorece la conservación de hábitats despejados, refugio de fauna silvestre; y, en definitiva, constituye una renta para los montes dado que lleva consigo la revalorización de los montes y el aprovechamiento ganadero”, ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA: *El sector agrario en Castilla y León 2018*, cit., pág. 53.

¹¹⁸ “En la ganadería, cobra especial relevancia la disponibilidad de recursos forrajeros, que condiciona la alimentación del ganado y la rentabilidad de las explotaciones, pero también será necesario hacer frente a procesos parasitarios e infecciosos, cuyos agentes etiológicos están estrechamente ligados al clima”, BANKIA ESTUDIOS: *En clave Agro*, cit., pág. 19.

¹¹⁹ “Bien es cierto que la agricultura y ganadería ecológicas se han incrementado en los últimos años, pero es preciso señalar que la agricultura ecológica, cuya cuota de mercado es paulatinamente creciente, en Castilla y León se practica en un porcentaje muy pequeño respecto a la superficie total de la Comunidad Autónoma, ya que las 33.000 hectáreas que se dedican a este cultivo (según datos del ITACYL a 2015) suponen tan solo el 0,68% del total de la superficie de cultivo, mientras en el conjunto nacional esa cifra es del 2,2%. Asimismo, atendiendo a la importancia de la producción ganadera en la Comunidad, las explotaciones ganaderas en ecológico son escasas, 86 en 2015, siendo tan solo una de vacuno de leche (mientras, como hemos mencionado, el 13% de la producción nacional está en la Comunidad)”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *La formación agraria en Castilla y León*, Parte I (Informe a Iniciativa Propia), cit., pág. 13.

13.- M16: Cooperación (art. 35 Reglamento 1305/2013), con actuaciones encaminadas a ayudar la creación y funcionamiento de grupos operativos de la Asociación Europea de Innovación, apoyar proyectos piloto y para el desarrollo de nuevos productos, prácticas, procesos y tecnologías y fomentar la cooperación horizontal y vertical entre agentes de la cadena de distribución, y para actividades de promoción¹²⁰.

14.- M19: Apoyo para el desarrollo local de LEADER (DLP, desarrollo local participativo) (art. 35 del Reglamento 1303/2013), con tres mecanismos de actuación, a saber: ayuda para la realización de operaciones conforme a la estrategia de DLP; preparación y realización de las actividades de cooperación del grupo de acción local y ayuda para los costes de explotación y animación¹²¹.

15.- M20: Asistencia técnica a iniciativa de los Estados miembros (arts. 51 a 54 Reglamento 1305/2013).

16.- M113: Jubilación anticipada de los agricultores y trabajadores agrícolas.

Sin embargo, y pese al importante esfuerzo por mejorar el futuro de las zonas rurales en Castilla y León, una evaluación intermedia del programa ahora analizado ha permitido constatar que los resultados alcanzados con fecha 31 de diciembre de 2017 no son todo lo halagüeños que cabría esperar o no se cumplen las metas marcadas en el momento de su diseño, quizás por, entre otros, varios motivos: marcarse objetivos demasiado ambiciosos, no concentrar los esfuerzos en actuar sobre pequeños blancos pero muy bien seleccionados, elaborar unas propuestas muy amplias y genéricas o, en fin, optar por una estructura del documento demasiado compleja y farragosa con mucha información y demasiados bloques a tomar en consideración.

En efecto, la medida con un mayor grado de ejecución era la M13 referente a pagos compensatorios en zonas de montaña (67,6%), seguida de la M10 destinada a abono de ayudas para compromisos agroambientales y climáticos (46,9%); en un escalón inferior, superando el 30%, se encontraban la M08 sobre reforestación (34,2%) y la M06 dedicada a la creación de empresas de jóvenes agricultores (31%); sobrepasando el 20% podrán encontrarse la M11 para la agricultura ecológica (22,4%) y la M113 dedicada a la jubilación anticipada (20,7%); llama la atención que la medida con una dotación económica mayor, la M04 de apoyo a inversiones en explotaciones agrícolas e infraestructuras, alcanzara en este período un grado de ejecución del 10,4%; por debajo del 10% se situaban la M07 sobre servicios básicos y repoblación en zonas rurales (8,2%),

¹²⁰ “Para ello, los productores deberán establecer una relación más cercana con los consumidores y con los distintos agentes de la cadena de valor (como la industria transformadora o los minoristas) para adquirir el conocimiento que les permita configurar una oferta adaptada. Este proceso no implica únicamente a los consumidores españoles sino también, y muy particularmente, a los de los nuevos mercados, cuyo conocimiento es fundamental para poder ofrecer productos con los atributos que estos consumidores demandan”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., pág. 79.

¹²¹ “En este contexto se enmarca el concepto emergente --recogido en la Comunicación de la Comisión-- de ‘pueblos inteligentes’ (smart villages), con el que se pretende convencer del apoyo a los municipios rurales para subsanar deficiencias relacionadas con las infraestructuras e incrementar las oportunidades de empleo”, ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA: *El sector agrario en Castilla y León 2018*, cit., pág. 13.

la M19 relativa al apoyo para el desarrollo local del programa LEADER (6,5%) y la M01 vinculada a la transferencia de conocimientos y acciones de información (0,5%); en fin, otras seis (en concreto las M02, M03, M05, M09, M16 y M20, referentes todas ellas a servicios de asesoramiento y creación de grupos productores para mejorar la calidad y rentabilidad de sus explotaciones y que coinciden con las de menor presupuesto) aún no habían realizado actuación alguna a la data reseñada¹²².

Tercero.- El Programa de Movilización de los Recursos Forestales en Castilla y León 2014-2022, aprobado mediante Acuerdo 23/2014, de 30 de enero, de la Junta de Castilla y León, supone la implementación de una política forestal que, apoyada en un presupuesto adecuado, debería servir para ayudar a los bosques de Castilla y León, los cuales se extienden por gran parte del territorio y coadyuvar a una contribución eficaz al equilibrio territorial, a la mejora de los factores económicos y a aumentar la empleabilidad en las zonas rurales, con un apoyo decidido al sector forestal en aras a salvaguardar su competitividad y el desarrollo de la bioeconomía, procurando proteger la biodiversidad y garantizar la prestación de servicios ecosistémicos, así como desarrollar una campaña de sensibilización hacia la sociedad a fin de dar valor e importancia de una buena gestión de los bosques a la sociedad, garantizando así un fuerte apoyo social para la misma¹²³.

Este Programa pretende movilizar la madera y la biomasa y otros recursos no maderables, con particular atención al piñón, la castaña, la resina y las setas, considerándose conveniente diferenciar la biomasa del resto de la madera, pues se trata de un recurso maderero pero no maderable, que incluye las leñas tradicionales. A tal fin, se han diseñado cincuenta y cinco medidas que se han desglosado a su vez en acciones o grupos de acciones y han sido identificadas durante el proceso de participación con las mesas sectoriales involucradas en el proceso (Preámbulo del Acuerdo 23/2014, de 30 de enero).

En este sentido, el empleo generado por los bosques en el mundo resulta difícilmente medible como consecuencia de la ausencia de estadísticas fiables en numerosos países, y entre ellos España¹²⁴; sin embargo, se pueden realizar ciertas estimaciones de manera que en “Castilla y León, la evaluación más reciente y completa de la materia se realizó para el Plan Forestal de Castilla y León, aprobado por Decreto 55/2002, de 11 de abril. Dicho Plan incluyó un programa específico denominado ‘T8-Emplejo y seguridad y salud’, que estimó la cifra de empleo en el sector forestal regional en el año 2000 en 18.000 trabajadores, con una horquilla entre 16.000 y 20.000, según la información considerada. De ellos, 6.500 empleos eran en el monte, en el ámbito de la selvicultura, y 11.500 eran empleos en la industria (es decir, 1,8 empleos en la industria por cada puesto de trabajo en el monte). En este caso se incluyeron subsectores como la caza, que a nivel internacional no suelen contabilizarse en el sector forestal. El ratio resultante de esas estimaciones es de 1 empleo por cada 166 ha de bosque, equivalente a

¹²² Sobre el grado de ejecución acumulado de las diferentes medidas del Programa de Desarrollo Rural de Castilla y León (2014-2020) a 31 de diciembre de 2017 consultar, por todos, el documento elaborado por el CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, cit., págs. 85-86.

¹²³ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 13.

¹²⁴ Punto 9.1.2 del Acuerdo 23/2014, de 30 de enero.

6 PTE por cada 1.000 ha, cifras ligeramente superiores a la media mundial, alejadas de los niveles europeos”¹²⁵.

El propio Punto 9.2 del Acuerdo 23/2014, de 30 de enero, pone de manifiesto el importante potencial que el sector forestal presenta en la creación de empleo, pues los bosques de la región se están extendiendo y mejorando en calidad y disponibilidad de recursos, de manera que la movilización de estos recursos a nivel autonómico puede ser un factor dinamizador de la actividad económica en el monte, generando empleo en las tareas de extracción, como la corta y transporte de madera, la resinación o la recolección de piñón, castaña u hongos.

En este sentido, “la planificación en base a documentos de ordenación, la certificación de la madera y la adopción de marcas de calidad, son los pilares para asegurar la gestión sostenible y garantizar los estándares de calidad exigidos por una creciente demanda”¹²⁶.

Sin embargo, y a pesar del amplio paquete de estrategias diseñado dentro de este plan, “la ejecución de las medidas no ha alcanzado todavía los resultados esperados, hecho que a menudo se atribuye a la carga administrativa o la estructura de propiedad de los bosques. Se deben diseñar medidas que respalden mejor las necesidades y prioridades locales mediante la simplificación de los procedimientos administrativos, así como evaluar los resultados de las normas sobre ayudas para que se tengan en cuenta en futuras ayudas. Las industrias forestales llevan a cabo una transformación sostenible y eficiente desde el punto de vista de la utilización de recursos de una amplia gama de materiales y productos. La ampliación de las cadenas de valor de las industrias forestales crea cada vez más puestos de trabajo y mayor volumen de negocio, y deben ser acompañadas de una estrategia que fomente un sector forestal con vistas hacia el futuro, la movilización sostenible y eficiente desde el punto de vista de la utilización de recursos y el uso de biomasa forestal, el desarrollo de la bioeconomía, el acceso a los mercados nacionales e internacionales y una mejor I+D. El CES considera fundamental apoyar con diferentes instrumentos la inversión que realicen las empresas en dichas materias, que contribuyan a mejorar su nivel de competitividad y de empleo”¹²⁷.

Cuarto.- La Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León ha dedicado un apartado específico al emprendimiento rural, pues su dimensión, se trata de una las Autonomías más vasta de Europa, aconseja dedicarle un programa propio en atención a las posibilidades que presenta de crear riqueza y empleo y ser un factor clave en contribuir a la estabilización territorial y la lucha contra la despoblación, siendo aconsejable diseñar las actuaciones bajo la clave básica de la segmentación y diversidad de los proyectos¹²⁸.

¹²⁵ Punto 9.2 del Acuerdo 23/2014, de 30 de enero.

¹²⁶ SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, cit., pág. 62.

¹²⁷ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 12.

¹²⁸ “En esta línea, es importante diferenciar los proyectos ligados a recursos autóctonos y a un mercado local, condicionados por la ubicación y los problemas poblacionales, los proyectos ligados a recursos autóctonos que compiten en un mercado global, donde puede haber también dificultades logísticas, y los proyectos de valor añadido, ligados o no a los anteriores, muchas veces soportados en la innovación”.

De ahí que dedique previsiones específicas al sector agropecuario en el Bloque I Emprendimiento y Autónomos y el Bloque IV verse sobre la competitividad rural, siendo considerada dicha medida como altamente positiva en atención al valor añadido que puede aportar al mundo rural¹²⁹.

En este marco, dentro de los 18 objetivos estratégicos diseñados, los dos últimos están vinculados a mejorar la competitividad rural, a saber: de un lado, “fomentar la creación, consolidación y crecimiento de empresas en áreas rurales, especialmente aquellas vinculadas a la producción, transformación y/o comercialización de los productos agrarios y agroalimentarios y aquellas ligadas a la explotación de los recursos endógenos propios del territorio, haciendo especial incidencia en las nuevas actividades que puedan desarrollarse en el ámbito de la bioeconomía”; de otro, “potenciar la colaboración entre empresas ubicadas en zonas rurales y la interrelación de estas con aquellas pertenecientes a otros sectores industriales y de servicios vinculados al desarrollo empresarial en entornos rurales”¹³⁰.

A partir de las finalidades anteriormente descritas, en el Bloque I se han esbozado las siguientes medidas a fin de alcanzar los propósitos descritos¹³¹:

1ª.- Sensibilización, información y acompañamiento de proyectos rurales, a través de dos instrumentos los concursos y premios de ideas para el mundo rural y la Oficina del Emprendedor Rural.

2ª.- Apoyo al análisis de viabilidad del proyecto empresarial y su implantación, a través del mecanismo “diseña tu plan rural” que incluye talleres formativos, elaboración de planes de negocio, mentorización y espacios para emprendedores rurales en colaboración con Diputaciones y Universidades.

3ª.- Reforzar la cadena de valor de las actividades económicas en el mundo rural, a través de la iniciativa empresas integradoras.

4ª.- Potenciar los negocios ganaderos, agrarios y agroalimentarios innovadores, a través de la aceleradora de nuevas empresas agrotecnológicas y que incluye asesoramiento y ayuda para promover instalaciones y plantas piloto, proveer mentorización por empresas de prestigio del sector agroalimentario y agroganadero, fomentar un Campus de aceleración especializado en industrias y tecnologías agroalimentarias y el acompañamiento especializado¹³².

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 58.

¹²⁹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, cit., pág. 158.

¹³⁰ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 64.

¹³¹ Siguiendo en la exposición lo señalado en el documento de la JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., 2016, págs. 85-88.

¹³² “El CES considera especialmente necesario el desarrollo de la red de distribución eléctrica en las áreas rurales, con el objetivo de mejorar la calidad del suministro, impulsar desarrollos logísticos y ampliar la red ferroviaria de cercanías y media distancia dentro de nuestro territorio, que permita el crecimiento económico y la atracción de inversiones empresariales en las zonas con mayor declive demográfico”,

5ª.- Sucesión de empresas en el ámbito rural, mediante la puesta a disposición de los emprendedores de negocios rurales transmisibles con problemas de sucesión empresarial.

Por su parte, en el Bloque IV, dedicado exclusivamente a la “competitividad rural”, se diseñan 5 programas y 16 medidas que pueden ser sintetizadas de la siguiente forma¹³³:

-- Programa 1. Planes de actuación en zonas rurales, contando con una única medida consistente en poner en marcha un plan de actuación específico para cada zona rural en la cual se realice una caracterización de la zona, un mapeo de empresas y entidades, una estrategia de zona y un plan de acción.

-- Programa 2. Asesoramiento especializado en el ámbito rural, también con una sola medida denominada “servicio de información, asesoramiento y de vigilancia competitiva en entornos rurales. ADERural”.

-- Programa 3. Innovación y competitividad rural¹³⁴, diseñado con 7 medidas, a saber: formación gerencial; innovación en procesos de gestión y de comercialización digital (soluciones TIC), que enmarca selección de aplicaciones, jornadas y talleres demostrativos, diagnósticos digitales personalizados y planes de integración de soluciones e implementación en pymes; financiación preferente en el ámbito rural, que abarca el asesoramiento financiero y los productos financieros (Préstamos ADERural); agroalimentación, formulando un plan para la calidad y el diseño de productos gourmet y otro de comercialización conjunta de productos gourmet; turismo, cultura y patrimonio, para lo que se ha diseñado el plan de mejora de estándares en calidad de servicio y ecoturismo y el programa de desarrollo del turismo gourmet; Hábitat y Edificación Sostenible, con tres planes elaborados de innovación y comercialización de materiales autóctonos, de construcción y rehabilitación sostenibles y de reutilización de subproductos y desechos; en fin, Energía y Medio Ambiente, mediante la ejecución del plan de energías renovables y fomento de la bioenergía y la eficiencia energética.

-- Programa 4. Crecimiento y diversificación de empresas rurales, que aparece perfilado con dos medidas: de una parte, apoyo a la realización de planes estratégicos de crecimiento y diversificación empresarial, a través de la caracterización de empresas líderes con potencial de crecimiento y apoyo a la realización de planes estratégicos; de

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 18.

¹³³ Siguiendo en la exposición lo señalado en el documento de la JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., págs. 147-166.

¹³⁴ “En este sentido, se creó la Red de Emprendimiento e Innovación, que es el instrumento que aborda y ejecuta las medidas de emprendimiento e innovación, contenidas en la mencionada Estrategia, a través de un marco de colaboración público – privado, ordenando y coordinando el conjunto de instrumentos y agentes que la componen, con la finalidad de facilitar el intercambio de conocimiento y de las mejores prácticas entre ellos y desarrollar conjuntamente la planificación de programas y planes de actuación, con el objeto de poner en marcha medidas concretas de apoyo a la innovación y la competitividad de las empresas, autónomos y emprendedores de la región, así como de los centros y agentes de innovación que pueden facilitarles soporte”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, cit., pág. 159.

otra, apoyo a la implantación y puesta en marcha de planes estratégicos individuales, mediante “planes de mejora tecnológica de procesos de producción, organizativos y de producto, digitalización de las unidades de negocio y relaciones con los clientes, diseño y rediseño de productos que supongan un cambio sustancial, proyectos de investigación industrial y/o de desarrollo tecnológico (I+D+i), inversión en activos tangibles e intangibles y planes de expansión internacional”¹³⁵.

-- Programa 5. Plan especial de dinamización (Municipios mineros), con cinco medidas consistentes en el servicio de acompañamiento y tutorización, caracterización de la zona y programación de acciones de capacitación, plan de digitalización de Zonas Mineras, planes sectoriales de mejora competitiva y apoyo a la capacitación y reinserción de desempleados afectados por la reconversión, que incluye formación y reciclaje profesional, apoyo a la incorporación de jóvenes y desempleados en empresas y apoyo al autoempleo.

Quinto.- El Plan Anual de Política de Empleo de Castilla y León¹³⁶ dedica uno de sus objetivos prioritarios al Empleo Rural y Local, habida cuenta de que “la cohesión territorial es una referencia obligada en una de las regiones más extensas de Europa, y para su correcta atención son necesarias medidas específicas y coordinadas, ya que no sería suficiente con adoptar criterios de territorialidad insertados en medidas generalistas. Incentivar la contratación en el medio rural es la mejor solución en la lucha contra las desigualdades territoriales y la despoblación”¹³⁷.

Sobre la premisa anterior, el Plan marca como objetivos específicos a desarrollar en el marco de la Estrategia de Empleo Rural y Local los siguientes: contratación para obras o servicios públicos esenciales o de interés general; contrataciones de agentes de impulso rural; contratación de jóvenes; contratación de mayores de 55 años; contratación de personas con discapacidad; contratación de personas en riesgo de exclusión (renta garantizada de ciudadanía); contratación en sectores económicos de interés autonómico;

¹³⁵ “Desde el CES queremos subrayar la importancia que la I+D+i y la transformación digital tienen para el desarrollo de nuestra Comunidad. La I+D+i no ha de ser considerada como una política aislada, sino como un elemento transversal y necesario que requiere su interacción con otras muchas áreas y políticas como, por ejemplo, la industria o la educación. Por todo ello, debemos mejorar nuestra posición de referencia en los indicadores europeos relacionados con estos ámbitos, con el objetivo de avanzar hacia la consecución de objetivos más ambiciosos”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 28.

¹³⁶ Calificado como “un completo paquete de medidas, articuladas año a año, y que en su conjunto y complementadas con las políticas activas transferidas del Estado, vienen a significar uno de los mejores planes de empleo de entre todos del Estado, sino el más completo, por presupuesto y por programas y líneas de actuación”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 55.

¹³⁷ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; UGT CASTILLA Y LEÓN; CECALE Y CCOO CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual Política de Empleo Castilla y León*, cit., pág. 23.

contratación en actividades forestales; contratación en el sector minero, térmicas y auxiliares¹³⁸; en fin, agentes de igualdad de oportunidades y empleo agrario¹³⁹.

Este Plan de Empleo Local se caracteriza, por tanto, por ser “uno de los instrumentos más potentes para conseguir la cohesión social y territorial a través de la contratación de personas trabajadoras desempleadas que posteriormente podrán acceder a prestaciones. Estas medidas también permiten mantener la población en su entorno mediante la mejora de infraestructuras y el incremento de prestaciones sociales”¹⁴⁰.

De esta manera, las líneas de actuación fundamentales a seguir a fin de vertebrar en el año 2020 la Estrategia de Empleo Rural y Local cabe sintetizarlas como a continuación se exponen¹⁴¹:

1ª.- Apuesta decidida por el empleo de calidad a través de la exigencia con carácter general de que los vínculos que se realicen sean a jornada completa y por una duración mínima de 180 días, de modo que, a la finalización del contrato, la persona trabajadora haya generado el derecho a prestación o subsidio por desempleo, pudiendo así allegar recursos suficientes para atender sus necesidades vitales durante todo el año.

2ª.- Concentración significativa de las actuaciones en aquellos sectores de la población activa más necesitados como personas mayores de 55 o más años o jóvenes de hasta 35 años.

3ª.- Compromiso claro con la economía local¹⁴² estableciendo mecanismos de actuación particulares con el fin de fomentar el aprovechamiento de los recursos autóctonos no deslocalizables, como pudieran ser el turismo o los recursos forestales.

¹³⁸ “Estando inmersa Castilla y León en un profundo proceso de transición energética que afecta a importantes zonas geográficas de nuestra Comunidad, sobre todo en las provincias de León y Palencia, es imprescindible alcanzar una transición no traumática tanto para los trabajadores del sector como para la propia actividad económica de las zonas afectadas, que cuente con la participación y el compromiso institucional de todos los agentes económicos y sociales implicados. El CES considera que se deben seguir impulsando medidas para la dinamización económica de los municipios afectados (mineros y/o con centrales térmicas) con líneas de apoyo para la explotación de los recursos endógenos, actividades agrarias forestales y el desarrollo rural a través de políticas de reindustrialización y potenciación de las energías renovables”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 17.

¹³⁹ En la enumeración se ha seguido el tenor previsto en el documento elaborado en el marco del diálogo social por JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; UGT CASTILLA Y LEÓN; CECAL Y CCOO CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual Política de Empleo Castilla y León*, cit., págs. 23 y 24.

¹⁴⁰ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, cit., pág. 626.

¹⁴¹ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; UGT CASTILLA Y LEÓN; CECAL Y CCOO CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual Política de Empleo Castilla y León*, cit., págs. 25 y 26.

¹⁴² En este sentido resulta imprescindible “reducir la desigualdad entre las zonas rurales y urbanas en la calidad de las infraestructuras y los servicios básicos. Considerando la brecha que existe actualmente entre ambos territorios, la convergencia requiere avanzar en varias vías: garantizar los servicios básicos (como la sanidad), impulsar el despliegue de telefonía móvil e internet de banda ancha en las zonas rurales, ajustar los sistemas de transporte a los requerimientos de la población de las zonas rurales periféricas y con baja densidad de población, adecuar las infraestructuras de abastecimiento y saneamiento del agua a las necesidades existentes en el medio rural o mejorar la oferta educativa en el medio rural y la oferta cultural y de ocio de las zonas rurales, entre otros”, PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector*

4ª.- Cooperación con las instituciones locales de manera que los recursos económicos de estas contrataciones puedan verse incrementados a través de programas de cofinanciación por aquellas.

5ª.- Integración en el desarrollo de las medidas de los Consejos del Diálogo Social Local, de forma que se requerirá la convocatoria de los mismos en aras a informar y consensuar la puesta en práctica de las actuaciones previstas.

Para alcanzar semejantes finalidades, el Plan de 2020 presenta hasta 14 actuaciones diferentes¹⁴³:

1.- PREPLAN, destinado a “financiar la ejecución de planes de empleo con la finalidad de sufragar la contratación de trabajadores para la realización de obras y servicios de interés general y social” en municipios de más de 20,000 habitantes o Diputaciones Provinciales.

2.- ELTUR, con el objetivo de “promover la contratación temporal por municipios con menos de 5.000 habitantes y más de 5 desempleados y por las Diputaciones Provinciales o sus Organismos Autónomos dependientes, dentro del ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, de desempleados e inscritos como demandantes de empleo no ocupados en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para la realización de obras y servicios de interés general y social relacionadas con actividades en el sector turístico y cultural”.

3.- EXCYL, “subvención dirigida a los municipios de más de 5.000 habitantes para la realización de obras de interés general y social”.

4.- EXCYL MAYORES DE 45 AÑOS, con idéntica filosofía que la anterior pero teniendo como destinatarios específicos los mayores de 45 años y desempleados inscritos como demandantes de empleo no ocupados, en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que sean beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía.

5.- JOVECYL, ayuda a la que pueden acceder “los Municipios de más de 20.000 habitantes y las Diputaciones provinciales, tomando como referencia el número de personas desempleadas menores de 35 años en cada entidad, como apoyo a la contratación temporal de desempleados menores de 35 años, inscritos en las oficinas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León como demandantes de empleo no ocupados, para la realización de obras y servicios de interés general y social”.

6.- PROGRAMA MIXTO PARA JÓVENES (GARANTÍA JUVENIL), con la pretensión de “articular medidas para lograr una inserción laboral efectiva, que les proporcione una primera experiencia laboral, a la vez que les ayude a completar su

agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente, cit., pág. 81.

¹⁴³ Siguiendo el tenor literal contenido en el documento elaborado por la JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; UGT CASTILLA Y LEÓN; CECALE y CCOO CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual Política de Empleo Castilla y León*, cit., págs. 27-35.

formación teórica mediante la participación práctica en actividades relacionadas con dicha formación”.

7.- MAYEL, “programa dirigido a las Diputaciones Provinciales y a los Ayuntamientos de más de 5.000 habitantes como apoyo a la contratación temporal de desempleados mayores de 55 años, inscritos como demandantes de empleo, no ocupados, en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para la realización de obras y servicios de interés general y social”.

8.- ELMET, iniciativa fuertemente vinculada al mundo rural pues se encuentra “dirigida a las Diputaciones Provinciales como apoyo a la contratación temporal de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social ligados a programas específicos de trabajos de prevención de incendios y otros trabajos forestales y de mejora medioambiental o de carácter productivo vinculados a aprovechamientos forestales”.

9.- ELMIN, ayuda destinada específicamente para “municipios mineros de León y de Palencia para la contratación de personas desempleadas vinculadas a empresas de la minería, centrales térmicas y empresas auxiliares, para la realización de obras y servicios de interés general y social dentro del Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros 2016-2020”.

10.- MINEL, con el mismo objetivo que el anterior pero en este caso el objetivo particular consiste en “la contratación de personas desempleadas de los colectivos prioritarios de la II Estrategia” Integral de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2016/2020.

11.- ELEX, “programa de ayudas dirigido a Entidades Locales, mediante la contratación de personas con discapacidad para realizar obras y servicios de interés público y utilidad social, con el fin de promover la contratación temporal por Entidades Locales dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León de personas con reconocimiento de un grado de discapacidad igual o superior al 33%”.

12.- PEA, destinado a “reducir los desequilibrios regionales de las zonas rurales deprimidas, mediante el abordaje de la situación sociolaboral de un colectivo como el de los trabajadores eventuales agrarios desde una perspectiva global, de modo que se propiciará su acceso al empleo a través de un conjunto de actuaciones de información y orientación profesional, formación, formación, participación en planes de empleo público, etc.”.

13.- AGENTES DE IMPULSO RURAL (JÓVENES), con el objetivo de permitir la contratación de agentes de impulso rural por las Diputaciones Provinciales, cuyo desempeño profesional estará dirigido a “contribuir al desarrollo local, potenciando la explotación de aprovechamientos forestales de la zona, promocionando el empleo mediante la prospección empresarial o incentivando actividades de promoción de la artesanía local”.

14.- AGENTES DE IGUALDAD, con el propósito de “financiar a las Diputaciones Provinciales y a los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León, los costes laborales derivados de la contratación temporal, a jornada completa con

una duración de 180 días, de trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo, no ocupados, en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, como Agentes de Igualdad de Oportunidades”.

La variedad y amplitud de los planes de fomento de empleo local, en su versión actual, diversificada y con diferentes programas para sectores de actividad y colectivos determinados de desempleados, han sido considerados expresamente como “una buena herramienta para la creación de empleo en los ámbitos locales, para la prestación de servicios y la realización de obras de interés general y social, y para luchar contra el desempleo y, en muchos casos, contra la despoblación en los ámbitos rurales”¹⁴⁴.

Sin embargo, en el otro lado de la moneda, y en relación con el seguimiento y ejecución de estos programas cabe destacar un comportamiento dispar, conclusión extraída del pormenorizado estudio realizado por el Consejo Económico y Social de Castilla y León, de manera que en el caso del Plan de Empleo Rural y Local se constata un crecimiento de los puestos incentivados, a la par que una disminución de la cuantía monetaria, habida cuenta de que los empleos creados aumentaron de 5.178 (2017) a 5.368 (2018), lo que supone una variación interanual de 3,67%, en cambio los recursos destinados pasaron de 42.435.278,00 (2017) a 33.265.785,00 (2018), con una minoración interanual del 21,61%¹⁴⁵.

Como reflexión final y para cerrar esta parte del estudio, todas y cada una de las medidas descritas necesitan del diseño, desarrollo y ejecución adecuado y lo más óptimo posible de programas de financiación¹⁴⁶, pues además de cuantas actuaciones han sido descritas es imprescindible que los agricultores y ganaderos tengan a su alcance instrumentos económicos y financieros para generar y desempeñar su quehacer productivo, que sean fácilmente accesibles, adaptables a las necesidades de cada caso concreto y lo suficientemente dúctiles para no provocar la ruina de la explotación en los momentos de dificultades.

II.- LAS CONDICIONES LABORALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGROPECUARIO EN CASTILLA Y LEÓN

La trascendencia de la negociación colectiva a fin de garantizar unas condiciones laborales dignas en el sector analizado no puede ser puesta en tela de juicio dada la trascendencia ya remarcada en páginas precedentes, habida cuenta de que esta fuente del Derecho debe reorientar su cometido “hacia nuevas funciones, a través de los

¹⁴⁴ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 55.

¹⁴⁵ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, cit., págs. 657-658.

¹⁴⁶ El Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030 “estima que las inversiones necesarias en el sector, para el conjunto del período 2021-2030 rondarán los 4.036 millones de euros, el 1,7% del total requerido para el conjunto de la economía y estimado en 236.124 millones de euros. El 80% de la inversión será efectuada por los agentes privados y el 20% restante por sector público y la UE, en forma de ayudas y subvenciones”, BANKIA ESTUDIOS: *En clave Agro*, cit., pág. 22.

Un estudio exhaustivo y pormenorizado del impacto económico a nivel nacional de poner en marcha medidas como las descritas para fomentar el sector agrario en PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, cit., págs. 89-94.

instrumentos disponibles y con pleno respeto a la autonomía colectiva de sus protagonistas, impulsando un cambio de paradigma como consecuencia de la necesidad de adaptarla a las nuevas realidades”¹⁴⁷.

Sobre la premisa anterior, es menester destacar la importancia de estudiar con detenimiento las cláusulas recogidas en las normas paccionadas del sector agropecuario en Castilla y León.

A este respecto, la selección de los convenios analizados se ha realizado siguiendo las instrucciones de la directora y la coordinadora de la investigación, de manera que se han tomado en consideración los convenios colectivos actualmente vigentes y que han sido firmados entre los años 2017 a 2020 o, signados antes, se encontraban vigentes en el año 2017. Tal criterio de selección ha llevado a tomar como muestra un total de nueve convenios provinciales que regulan las relaciones laborales en el sector agropecuario.

Asimismo, el esquema que se va ofrecer a continuación se ha construido siguiendo el precedente conformado por el magnífico trabajo realizado por dos investigadores partícipes en el presente documento¹⁴⁸.

En cuanto a la metodología utilizada para la exposición del contenido de las cláusulas de los convenios colectivos analizados, se ha optado por exponer las normas paccionadas atendiendo al principio de modernidad de publicación en el Boletín Oficial correspondiente, adoptando al respecto un doble método: con carácter general, se va a tomar como base y referencia las condiciones laborales del convenio más moderno, y a partir de él se irán introduciendo las matizaciones y diferencias que el resto de convenios, de más moderno a más antiguo, hayan podido introducir; sin embargo, el tratamiento de algunas materias, por su propia naturaleza y extensión, no se va a realizar de manera integrada, sino exponiendo la regulación específica que cada norma paccionada ha decidido realizar al respecto.

1.- Identificación del convenio colectivo: ámbito subjetivo, objetivo, territorial y temporal

La negociación colectiva en el sector agrario presenta una serie de características especiales, pues es necesario tener en consideración que suelen ocupar en muchos casos la posición de patronal en el banco social no las grandes asociaciones empresariales, sino organizaciones profesionales agrarias, las cuales “desarrollan actividades sindicales de orientación y asesoramiento a los agricultores en su actividad productiva y en la tramitación de ayudas, realizando actividades de formación para cursos de incorporación a la empresa agraria así como otros cursos de formación relacionados con el sector productor agrario, y por tanto, ejerciendo una labor de gran interés para la aplicación de

¹⁴⁷ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), cit., pág. 73.

¹⁴⁸ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “8. Castilla y León”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., ARIAS DOMÍNGUEZ, A., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VILA TIERNO, F., Dirs.): *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado Social Autonomico. Aspectos laborales y de seguridad social*, Granada (Laborum), 2019, págs. 475-536.

la política agraria establecida por la Comunidad Autónoma”¹⁴⁹, es decir, quienes se denominan a sí mismos como sindicatos profesionales, van a ocupar la posición de empleador a la hora de negociar las condiciones laborales de los trabajadores del campo.

Sobre la premisa anterior, todas las provincias de Castilla y León cuentan en el momento actual con un convenio de alcance provincial regulador del sector agropecuario; sin embargo, se echa en falta “un convenio autonómico capaz de armonizar el sector y dicha ausencia no sorprende a la vista de la estructura negocial autonómica, débil en la mayoría de los sectores de actividad, donde parece seguir manteniendo la importancia el nivel provincial”¹⁵⁰.

Por otra parte, y en atención al escaso tamaño de las explotaciones agrarias ya resaltado a lo largo de estas líneas, ha sido muy excepcional la negociación a nivel empresarial, pues la escasez de trabajadores en cada una de las unidades productivas impide en la mayor parte de las ocasiones poder constituir una comisión negociadora capaz de cumplir los requisitos previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores para firmar un convenio de carácter *erga omnes*.

1.1.-Sujetos negociadores

Los sujetos negociadores de las normas paccionadas suelen coincidir en la mayor parte de las provincias, pues del lado social participan los sindicatos más representativos a nivel nacional y del lado empresarial, conforme se ha dicho anteriormente, ocupan dicha posición en el banco negocial los denominados sindicatos agrarios.

En el caso del más moderno, el alcanzado en Zamora, ha sido firmado por el lado empresarial por la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG Zamora) y la Confederación Zamorana de Organizaciones Empresariales (CEOE-CEPYME), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.)¹⁵¹.

Por su parte, en Soria, se han sentado en el banco negocial del lado empresarial la Asociación Provincial de Productores de Ganado Porcino de Soria (APORSO) y la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), y por los representantes de los trabajadores la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.)¹⁵².

En el caso de León, han sido partes signatarias, por un lado, y en representación de los trabajadores, los sindicatos de ámbito provincial Comisiones Obreras (CC.OO. Industria León) y la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA León); y por otro, las asociaciones profesionales agrarias Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) y

¹⁴⁹ SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, cit., pág. 74.

¹⁵⁰ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “8. Castilla y León”, cit., págs. 475-536.

¹⁵¹ CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

¹⁵² CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

la Unión de Ganaderos y Agricultores de León-Unión de Pequeños Agricultores (UGAL-UPA), por tener la condición de más representativas en el ámbito provincial¹⁵³.

En Ávila, la parte empresarial ha estado compuesta por la Unión de Campesinos de Castilla y León (UCCL), la Unión de Pequeños Agricultores (UPA), la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) y la Federación Agraria Abulense (FAA); por la parte social, han actuado la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.)¹⁵⁴.

En cuanto hace a la provincia de Burgos, ha sido signado por el lado empresarial por la Unión de Campesinos de Burgos y la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) y por la parte de los trabajadores por los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.)¹⁵⁵.

El caso de Palencia es curioso ya que el texto del convenio colectivo no hace referencia a las partes signatarias¹⁵⁶; sin embargo, estas pueden ser extraídas de la subsanación de las tablas salariales del convenio realizada en 2018¹⁵⁷, representando a los trabajadores la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) y a la parte empresarial la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales (CPOE).

Para el caso de Valladolid se han sentado a la mesa negociadora, de una parte, por los representantes de las Asociaciones Empresariales, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) y la Unión de Campesinos de Castilla y León (UCCL) y, de otra, por los representantes de las organizaciones sindicales, la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión Sindical Obrera (USO)¹⁵⁸.

En el supuesto de Segovia, la representación empresarial ha estado compuesta por la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Asociación de Viveristas de Plantas de Fresa de Segovia y la Unión de Campesinos de Segovia y la representación obrera por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.)¹⁵⁹.

En fin, en la provincia de Salamanca se sentaron a negociar por parte de las Asociaciones Agrarias, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA), y por la

¹⁵³ Art. 1 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

¹⁵⁴ CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

¹⁵⁵ CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

¹⁵⁶ CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

¹⁵⁷ Acta de la Comisión Negociadora del CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 26, 28/02/2018).

¹⁵⁸ CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

¹⁵⁹ CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

parte social, Comisiones Obreras (Federación Agroalimentaria de CC.OO. de Castilla y León) y la Unión General de Trabajadores (Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de U.G.T. Castilla y León)¹⁶⁰.

1.2.- Ámbito territorial

El ámbito territorial viene establecido por la demarcación provincial en todos y cada uno de los convenios consultados¹⁶¹. El único aspecto a resaltar son las soluciones ideadas cuando la explotación se encuentra ubicada en diferentes provincias, pues estas son disímiles de un convenio a otro, a saber:

Para el convenio de Soria, este se extiende a todas las empresas con residencia en dicha provincia, entendiéndose por tal concepto jurídico “la situación de las fincas y explotaciones, comprendidas en el ámbito del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 aprobado por Resolución a 17 de noviembre de 2000 de la Dirección General de Trabajo”¹⁶².

Para los convenios de Ávila¹⁶³ y Salamanca¹⁶⁴ el elemento locativo de aplicación de la norma estará conectado con el lugar donde radiquen los elementos técnicos de explotación, solución también alcanzada en León, si bien en este último caso se introduce la matización “con independencia del domicilio social o fiscal”¹⁶⁵.

En el supuesto de los convenios de Valladolid¹⁶⁶ y Segovia¹⁶⁷ el elemento territorial de conexión para el supuesto analizado será el “domicilio social de la empresa”.

¹⁶⁰ Art. 5 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

¹⁶¹ Art. 1 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019); art. 1 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019); art. 3 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019); art. 1 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018); art. 1 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017); art. 2 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017); art. 1 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016); art. 2 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016) y art. 1 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

¹⁶² Art. 1 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

¹⁶³ Art. 1 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

¹⁶⁴ Art. 1 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

¹⁶⁵ Art. 3 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

¹⁶⁶ Art. 1 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

¹⁶⁷ Art. 2 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

1.3.- **Ámbito funcional**

El tratamiento del ámbito objetivo del convenio es variado en el sector agropecuario de Castilla y León, pero se puede reconducir a los dos supuestos a continuación reseñados:

1º.- Una remisión al ámbito funcional descrito en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 aprobado por Resolución a 17 de noviembre de 2000 de la Dirección General de Trabajo¹⁶⁸, de conformidad con el cual este “se aplicará a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a sus trabajadores [así como...] las industrias complementarias de las actividades agrarias y sus trabajadores, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, así como las de primera transformación de los frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa”¹⁶⁹.

Eso sí, algunos introducen alguna matización como la exclusión expresa de “las empresas y sus trabajadores dedicadas a la actividad Forestal regulada en el Convenio Colectivo de Ámbito Regional para el Sector de Actividades de Conservación del Medio Ambiente Natural”¹⁷⁰.

2º.- Una ordenación específica del ámbito funcional con cierta heterogeneidad en la regulación y que incluye a:

a) las “explotaciones agrícolas y ganaderas de esta provincia, trabajadores de viveros y plantas vivas, y a las industrias complementarias de las actividades agropecuarias con productos de la cosecha o ganadería propias, siempre que no constituyan una explotación económica, independiente de la producción, y tenga un carácter complementario de la empresa. Se incluyen las OPFH de frutas y la de sus socios”¹⁷¹.

b) “todas las faenas o explotaciones agropecuarias, ganaderas, pecuarias, producción de plantas vivas, extracción de resinas y otras de similar características, así como también a aquellas empresas que empleen trabajadores de temporada para realizar actividades comprendidas dentro del ámbito personal de este convenio”¹⁷².

¹⁶⁸ Art. 1 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019); art. 1 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019); art. 2 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 2 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

¹⁶⁹ Art. 2 Laudo Arbitral dictado por Don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el campo (BOE núm. 286, 29/11/2000).

¹⁷⁰ Art. 1 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

¹⁷¹ Art. 4 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019)

¹⁷² Art. 2 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

c) “las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas y pecuarias. Asimismo se regirán por lo establecido en este Convenio las empresas de servicios y las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa”¹⁷³.

d) las “condiciones de trabajo en las explotaciones agrarias y pecuarias”¹⁷⁴.

1.4.- **Ámbito personal**

Algunos de los convenios consultados no hacen referencia alguna al ámbito personal del convenio¹⁷⁵ y otros lo hacen muy lacónicamente señalando su aplicación a todos los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a las empresas incluidas en el ámbito funcional¹⁷⁶.

Los que tienen alguna referencia van desde previsiones muy escuetas haciendo referencia al personal fijo, eventual y de temporada¹⁷⁷, hasta disposiciones con una mayor elaboración al incluir a “todos los trabajadores tanto fijos como eventuales que realicen las funciones descritas en el artículo anterior, incluido el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de la empresa agropecuaria o auxiliar, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles, etc. Se exceptúan los cargos de alta dirección a los que son de aplicación su normativa específica al igual que los funcionarios públicos y demás situaciones excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores”¹⁷⁸ o una propuesta aún más detallada al abarcar a “todos los trabajadores que realicen sus cometidos al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional, excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general”, quedando expresamente incluidos “los trabajadores que no perteneciendo a los oficios clásicos del campo, presten sus servicios en las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional de este convenio”, así como “los trabajadores de explotaciones ganaderas de estabulación y similares, cuya finalidad

¹⁷³ Art. 1 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017). En términos prácticamente idénticos, art. 2 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

¹⁷⁴ Art. 1 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

¹⁷⁵ CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017) y CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

¹⁷⁶ Art. 1 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

¹⁷⁷ Art. 1 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

¹⁷⁸ Art. 5 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019). Con una filosofía similar, aunque con una redacción menos extensa, art. 3 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016) y art. 3 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

sea la de obtención de productos pecuarios, siempre que tales actividades se realicen en instalaciones situadas en espacios territoriales sujetos a contribución rústica y pecuaria. En general todo el personal dedicado a las labores de almacenamiento, transporte y simple transformación de los productos del campo, siempre que el tiempo dedicado a tales actividades sea inferior en un tercio al dedicado a las labores específica agrícola-ganaderas”¹⁷⁹.

1.5.- Ámbito temporal

La vigencia pactada en los distintos convenios colectivos presenta una oscilación entre los 2 y los 5 años, si bien la heterogeneidad es la nota predominante y por esa razón el tratamiento no va a ser integrado, sino individualizado para cada norma paccionada. Además, “en todos los pactos examinados, las partes negociadoras han optado por regular la ultraactividad del convenio una vez denunciado, apostando por el mantenimiento de las condiciones pactadas una vez denunciado el acuerdo, soslayando así la aplicación del sectorial superior, del de empresa o, en su caso, de las mínimas estatutarias”¹⁸⁰.

En el caso de Zamora, el convenio entró en vigor “a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2018 [y] finalizará el 31 de diciembre de 2020 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya”¹⁸¹.

Por su parte, los negociadores sorianos establecen una “duración del presente Convenio de 4 años contados a partir del 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2022. El presente Convenio, al término de su vigencia quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación de ningún tipo, prorrogándose en todos sus contenidos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que le sustituya”¹⁸².

En el caso de la provincia de León, “el presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, salvo para aquellos aspectos en que se establezca expresamente otra cosa, extendiéndose su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2021. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2018. Los atrasos se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. Este convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya”¹⁸³.

¹⁷⁹ Art. 3 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

¹⁸⁰ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “8. Castilla y León”, cit., págs. 480-481.

¹⁸¹ CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

¹⁸² Art. 2 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

¹⁸³ Arts. 6 y 7 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

Uno de los que mayor regulación ofrece sobre este particular es el convenio abulense de conformidad con el cual “el presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, ambos inclusive, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.). Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no fuera denunciado en forma con un mes de antelación, al menos, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas. No obstante, lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio”¹⁸⁴.

Para la provincia de Burgos la norma paccionada “tendrá una duración de cinco años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2015 y finalizando el día 31 de diciembre de 2019. Queda denunciado automáticamente el Convenio a la finalización del mismo. Al término de la vigencia de este Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo”¹⁸⁵.

En el caso de Palencia, los interlocutores sociales fijaron una fecha de entrada en vigor “el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019, quedando automáticamente denunciado al término de su vigencia. Si finalizado el presente Convenio, las partes no hubieran llegado a un acuerdo o se prolongase la negociación, este Convenio se mantendrá en vigor hasta la firma del nuevo”¹⁸⁶.

Los negociadores vallisoletanos previeron la entrada en vigor para “el día 1 de enero de 2016, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizará el 31 de diciembre de 2018, siendo su vigencia de tres años. Su denuncia será automática, manteniéndose vigente el presente convenio en todos sus términos tanto económicos como normativos, hasta la firma del nuevo convenio”¹⁸⁷.

En cuanto hace al convenio segoviano, este entró “en vigor el día 1 de enero de 2016, con independencia de la fecha de aplicación en el B.O.P. y terminará el 31 de diciembre de 2018, siendo su vigencia de tres años. Una vez concluida su vigencia, el contenido normativo del presente convenio se prorrogará sine die. No obstante dicha prórroga terminará cuando se firme el acuerdo definitivo sobre el convenio colectivo de trabajo que lo sustituya”¹⁸⁸.

Finalmente, en el caso del convenio de Salamanca sus efectos regirán “en el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2017, cualquiera que sea su fecha de registro y publicación, dándose por denunciado automáticamente al

¹⁸⁴ Art. 4 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

¹⁸⁵ Arts. 4 y 5 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

¹⁸⁶ Art. 3 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

¹⁸⁷ Art. 3 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

¹⁸⁸ Art. 4 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

concluir su vigencia. En todo caso este convenio seguirá vigente hasta que sea firmado el próximo”¹⁸⁹.

2.- Sistemas de contratación

Ya han quedado señaladas en la primera parte de este trabajo, las peculiares condiciones en las que se desarrolla el quehacer productivo en el sector agrario, lo que llevaría a pensar que la forma de contratación debería llevar aparejada alguna especialidad; sin embargo, no parece ser esta la visión de los interlocutores sociales palentinos cuando no hacen referencia alguna a las modalidades de contratación¹⁹⁰.

En cuanto a los otros ocho convenios colectivos analizados cabe dar cuenta de las siguientes previsiones:

1º.- Contratación indefinida, considerando como trabajador fijo a quien es contratado bajo esta modalidad contractual¹⁹¹, optando algún convenio por fomentar, en la medida de lo posible, la contratación indefinida¹⁹².

2º.- Contratación temporal o de duración determinada con disposiciones en el siguiente sentido:

a) En cuanto hace al contrato por obra o servicio determinado, algún convenio se limita a recoger literalmente la definición legal prevista en el artículo 15.1.a) ET¹⁹³.

b) En relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, se ejercita la posibilidad prevista en el artículo 15.1.b) ET, aumentando la duración máxima del mismo hasta los doce meses en un período de dieciocho¹⁹⁴, nueve meses dentro de un período de dieciocho meses¹⁹⁵ o manteniendo la duración recogida en el precepto estatutario¹⁹⁶.

¹⁸⁹ Art. 4 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

¹⁹⁰ CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

¹⁹¹ Art. 16 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019) y art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

¹⁹² Disposición final Quinta CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

¹⁹³ Art. 23 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 12 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

¹⁹⁴ Art. 25 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019); art. 31 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 12 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

¹⁹⁵ Art. 21 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

¹⁹⁶ Art. 23 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

Asimismo, algún convenio recoge la posibilidad de extensión en el tiempo de esta clase de vínculos, de manera que “en el supuesto que dichos contratos se concierten por un período inferior al máximo antes expresado, podrán ser prorrogados por una sola vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido de nueve meses”¹⁹⁷.

c) Contrato de interinidad, considerando como tal aquellos vínculos celebrados por escrito para sustituir a un trabajador durante su ausencia por cualquier causa (o con derecho a reserva del puesto de trabajo¹⁹⁸), debiendo especificar en el documento redactado la persona a la que sustituye y la causa de la sustitución¹⁹⁹.

d) Por cuanto hace a las disposiciones comunes a cualquier tipo de contrato temporal, se establece que a la finalización del vínculo laboral de naturaleza eventual la empresa tiene el deber de abonar al trabajador una indemnización “de doce días de salario por cada año de servicio”²⁰⁰.

3º.- Dada la estacionalidad propia de las tareas agrícolas se recoge la diferencia entre trabajos fijos discontinuos, definidos como los permanentes que no se repiten en fechas ciertas, y el contrato indefinido a tiempo parcial cuando las actividades se repiten periódica o cíclicamente en fechas ciertas²⁰¹.

Por otra parte, y en cuanto a los fijos discontinuos, se fija el procedimiento de llamamiento realizándose “por antigüedad hasta completar con el número de trabajadores necesarios, no pudiéndose realizar ninguna contratación nueva, mientras no se hayan empleado a todos los fijos discontinuos”²⁰² o, en otro ejemplo señero, “los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad, según lo exija el volumen de actividad de cada centro de trabajo, quedando facultado el empresario para el desarrollo, dentro de las categorías profesionales, de la movilidad funcional reconocida por las leyes. El cese en el trabajo conforme disminuya la actividad se hará por orden inverso a la antigüedad. Las empresas elaborarán listas para fijos discontinuos por cada categoría profesional. Los censos que se utilizan para el llamamiento de fijos discontinuos serán los elaborados conforme a las previsiones de este artículo”²⁰³.

¹⁹⁷ Art. 21 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

¹⁹⁸ Art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 23 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

¹⁹⁹ Art. 16 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

²⁰⁰ Art. 25 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019) y art. 16 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

²⁰¹ Art. 16 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019) y art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²⁰² Art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²⁰³ Art. 23 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

4º.- Por cuanto hace a los trabajos de temporada, unos convenios los consideran dentro de los contratos por obra o servicio, otros los incardinan en el contrato eventual y otros no los ubican en modalidad alguna, considerando como tales aquellos “trabajos contratados por el tiempo que dure una campaña determinada: remolacha, uva, etc.”²⁰⁴, “espárrago, tabaco, fresa, aceituna, etc.”²⁰⁵, “vendimia, recolección de frutos, siembra, parideras de ganado y cualquier otra afín o semejante”²⁰⁶ o “la sementera, recolección y trabajos específicos como riego”²⁰⁷.

5º.- Por cuanto hace a los contratos formativos, se prohíbe la celebración de esta clase de vínculos para el personal comprendido en este Convenio²⁰⁸ o se introduce la perspectiva de género y la garantía salarial en esta modalidad de manera que “el número de contratos formativos y de aprendizaje vinculados a la empresa, deberá ser equilibrado entre hombres y mujeres. En ningún caso la retribución de estos contratos será inferior al Salario Mínimo Interprofesional”²⁰⁹.

6º.- Como declaración de intenciones de los firmantes, algún convenio establece la obligación de someterse íntegramente al cumplimiento de la legislación vigente sobre contratación²¹⁰ o se establece que tanto el finiquito como el contrato, a efectos de controlar su plena validez, podrán ser supervisados por los representantes unitarios en la empresa²¹¹.

3.- Cláusulas de empleo

En cuanto hace a las cláusulas vinculadas al empleo, algunas normas paccionadas no contienen previsión alguna al respecto, como son el caso de los convenios salmantino²¹² y vallisoletano²¹³.

²⁰⁴ Art. 16 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

²⁰⁵ Art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²⁰⁶ Art. 23 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²⁰⁷ Art. 12 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²⁰⁸ Art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²⁰⁹ Art. 21 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²¹⁰ Art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 23 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), art. 7 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016) y art. 9 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²¹¹ Art. 7 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

²¹² CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²¹³ CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

En cuanto a los que contienen alguna disposición al respecto, estas pueden ser reconducidas a las siguientes categorías de interés:

1ª.- Respeto a los derechos fundamentales a la hora de dar empleo, garantizando la observación del principio de igualdad, prohibiendo que la contratación se realice bajo cualquier forma de discriminación por razón de “raza, religión, origen y/o sexo de los trabajadores”²¹⁴.

Sin obviar la máxima reconocida en el artículo 14 CE, algún otro establece una suerte de preferencia de manera que “las contrataciones se harán siempre que sea posible entre los trabajadores agrícolas que estén en situación legal de desempleo en la localidad en cuyo término se realicen las faenas agrícolas y preferentemente a través de la Oficina del Servicio Público de Empleo (Ecyl)”²¹⁵.

2ª.- Se considerarán contratos indefinidos aquellos temporales celebrados en fraude de ley, que no hubieran acatado las previsiones legales sobre forma o que no hayan observado las disposiciones vigentes sobre denuncia y preaviso de los contratos²¹⁶.

De igual manera, y arrastrando la aplicación de normativa transitoria existente en el ordenamiento jurídico español, “los contratos regulados en este artículo, así como los restantes temporales previstos en el inciso b) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida regulada en dicha disposición con posterioridad al plazo previsto en el citado precepto y en las condiciones legales existentes para ello”²¹⁷.

Finalmente, “los trabajadores temporales que en el plazo de dos años hayan permanecido en alta en la empresa por un plazo de dieciocho meses adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa”²¹⁸.

3ª.- En cuanto hace al período de prueba, este podrá concretarse entre empresa y trabajador “que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores excepto los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días naturales. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de resolución laboral. Transcurrido dicho período de prueba sin que se haya producido el desistimiento del contrato, producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa”²¹⁹, añadiéndose al

²¹⁴ Art. 23 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²¹⁵ Art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²¹⁶ Art. 12 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²¹⁷ Art. 21 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²¹⁸ Art. 12 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²¹⁹ Art. 12 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

literal anterior simplemente la interrupción del lapso experimental en caso de baja laboral del empleado²²⁰.

Algún convenio afina más la duración de este pacto contractual atendiendo a la categoría profesional del trabajador, estableciendo que se extenderá para “todo el personal técnico, un máximo de tres meses; todo el personal administrativo, un máximo de treinta días; capataces y conductores de maquinaria pesada, un máximo de treinta días y peones y especialistas, un máximo de quince días”²²¹.

4ª.- Algún convenio establece determinados requisitos de forma, de manera que cuantos contratos tengan una duración superior a cuatro semanas deberán ser celebrados por escrito y de vulnerarse esta previsión el contrato se presumirá indefinido, estableciendo también que cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. Además, la unidad productiva tendrá el deber de poner a disposición del empleado una copia signada del vínculo en el plazo máximo de siete días desde su firma²²².

5ª.- En caso de querer cesar en la prestación de servicios, aquellos convenios que recogen alguna previsión al respecto, establecen obligaciones para la empresa o para el trabajador (si bien exoneran de cumplir dicho deber cuando el contrato tenga una escasa duración, al no prolongarse más de un mes²²³), en atención a quien sea el sujeto causante del fin del vínculo:

En el caso de que sea la empresa la que quiera poner fin al contrato de trabajo, si se trata de contratos temporales con una duración superior a seis meses, “la empresa preavisará con al menos 15 días de antelación, de no hacerlo así se le abonará a la persona trabajadora una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de no preaviso”²²⁴, así como se establecen ciertos plazos de preaviso en caso de querer finalizar esta clase de vínculos, de manera que las empresas están obligadas a preavisar el fin de un contrato de esta naturaleza con una antelación de “un mes para técnicos, administrativos, encargados, tractoristas, maquinistas y especialistas y quince días para el resto”²²⁵.

Por otra parte, se establecen disposiciones aplicables a toda clase de vínculos con independencia de su naturaleza, obligando al titular de la unidad productiva a preavisar

²²⁰ Art. 13 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019)

²²¹ Art. 22 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²²² Art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²²³ Art. 9 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

²²⁴ Art. 4 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

²²⁵ Art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

“al trabajador con, al menos, quince días de antelación. Por el incumplimiento de dicha obligación se le abonará al trabajador, estos días, junto con su liquidación”²²⁶.

En caso de que sea el trabajador el que inste la extinción contractual y lo haga voluntariamente “deberá de ponerlo en conocimiento de la empresa con un mínimo de 15 días de antelación al cese en el trabajo; de no hacerlo así se le descontará de la liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso”²²⁷ y habrá de hacerlo además por escrito²²⁸.

En otro ejemplo, “si un trabajador desea cesar en la empresa, deberá preavisar con un plazo de diez días si se trata de un no cualificado y de treinta días si se trata de un cualificado. El trabajador que no preavise su marcha en los plazos previstos perderá el derecho a la cantidad equivalente a diez o treinta días de salario, según su categoría laboral, deduciéndose de la liquidación final”²²⁹.

En fin, y para los trabajadores eventuales, se establece un período de preaviso de dos días de antelación siempre que el contrato tenga una vigencia inferior de treinta días²³⁰.

4.- Tiempo de trabajo

Uno de los contenidos clásicos y habituales dentro de cualquier convenio colectivo es el tiempo de trabajo, en atención a las amplias facultades que el Estatuto de los Trabajadores concede a la autonomía colectiva a fin de regular esta materia. En este sentido, los convenios colectivos del sector agropecuario de Castilla y León no iban a ser ajenos a esta tendencia y también entran a ordenar múltiples aspectos vinculados al momento del día, mes o año en los que desarrollar la prestación de servicios en el campo, aplicando las peculiaridades inherentes a este sector, en particular por cuanto hace a las condiciones climatológicas y las diferentes épocas del año.

4.1.- Jornada

Solamente dos de los convenios analizados establecen lo que hay que considerar como tiempo de trabajo efectivo computando como tal aquel “de modo que el comienzo será cuando el trabajador se encuentre en su centro de trabajo y el final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En el supuesto concreto del pastoreo el comienzo de la jornada será cuando se recoja el ganado y el final cuando se

²²⁶ Art. 9 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

²²⁷ Art. 4 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

²²⁸ Art. 9 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

²²⁹ Art. 14 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²³⁰ Art. 8 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

deje el ganado”²³¹, de manera tal que “tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, las personas trabajadoras se encuentren en su puesto de trabajo y dedicado al mismo”²³².

También se dan instrucciones para cuando el centro de trabajo sea móvil, pues en ese caso de precisar “de transporte para llegar a él, la jornada se iniciará desde el momento en el que el trabajador suba al medio de locomoción facilitado por la empresa, terminando en el centro de trabajo”²³³.

La fijación de la jornada máxima constituye tónica habitual en todos los convenios analizados de manera que, de mayor a menor duración, se establece en:

-- 1.810 horas anuales sin que en ningún caso pueda exceder en cómputo anual de dicho límite²³⁴;

-- 1.800 horas de trabajo efectivo, no sobrepasando en ningún momento 40 horas semanales de jornada ordinaria, salvo las horas que hubieran de ser recuperadas²³⁵;

-- 40 horas semanales, con una jornada de trabajo en cómputo anual de 1.794 horas²³⁶;

-- 1.792 horas anuales, realizando 40 horas semanales con un máximo diario de 9 horas y un mínimo de 7 horas de lunes a viernes y de 5 horas los sábados, así como un descanso mínimo ininterrumpido de día y medio que como regla general comprendiendo la tarde del sábado y el domingo completo, según el Estatuto de los Trabajadores. En trabajos que exijan un extraordinario esfuerzo físico, la jornada semanal será de 38 horas y aquellos de especial dificultad o penosos, será de 36 horas semanales²³⁷;

-- 1.790 horas en todos los años de vigencia del pacto colectivo²³⁸;

-- 40 horas semanales con un máximo de 1.790 horas al año²³⁹;

-- 8 horas la diaria, la semanal de 40 horas y el cómputo anual no excederá de 1.782 horas en 2016, 1.780 horas en 2017 y 1.778 horas en 2018²⁴⁰;

²³¹ Art. 7 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²³² Art. 9 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

²³³ Art. 7 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016) y art. 9 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

²³⁴ Art. 7 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

²³⁵ Art. 9 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

²³⁶ Art. 13 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²³⁷ Art. 17 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

²³⁸ Art. 10 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

²³⁹ Art. 15 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²⁴⁰ Art. 7 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

-- 1.762 horas anuales durante la vigencia del convenio, con una máxima diaria de 9 horas²⁴¹;

-- no marca un límite anual, solamente 40 horas semanales, con un máximo diario de nueve horas, sin perjuicio de lo determinado por los artículos 59 y siguientes de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975 y el Laudo Arbitral publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 29 de noviembre de 2000²⁴².

Atendiendo a las peculiaridades propias de este sector, se pacta la distribución irregular de la jornada “en aquellos casos en que las circunstancias determinasen la necesidad de prolongar el trabajo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería, guardas, guardería rural, podrá ampliarse con la realización de hasta 4 horas diarias y un máximo de 20 semanales, debiendo ser abonadas con un recargo equivalente al 75% del valor de la hora ordinaria”²⁴³ o “previo pacto entre el trabajador o sus representantes legales, en su caso, y la empresa, sin que en ningún caso se supere la jornada máxima anual”²⁴⁴.

Algunos de ellos llegan a establecer la posibilidad de horario flexible para determinada clase de trabajadores como los dedicados al ordeño²⁴⁵.

En cambio, otro de los analizados ordena el promedio semanal de jornada a realizar por aquellos empleados con un contrato inferior a un año: año 2016, 1.782 multiplicado por el número de días de la duración del contrato dividido por 365; año 2017, 1.780 multiplicado por el número de días de la duración del contrato dividido por 365; año 2018, 1.778 multiplicado por el número de días de la duración del contrato dividido por 365²⁴⁶.

4.2.- Incidencia de la climatología en el tiempo de trabajo

Conocidos por todos, las tareas agrícolas se desarrollan en numerosas ocasiones en condiciones climáticas adversas lo que requiere una enorme energía corporal para quienes tienen que desempeñar su actividad en dichas circunstancias, de ahí que el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, haya establecido límites a la duración del quehacer productivo de aquellas faenas en el campo que requieran para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren acontecimientos de especial penosidad consecuencia de condiciones anormales de temperatura y humedad.

²⁴¹ Art. 11 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²⁴² Art. 22 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

²⁴³ Art. 10 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

²⁴⁴ Art. 11 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²⁴⁵ Art. 17 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019)

²⁴⁶ Art. 7 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

Estas previsiones legales han sido recogidas por algún convenio que establece como “la jornada de trabajo ordinario será de seis horas veinte minutos diarias y 38 semanales en aquellas faenas que exijan extraordinario esfuerzo físico para su realización” y “en las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o en fango y en las de cava abierta, entendiéndose por tales las que se hagan en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada efectiva será de seis horas”²⁴⁷.

Por otra parte, todos los convenios colectivos castellano y leoneses analizados, en alguna u otra medida, proceden a establecer peculiaridades para atender las consecuencias derivadas de la pérdida de jornadas por la concurrencia de circunstancias climáticas adversas.

De esta manera, “en caso de que las condiciones meteorológicas, o como consecuencia de ellas u otras ajenas a la voluntad de ambas partes, que imposibilitaran la realización de las labores propias de la época, se suspendieran temporalmente y hasta que cesen estas circunstancias, la prestación de servicios se realizará en períodos idóneos de acuerdo con las necesidades cultivables, incrementándose el horario ordinario en un máximo de dos horas por día, sin que las mismas se puedan considerar horas extraordinarias. Para que las circunstancias enumeradas anteriormente se lleven a efecto, el empresario deberá avisar al trabajador como mínimo, al dejar su puesto de trabajo el día anterior”²⁴⁸, añadiéndose al tenor literal anterior una limitación razonable, “en ningún caso el cómputo anual podrá exceder del máximo de horas establecidas” en la norma paccionada²⁴⁹.

En dicho supuesto, “las horas perdidas por el personal fijo, por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas que impidan la circulación de vehículos a motor, serán recuperables en un 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes”²⁵⁰ o se limitan los supuestos en que puede exigirse la recuperación “exclusivamente en faenas de tratamiento de plaga o enfermedad y en el plazo de las dos semanas siguientes”²⁵¹.

Mayores peculiaridades presenta el convenio segoviano, el cual se aparta un poco de la redacción recogida de manera mayoritaria en los otros convenios provinciales, a

²⁴⁷ Art. 15 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²⁴⁸ Art. 7 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

²⁴⁹ Art. 10 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

²⁵⁰ Art. 19 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 18 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 15 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 20 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

²⁵¹ Art. 12 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

cuyo tenor “cuando por inclemencias del tiempo no se puedan iniciar los trabajos o estos tengan que ser interrumpidos, se abonará íntegramente la jornada perdida o interrumpida. Las horas perdidas por inclemencias del tiempo serán recuperables en su 50% mediante la ampliación de la jornada legalmente establecida y respetando el descanso de doce horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, sin que proceda el pago de las horas trabajadas para tal recuperación. La forma y el momento de su recuperación se fijarán por acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, ajustándose a partir del hecho producido a un periodo de dos meses para recuperar las horas perdidas o interrumpidas por inclemencias de tiempo. Si transcurrido dicho periodo no se hubiera producido la recuperación de las mismas, el trabajador estará exento de recuperarlo con posterioridad”²⁵².

Sin embargo, puede haber supuestos, es la peripecia de los temporeros, contratados temporales y eventuales que finalicen su contrato, en los que no resulta posible recuperar dichas horas en días sucesivos, en cuyo caso “se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario”, sin posibilidad de recuperación del tiempo perdido²⁵³.

Una previsión idéntica se establece en cuanto a la percepción del salario, aunque se matizan alguna de las restantes consecuencias, habida cuenta de que “si la suspensión tuviera lugar después de las cuatro primeras horas, percibirá íntegramente el salario. Si la empresa dispone de medios para protegerse de las inclemencias, se permanecerá en el puesto de trabajo hasta terminada la jornada. En cualquier caso, si por conveniencia del empresario la jornada diera comienzo más tarde de la hora habitual, sin haber sido avisado el trabajador el día anterior, dicha jornada finalizará a la misma hora de costumbre”²⁵⁴.

Finalmente, algún convenio opta por regular una bolsa de horas habida cuenta de que “debido a las peculiaridades del sector, se fija que en la actividad de agricultura y guardería exista un fondo de 60 horas anuales perdidas por razón de inclemencia del tiempo que se recuperarán a razón de un máximo de 10 horas al mes, o dos al día excluyendo de esta recuperación los meses de diciembre y enero”²⁵⁵.

²⁵² Art. 10 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²⁵³ Art. 19 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019). En términos similares, art. 18 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 12 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 15 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 20 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

²⁵⁴ Art. 17 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²⁵⁵ Art. 10 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

4.3.- Descansos y festivos

Los descansos y festivos también suelen ser objeto de atención (a salvo el caso de Palencia²⁵⁶), con diversa intensidad eso sí entre unas materias y otras, por los convenios analizados, pudiendo ser reconducidas sus cláusulas a los supuestos a continuación descritos:

1.- “En las jornadas continuadas el periodo de descanso será de 15 minutos. En aquellos casos en que por circunstancias estacionales exista la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales”²⁵⁷.

En este sentido, un único convenio establece una adaptación de la jornada por motivos religiosos, es el caso de León donde durante el mes del ramadán, la jornada será continuada²⁵⁸.

2.- Respecto al descanso intrajornadas, solamente un convenio reconoce que entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente se establecerá un descanso de 12 horas²⁵⁹.

3.- Por cuanto hace al descanso semanal, se tendrá derecho a un descanso mínimo de un día y medio ininterrumpido²⁶⁰, siendo uno de ellos el domingo, y el otro bien la tarde del sábado²⁶¹ o la mañana del lunes, pudiendo ser alterada esta regla de manera limitada y excepcional por motivo de la producción²⁶².

En efecto, tomando en consideración las peculiaridades de las tareas agrícolas y ganaderas que exigen una atención los 365 días del año, es muy probable que las reglas anteriores no se cumplan en todos los casos y condiciones, de manera que algún convenio establece que en “ganadería y guardería deberá tenerse en cuenta que en la distribución de la jornada semanal podrá incluirse los domingos y festivos pactándose entre empresa y las personas trabajadoras la compensación del descanso semanal que se disfrutará durante la semana”²⁶³.

²⁵⁶ CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

²⁵⁷ Art. 15 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²⁵⁸ Art. 17 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019)

²⁵⁹ Art. 7 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²⁶⁰ Art. 11 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²⁶¹ Art. 13 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²⁶² Art. 7 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²⁶³ Art. 10 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

Por otra parte, alguno de los pactos reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a disfrutar al menos de 16 domingos de descanso al año, y de no ser posible dicho goce, se generará una compensación por cada uno de los domingos que no se descansen por debajo de 16, por la cantidad de 27,44 euros por jornada completa; este complemento nacerá cuando resulte fehaciente la ausencia de descanso, es decir, al finalizar el año, sin que su abono pueda generar aumento alguno en la jornada y excluyendo las actividades dedicadas a la guardería²⁶⁴. En el mismo sentido, si por razón de las faenas agrícolas o ganaderas es menester prestar servicios en domingo, se percibirá un plus de 24 euros, por jornada completa o la parte proporcional de la misma, además del día de descanso compensatorio durante la semana²⁶⁵.

4.- En relación con las cláusulas sobre festivos cabe dar cuenta de las siguientes previsiones de interés:

-- se establece el día de San Isidro Labrador (15 de mayo) como no laborable a todos los efectos²⁶⁶ y si ese día “cayese en sábado o domingo se trasladará al lunes siguiente o a cualquier otro día que en el seno de las empresas ambas partes acuerden”²⁶⁷ o se concede un día de permiso retribuido, además de los catorce días festivos contemplados, a fin de festejar dicha festividad patronal²⁶⁸;

-- se reconoce el derecho a disfrutar de 5 festivos al año, de manera que cuando no se pudieran mantener estos descansos, las empresas abonarán 38,41 euros por jornada completa que no se descansen por debajo de 5 festivos, lucrando la prerrogativa al cobro cuando no hayan sido descansados, esto es al final del año, sin que este complemento suponga incremento alguno de la jornada y quedando excluido en todo caso la actividad de guardería²⁶⁹;

-- se prevé que los 14 días festivos no recuperables al año puedan ser objeto de acuerdo entre la empresa y los trabajadores para acumularlos a las vacaciones²⁷⁰, disfrutarlos como descanso continuado y cobrarlos como horas extraordinarias, incrementadas en un 75% sobre el valor de la hora ordinaria²⁷¹.

-- los días festivos serán considerados no lectivos, en el caso de tenerse que trabajar, se compensará con otro día de descanso²⁷² o cuando por razón de las faenas

²⁶⁴ Art. 12 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

²⁶⁵ Art. 14 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²⁶⁶ Art. 26 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), arts. 22 y 23 i) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 14 g) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 7 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²⁶⁷ Art. 20 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²⁶⁸ Art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

²⁶⁹ Art. 12 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

²⁷⁰ Art. 20 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²⁷¹ Art. 22 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

²⁷² Art. 11 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

agrícolas o ganaderas se tengan que laborar se compensarán con un plus de 24 euros, por jornada completa o la parte proporcional de la misma, además del día de descanso compensatorio durante la semana²⁷³.

5.- Un convenio reconoce el derecho a disfrutar, fuera del período de vacaciones, de dos días de descanso retribuidos en todos sus conceptos²⁷⁴.

4.4.- Horas extraordinarias

De los nueve convenios analizados, solamente uno, el salmantino²⁷⁵, no contiene referencia alguna a las horas extras, convirtiéndose en otra las condiciones laborales recogidas mayoritariamente por los interlocutores sociales del sector agropecuario en Castilla y León.

En algunos casos, lo hacen para remitirse directamente a la normativa vigente en la materia²⁷⁶.

En otras ocasiones se intenta dar una definición de las mismas considerando como tal cuantas el trabajador realice por encima de la jornada ordinaria²⁷⁷ y todas aquellas que sobrepasen el cómputo anual establecido en el convenio²⁷⁸.

Eso sí no faltan ejemplos en los cuales se establece que la superación en la definición descrita no va a tener la consideración de extraordinarias (“las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal, pero que no superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores a su distribución semanal de dicha jornada si se hubiese convenido”²⁷⁹) o que son asimiladas a aquellas (“las horas que excedan de la jornada anual o de ciclos inferiores, en su citada distribución semanal, así como nueve horas diarias, serán siempre retribuidas como extraordinarias” y “las cuatro horas de exceso de la jornada diaria de los trabajadores del campo en las faenas relacionadas en el número 1 del artículo 5.º 1 del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, se pagarán como horas extraordinarias,

²⁷³ Art. 14 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²⁷⁴ Art. 16 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²⁷⁵ CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²⁷⁶ Art. 9 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019) y art. 8 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

²⁷⁷ Art. 19 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 17 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), art. 21 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017) y art. 21 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

²⁷⁸ Art. 20 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²⁷⁹ Art. 15 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

excepto las que se realicen en las tareas de guardería, las cuales se retribuirán a prorrata de su salario ordinario”²⁸⁰).

Se limita su número no pudiendo ser superiores a 80 al año²⁸¹.

O se establece que su realización será compensada preferentemente con descanso en los cuatro primeros meses inmediatamente posteriores a su realización²⁸².

Y cuando ello no fuera posible, generarán una retribución con un recargo equivalente al 75% del valor de la hora ordinaria²⁸³, se abonarán como una hora ordinaria incrementada en un 50%²⁸⁴ o, en fin, se distingue entre las festivas y las no festivas, considerando las primeras como “aquellas que corresponden con los días de descanso semanal del trabajador o con cualquiera de las 12 fiestas de carácter retributivo decretadas por la Junta de Castilla y León, las 2 fiestas retribuidas locales o con el 15 de mayo, San Isidro, fiesta de convenio” con una retribución del 100% más del precio por hora de trabajo para cualquier categoría profesional establecida en el presente convenio y las no festivas son el resto, compensadas económicamente con el 50% más del precio por hora de trabajo para cualquier categoría profesional establecida en el presente convenio²⁸⁵.

4.5.- Vacaciones

Dado el amplio margen de maniobra que el artículo 38 ET concede a la autonomía colectiva en la ordenación del período de descanso anual, es lógico que esta condición laboral se convierta en una de las más reguladas en los convenios analizados, pudiendo ser sus cláusulas reconducidas a los siguiente grandes bloques:

1º.- En cuanto hace a la duración, una buena parte de los convenios no mejoran la previsión de derecho mínimo necesario del precepto estatutario fijada en 30 días naturales²⁸⁶, si bien algunos de ellos sí que establecen un aumento al respecto, al situarla

²⁸⁰ Art. 15 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²⁸¹ Art. 19 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 21 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016) y art. 12 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²⁸² Art. 20 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 17 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 21 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

²⁸³ Art. 8 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

²⁸⁴ Art. 19 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 20 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 17 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 21 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

²⁸⁵ Art. 12 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²⁸⁶ Art. 11 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 24 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017) y art. 11 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

en 31 días naturales²⁸⁷, en 22 días laborables, si la jornada laboral es de lunes a viernes, o de 26 días, si es de lunes a sábado²⁸⁸, en 30 días de vacaciones, de los que veintiséis serán laborales y 4 domingos, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable²⁸⁹ o, en fin, 22 días laborables o bien de 26 días laborables cuando la jornada de trabajo sea de lunes a sábado, que podrán dividirse en dos períodos de 11 o 13 días laborables, según sea la opción correspondiente²⁹⁰.

Asimismo, se establecen períodos de disfrute prorrateado para quien no preste servicios durante todo el año, pues cuando el empleado “ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado dentro del año natural de que se trate”²⁹¹, computándose como semana o mes la fracción de los mismos²⁹².

2º.- Por cuanto a la forma de disfrute, esta será fijada de común acuerdo entre empresa y trabajadores o sus representantes, si bien se introducen limitaciones por razones de la producción habida cuenta de que se intentará que este período de descanso “no coincida con el periodo de mayor actividad en la empresa (recolección, la sementera, parideras)”²⁹³, “se procurará que los períodos de vacación coincidan con las de menor intensidad y, a ser posible, se señalarán coincidiendo con el término de la recolección, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas”²⁹⁴ o se respetarán “los momentos de mayor producción marcados por las campañas agrícolas”²⁹⁵, los cuales se fijarán y establecerán en el primer trimestre del año en curso²⁹⁶.

²⁸⁷ Art 8 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019) y art. 13 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²⁸⁸ Art. 21 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019) y art. 18 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

²⁸⁹ Art. 15 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

²⁹⁰ Art. 9 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²⁹¹ Art. 11 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 11 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016) y art. 9 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

²⁹² Art. 13 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

²⁹³ Art. 8 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

²⁹⁴ Art. 11 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

²⁹⁵ Art. 21 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019). En términos similares, art. 13 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 11 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

²⁹⁶ Art. 9 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

Algunos de ellos fijan soluciones cuando las partes implicadas no alcancen acuerdo al respecto, a fin de instarlas a llegar a un pacto, de manera que el criterio de elección se distribuye entre los dos sujetos de la relación laboral habida cuenta de que “se disfrutarán dieciséis días a elección del trabajador y quince a elección de la empresa”²⁹⁷; la mitad podrá ser elegida por el trabajador y la otra mitad por el empresario siempre de forma continuada²⁹⁸; “de los veintidós o veintiséis laborables de vacaciones, once o trece podrán ser escogidos por los trabajadores y los otros once o trece por la empresa, siempre de forma continuada, respetándose no obstante los usos y costumbres de cada centro de trabajo”²⁹⁹; “el personal laboral tendrá derecho a fijar un periodo de 15 días para el disfrute de las mismas, en el periodo comprendido entre los meses de abril a junio, o septiembre a octubre, siempre que queden cubiertas las necesidades de la empresa, quedando facultada la empresa para fijar el otro período de vacaciones”³⁰⁰; en fin, “y previa comunicación por escrito de ambas partes en el periodo que les compete los trabajadores tendrán derecho a fijar un periodo de 11 o 13 días laborables para el disfrute de las mismas, quedando la empresa facultada para fijar el otro período de vacaciones”³⁰¹.

En algún supuesto se establece un criterio de rotación en cada servicio o centro de trabajo entre la plantilla adscrita a los mismos, en aras a evitar cualquier tipo de discriminación³⁰².

Finalmente, se establece una prohibición, que “en ningún caso se podrán iniciar las vacaciones en día no laborable o estando de baja por enfermedad”³⁰³.

3º.- Sobre el calendario de vacaciones, este será determinado mediante acuerdo entre el titular de la unidad productiva y los representantes legales de los trabajadores, y de no existir, con cada uno de los trabajadores, “dentro de los cuatro primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses”³⁰⁴ o también mediante acuerdo debiendo conocerse con tres meses de anticipación y antes de que finalice el primer trimestre del año en curso³⁰⁵.

²⁹⁷ Art. 8 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

²⁹⁸ Art. 21 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

²⁹⁹ Art. 18 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³⁰⁰ Art. 11 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁰¹ Art. 9 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³⁰² Art. 13 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

³⁰³ Art. 11 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016) y art. 9 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³⁰⁴ Art. 13 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

³⁰⁵ Art. 9 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

4º.- En relación con la retribución de las vacaciones, estas se abonarán según el salario del convenio habitual³⁰⁶, “incluyendo el plus de asistencia y la antigüedad en todos los casos y, para aquellos trabajadores que los perciban habitualmente, el plus de nocturnidad y el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad”³⁰⁷.

Asimismo, se recuerda la prohibición de su sustitución por una compensación económica³⁰⁸, a salvo los supuestos de finalización del contrato sin que hayan sido disfrutadas; incluso se llega a anticipar dicha situación (en una cláusula de dudosa legalidad³⁰⁹) estableciendo que “las vacaciones que les correspondan a los trabajadores eventuales o de temporada van liquidadas en los salarios que se establecen en el Anexo I”³¹⁰.

5º.- En cuanto se refiere a las vicisitudes que pueden acontecer en relación con las vacaciones, algunos de ellos reconocen el derecho a disfrutarlas en períodos distintos a los inicialmente pactados.

Así, se distinguen aquellos supuestos en que la falta de disfrute deriva de situaciones vinculadas a derechos de corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, de manera que “cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad o con la ampliación por lactancia, la trabajadora o el trabajador, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”³¹¹.

Algunos convenios recogen también previsiones cuando la causa origen de la imposibilidad de gozar las vacaciones derive de situaciones distintas a las reseñadas en el párrafo precedente, en cuyo caso “el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final

³⁰⁶ Art. 18 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³⁰⁷ Art. 21 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019)

³⁰⁸ Art. 11 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁰⁹ En efecto, “la previsión destinada a compensar económicamente las vacaciones de todos los temporales sin precisar la extinción de su contrato durante el año natural, en tanto pudiera prolongarse más del mismo, supone una lesión al principio de igualdad establecido por el ET y sancionado por el Derecho Social Comunitario en repetidas sentencias”, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “8. Castilla y León”, cit., pág. 490.

³¹⁰ Art. 13 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

³¹¹ Art. 8 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), art. 11 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 13 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 18 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 11 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

del año en que se hayan originado”³¹² o “se verán interrumpidas por la situación de incapacidad temporal y por el tiempo que dure la misma”³¹³.

Como cláusula común a ambos supuestos de suspensión, las mismas serán disfrutadas “una vez el trabajador o trabajadora esté en situación de alta de manera inmediata o, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, en unas fechas distintas previamente acordadas”³¹⁴.

4.6.- Calendario

En relación con el calendario laboral, casi la mitad de los convenios consultados obvian cualquier referencia a esta condición laboral³¹⁵.

Los que lo hacen establecen la obligación empresarial de facilitar a los trabajadores un calendario laboral a primeros de año que debe estar expuesto en lugar visible o accesible al trabajador³¹⁶, normalmente el tablón de anuncios, y de no existir este, ser comunicado por escrito a aquellos³¹⁷.

Además, el mismo habrá de ser elaborado y pactado con los representantes de los trabajadores antes del primer trimestre del año en curso. De no existir estos, la empresa procurará pactarlo con los empleados, y de no ser posible dicha opción, elaborará el mismo antes del primer trimestre del año en curso³¹⁸.

En cuanto al contenido de dicho documento habrá de incluir el horario diario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles como vacaciones, todo ello a condición de no rebasar las 40 horas semanales pactadas³¹⁹, ni las 1.790 horas anuales pactadas³²⁰.

³¹² Art. 11 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 13 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 18 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³¹³ Art. 21 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019). Con el mismo espíritu, art. 11 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³¹⁴ Art. 18 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³¹⁵ CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³¹⁶ Art. 9 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³¹⁷ Art. 7 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³¹⁸ Art. 7 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³¹⁹ Art. 20 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

³²⁰ Art. 16 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

En fin, cualquier modificación del calendario deberá contar con el acuerdo previo entre la unidad productiva y los representantes de los trabajadores³²¹.

4.7.- Permisos y licencias

Se trata de una de las condiciones laborales más regulada por los convenios del sector agropecuario, si bien la mayoría de ellos lo único que hacen es trasladar el tenor legal sin que apenas se puedan apreciar mejoras al respecto, de manera que, según la redacción del artículo 37.3 ET, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.- Quince días en caso de matrimonio³²², mejorándose en un caso excepcional hasta los veinte días naturales³²³, licencia que únicamente podrá disfrutarse cada dos años³²⁴.

Se hace constar expresamente el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones respecto de los permisos reconocidos en el presente artículo, a las parejas de hecho legalmente constituidas, probando su existencia a través de su inscripción en el registro correspondiente³²⁵.

Además, las personas trabajadoras que hayan disfrutado de la “licencia de matrimonio” por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio³²⁶.

2.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes

³²¹ Art. 20 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019) y art. 16 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³²² Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), art. 14. a) CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 23 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 14 a) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 19 a) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), art. 25.1 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017) y art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³²³ Art. 18 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³²⁴ Art 14 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 19 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³²⁵ Art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016) y art. 18 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³²⁶ Art 14 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 19 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días como la previsión legal³²⁷, aumentando en algunos casos a tres³²⁸. En algún supuesto el aumento solamente se produce cuando se trate de determinados familiares y no todos los enumerados en el precepto estatutario: tres días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos³²⁹ y hasta cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos³³⁰.

Eso sí, no deja de sorprender alguna cláusula que reconoce un menor período que el legal al establecer “un día en caso de fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos políticos”³³¹, pues el precepto legal extiende la protección a los parientes por afinidad hasta el segundo grado.

Asimismo, y en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos/as, hermanos/as o padres políticos, siempre que acrediten tal circunstancia mediante certificado médico adecuado, se pueden disfrutar hasta cuatro días de asueto³³².

En uno de los convenios se reconoce expresamente las mismas prerrogativas a las parejas de hecho debidamente registradas³³³.

Dichos días tendrán la consideración de laborales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad³³⁴.

Asimismo, en caso de hospitalización y mientras esta dure, se concede cierta flexibilidad en el ejercicio de la prerrogativa, habida cuenta de que “el trabajador podrá

³²⁷ Art. 14. b CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 23 b) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 14 b) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 19 c) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), art. 25.2 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017), art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016) y art. 8 b) CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³²⁸ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

³²⁹ Art. 14. c CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

³³⁰ Art. 18 a) CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³³¹ Art. 18 e) CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³³² Art. 18 f) CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³³³ Art. 14 b) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

³³⁴ Art. 8 b) CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

disfrutar de los días de permiso de manera ininterrumpida o no consecutiva, en días diferentes al hecho causante”³³⁵.

Cuando por los motivos descritos en el primer párrafo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días³³⁶ (o cinco³³⁷), pudiéndose disfrutar mientras dure el supuesto sin tener que utilizarse forzosamente al inicio, debiendo comunicarse a la empresa para su conocimiento³³⁸.

En algunos supuestos se matiza la noción vinculada a la movilidad, pues “para los casos de nacimiento de hijos y de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la consideración de desplazamiento se hará cuando el mismo supere los 150 km”³³⁹ o “cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de residencia o de más de 125 km, el plazo será de cuatro días”³⁴⁰.

Por otro lado, muchos de los convenios siguen recogiendo el derecho por nacimiento de hijo, pues se redactaron antes de la entrada en vigor del apartado nueve del artículo 2 del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y ante la modificación legal se ha optado por no incluir las cláusulas convencionales reguladoras de dicho permiso.

³³⁵ Art. 23 b) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

³³⁶ Art. 23 b) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 19 c) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), art. 25.2 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017) y art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³³⁷ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

³³⁸ Art. 8 b) CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³³⁹ Art. 19 c) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³⁴⁰ Art. 14. b CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 14 b) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

3.- Traslado por domicilio habitual, se reconoce un día como la previsión legal³⁴¹ o dos sin mayor matiz³⁴² o exigiendo que el cambio se efectúe a otra provincia, siempre que acumule doce meses de trabajo efectivo³⁴³.

4.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal³⁴⁴, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando dicho deber conste en una norma legal o convencional y en ella un período determinado, se estará a lo dispuesto en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica³⁴⁵.

Asimismo, en los casos en que “el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de prestación de trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores”³⁴⁶.

Finalmente, si el trabajador “por el cumplimiento del deber o desempeño de su cargo, percibe una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa”³⁴⁷.

5.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente³⁴⁸.

³⁴¹ Art. 14. d CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 23 c) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 14 c) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 19 d) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), art. 25.3 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017) y art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁴² Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

³⁴³ Art. 8 d) CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³⁴⁴ Art. 18 g) CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³⁴⁵ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), art. 14. e CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 23 d) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 14 e) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 19 f) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁴⁶ Art. 14 e) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

³⁴⁷ Art. 14 e) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁴⁸ Art. 23 h) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 14 f) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y

6.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto³⁴⁹ y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo³⁵⁰.

7.- Para asistir a consultas médicas, aportando la justificación oportuna, ora sean propias y durante el tiempo necesario³⁵¹, hasta un máximo de 8 horas al año para asistencia a consultas médicas y especialistas de la Seguridad Social³⁵² o quince horas al año para cualquier tipo de consulta médica de la Seguridad Social³⁵³; ora sean para acompañar, durante el tiempo necesario para acudir al médico, a “un hijo menor de 16 años o familiar hasta el primer grado dependiente del trabajador o discapacitado sin límite de edad, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable en horario de trabajo, adjuntando justificante expedido por el facultativo correspondiente, siempre y cuando no ejercite este derecho el otro cónyuge o pareja, acreditándolo debidamente. Los anteriores derechos les serán reconocidos, y por lo tanto aplicados, a aquellas parejas de hecho, que acrediten su condición mediante la oportuna certificación expedida por los registros que al efecto tenga la Administración”³⁵⁴ o a familiares hasta el primer grado y por el tiempo indispensable, generando el derecho para “quienes por razones de edad o enfermedad no puedan valerse por sí mismos [quedando] condicionadas al cumplimiento de los requisitos de preaviso y justificación de 48 horas”³⁵⁵, “hasta un máximo de 8 horas

Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 18 g) CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³⁴⁹ Art. 14 h) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 25.5 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

³⁵⁰ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), art. 14. i) CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁵¹ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), art. 23 f) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 19 h) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016), art. 8 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016) y art. 18 i) CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³⁵² Art. 14. g) CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

³⁵³ Art. 25.4 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

³⁵⁴ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

³⁵⁵ Art. 19 h) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

al año”³⁵⁶ o para atender el cuidado “de sus hijos menores, ya sean naturales, adoptivos o acogidos a cargo” debiendo acreditar en todo caso la asistencia a dicha consulta³⁵⁷.

8.- Por celebraciones civiles o religiosas de familiares con gran heterogeneidad en las diferentes cláusulas, tales como “un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos, así como por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad. Tres días si el hecho sucede en localidad distinta al lugar habitual de residencia del trabajador”³⁵⁸; “un día por bautizo de hijos o hermanos, por matrimonio de padres, hijos y hermanos familiares de hasta segundo grado”³⁵⁹; “un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad”³⁶⁰; “un día por bautizo de hijo o hermano y por boda de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad”³⁶¹; en fin, “dos días en caso de boda o bautizo de hijos. Se establecen un día por matrimonio de hermanos/as (políticos o naturales) o hijos políticos, si existiera desplazamiento superior a 200 kilómetros, será de tres días”³⁶².

9.- Días de libre disposición para el trabajador, y que van desde “un día al año por asuntos propios, con preaviso de tres días sin necesidad de justificación, siempre que acumule doce meses de trabajo efectivo”³⁶³, hasta los dos días de asuntos propios³⁶⁴ que serán recuperables dentro del año natural y respetando los límites establecidos en el artículo 17 del texto de convenio³⁶⁵ o se reconocen de manera prorrateada pues los “trabajadores que no gocen de la condición de fijo tendrán el derecho proporcional a su periodo de permanencia en el plazo de un año, con referencia al total señalado y periodos trimestrales, de tal forma que una permanencia efectiva de tres meses otorga medio día, seis meses un día y nueve meses un día y medio”³⁶⁶.

10.- Por asistencia a exámenes con el fin de obtener una titulación oficial, y durante el tiempo imprescindible para acudir a un centro oficial para la obtención de un

³⁵⁶ Art. 14. g) CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

³⁵⁷ Art. 8 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³⁵⁸ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

³⁵⁹ Art. 14. f) CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 23 e) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019) y art. 14 d) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

³⁶⁰ Art. 19 e) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³⁶¹ Art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁶² Art. 18 d) CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³⁶³ Art. 8 c) CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³⁶⁴ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

³⁶⁵ Art. 23 k) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

³⁶⁶ Art. 19 g) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

título académico o profesional que se encuentre vinculado a la actividad empresarial³⁶⁷ y previa justificación de hallarse matriculado³⁶⁸.

11.- Por el nacimiento de hijos prematuros, de manera que se reconoce la prerrogativa de “ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario”³⁶⁹.

Asimismo, la gran mayoría de ellos (Zamora³⁷⁰, Soria³⁷¹, León³⁷², Burgos³⁷³, Palencia³⁷⁴, Valladolid³⁷⁵ y Segovia³⁷⁶) recogen previsiones en relación con la lactancia de un hijo menor de nueve meses, pero dichas previsiones no se encuentran acomodadas a cuanto ha dispuesto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y, por esa razón no van a ser objeto de atención en este trabajo.

12.- Permisos no retribuidos, con un único convenio que lo recoge de manera excepcional al reconocer el derecho a “tres meses de permiso sin sueldo al año, siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad”³⁷⁷.

³⁶⁷ Art. 14. h CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

³⁶⁸ Art. 23 j) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016) y art. 18 h) CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³⁶⁹ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), art. 14. j) CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁷⁰ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

³⁷¹ Art. 14 Cuidado del lactante CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

³⁷² Art. 23 g) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019)

³⁷³ Art. 19 i) CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³⁷⁴ Art. 25.6 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

³⁷⁵ Art. 12 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁷⁶ Art. 8 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³⁷⁷ Art. 25 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

5.- Suspensiones

En cuanto hace a las vicisitudes del contrato de trabajo, no suele ser una cláusula demasiado extendida, pues hasta cuatro de ellos carecen de referencia alguna³⁷⁸.

Otros recogen una regulación obsoleta sobre el antiguo permiso de maternidad y paternidad³⁷⁹, ahora sustituidos por la moderna regulación del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sobre los permisos de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica.

Otros, en cambio, debido a su modernidad sí que han podido incorporar la nueva regulación legal si bien no introducen ninguna novedad al respecto, al copiar el tenor literal de los artículos 48.4, 48.5, 48.6, 48.7³⁸⁰, 48.8 y 48.9 ET³⁸¹.

6.- Clasificación profesional

Todos los convenios analizados recogen sus propios criterios sobre clasificación profesional, y establecen una serie de previsiones al respecto, y que pueden ser reconducidos a los siguientes aspectos:

-- una redacción con una mención muy parca al definir muy pocas categorías profesionales³⁸²;

-- indicando que la clasificación profesional ha sido realizada “fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales”³⁸³;

-- una descripción no demasiado extensa sobre las categorías profesionales y su clasificación funcional³⁸⁴.

³⁷⁸ CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017), CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016) y CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³⁷⁹ Art. 13 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁸⁰ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019) y art. 26 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

³⁸¹ Art. 11 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

³⁸² Disposición adicional CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

³⁸³ Art. 26 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 14 g) CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

³⁸⁴ Art. 15 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019) y art. 11 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

-- clasificando a los trabajadores en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación³⁸⁵.

-- señalando que “el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en razón de la función o funciones desempeñadas en los grupos profesionales delimitados en los artículos siguientes. Dentro de cada grupo profesional se establecen las áreas funcionales siguientes: Técnica, administrativa, de producción y mantenimiento, y de oficios varios. Los grupos o áreas funcionales delimitadas no suponen la obligación de la empresa de tener personal contratado en todos y cada uno de ellos”³⁸⁶.

-- clasificando al personal tomando en consideración la función desempeñada y los efectos retributivos en capataces, oficiales de 2ª a los que denomina trabajadores cualificados y peones o trabajadores no cualificados³⁸⁷.

-- conteniendo una relación exhaustiva y detallada de los grupos profesionales delimitando también las funciones a realizar en cada uno de ellos³⁸⁸.

7.- Salario. Sistemas retributivos

Las retribuciones constituyen uno de los temas estrellas en todos los convenios colectivos de cualquier sector de actividad en atención a la remisión que realizan los artículos 26 y siguientes a esta fuente del Derecho del Trabajo, de manera que el sector agropecuario en Castilla y León no iba romper esta tendencia, recogiendo en su seno una gran variedad de cláusulas destinadas a ordenar el pago de salarios.

7.1.- Recibo de salario

La mitad de los convenios analizados no establecen mención alguna al recibo de salario³⁸⁹ como documento para justificar el mismo, si bien los modernos medios de pago permiten acreditar el abono de los salarios de manera mucho más fácil, sencilla y digitalizada.

Cuantos sí lo hacen, vienen a establecer la obligación empresarial de confeccionar y entregar debidamente firmadas al trabajador, las correspondientes hojas de salario que han de incluir los datos de las dos partes de la relación laboral³⁹⁰, y en el que se explicarán

³⁸⁵ Arts. 9 a 11 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³⁸⁶ Arts. 12 a 14 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

³⁸⁷ Art. 15 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

³⁸⁸ Art. 23 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³⁸⁹ CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017), CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016) y CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³⁹⁰ Art. 14 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019) y art. 10 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016). En términos muy parecidos, art. 10 CC Trabajo para

el periodo liquidado, conceptos retributivos, importes y deducciones que procedan conforme al modelo oficial en vigor³⁹¹.

7.2.- Compensación y absorción

Algunos convenios carecen de disposición alguna tratando esta materia³⁹² y otros reenvían a lo dispuesto en la normativa estatutaria, con remisión expresa al artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores³⁹³, o directamente copian el tenor literal de este último precepto³⁹⁴.

En un segundo escalón, cabe situar dos convenios, el leonés, cuando afirma que “serán compensables con las condiciones preexistentes que cada trabajador tenga reconocidas en su nómina o contrato de trabajo, respetándose las condiciones económicas que en cómputo anual fueran más beneficiosas”³⁹⁵ y el palentino al ordenar como “las condiciones económico-retributivas pactadas en este Convenio, compensan y absorben hasta el límite de su cómputo global anual, cualesquiera conceptos y cantidades que vinieran percibiéndose con anterioridad por los trabajadores en su conjunto, o por algunos de ellos, así como los incrementos que, por disposición legal o convencional pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor, que sólo serán de aplicación si, en su conjunto y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que este Convenio garantiza”³⁹⁶.

Pero, sin duda, la redacción más acabada se puede encontrar en el convenio soriano cuando establece como “las condiciones establecidas en esta norma son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran existiendo por cualquier concepto, y serán absorbidas las mejoras existentes en la actualidad en la cuantía en que lo fijado incida sobre las mismas. Tales mejoras se respetarán en la parte que exceda respecto de los mínimos establecidos en esta disposición. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas superan el

la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 31 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³⁹¹ Art. 31 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

³⁹² CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016) y CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

³⁹³ Art. 5 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 6 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

³⁹⁴ Art. 7 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

³⁹⁵ Art. 8 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

³⁹⁶ Art. 5 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

nivel total alcanzado por el Convenio y sólo en lo que exceden al referido nivel. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan”³⁹⁷.

7.3.- Régimen económico en general

Los diferentes convenios analizados recogen su propia estructura salarial que se encuentra acomodada a la diferente idiosincrasia específica de cada una de las provincias analizadas, de manera que aquí, como en otras ocasiones expuestas a lo largo del presente capítulo, la heterogeneidad es la nota dominante, de ahí que se opte por un tratamiento no integrado y personalizado para cada una de las normas paccionadas estudiadas.

1º.- En el caso de Zamora, la retribución para eventuales pasa a llamarse salario por jornada real (€/h); además, se establece la igualdad retributiva entre trabajadores fijos, temporales y contratados para jornadas reales, para quienes el importe de sus emolumentos queda fijado en “razón de las horas efectivamente trabajadas, en el cual se incluye además del salario base, la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, sin posibilidad de pago diferido”³⁹⁸.

2º.- Los interlocutores sorianos ordenan las subidas salariales a aplicar durante la vigencia del convenio y definen las retribuciones para el personal temporal, los cuales “percibirán por cada día de trabajo un salario global diario en el que al mínimo pactado se añadirán todos los demás conceptos derivados de su relación laboral: domingos, festivos, vacaciones, gratificaciones, etc.”³⁹⁹.

3º.- En la provincia de León, además de regularse los incrementos salariales para cada año de vigencia del convenio, se establece una cláusula de garantías en la revisión salarial de manera que “si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, el índice de Precios al consumo, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año” y se establece la obligación empresarial de “hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido trabajado”⁴⁰⁰.

4º.- Los componentes del banco negocial abulense remiten a las tablas salariales previstas para el personal temporal o eventual, de un lado, y para los contratados fijos, fijos discontinuos e interinos, por otro⁴⁰¹.

³⁹⁷ Art. 21 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

³⁹⁸ Art. 14 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

³⁹⁹ Arts. 3 y 7 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁴⁰⁰ Art. 31 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁴⁰¹ Art. 16 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

5º.- En el caso de Burgos, los denominados salarios provisionales se establecen en relación con los grupos profesionales del convenio y, además, se establece la obligación de efectuar el pago de manera puntual, acarreado el incumplimiento de semejante deber la aplicación del recargo por mora que marque la Ley⁴⁰².

6º.- El convenio palentino establece una estructura que presenta “el carácter de mínimas en el cómputo anual, correspondiendo a los niveles profesionales del anexo de las tablas salariales para el año 2015”, indicando que todas las retribuciones a percibir por el personal incluido en su ámbito subjetivo son salario base, revisión salarial (que no opera a estos efectos), antigüedad, salario a la parte, gratificaciones extraordinarias, complemento de salario en especie y manutención completa y alojamiento⁴⁰³.

Asimismo, ordena el salario de los trabajadores eventuales, exigiendo que este “deberá incluir, como mínimo, además del salario base la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, sin posibilidad de pago diferido”⁴⁰⁴.

7º.- El convenio vallisoletano realiza una clasificación a efectos retributivos, tomando en consideración la función realizada; además, “la retribución mínima que percibirán los trabajadores fijos, cuyo pago se efectuará obligatoriamente durante los cinco primeros días de cada mes natural, según las categorías anteriormente señaladas, en su totalidad anual, comprendidos todos los conceptos, excepto la antigüedad, serán las que figuran en tablas anexas” y en cuanto a los eventuales dentro del salario diario y por horas se incluye la parte proporcional de vacaciones y pagas extras, así como los días festivos⁴⁰⁵.

8º.- Por cuanto hace a la provincia de Segovia, también se remiten a los anexos donde se recogen las tablas salariales, “pudiéndose determinar en función de salario día, en el caso de las contrataciones temporales de menos de un año de duración pertenecientes al grupo cuarto referidas exclusivamente a los trabajos que tienen carácter temporal y estacional, y por mensualidades en las contrataciones indefinidas y temporales de más de un año de duración”; por su parte, “en los salarios por día, referidos exclusivamente a los trabajos que tienen carácter temporal, se incluye la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias y la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, no incluyéndose la parte proporcional devengada de vacaciones, que procederá liquidar a la finalización de la relación laboral”⁴⁰⁶.

⁴⁰² Arts. 22 y 31 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁴⁰³ Art. 31 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁴⁰⁴ Art. 19 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁴⁰⁵ Art. 15 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴⁰⁶ Art. 11 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

9º.- En caso de Salamanca se regulan los incrementos salariales aplicables durante la vigencia del convenio y se realiza una remisión a las tablas incorporadas como Anexo al convenio⁴⁰⁷.

7.4.- Complementos salariales

El artículo 26.3 ET prevé una amplia variedad de complementos salariales en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, cuestión aprovechada también por el sector agropecuario en Castilla y León para establecer una gran panoplia de complementos retributivos.

7.4.1.-Antigüedad

Todos los convenios analizados contienen cláusulas sobre el complemento de antigüedad, arrastrando sin duda una práctica ya tradicional en el contenido negocial en el sistema español de relaciones laborales, cuya promoción económica ha estado ligada habitualmente a esta clase de complementos personales adquiridos como premio a la permanencia en la empresa, si bien en los últimos tiempos se están sustituyendo por otros ligados a la productividad o a los resultados de la empresa. Una vez más, la heterogeneidad impide realizar una síntesis integradora de las disposiciones previstas, debiendo optar por un tratamiento específico norma por norma.

1º.- En el caso de Zamora y como premio a la permanencia se reconoce a los trabajadores fijos (en una limitación a poner en cuarentena dada la importante jurisprudencia comunitaria sobre las consecuencias del reconocimiento de estas retribuciones solamente a los fijos y no a los contratados temporalmente) “en concepto de antigüedad y por cada trienio, lo estipulado en la tabla que figura en el Anexo V”⁴⁰⁸.

2º.- Para el convenio soriano y “como compensación a la permanencia en la empresa el personal tendrá derecho a quinquenios del 5% del salario base fijado en este Convenio, computables desde la fecha de ingreso en la misma, con un máximo de tres quinquenios (15%). No obstante, a las personas trabajadoras que el día 1 de enero de 2003 se encontrasen en trance de adquisición de un quinquenio teniendo ya consolidados tres o más quinquenios, se les computará este cuando lo cumplan y aunque se supere el tope del 15%”⁴⁰⁹.

3º.- El convenio de León consolida “la cantidad que en concepto de antigüedad ha percibido el trabajador hasta 31 de diciembre de 2002, revalorizándose con los incrementos que se han pactado en este convenio para el salario”⁴¹⁰.

⁴⁰⁷ Art. 23 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

⁴⁰⁸ Art. 15 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

⁴⁰⁹ Art. 9 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁴¹⁰ Art. 32 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

4º.- En el caso de Ávila, se reconoce a los trabajadores “en concepto de antigüedad por años de servicios el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 % de salario que a cada categoría profesional corresponda en la tabla salarial. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio, en todo caso, de lo establecido en el art. 25 del vigente Estatuto de los Trabajadores”⁴¹¹.

5º.- En cuanto hace a la norma paccionada burgalesa, nuevamente vinculado al concepto de permanencia, los trabajadores fijos “percibirán, al término de un trienio desde la fecha de comienzo de prestación de sus servicios, el importe de cuatro días de salario; el de tres días más cada año a contar desde dicho trienio, hasta cumplirse quince años y de dos días más por año desde los quince a los veinte años de antigüedad. El valor económico de cada día de salario por antigüedad para el año 2017 será de 23,88 euros”⁴¹².

6º.- El convenio palentino reconoce a todos los trabajadores, y una vez más vinculado a la permanencia, el derecho “al término del primer trienio de cuatro días de salario; tres días más por año, contados desde el cumplimiento del primer trienio hasta cumplir los quince años de antigüedad en la empresa; y dos días más por año, de salario desde los quince hasta los veinte años de antigüedad en la empresa”⁴¹³.

7º.- Los interlocutores vallisoletanos han pactado una cláusula idéntica a la del convenio de Palencia, si bien añaden una tabla explicativa con el fin de facilitar la interpretación de la norma, de manera que la escala va de los 3 años con cobro de cuatro días de salario a los 20 años con percepción de 50 días⁴¹⁴.

8º.- Por cuanto hace a Segovia, “se mantendrán las compensaciones que se establecían en la legislación anterior relativas al concepto de antigüedad mientras subsista la relación laboral, habiéndose consolidado las mismas a 31 de diciembre de 1998, no habiendo lugar a aplicar este concepto a los devengos posteriores a esa fecha. Las compensaciones económicas a las que ten-ga derecho el trabajador por este concepto se verán incrementadas en el mismo porcentaje cada año que el de las retribuciones pactadas en los diferentes años de vigencia del presente convenio colectivo”⁴¹⁵.

9º.- Para finalizar el convenio salmantino reconoce la prerrogativa de los empleados a recibir “en concepto de complemento de antigüedad, la cantidad que tuvieran consolidada a fecha de la firma del convenio. Desde el 3 de Diciembre de 2015, el complemento pasará a denominarse antigüedad consolidada y a partir de esta fecha no se devengará más antigüedad”⁴¹⁶.

⁴¹¹ Art. 17 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁴¹² Art. 24 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁴¹³ Art. 16.3 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁴¹⁴ Art. 16 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴¹⁵ Art. 13 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

⁴¹⁶ Art. 25 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

7.4.2.- Pagas extraordinarias

Atendiendo nuevamente a la amplia libertad concedida a la negociación colectiva por el artículo 31 ET, una vez más todos los convenios provinciales del sector agropecuario entran a ordenar esta materia, siendo la tónica una vez más una metodología diversa a la hora de afrontar la redacción de las diferentes cláusulas.

1º.- Para el convenio zamorano, las pagas extraordinarias serán de treinta días cada una de ellas de salario real y se abonarán en la segunda quincena de julio y el día 20 de diciembre, respectivamente⁴¹⁷.

2º.- En el caso de Soria, en su provincia se devengarán dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una, una de vacaciones y otra de Navidad, que se pagarán respectivamente, el 20 de julio y el 20 de diciembre de cada año.

Además, quienes ingresen o cesen durante el año y no puedan cobrar la totalidad de las mismas, estas se devengarán en proporción al tiempo trabajado.

La cuantía de la gratificación abarcará el salario base más la antigüedad y, además, se podrá alcanzar un acuerdo en la empresa o, en su defecto, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se podrá llevar a cabo el prorrateo de las pagas extraordinarias a lo largo de todos los meses del año.

Finalmente, este convenio recoge una tercera gratificación especial de 30 días del salario base del Convenio, más antigüedad, el día 14 de mayo, víspera de la Festividad de San Isidro Labrador, Patrón de la actividad, también proporcional para quienes no presten servicios todo el año y prorrateable durante todo el año en las mismas condiciones que las pagas extras normales⁴¹⁸.

3º.- Los interlocutores leoneses han pactado “dos gratificaciones semestrales, la de verano pagadera en julio, y la de Navidad pagadera antes del 20 de diciembre, consistentes en 30 días y cada una de ellas formada por salario base más antigüedad. Cuando el contrato se inicie o termine durante el año, esas dos pagas estarán en proporción con el tiempo trabajado expresado en días”⁴¹⁹.

4º.- En el caso de Ávila “se fijan dos gratificaciones extraordinarias para los trabajadores fijos, fijos discontinuos e interinos y que consistirán en el número de días que se indican, de salario base de cada categoría, aumentadas en la antigüedad que tenga el trabajador y a abonar en las fechas que se señalan a continuación: A) De 30 días, por año trabajado, a abonar en el mes de junio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año. B) De 30 días, por año de trabajo, a abonar en el mes de diciembre, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año. En el

⁴¹⁷ Art. 16 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

⁴¹⁸ Arts. 5 y 6 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁴¹⁹ Art. 33 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

salario que se establece en el Anexo I para los trabajadores de temporada o eventuales, ya se encuentra incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias”⁴²⁰.

5º.- En cuanto hace a Burgos se establecen 3 pagas extras, en San Isidro, verano y Navidad con una cuantía equivalente a treinta días de salario base de convenio, siendo abonadas el 15 de mayo, 22 de junio y 22 de diciembre, respectivamente”⁴²¹.

6º.- Por cuanto hace a Palencia, también se reconocen tres pagas extras con una cuantía de treinta días que incluye el salario base y la antigüedad, siendo denominadas la de verano (abonable el 15 de julio), la de Navidad (pagadera el 15 de diciembre) y la de participación en beneficios (lucrada el 15 de mayo). Si alguno de estos días coincidiera en Domingo o fiesta, el pago se hará el día hábil inmediatamente anterior.

Finalmente, se vuelve a establecer el principio de proporcionalidad, pues “el devengo de las pagas extraordinarias será con carácter anual”, de manera tal que “el personal que se incorpore a la plantilla a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo, percibirá estas pagas extraordinarias a prorrata, en razón del tiempo que hubiese prestado sus servicios”⁴²².

7º.- El convenio vallisoletano reconoce dos pagas extraordinarias que serán objeto de abono en los veinte primeros días de los meses de Junio y Diciembre de cada año. En su cuantía se incluiría la antigüedad. Finalmente, el empleado que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo trabajado⁴²³.

8º.- El convenio segoviano es ciertamente similar al anterior, pues también prevé dos pagas extraordinarias a ingresar al trabajador en los 20 primeros días de los meses de junio y diciembre de cada año. Su cuantía queda fijada en 30 días de salario base correspondiente a cada categoría más la antigüedad devengada para cada trabajador. Una vez más, al trabajador que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año le será prorrateado su importe en razón del tiempo trabajado⁴²⁴.

9º.- El convenio salmantino permite lucrar tres gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base más antigüedad, una el 20 de Julio, otra el 19 de Diciembre y la otra el 15 de marzo para todos los trabajadores⁴²⁵.

⁴²⁰ Art. 18 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁴²¹ Art. 26 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁴²² Art. 16.5 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁴²³ Art. 17 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴²⁴ Art. 14 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

⁴²⁵ Art. 26 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

7.4.3.- Productividad

Se trata de un complemento históricamente ausente de la negociación colectiva española y que solamente en los últimos años está empezando a extenderse en la práctica negocial interna, de ahí que no resulte extraño el que solamente dos de los convenios consultados hagan referencia al mismo.

Así, para el primero de ellos, “en compensación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio, las personas trabajadoras afectados por el mismo se comprometen formalmente a colaborar para el logro de un incremento de la productividad. En las empresas que así lo deseen, se establecerá de conformidad con sus personas trabajadoras un sistema de retribución de acuerdo con la productividad. Si las partes no se pusiesen de acuerdo en el sistema, se recurrirá a terceros que sirvan de árbitros o mediadores para establecerlo⁴²⁶.

En cuanto al segundo viene a reconocer que “siendo la parte social, consciente de la importancia que lo pactado tiene en la economía de las empresas agrarias, conviene establecer y divulgar los medios para lograr unos rendimientos correctos que garanticen la mayor productividad en las distintas faenas”⁴²⁷.

7.4.4.- Nocturnidad

Aunque es más habitual que el anterior, cuatro de los convenios estudiados no tienen referencia alguna a este complemento⁴²⁸.

De esta manera, se establece un complemento para retribuir las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana⁴²⁹ o el tiempo reflejado como tal en el Estatuto de los Trabajadores⁴³⁰.

⁴²⁶ Art. 16 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁴²⁷ Art. 22 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁴²⁸ CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017) y CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

⁴²⁹ Art. 17 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 25 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 15 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

⁴³⁰ Art. 34 a) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019) y art. 18 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

En cuanto hace a la retribución, cada hora trabajada generará un suplemento del 20 por 100 sobre su salario base⁴³¹ o el salario convenido incrementado en un 25%⁴³².

Se exceptúan de esa retribución especial “los trabajos de ganadería, guardería y los que se realicen en aquel período por iniciativa y voluntad exclusiva del trabajador, puesto que por su naturaleza se pueden realizar en otra franja horaria”⁴³³.

Por otra parte, si la jornada se realizase, parte entre el período denominado nocturno y el diurno, el complemento únicamente se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada⁴³⁴.

7.4.5.- Toxicidad, penosidad y peligrosidad

A pesar de que las tareas del campo y las labores agrícolas necesiten desarrollar, con carácter general, un gran esfuerzo físico y se realicen en condiciones muchas veces adversas, hay dos convenios que no establecen ningún complemento vinculado a estos riesgos⁴³⁵.

De esta manera, “los trabajos que sean declarados penosos, tóxicos o peligrosos se cobrarán a razón de un 25,00% de incremento sobre el salario real del Convenio. Las empresas pondrán todos los medios de seguridad y salud laboral en prevención de los posibles accidentes o enfermedades provenientes de los productos tóxicos o peligrosos a utilizar por el trabajador”⁴³⁶.

Asimismo, “todos los trabajadores que realicen trabajos recogidos como tal en lo establecido en el Real Decreto 664/97, artículo 3 apartados B, C, D, así como los que ejecuten faenas de fango, percibirán un plus constante en la cuantía del 15% sobre el salario convenio si es en invernadero y del 10% si es al aire libre. a este personal se les hará un reconocimiento médico anual”⁴³⁷.

⁴³¹ Art. 17 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 25 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁴³² Art. 34 a) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 25 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), art. 18 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016) y art. 15 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

⁴³³ Art. 17 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 34 a) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁴³⁴ Art. 17 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 25 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁴³⁵ CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017), CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

⁴³⁶ Art. 21 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

⁴³⁷ Art. 34 b) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

Por otra parte, “las empresas abonarán a los trabajadores el presente plus en aquellas actividades laborales que impliquen el uso de productos que habitualmente son considerados o calificados como de media o alta toxicidad, productos B y C de la antigua denominación enumerando a tales efectos y a título meramente orientativo los siguientes: Trifloxistrobin 50%, Etofumesato 50%, Triasufuron 20%, Clorpirifos 75%, Oxifluorfen 24%, fentrotion 50%, etc., sin que esta enumeración suponga la exclusión de cualquier otro producto no citado, pero que pueda ser incluido en dicha calificación. Este plus se abonará con un incremento del 25% sobre el salario base, por el tiempo efectivamente empleado por hora o fracción de hora”⁴³⁸.

De igual manera, “a los trabajadores que tengan que realizar trabajos peligrosos, tóxicos o penosos de acuerdo con la legislación específica y a pesar de todas las medidas obligatorias de protección y prevención aplicadas se les abonará un plus de penosidad. Este se cuantificará en el 30% del salario hora para cada una de las categorías de este convenio y se tendrá derecho a percibirle por todo el tiempo o fracción de tiempo en el que se realicen este tipo de trabajos”⁴³⁹.

Finalmente, “las empresas están obligadas a proporcionar medios de protección y prevención eficaces en los trabajos forestales, los de fumigación y cualquiera que precise la manipulación de productos fitosanitarios cuyo uso se encuentre definido como tóxico para el operario”⁴⁴⁰.

7.4.6.- Asistencia

Un único convenio colectivo establece un plus de asistencia de 1,89 euros para 2019 por cada día de trabajo efectivo para todas las categorías⁴⁴¹.

7.4.7.- Salario a la parte

De nuevo, de manera excepcional, se regula el salario a la parte como “la retribución convenida mediante la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido. Esta modalidad deberá garantizar el salario convenido”⁴⁴².

7.4.8.- Paga de beneficios

Solamente el convenio de Zamora fija una paga de beneficios, no incluida entre las gratificaciones extraordinarias, en la cuantía “de quince días de salario real del convenio y se hará efectiva en el primer trimestre del año siguiente al que corresponda.

⁴³⁸ Art. 33 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁴³⁹ Art. 16 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

⁴⁴⁰ Art. 19 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴⁴¹ Art. 34 c) CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁴⁴² Art. 16.4 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

Quienes cesen voluntariamente, percibirán el 4% del salario real del convenio de la parte proporcional al tiempo trabajado”⁴⁴³.

7.4.9.- Plus transporte

Quizás sea por su modernidad pero de nuevo el convenio zamorano reconoce un plus de transporte “de 1,00 Euro por día realmente trabajado, sin necesidad de justificación y con independencia de la distancia existente entre la residencia del trabajador y el centro de trabajo. Este Plus de Transporte revestirá las condiciones siguientes: 1.- Será percibido por todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, siempre que no haya vivienda disponible en el Centro de Trabajo. 2.- No se cobrará cuando no se acuda a trabajar. 3.- No computará para pagas extraordinarias. 4.- No computará en las vacaciones. El plus de transporte se suprime a partir del 1 de octubre de 2019”⁴⁴⁴.

7.4.10.- Plus compensatorio de formación

Uno de los convenios analizados concede una particular importancia a la formación habida cuenta de que, conforme se ha indicado en la primera parte de este capítulo, una empresa actualizada a los tiempos y que quiera mejorar su competitividad ha de contar con una plantilla de trabajadores suficiente y permanentemente instruida.

Por esa razón, fomenta en su seno “la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad [como] una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector agrícola ganadero competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad”.

Sobre la premisa anterior, “las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante de este convenio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, o la participación en planes de formación en materia agrícola ganadero desarrollados por los sindicatos firmantes de este convenio, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales, a partir del 1 de enero de 2015”.

A fin de justificar lo señalado en el apartado precedente establece un sistema de acreditación a través de tres vías:

“1) Mediante certificación expedida por una organización empresarial más representativa de este convenio que disponga de planes de formación específicos en materia agrícola ganadero, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la organización sindical firmante de este convenio dentro del sector agrícola ganadero que acredite la participación de la empresa

⁴⁴³ Art. 18 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

⁴⁴⁴ Art. 19 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

en algún plan de formación en materia agrícola ganadero desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

3) Mediante acta de acuerdo de la Comisión Paritaria que acredite que la empresa tiene implantados planes individuales de formación, la comisión paritaria para poder acreditarlo estudiará dichos planes de formación”.

Finalmente, las certificaciones descritas “tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir”⁴⁴⁵.

7.4.11.- Complementos asistenciales por incapacidad

Todos los convenios objeto de estudio, salvo el palentino⁴⁴⁶ y el segoviano⁴⁴⁷, contienen previsiones en forma de mejora voluntaria para complementar las retribuciones perdidas en caso de incapacidad temporal.

La cobertura ofrecida es diferente en cada uno de los casos, pues en ocasiones se extiende solamente al accidente de trabajo⁴⁴⁸, a ambas contingencias profesionales⁴⁴⁹ o abarca también las contingencias comunes⁴⁵⁰.

También las cuantías garantizadas difieren de unos pactos a otros como se expone a continuación:

-- se extiende al 85% de su salario de cotización durante el periodo de duración de aquella⁴⁵¹.

-- alcanza el 100% de la totalidad del salario base siendo con cargo a la empresa la diferencia que exista entre esta y la indemnización económica que percibiera como prestación de la Seguridad Social, desde el primer día de baja hasta un máximo de tres meses, momento a partir del cual únicamente recibirá la prestación de Seguridad Social.

-- hasta el 100% de su salario real, desde el momento del hecho causante hasta la alta médica con el límite máximo de un año en caso de contingencia profesional; sin embargo, para las comunes la cuantía se mantiene en la totalidad de las retribuciones

⁴⁴⁵ Art. 18 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁴⁴⁶ Art. 33 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁴⁴⁷ CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

⁴⁴⁸ Art. 13 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁴⁴⁹ Art. 23 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019) y art. 22 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴⁵⁰ Art. 13 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 26 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019), art. 23 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), arts. 27 y 28 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 19 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

⁴⁵¹ Art. 23 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

reales, pero empieza a lucrarse desde los 30 días del hecho causante hasta un máximo de dos meses desde el momento de la baja⁴⁵².

-- en caso de incapacidad temporal, la mejora consiste en el cobro del salario real durante cuatro días como máximo y por una sola vez al año; en cambio, si la situación protegida deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del día 15, la empresa completará la prestación del organismo correspondiente hasta el 100% del salario real⁴⁵³.

-- cuando la baja provenga de contingencias profesionales, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre la retribución percibida y la prestación económica devengada por tal contingencia hasta alcanzar el 100%; en caso de contingencias profesionales, la empresa se compromete a pagar la diferencia entre el salario abonado y el que percibe como prestación económica devengada por tal contingencia hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos económicos en la empresa a partir del tercer día desde el inicio de dicha contingencia y el 75% en las mismas condiciones durante los tres primeros días⁴⁵⁴.

-- si la contingencia es profesional, la empresa complementará al trabajador que esté en dicha situación, desde el primer día, hasta el 100% del salario real. Este complemento se abonará desde el primer día⁴⁵⁵.

-- si la situación trae su origen en un accidente de trabajo, el complemento llega hasta el 100% de su salario base más antigüedad, desde el momento del hecho causante hasta el alta médica; en el resto de situaciones, el titular de la unidad productiva también habrá de garantizar el 100% de los conceptos antes mencionados, desde el momento del hecho causante pero con un límite máximo de cinco meses⁴⁵⁶.

Asimismo, algunos exigen el cumplimiento de determinados requisitos formales para poder cobrar esta clase de compensaciones, pues “quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implique la no percepción del complemento correspondiente”⁴⁵⁷.

7.4.12.- Seguro de accidentes

Considerado en muchas ocasiones como una especie de salario en diferido todos los convenios, a excepción del zamorano⁴⁵⁸, exigen al empresario contratar una póliza de seguro con el fin de asegurar las consecuencias derivadas de los accidentes acaecidos en

⁴⁵² Art. 26 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁴⁵³ Art. 23 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁴⁵⁴ Arts. 27 y 28 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁴⁵⁵ Art. 22 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴⁵⁶ Art. 19 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

⁴⁵⁷ Art. 13 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁴⁵⁸ CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

el lugar de trabajo, siendo una vez más una constante la variedad de supuestos y cuantías garantizados.

1º.- Para el convenio soriano, las empresas, en el plazo de un mes desde la publicación de la norma convencional en el Boletín Oficial de la Provincia, deberá concertar con una entidad aseguradora “una póliza de seguro que cubra a su personal en caso de accidente de trabajo, por las siguientes cuantías y contingencias: A) 18.030,36 euros para la consecuencia de muerte y B) 30.050,61 euros para la consecuencia de invalidez permanente absoluta. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la cobertura de esta póliza y a partir del décimo día de su contratación por la empresa, y los que ya pertenecen a la empresa a partir del décimo día desde que esta concierte póliza”⁴⁵⁹.

2º.- En cuanto hace a León, el deber empresarial consistirá en concertar “una póliza de accidentes individuales con cobertura de los riesgos de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte a favor de los empleados, a partir del día siguiente al de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de León, [si bien] únicamente se concertará dicha póliza para los empleados que superen los 30 días de permanencia en la empresa. Los capitales a asegurar son los que figuran en la Tabla Salarial como anexo I”⁴⁶⁰.

3º.- Para el convenio de Ávila, la póliza de seguro de accidentes que debe ser contratada ha de abarcar dos conceptos: por muerte en accidente (21.000 €) y por invalidez permanente derivada de accidente (25.000 €). Dicha póliza “se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro incluso en la determinación del concepto de invalidez, debiendo estarse a lo establecido en la póliza que se suscriba”⁴⁶¹.

4º.- En el caso burgalés, “las empresas tendrán concertada, a favor de sus trabajadores, una póliza de accidentes individuales con cobertura de los riesgos de incapacidad permanente y total para su profesión habitual y absoluta para todo trabajo y gran invalidez y muerte. Con fecha 1 de enero de 2018, el capital de los seguros será de 56.367,85 euros, en los riesgos señalados de incapacidad y de 48.315,30 euros en caso de muerte. Contingencias todas ellas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, afectando esta obligación respecto a todos aquellos trabajadores que bajo cualquier modalidad de contratación causen alta en la empresa y Seguridad Social”⁴⁶².

5º.- En cuanto hace a Palencia, el seguro de accidente cubrirá las contingencias de incapacidad permanente total o absoluta y fallecimiento derivada de accidente o enfermedad profesional, mediante una póliza de seguro, individual o colectiva, “que garantice a los herederos legales del fallecido o del propio trabajador, en su caso, con los siguientes capitales: Fallecimiento, 15.000 euros desde 1 de enero de 2015 a 30 de junio de 2017 y 16.000 euros desde el 1 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2019; Incapacidad permanente total, 21.000 euros desde 1 de enero de 2015 a 30 de junio de

⁴⁵⁹ Art. 30 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁴⁶⁰ Art. 25 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁴⁶¹ Art. 25 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁴⁶² Art. 30 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

2017 y 22.000 euros desde el 1 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2019; Incapacidad Absoluta por accidente, 21.000 euros desde 1 de enero de 2015 a 30 de junio de 2017 y 22.000 euros desde el 1 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2019”⁴⁶³.

6º.- Los interlocutores vallisoletanos establecen, en aras a mejorar socialmente la posición económica de los trabajadores y sus familias, el deber empresarial de contratar, a partir de la fecha de publicación de la norma paccionada en el BOP, un seguro de accidentes capaz de cubrir los siniestros de los trabajadores por accidente de trabajo con resultado de muerte o incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, siendo la cantidad a percibir por los referidos siniestros de “año 2016: 21.157,50€ por fallecimiento y 25.187,50€ por invalidez; año 2017: 21.316,18€ por fallecimiento y 25.376,40€ por invalidez y año 2018: 21.476,05€ por fallecimiento y 25.566,72€ por invalidez”.

Este seguro cubrirá forzosamente a los trabajadores fijos de la plantilla y será voluntario para los eventuales que, en cualquier caso, tendrán derecho a percibir cuatro mensualidades de salario real correspondiente a su categoría⁴⁶⁴.

7º.- En cuanto hace al convenio segoviano, también manifiesta la pretensión de mejorar socialmente a trabajadores y familiares de estos, debiendo concertar, a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el BOP, “un seguro de accidentes que cubrirá los siniestros de los trabajadores por accidente de trabajo con resultado de muerte o incapacidad permanente o absoluta o gran invalidez. Las cantidades a percibir, por los referidos siniestros serán de 28.840 € en caso de muerte y de 47.400 € en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez”⁴⁶⁵.

8º.- Finalmente, en caso del Convenio de Salamanca, su póliza de seguro está obligada a garantizar “21.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo. Esta cantidad será abonada al viudo, herederos legales o personas asignadas por el trabajador en la póliza [y] 41.000 euros en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por causa de accidente de trabajo”⁴⁶⁶.

7.5.- Pagos en especie

Aun cuando sea una posibilidad expresamente prevista en el artículo 26.1 ET, no todos los convenios consultados la recogen, pues hasta cinco de ellos omiten hacer mención alguna a esta modalidad retributiva⁴⁶⁷.

⁴⁶³ Art. 33 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁴⁶⁴ Art. 24 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴⁶⁵ Art. 20 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

⁴⁶⁶ CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

⁴⁶⁷ CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019), CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), CC Provincial

Para cuantos lo hacen establecen limitaciones a la remuneración en especie, habida cuenta de que (además de garantizar el cobro íntegro del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento) el importe correspondiente no podrá superar determinados valores, así por manutención y otros servicios: el 15% del salario mensual, sin que pueda deducirse cantidad alguna por estos conceptos en las gratificaciones extraordinarias, ni durante los periodos de incapacidad temporal⁴⁶⁸.

En otro ejemplo, el salario en especie no puede ser superior al 25 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, sin que este descuento pueda abarcar a las gratificaciones extraordinarias, ni el mes de vacaciones, en el caso de que durante las mismas el trabajador no desee percibir en especie parte de sus salarios⁴⁶⁹.

En otras ocasiones, aunque no se establezca expresamente como modalidad contractual, su percepción cabe ser extraída indirectamente del convenio cuando, como consecuencia de la finalización del contrato, se concede al trabajador un tiempo para abandonar la vivienda vinculada a la relación contractual, de manera que tendrá 1 mes máximo cuando se extinga un contrato temporal, 2 meses en caso de fin de la relación improcedente o por causas económicas, organizativas o de producción y 15 días cuando la baja sea voluntaria o debida a despido disciplinario⁴⁷⁰.

En fin, se pacta la posibilidad de que el empresario facilite al trabajador residente en la finca o explotación agraria una vivienda con unas condiciones de habitabilidad dignas tanto para él como, en su caso, para su familia. “Cuando se trate de pagos en especie, su liquidación en metálico se hará al precio normal de la venta en la lonja agropecuaria de Salamanca, en el mes anterior a la liquidación y no será parte integrante del jornal la vivienda del trabajador y sus familiares cuando la reciba del empresario. Las reparaciones imprescindibles para la habitabilidad de la vivienda, cuando esta no se facilite por el empresario serán de cuenta del empresario, como asimismo el abono de 15 euros mensuales en concepto de servicios de luz”⁴⁷¹.

7.6.- Dietas por desplazamiento

Debido a la habitualidad de los desplazamientos que exigen las labores agrícolas y ganaderas con el fin de atender el cuidado de plantas y animales, todos los convenios analizados, con la excepción del de Segovia⁴⁷², regulan dietas por movilidad.

Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴⁶⁸ Art. 36 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁴⁶⁹ Art. 16.6 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁴⁷⁰ Art. 11 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

⁴⁷¹ Art. 24 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

⁴⁷² CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

En el caso de Zamora se establece una “media dieta de 5 euros y una dieta completa de 10 euros para cada uno de los años de vigencia del convenio. En aquellos supuestos en que el trabajador mediante la oportuna justificación acredite que los gastos originados son superiores a los señalados en el convenio colectivo en vigor para la media dieta y la dieta completa, la empresa abonará a este, la diferencia que corresponda”⁴⁷³.

En cuanto hace a la provincia de Soria, la dieta se genera en aquellos casos en que el trabajador venga obligado, por indicación del empleador, a desplazarse en más de 60 kilómetros de su centro de trabajo habitual fijando en 41,60 € la dieta completa y en 18,17 € la media dieta. Además, cuando los gastos fueran superiores al importe de las indemnizaciones citadas, la empresa abonará el exceso previa justificación de los mismos⁴⁷⁴.

Por cuanto se refiere a León, la media dieta queda fijada en 11 euros, cuando el trabajador tenga que comer fuera de casa por causas de desplazamiento o fuera del centro de trabajo o explotación agrícola; la dieta completa será de 30 euros, cuando por causas del trabajo, los trabajadores tuviesen que pernoctar fuera del domicilio; de ser los gastos superiores, la empresa previa justificación abonará el importe íntegro. Asimismo, se establece un plus de distancia de 0,19 euros/km para todos los trabajadores que por razones excepcionales de trabajo, y de conformidad con la empresa, tengan que utilizar su propio vehículo para trasladarse durante la jornada laboral a diferente lugar de trabajo. Finalmente quedan exceptuados los desplazamientos realizados por causa de trashumancia, cuya indemnización será fijada por las partes⁴⁷⁵.

En el caso de Ávila, se establece una dieta de desplazamiento (no abonable cuando la empresa desplace a los empleados con medios propios, les facilite un medio de transporte adecuado o les facilite vivienda) consistente en la cantidad de 0,19 céntimos de euro por kilómetro con un máximo de 25 km., a la ida y a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, descontándose los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro⁴⁷⁶.

En términos idénticos al caso abulense se pronuncia el convenio de Burgos, si bien la cantidad aumenta a 0,21 euros/km⁴⁷⁷ y el convenio palentino con unas cuantías de 0,20 € por kilómetro para 2015 y 2016 y de 0,21 € por kilómetro para 2017, 2018 y 2019⁴⁷⁸.

En el caso de Valladolid, sus tablas salariales establecen para 2016 la media dieta en 10,84 €, la dieta completa sin pernocta en 37,44 € y la dieta por desplazamiento en 0,24€/km.; para 2017 la media dieta es de 10,92 €, la completa sin pernocta en 37,72 € y

⁴⁷³ Art. 20 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

⁴⁷⁴ Art. 22 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁴⁷⁵ Art. 35 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁴⁷⁶ Art. 19 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁴⁷⁷ Art. 21 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁴⁷⁸ Art. 17 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

la de desplazamiento no varía; en fin, para 2018, la media dieta sube a 11 € y la completa se fija en 38 €.

Queda a elección de la empresa abonar la media dieta, la completa o dar al empleado alojamiento o manutención, si bien la primera “se abonará siempre que el trabajador tenga que desplazarse fuera del término municipal o colindante donde reside la empresa, y tenga que comer fuera de casa” y la segunda “se abonará a los trabajadores cuando estos por causa del trabajo tuvieran que pernoctar fuera del domicilio habitual”⁴⁷⁹.

Finalmente, en el caso de Salamanca las cuantías de las dietas quedan establecidas para el año 2015 la media dieta en 12,28 € y la completa en 22,58 €, para el año 2016 la media dieta en 12,40 € y la completa en 22,80 € y para el año 2017 la media dieta en 12,52 € y la completa en 23,03 €. Por otra parte, se establece el concepto de media dieta (se abonará siempre que el trabajador por causa de desplazamiento fuera del centro de trabajo o explotación agrícola, tenga que comer fuera de casa) y de la completa (se abonará a los trabajadores cuando estos por causa del trabajo, tuviesen que pernoctar fuera del domicilio) y en caso de tener que utilizar el vehículo propio y la empresa no le ponga medio de transporte la dieta será de 0,19 euros por kilómetro realizado. Además cuando los gastos de alojamiento o manutención resulten ser más gravosos al importe de las dietas previstas, la unidad productiva, previa acreditación de los gastos, vendrá obligada a abonar el importe íntegro de los mismos⁴⁸⁰.

7.7.- Incentivos y premios por jubilación

Casi la mitad de los convenios objeto de estudio tienen alguna referencia al reconocimiento de ciertos incentivos y premios por la jubilación de sus trabajadores.

De esta manera, “cuando un trabajador se jubile por los cauces establecidos en la Ley, dentro de la edad reglamentaria, disfrutará con cargo a la empresa, de un permiso retribuido en función de su antigüedad en la misma, de la forma siguiente: 3 meses de permiso retribuido, si su antigüedad es igual o superior a 15 años; 2 meses, si es inferior a 15 años y superior o igual a 10 años y 1 mes, si es inferior a 10 años e igual o superior a 5 años”⁴⁸¹.

En otro de los ejemplos previstos “el personal de la empresa percibirá una gratificación a su jubilación, durante el año 2017, consistente en permanencia mínima de 10 años: 1.023,89 euros; permanencia de 11 a 15 años: 1.137,65 euros; permanencia de 16 a 20 años: 1.251,41 euros y permanencia de más de 20 años: 1.365,18 euros. Las cantidades anteriores sufrirán el mismo incremento y con igual mecánica que el acordado para los salarios”⁴⁸².

⁴⁷⁹ Art. 25 y anexos CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴⁸⁰ Art. 27 CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

⁴⁸¹ Art. 29 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁴⁸² Art. 29 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

Por otra parte, “se establece un premio de jubilación en función de la antigüedad del trabajador en la empresa y el año en que se opte por ejercer este derecho, independientemente del puesto de trabajo o categoría profesional que desempeñe, en función de los años de servicios prestados en la empresa y la edad de jubilación del empleado desde los 65 a los 60 años y entre 8 y 15 años cobrando entre 1 mes y los 8 meses de salario⁴⁸³.”

Finalmente, “cuando un trabajador se jubile por los cauces establecidos en la Ley dentro de la edad reglamentaria, disfrutará, a cargo de la empresa, de un permiso retribuido en función de la siguiente escala: dos meses de permiso retribuido si su antigüedad en la empresa es igual o superior a cinco años; un mes de permiso retribuido si su antigüedad en la empresa es inferior a cinco años y superior a dos años y siete días si su antigüedad en la empresa es igual o inferior a dos años. En todos los casos, el trabajador en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica”⁴⁸⁴.

7.8.- Cláusulas de descuelgue

Algunos de los convenios analizados establecen cláusulas de descuelgue empresarial ante determinadas circunstancias adversas en el desarrollo del proceso productivo.

Así lo hace el convenio colectivo de León de conformidad con el cual “la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder del momento que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa”.

El procedimiento se inicia con una “solicitud de descuelgue” por parte del titular de la unidad productiva “quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores así como a la comisión Paritaria del convenio colectivo; en los supuestos de ausencia e representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a 15 días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, las organizaciones sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda. En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración. En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje voluntario, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al

⁴⁸³ CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴⁸⁴ CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET. Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la comisión de convenios colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya”. Durante este tiempo los representantes de los trabajadores deben guardar el correspondiente deber de sigilo, manteniendo reserva sobre cuanta información hayan recibido y los datos a los que hayan tenido acceso.

Finalmente, “el porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladara a las partes, empresa-trabajadores, que deberán seguir el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del ET”⁴⁸⁵.

Por cuanto hace al convenio burgalés, comienza señalando que el incremento salarial del convenio no resultará “de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores, así como se tendrán en cuenta las predicciones para el año en curso. No obstante, se podrá realizar una valoración global de la grave situación económica o de crisis laboral de la empresa, que aconseje igualmente la inaplicación de los incrementos salariales”.

En cuanto al procedimiento, comienza con la comunicación empresarial a los representantes legales de los empleados, o de no existir estos, a los propios trabajadores, indicando cuantas razones justifiquen semejante decisión y deberán hacerlo en un plazo de quince días, adjuntando una copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del convenio.

Posteriormente se abrirá un período de consultas, que deberá comenzar, para cumplir con el principio de buena fe inherente a estos procesos, con la exhibición por parte de la empresa de cuanta documentación resulte necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Ambas partes intentarán acordar las condiciones para evitar el descuelgue salarial dentro de los quince días nacionales posteriores, remitiendo una copia del acuerdo a la Comisión Paritaria. Esta última “intervendrá en todas las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores o en aquellas donde existiendo esta no se haya alcanzado un acuerdo sobre el descuelgue. Si no se llegase a un acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes se someterán al Juzgado de lo Social Decano de Burgos”.

Durante toda la tramitación, “los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello sigilo profesional”.

⁴⁸⁵ Art. 24 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

Finalmente, en el supuesto de proceder la inaplicación de los incrementos salariales, sus efectos se extenderán durante los años de vigencia del Convenio⁴⁸⁶.

El convenio de la provincia de Valladolid establece que “las empresas que quieran hacer uso del descuelgue salarial al pactado en el presente convenio, deberán aportar a los representantes de la Comisión Mixta de Interpretación y vigilancia del Convenio, un exhaustivo informe que acredite la necesidad imperiosa de tal medida, dicho Informe acreditará la situación económica en los últimos cuatro años, así como fijar un plazo para la normalización salarial. Se procederá a la firma de un acta entre la empresa y los representantes de la Comisión Mixta, que contemplarán la forma en que los trabajadores recuperan el coste salarial sufrido por el descuelgue de la empresa en la aplicación salarial del Convenio”⁴⁸⁷.

8.- Cláusulas de género

Aun cuando “los números muestran el desequilibrio en el empleo entre hombres y mujeres en el campo castellano y leonés (diferencia que se traslada también a la titularidad de las explotaciones agrarias y pese a la existencia de normativa *ad hoc* para corregirla) los convenios carecen de una regulación sistemática y acabada que luche contra la discriminación por razón de género o intente avanzar la igualdad, como, por ejemplo, la inserción de un plan de igualdad en su articulado”⁴⁸⁸, si bien todos ellos, en mayor o menor medida, incorporan cláusulas sobre el principio de igualdad por razón de género.

1º.- El convenio de Zamora establece como declaración de principios que “las medidas urgentes para garantizar la igualdad efectiva, de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación recogidas en la legislación vigente serán de aplicación directa en este convenio”.

Asimismo, se reconocen una serie de derechos a los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio:

-- “A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

-- Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

-- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”⁴⁸⁹.

⁴⁸⁶ Art. 45 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁴⁸⁷ Cláusula de descuelgue CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴⁸⁸ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “8. Castilla y León”, cit., pág. 529.

⁴⁸⁹ Art. 31 CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

2º.- Por cuanto hace al convenio de Soria, los firmantes asumen el compromiso de “garantizar la no discriminación por razones de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales”.

Asimismo, se recogen las definiciones legales de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y se establecen ciertas medidas de acción positiva, como la utilización de currículos ciegos en los procesos de selección, al eliminarse los datos personales en los mismos, y para luchar contra el techo de cristal, en los procesos de selección del Grupo I “se garantizará, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos finalistas lo sean del sexo subrepresentado en ese grupo”⁴⁹⁰.

3º.- Se apuesta por el lenguaje inclusivo de manera que “todas las referencias del presente convenio colectivo al término ‘trabajador/trabajadores’ se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer”⁴⁹¹.

Asimismo, los signatarios del texto convencional asumen el compromiso de “garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales”.

Sobre las premisas anteriores, establece la nulidad de las “órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y de las trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”⁴⁹².

Finalmente, la disposición final cuarta recoge el derecho de los trabajadores a verse protegidos frente al acoso sexual y al caso por razón de sexo, tipificándose como “causa de despido disciplinario los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La empresa tiene la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas, arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias que se puedan formular”⁴⁹³.

4º.- En cuanto hace al convenio de Ávila, nuevamente asume el compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo como un principio transversal que ha estar presente en cuantas políticas diseñe la empresa y en todos los

⁴⁹⁰ Arts. 24 y 28 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁴⁹¹ Art. 5 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁴⁹² Art. 9 CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁴⁹³ Disposiciones finales tercera y cuarta CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

niveles jerárquicos y departamentos de la misma, lo que supone poner todos los medios necesarios para remover cuantos obstáculos pudieran incidir en su cumplimiento.

Además, afirman su claro empeño en cumplir la LO 3/2007, y cuantas normas la complementen o puedan sustituirla, luchando de manera particular contra cualquier conducta de acoso en el trabajo, resultando menester prevenirlo⁴⁹⁴.

5º.- En caso del convenio burgalés, se recuerda la obligación de las empresas de más de 250 trabajadores (en una cláusula pactada antes de la entrada en vigor del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo), de elaborar y aplicar un plan de igualdad con el contenido y extensión previsto en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En otro orden de cosas, las empresas incluidas en su ámbito de aplicación “se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, origen, nacionalidad, ideas religiosas, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Asimismo, deberán regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.”⁴⁹⁵.

6º.- El convenio palentino recoge una previsión muy parca al asumir las partes firmantes el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴⁹⁶.

7º.- En el caso del convenio de la provincia de Valladolid, se establece que todas las relaciones laborales habrán de estar presididas por “la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Además, “los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo”.

También se recoge la definición legal de discriminación indirecta, y se considera como contraria al artículo 14 CE, cualquier orden que conlleva una discriminación ora directa, ora indirecta por razón de sexo.

Asimismo, se recoge un protocolo sobre el acoso sexual y por razón de sexo, considerando existente el primero ante “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u

⁴⁹⁴ Clausulas adicionales 1 a 4 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁴⁹⁵ Arts. 46 y 47 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁴⁹⁶ Art. 28 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

ofensivo” y el segundo siendo definido como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Así, se consideran actos discriminatorios a este respecto, entre otros, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

Para luchar contra esta lacra social, las unidades productivas habrán de hacer los mayores esfuerzos a su alcance en aras a lograr la implementación en todas sus políticas del principio de igualdad de género, poniendo en marcha cualquier medida dirigida a poner fin a cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Por cuanto hace a los planes de igualdad, este se imponía a las empresas de más de 150 trabajadores, cuyo contenido podía versar, entre otras materias, en torno “al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”⁴⁹⁷.

8º.- Para el convenio segoviano, “todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, sea cual sea su tamaño y todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, están obligadas a cumplir el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y a desarrollar en su centro de trabajo cuantas medidas sean necesarias para favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres”⁴⁹⁸.

9º.- El convenio salmantino asume, una vez más, el compromiso de garantizar “la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, afiliación política y/o sindical, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velarán porque la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto alguno de infracción que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales”.

Asimismo, asume el compromiso de iguales retribuciones, habida cuenta de que el empleador viene forzado a “pagar por un trabajo igual el mismo salario, tanto por el salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género, edad o cualquier otra”⁴⁹⁹.

⁴⁹⁷ Arts. 30 y 31 CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁴⁹⁸ Art. 5 CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

⁴⁹⁹ Disposición final tercera CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

9.- Régimen disciplinario

Otro de los temas estrellas en cualquier convenio colectivo español es el régimen disciplinario aplicable a los trabajadores, dada la redacción del artículo 58.1 ET cuando señala como “los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”. Sin embargo, a pesar de dicha remisión los convenios de Zamora⁵⁰⁰, León⁵⁰¹, Valladolid⁵⁰², Segovia⁵⁰³ y Salamanca⁵⁰⁴ omiten cualquier referencia a esta materia.

Cuanto lo hacen establecen unos principios de ordenación, habida cuenta de que el objetivo del régimen disciplinario consiste en asegurar “el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios”⁵⁰⁵.

Asimismo, ofrecen una definición de las faltas laborales como cuantas “acciones u omisiones de la persona trabajadora que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes”⁵⁰⁶.

Como suele ser tradicional en la práctica negocial española, los convenios castellano y leoneses del sector agropecuario clasifican las faltas en leves, graves y muy graves.

Se consideran infracciones leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes⁵⁰⁷.

⁵⁰⁰ CC provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BOP Zamora núm. 126, 25/10/2019).

⁵⁰¹ CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP León núm. 152, 12/08/2019).

⁵⁰² CC para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (BOP Valladolid núm. 111, 17/05/2016).

⁵⁰³ CC y Tablas Salariales para el periodo 2016-2018 Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia núm. 62, 23/05/2016).

⁵⁰⁴ CC para las actividades de agropecuarias de Salamanca y su provincia (BOP Salamanca núm. 53, 17/03/2016).

⁵⁰⁵ Art. 31 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁰⁶ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 32 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 36 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 34 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁰⁷ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 37 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 35 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

2. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos⁵⁰⁸.

3. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que la persona trabajadora acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación⁵⁰⁹.

4. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique⁵¹⁰.

5. La desobediencia en materia leve⁵¹¹.

6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable⁵¹² y que produzcan deterioros leves del mismo⁵¹³.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social⁵¹⁴.

8. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada⁵¹⁵ y siempre que ello no implicase riesgo para la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave⁵¹⁶.

⁵⁰⁸ Art. 34 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 37 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁵⁰⁹ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 34 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 35 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵¹⁰ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 34 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 37 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017).

⁵¹¹ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 37 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 35 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵¹² Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 37 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 35 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵¹³ Art. 34 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵¹⁴ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 37 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 35 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵¹⁵ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 37 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 35 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵¹⁶ Art. 34 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

9. La embriaguez no habitual en el trabajo⁵¹⁷.

10. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando se perjudiquen gravemente la imagen de la empresa⁵¹⁸.

Son tipificadas como faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes⁵¹⁹.

2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos⁵²⁰.

3. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes⁵²¹.

4. La inasistencia injustificada en el trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes⁵²².

5. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual⁵²³ o cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa⁵²⁴.

6. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo⁵²⁵ o proceder a suplantar a un compañero, alterando los registros y controles de entrada y salida en el trabajo⁵²⁶.

⁵¹⁷ Art. 34 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵¹⁸ Art. 34 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵¹⁹ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵²⁰ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵²¹ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵²² Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵²³ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵²⁴ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵²⁵ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵²⁶ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

7. La simulación de enfermedad o accidente⁵²⁷.

8. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales⁵²⁸.

9. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros⁵²⁹.

10. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluida las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves⁵³⁰.

11. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa⁵³¹.

12. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa⁵³², así como las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del trabajo, cuando revistan acusada gravedad⁵³³.

⁵²⁷ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵²⁸ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵²⁹ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵³⁰ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵³¹ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵³² Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵³³ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

13. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado⁵³⁴ y la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas⁵³⁵.

14. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo⁵³⁶, así como la realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramienta, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral⁵³⁷.

15. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa⁵³⁸.

16. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social⁵³⁹.

17. La embriaguez no habitual durante el trabajo⁵⁴⁰ o cuando esta resulte habitual⁵⁴¹.

18. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa⁵⁴².

⁵³⁴ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵³⁵ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵³⁶ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵³⁷ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵³⁸ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵³⁹ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁴⁰ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁴¹ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁴² Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

19. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad⁵⁴³.

20. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre⁵⁴⁴.

Por su parte, se consideran como faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa⁵⁴⁵.

2. La indisciplina o desobediencia⁵⁴⁶.

3. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación⁵⁴⁷ o durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes⁵⁴⁸.

4. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación⁵⁴⁹ o la impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido⁵⁵⁰.

⁵⁴³ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 38 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 36 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁴⁴ Art. 35 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁴⁵ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 39 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 37 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁴⁶ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 39 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 37 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁴⁷ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 39 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 37 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁴⁸ Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁴⁹ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 39 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 37 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁵⁰ Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

5. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena⁵⁵¹.
6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa⁵⁵².
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo⁵⁵³.
8. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa⁵⁵⁴.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado⁵⁵⁵.
10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando⁵⁵⁶.
11. El acoso sexual⁵⁵⁷.
12. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral, debidamente advertida⁵⁵⁸.
13. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquellas hayan sido sancionadas⁵⁵⁹, así como la reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento

⁵⁵¹ Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁵² Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁵³ Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁵⁴ Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁵⁵ Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁵⁶ Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁵⁷ Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁵⁸ Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁵⁹ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 39 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 37 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por falta grave, aun de distinta naturaleza, durante el período de un mes⁵⁶⁰.

14. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente⁵⁶¹.

En cuanto a las sanciones a imponer, estas quedan reguladas de la siguiente forma:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito⁵⁶² o verbal⁵⁶³.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días⁵⁶⁴.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días⁵⁶⁵.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días⁵⁶⁶.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días⁵⁶⁷.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a un mes⁵⁶⁸.

⁵⁶⁰ Art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁶¹ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 36 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018), art. 39 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 37 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁶² Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 40 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 38 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁶³ Art. 37 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁶⁴ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 40 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), art. 37 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 38 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁶⁵ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 40 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 38 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁶⁶ Art. 37 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁶⁷ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 40 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017) y art. 38 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁶⁸ Art. 37 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

- c) Traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año⁵⁶⁹.
- d) Despido disciplinario⁵⁷⁰.

En cuanto hace al procedimiento sancionador, todas las sanciones impuestas habrán de ser comunicadas por escrito al sujeto infractor y habrán de ser motivadas⁵⁷¹, haciendo constar en el documento la data desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan⁵⁷².

Por otro lado, los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves⁵⁷³.

Asimismo, se tendrá que abrir expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal⁵⁷⁴.

Además, cuantas sanciones sean impuestas serán ejecutivas desde el momento que sean notificadas al infractor, sin perjuicio de los derechos legales que asisten a este último, quien podrá interponer demanda ante la jurisdicción social, sin que dicha interposición suponga en cualquier caso la suspensión en la aplicación de la medida⁵⁷⁵.

Finalmente, las “anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos meses para las faltas leves; de cuatro meses para las faltas graves y de ocho meses para las faltas muy graves”⁵⁷⁶.

⁵⁶⁹ Art. 37 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁷⁰ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 40 CC Provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos núm. 157, 23/08/2017), art. 37 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 38 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁷¹ Art. 33 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

⁵⁷² Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 39 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁷³ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019), art. 33 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018) y art. 39 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁷⁴ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019) y art. 39 CC de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia núm. 51, 28/04/2017).

⁵⁷⁵ Art. 32 CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria núm. 102, 04/09/2019).

⁵⁷⁶ Art. 38 CC Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 164, 24/08/2018).

III.- CONCLUSIONES

Las principales conclusiones del estudio pueden ser sintetizadas como a continuación se exponen:

Primera.- El sector agropecuario puede ser considerado como una de las actividades claves en la creación de riqueza y empleo en Castilla y León no solamente desde el punto de vista cuantitativo (las cifras estadísticas así lo demuestran), sino también cualitativo (como elemento imprescindible para generar riqueza en el mundo rural, fijar población y luchar contra esta lacra del siglo XXI, la España vaciada).

La trascendencia económica de la agricultura y la ganadería supera el marco de sus propias fronteras, no en vano se encuentran fuertemente ligadas con uno de los sectores con mayor peso en la Comunidad, como es el agroalimentario, pues la mayor parte de estas industrias tienen sus instalaciones en lugares cercanos a las fuentes de producción de materias primas, circunstancia que permite señalar que el campo castellano y leonés es capaz de generar un importante número de empleos (no todos los deseables, es cierto) tanto directos como indirectos.

Además, la actual crisis provocada por la pandemia causada por el virus COVID-19 ha traído al primer plano la importancia de la producción agrícola-ganadera a fin de no parar la cadena alimentaria y hacer llegar a los ciudadanos productos de primera necesidad, ayudando a no desabastecer a la población y causar con ello más pánico del ya generado.

Segunda.- Una de las características principales del sector agropecuario en Castilla y León es la diversidad de bienes generados, resultado de las distintas condiciones climáticas y edáficas presentes que, en numerosas ocasiones, han traído aparejada gran existencia de productos pero más consecuencia de la gran extensión de la Comunidad que por una apuesta planificada, de manera que existe concentración de determinados cultivos en ciertas zonas de la Comunidad, cuyos agricultores y ganaderos se especializan en la explotación de un concreto fruto o animal.

Tercera.- Otra de las grandes particularidades del campo castellano y leonés es el escaso tamaño de sus explotaciones, de naturaleza familiar en prácticamente la mayor parte de los casos, con un titular único inscrito como autónomo y sin prácticamente asalariados. Además, se trata de economías casi de subsistencia, lo que les impide afrontar grandes inversiones en aras a mejorar su competitividad a través de la innovación, modernización e internacionalización.

Cuarta.- El sector agropecuario debe ser corazón que bombee estímulos al empleo en las zonas rurales hasta llegar a convertirse en la actividad clave para hacer frente de manera adecuada a un problema de la máxima actualidad en el momento actual, a situar en la sangría de habitantes en el campo y la despoblación propia de las zonas rurales.

De ahí que, junto con las ocupaciones generadas tradicionalmente vinculadas a la explotación y comercialización de los productos extraídos de la tierra y los animales, surjan nuevas oportunidades de empleabilidad que permita disminuir las cifras de paro o atraer a nuevos residentes en busca de un futuro laboral allende las zonas urbanas.

Así, la instalación de nuevas fuentes de energía en el campo, como puede ser la biomasa o la fotovoltaica o eólica, junto con las medidas diseñadas para acometer la transición ecológica pueden llegar a crear cuatro veces más de empleos que los destruidos, circunstancia por la cual una Comunidad como la castellano y leonesa está ante una oportunidad que no puede desdeñar.

Asimismo, la incorporación de las tecnologías modernas al mundo agropecuario puede atraer a las nuevas generaciones, más formadas para manejar dispositivos que apliquen herramientas propias de la inteligencia artificial, por la facilitación de las tareas agropecuarias como pudieran ser robots, drones, geolocalizadores, sensores don información a tiempo real o, por no seguir, aplicaciones móviles, sin olvidar la posibilidad de incorporar a los procesos de gestión en las explotaciones rurales de aplicaciones en la nube y comercialización digital.

La agricultura ecológica puede aumentar la demanda de unos consumidores cada vez más ávidos de obtener productos originados de manera sostenible y respetuosa con el medioambiente, aumentando año a año (aun cuando ocurra de manera muy lenta y casi gota a gota) el número de hectáreas dedicadas a esta clase de cultivos.

También el sector ganadero puede fidelizar a los clientes, ofreciendo un bien de mayor calidad a través de una mejor trazabilidad de los productos obtenidos que permitan conocer con mayor fiabilidad el origen y características reales de los mismos, así como fomentar un desarrollo sostenible de las reses mediante un aumento en el bienestar de los animales, una mejora en su alimentación y parámetros sanitarios y un enriquecimiento genético y reproductivo.

Otro ámbito en el que apostar seriamente vendría dado por la bioeconomía, con el espíritu de generar nuevas industrias ligadas a la innovación y la investigación, buscando alternativas realistas a la escasez de recursos y a los desafíos medioambientales.

Asimismo, el importante patrimonio natural, cultural, paisajístico, gastronómico y arquitectónico del mundo rural en Castilla y León puede servir también como punto de apoyo para crear empleo en este tipo de actividades, pues las marcas y sellos de calidad y las denominaciones de origen constituyen un polo de atracción para el turismo, sin olvidar la extensa variedad (por número y calidad) de monumentos que ofrece esta vasta Autonomías.

En fin, el gran número de dependientes y mayores que viven en las zonas rurales abren nuevas perspectivas para quienes dedican su quehacer profesional al cuidado de los otros.

Quinta.- Si se quiere que el incremento de la empleabilidad rural se haga de manera sostenible, es imprescindible concienciar a agricultores y ganaderos que en sus actividades incorporen siempre el respeto al medio ambiente.

Sobre este particular, deben desarrollarse políticas proactivas y de estímulo en las cuales los agentes del mundo rural sean sensibilizados en que una mejor cosecha o rendimiento animal no se obtiene únicamente por cultivar más terreno o tener más cabezas, sino por aplicar sistemas de calidad que mejoren el rendimiento de la tierra o la

cabaña, coadyuvando así, en el corto y medio plazo, a incrementar los beneficios del sector primario.

En este sentido, y tomando los modelos de buenas prácticas de otros sectores de actividad, se trata de convencer a quienes se dedican a las tareas agrícolas y ganaderas del papel fundamental de incorporar en su quehacer diario sistemas de gestión ambiental y hacerlo, no de manera rápida y abrupta, sino de forma planificada y pausada para permitir una adaptación paulatina y sin crear graves disrupciones en el modelo.

Sexta.- Es necesario reforzar el tejido empresarial rural, superando su tradicional atomización y fomentar su expansión y crecimiento lo que, a la postre, permitirá aumentar su competitividad y sus posibilidades de internacionalización.

A este respecto, es menester fomentar el emprendimiento y la incorporación de nuevos titulares a las explotaciones agrarias, así como impulsar el asociacionismo y el cooperativismo mediante la eliminación de trabas administrativas y la implementación de incentivos fiscales a las fusiones y adquisiciones, estimular los proyectos integradores y reforzar el papel de las grandes empresas como espejo en el que mirarse y modelo a copiar por aquellas de menor tamaño.

En el diseño y desarrollo de esta política habrá que tener en mente, siempre y en todo caso, dos perspectivas de naturaleza transversal: de un lado, el factor generacional siendo imprescindible, si quiere garantizarse el futuro, rejuvenecer la edad de cuantos se dedican a estas actividades, implementando políticas de apoyo, asesoramiento, financiación y formación de los jóvenes agricultores y ganaderos; de otro, la perspectiva de género pues la brecha en este sector aún es todavía demasiado grande, dado el éxodo mayoritario de la mujer hacia las zonas urbanas, siendo el hombre quién se quedó mayoritariamente en el campo, masculinizando todavía más la actividad, con lo cual es necesario incorporar medidas de acción positiva no ya solo para que no se vayan las mujeres que viven en el campo, sino para permitir retornar a cuantas puedan a coadyuvar a luchar contra la despoblación en este mundo.

Séptima.- La Administración Autonómica ha implantado una gran panoplia de medidas generales y específicas con la intención de mejorar la empleabilidad (y, por ende, la calidad de vida) en las zonas rurales de la Comunidad.

Menester es reconocer el esfuerzo que han puesto los poderes públicos en colaboración con los interlocutores sociales para poner en marcha toda una serie de mecanismos y planes de actuación en aras a alcanzar el objetivo anteriormente descrito, de manera que deben ser objeto de aplauso y alabanzas y así se hará en el apartado dedicado a exponer las buenas prácticas.

Sin embargo, es momento este de manifestar, a modo de crítica constructiva, ciertas deficiencias que se han localizado en el funcionamiento de los cinco programas analizados durante el estudio.

De un lado, todos ellos marcan objetivos demasiado ambiciosos con unas propuestas muy amplias y genéricas, en lugar de concentrar esfuerzos en actuar sobre pequeños blancos pero muy bien seleccionados, y solamente una vez alcanzadas las metas marcadas pasar a afrontar nuevos retos.

De otro lado, la estructura de los documentos resulta muy burocratizada, siendo su lectura demasiado tediosa, compleja y farragosa con mucha información y demasiados bloques a tomar en consideración, con lo cual es necesario simplificar los procesos administrativos y rebajar el nivel de carga burocrática para los beneficiarios.

En tercer lugar, el grado de ejecución de los programas que han sido evaluados antes de su conclusión no ha sido todo lo halagüeño que cabría esperar, pues muchos de ellos no han alcanzado ni de lejos las expectativas marcadas en el momento de su elaboración original.

En fin, es imprescindible que los agricultores y ganaderos dispongan de instrumentos financieros capaces de generar actividad económica, de fácil accesibilidad, con capacidad de adaptación a las nuevas realidades y retos planteados por el entorno y la coyuntura y lo suficientemente flexibles para acomodarse a las circunstancias adversas.

Octava.- La negociación colectiva en el sector agropecuario presente una peculiaridad, no ajena a otras actividades, que es la peculiar naturaleza de uno de los ocupantes del banco negociador, pues la posición de empleador no es ocupada por las clásicas asociaciones empresariales, sino por organizaciones profesionales agrarias que se denominan a sí mismas como sindicatos agrarios.

Sobre la premisa anterior, no es de extrañar la ausencia de un convenio autonómico tendente a homogeneizar (o al menos a ofrecer unas pautas mínimas comunes) las condiciones laborales del sector, estando en presencia de nueve convenios colectivos provinciales con sus propias estrategias e intereses en juego, aunque en ocasiones y en algunas disposiciones puedan converger.

En el mismo sentido, y dado el pequeño tamaño de las explotaciones, no en vano el 93,5% de las empresas de Castilla y León tienen cinco o menos asalariados, la negociación a nivel empresarial es una excepción generalizada, pues el bajo número de trabajadores impide en la mayor parte de las ocasiones poder conformar una mesa negociadora que cumpla los requisitos de legitimidad y representación exigidos por el Título III ET para firmar un convenio de naturaleza *erga omnes*.

Novena.- Las condiciones laborales incorporadas en las cláusulas de los convenios analizados suelen seguir la estructura clásica de una norma paccionada, si bien no todos los estudiados las contienen todas, pues algunos de ellos olvidan hacer referencia a determinados aspectos de relevancia.

Así, y sin ánimo de exhaustividad, cabe dar cuenta aquí (en el apartado de buenas prácticas se hará referencia a las materias adecuadamente tratadas al menos para quien suscribe) de aquellos aspectos no abordados en su complitud por la negociación colectiva del sector agropecuario.

En materia de contratación, llama la atención que solamente tres convenios hagan referencia a los trabajos periódicos y esporádicos y diferencien entre fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial, una materia que debería tener ubicación en todos ellos, dada la estacionalidad de las labores agrícolas y ganaderas, si bien alguno más regula los trabajos de temporada.

Respecto al tiempo de trabajo, es llamativo que el descanso por jornada continuada y entre jornadas solo sea ordenado en un convenio y que las cuestiones religiosas, en atención al importante número de extranjeros prestando servicios en este sector, solamente sean atendido, de nuevo, por un único convenio; tampoco son muy prolijas las cláusulas ordenadoras del calendario laboral.

Las vicisitudes del contrato de trabajo encuentran escaso acomodo en los convenios y cuantos lo hace es para regular los derechos de corresponsabilidad, presentando o bien una redacción obsoleta, al no estar adaptados al RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, o bien copiando literalmente las previsiones de la norma legal sin aportar mejora alguna.

En cuanto hace al salario, y en relación con los complementos, los convenios siguen basando la promoción económica en la antigüedad y solamente dos en la productividad, uno solo en los resultados de la empresa (paga de beneficios) y otro apoya retributivamente la formación de los trabajadores.

El tratamiento de la igualdad, aun cuando es universal en todos los convenios, deja mucho que desear en relación a los objetivos marcados por la LO 3/2007, de Igualdad, o el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, pues se echa en falta una ordenación sistemática y acabada que luche contra la discriminación, así como más medidas en relación con los planes de igualdad a implantar en la empresas, pues dadas las dificultades para negociarlos a nivel empresarial, por el ya reseñado por enésima vez escaso tamaño de las explotaciones, se podría utilizar el convenio superior para paliar semejante laguna.

En fin, son solo algunas muestras de cómo, desde la modestia de quien suscribe, se podrían mejorar para el futuro las condiciones laborales de los agricultores y ganaderos castellano y leoneses; en manos de los interlocutores futuros está el determinar si estas reflexiones les son o no útiles de cara a próximos procesos negociadores.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: *Empleos verdes para un desarrollo sostenible. El caso español*, Madrid (Sustainlabour), 2012.

-- (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.

-- (MONEREO PÉREZ, J.L., ARIAS DOMÍNGUEZ, A., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VILA TIerno, F., Dirs.): *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado Social Autonomico. Aspectos laborales y de seguridad social*, Granada (Laborum), 2019.

-- (BURNS, L., ed.): *The Business of Healthcare Innovation*, Cambridge (Cambridge University Press), 2020.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2016.

ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA: *El sector agrario en Castilla y León 2018*, Málaga (España Duero. Grupo Unicaja), 2018.

BANKIA ESTUDIOS: *En clave Agro*, Madrid (Bankia), junio 2019.

CARPINTERO REDONDO, O.: “Biocombustibles y uso energético de la biomasa: un análisis crítico”, *Revista El Ecologista*, núm. 49, 2006.

COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA: *RIS 3 de Castilla y León, 2014-2020*.

COMISIÓN EUROPEA: *HORIZON 2020 en breve. El Programa Marco de Investigación e Innovación de la UE*, Luxemburgo (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea), 2014.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: *Plan Director de Promoción Industrial 2016-2020*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Análisis dinámico del tejido empresarial de Castilla y León. Descripción del panorama actual, factores determinantes y líneas de actuación*, Parte I (Informe a iniciativa propia), Valladolid (CESCyL), 2017.

-- *Análisis dinámico del tejido empresarial de Castilla y León. Descripción del panorama actual, factores determinantes y líneas de actuación*, Parte II (Documento Técnico), Valladolid (CESCyL), 2017.

-- *La formación agraria en Castilla y León*, Parte I (Informe a Iniciativa Propia), Valladolid (CESCyL), 2018.

-- *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I, Valladolid (CESCyL), 2018.

-- *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (propuestas y recomendaciones), Valladolid (CESCyL), 2018.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Capítulo I. Tercera Parte. Agricultura”, en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.

FERNÁNDEZ REY, J.: *Energía de la biomasa: tipos de biomasa y su aprovechamiento energético*, Recuperado el 27 de septiembre de 2016 de <http://www.monografias.com/trabajos66/biomasa-eficiencia-energetica/biomasa-eficiencia-energetica2.shtml>.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “8. Castilla y León”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., ARIAS DOMÍNGUEZ, A., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VILA TIERNO, F., Dirs.): *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado Social Autónomo. Aspectos laborales y de seguridad social*, Granada (Laborum), 2019.

GARCÍA VALVERDE, M^a. D.: *Menores y jóvenes trabajadores. La prevención de riesgos laborales y medioambientales*, Granada (Comares), 2013.

GRUPO INTERMINISTERIAL PARA LA REVISIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA UNIÓN EUROPEA: *Estrategia Española de Desarrollo Sostenible 2007*, Madrid (Ministerio de la Presidencia), 2007.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016.

--; UGT CASTILLA Y LEÓN; CECAL y CCOO CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual Política de Empleo Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2020.

MONEREO PÉREZ, J.L. y RIVAS VALLEJO, P.: *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente*, Granada (Comares), 2010.

MORENO GÓMEZ, A.J.: *Accidentes de trabajo agrícola en la provincia de Cáceres*, Cáceres (Tesis doctoral. Universidad de Extremadura), 2001, pág. 24. Recuperada de http://dehesa.unex.es/xmlui/bitstream/handle/10662/388/TDUEX_8477234175.pdf?sequence=1.

OIT: *Promover la seguridad y salud en una economía verde*, Ginebra (Organización Internacional del Trabajo), 2012.

PFEFFER, C.: “The Biotechnology Sector: Therapeutics”, en AA.VV. (BURNS, L., ed.): *The Business of Healthcare Innovation*, Cambridge (Cambridge University Press), 2020.

PILLING, D.; CARDELLINO, R.; ZJALIC, M.; RISCHKOWSKY, B.; TEMPELMAN, K., y HOFFMANN, I.: “The use of reproductive and molecular biotechnology in Animal Genetic Resources management. A global overview”, *Animal Genetic Resources Information*, Vol. 40, 2007.

PRICEWATERHOUSECOOPERS: *El futuro del sector agrícola español. Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, Madrid (AEPLA), 2019.

RODRÍGUEZ RAMOS, M^a.J.: “Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo”, *Aranzadi Social*, núm. 22, 2002 (BIB 2003/231).

RUIZ RUIZ, L.: *NTP 771: Agricultura: prevención de riesgos biológicos*, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), 2007.

SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA: *Programa de desarrollo rural de Castilla y León 2014-2020*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2019.

SERVICIO DE ESTUDIOS, ESTADÍSTICA Y PLANIFICACIÓN AGRARIA: *Evolución del número de afiliados a la Seguridad Social en el sector agrario*, Valladolid (Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural. Junta de Castilla y León), 2019.

SHUTSKE, J.M. Y JENKINS, S.M.: “The impact of biotechnology and information technology on agricultural worker safety and health”, *Journal of Agricultural Safety and Health*, Vol. 8, núm. 3, 2002.

SMITH-SPANGLER, C.; BRANDEAU, M.L.; HUNTER, G.E.; BAVINGER, C.; PEARSON, M.; ESCHBACH, P.J.; SUNDARAM, V.; LIU, H.; SCHIRMER, P.; STAVE, C.; OLKIN, I. y BRAVATA, D.M.: “Are organic foods safer or healthier than conventional alternatives?: a systematic review”, *Annals of Internal Medicine*, Vol. 157, núm. 5, 2012.

TOMÉ GIL, M^a.B.: “Los biocarburantes o biocombustibles líquidos. Bioetanol y biodiesel, los más utilizados”, *Revista El Ecologista*, núm. 47, 2006.

UGT ARAGÓN: *Sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales en el sector agrícola-ganadero*, Recuperado el 21 de julio de 2016 de http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/Areas/06_Formacion/2_colectivos.pdf.

CAPÍTULO II.- LA TRANSICIÓN A UNA NUEVA CONSTRUCCIÓN MÁS SOSTENIBLE MEDIOAMBIENTAL Y SOCIALMENTE EN CASTILLA Y LEÓN

Susana Rodríguez Escanciano.
Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de León

Si la construcción tradicional sirvió de motor de crecimiento y de empleo en España y en Castilla y León en los primeros años del siglo XXI, el nuevo modelo urbanístico basado en la renovación, regeneración y rehabilitación está en disposición para volver a impulsar la contratación en este sector, si bien con estándares de mayor calidad. Esta premisa va a servir como piedra angular e hilo conductor del presente estudio, centrado en el análisis de las posibilidades de empleo en el sector de la construcción en Castilla y León y en los avances impulsados desde el diálogo social para la mejora de las condiciones de trabajo.

I.- AUGE Y SUCESIVA CRISIS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. EL DESCENSO DE LA OCUPACIÓN

Sin lugar a dudas, el sector de la construcción ha sido durante décadas la principal palanca de la economía y el instrumento generador básico de ocupaciones en nuestro país, llegando a representar, antes del año 2007, el 11 por 100 del PIB, al tiempo que manifestó una fuerte capacidad de arranque sobre otras ramas productivas (cemento y materiales para la edificación, otros productos básicos, instalaciones eléctricas, fontanería, carpintería, compras de maquinaria y equipos...), cuyos suministros oscilaban entre el 10 y el 90 por 100 según los casos, datos favorecidos por los bajos tipos de interés derivados de las decisiones del Banco Central Europeo y la abundante liquidez disponible, impulsada por una política financiera muy laxa¹. Es más, el peso del sector de la construcción española en el total del valor de la construcción comunitaria y del empleo a ella dedicado se incrementaron desde niveles aproximados al 13 por 100 hasta alcanzar registros de entre el 21 y 22 por 100, respectivamente, de modo que España pasó a representar aproximadamente a una cuarta parte de la construcción europea y del empleo del sector a nivel europeo. La velocidad del crecimiento de las tasas de ocupación en este marco fue tal que a finales de 2007 se había incrementado en más de 30 puntos respecto de la velocidad de crecimiento media del área euro². Tal contexto positivo favorable también se manifestó en el espacio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, donde en el año 2007 el montante de ocupados alcanzó la cifra de 138.700, dentro de un total de 1.088.600, solo por debajo de la industria (194.200) y del sector servicios (679.800) y muy por encima de la agricultura (75.800)³.

¹ MERCADER UGUINA, J.R.: *Salario y crisis económica*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2011, pág. 25.

² GÓMEZ RUFÍAN, L.: "La negociación colectiva en la construcción ante el auge y el colapso del sector", *Información Laboral*, núm. 7, 2015 (BIB 2015/2939).

³ En España, en el año 2007, los ocupados en el sector de la construcción ascienden a 2.767.400 de un total de 20.510.600, solo por debajo de la industria (3.226.400) y de los servicios (13.693.100) y por encima de la agricultura (823.600). CC.OO. SECRETARÍA DE EMPLEO Y FORMACIÓN: *Cinco años de crisis del*

A la consecución de estos logros, además de los bajos tipos de interés, el aumento de la demanda de viviendas o su utilización como inversión refugio frente a otras alternativas, contribuyó, en gran medida, la intervención de una legislación urbanística tendente en aquel momento a la expansión de la ciudad a costa de reclasificar terrenos periurbanos para su transformación y edificación hasta límites insostenibles, al calor de la liberalización del suelo⁴, dando lugar al desarrollo de un tipo de ciudad dispersa, muy poco funcional, con proliferación de formas de urbanización y edificación de baja densidad, generadoras de una intensa repercusión ambiental, con asentamientos residenciales económicamente muy costosos tanto para las Administraciones Públicas obligadas a la prestación de servicios debido a la desagregación de los espacios urbanizados habitados, como para los propios moradores al estar obligados a soportar los costes ocasionados por los continuos desplazamientos que deben realizar, en muchos casos con sus propios medios de transporte, para acudir a los centros de trabajo, docentes, de comercio u ocio⁵. El empleo involucrado en este urbanismo expansivo daba buenas muestras de altas dosis de precariedad: elevada temporalidad, una estructura ocupacional intensiva en mano de obra manual, un nivel de formación inferior a la media del resto de la economía, unos ritmos intensos de ejecución de las obras (destajos), un encadenamiento masivo de contratistas y subcontratistas ante un tejido productivo altamente atomizado, una escasa innovación, una baja intervención de mujeres y una elevada participación de mano de obra extranjera, así como una ingente intervención de trabajadores autónomos precarios, todo ello acompañado de ingentes cotas de accidentabilidad.

Es más, sin desconocer las deplorables condiciones laborales del sector, tampoco cabe ocultar que la bonanza de la construcción se sostuvo de manera meramente aparente, pues entró en una profunda recesión a partir del año 2008, manteniéndose en situación negativa en los años sucesivos. El crecimiento económico, la retroalimentación entre el empleo del sector inmobiliario y la demanda, la inmigración, los bajos tipos de interés, el proceso de expansión de las cajas de ahorro y los flujos de capitales hacia España fueron determinantes de una progresión ficticia, proyectándose sobre un modelo de desarrollo urbanístico, de negocio inmobiliario y de financiación hipotecaria que aceleró el crecimiento de la burbuja. Se impulsaron y, con frecuencia, se aprobaron planeamientos carentes de motivación, única y exclusivamente para generar valor, esto es, para facilitar plusvalía a los propietarios, intermediarios, urbanizadores, promotores, constructores y, cómo no, Administraciones Públicas, bien por la vía de contraprestaciones contractuales, bien por la impositiva. El modelo urbanístico entonces existente, basado, como ya consta, en la apropiación privada de réditos generados por decisiones públicas, reconocidos a la propiedad con la mera aprobación del planeamiento, llevaba en sí mismo la semilla de la artificiosidad. Surgió así una cadena de deudores hipotecarios, por operaciones de opción de compra de suelo, de promoción, edificación y adquisición del producto inmobiliario final, agravada por la inexistencia de fondos propios comprometidos por los prestatarios⁶.

mercado laboral en Castilla y León, 2013
<http://castillayleon.ccoo.es/9f50f62b58440b4bafc491f05c9a88cc000054.pdf>

⁴ LÓPEZ RAMÓN, F.: *Introducción al Derecho urbanístico*, Madrid (Marcial Pons), 2009, pág. 30.

⁵ QUINTANA LÓPEZ, T.: “Hacia un modelo de urbanismo sostenible”, en AA.VV (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015, pág. 17.

⁶ TEJEDOR BIELSA, J.: “El derecho urbanístico en la encrucijada”, *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, núm. 311, 2017, pág. 458.

La presencia de unas amplias expectativas de revalorización de la vivienda explica, a la postre, que los precios subiesen por encima de lo que justificaba la evolución de los fundamentos de la demanda⁷. En fin, como último factor a tener en cuenta, el racionamiento del crédito a partir de 2007 redujo de forma acusada las transacciones de vivienda, que dependían sustancialmente del suministro de préstamo bancario para su realización, y los precios reaccionaron a la baja, acompañados de una fuerte retroacción en la nueva oferta.

Como con acierto se ha dicho, "la tormenta perfecta había unido en nuestro país la crisis del crédito a la de la construcción" con el resultado de un descenso espectacular en los índices de ocupación⁸. Así, tomando como referencia el año 2012 y haciendo una comparación con lo que sucedía en 2007, en España se perdieron 1.630.600 ocupaciones en el sector de la construcción (pasando de 2.767.400 a 1.136.800) dentro de un total de 3.190.300 pérdidas. Por su parte, y en un porcentaje parecido, en Castilla y León se destruyeron 60.500 ocupaciones en el sector (pasando de 138.700 a 78.200), dentro de un global de 129.100 pérdidas⁹.

El número de empresas activas en el sector de la construcción también ha sufrido una drástica reducción a partir del año 2008. Así, tomando como referencia tal anualidad frente a 2018, cabe mencionar los siguientes datos preocupantes en el territorio de Castilla y León: la promoción inmobiliaria ha pasado de 3.408 a 2.246; la construcción de edificios de 16.166 a 11.096; la construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles de 95 a 90; la construcción de otros proyectos de ingeniería civil de 687 a 461; la demolición y preparación de terrenos de 1.010 a 677; las instalaciones eléctricas de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción de 5.314 a 4.194; el acabado de edificios de 6.475 a 3.957. Únicamente hay dos actividades cuyo saldo es positivo: la construcción de redes, que ha pasado de 14 a 90 y otras actividades de construcción especializada que ha ascendido de 628 a 816¹⁰.

II.- REFORMULACIÓN INTEGRAL DEL URBANISMO. PERSPECTIVA INTERNACIONAL Y EUROPEA

El agotado modelo de construcción expansiva incurso en una profunda crisis llevó a iniciar un proceso tendente a enderezar el rumbo existente, esto es, virar el empeño desde la creación de edificaciones *ex novo* hacia la rehabilitación, regeneración y renovación en pos de una mayor sostenibilidad, que exige un cambio estructural profundo a fin de garantizar la transición a un nuevo modelo urbanístico global, esto es, compacto y, simultáneamente, transversal en materia de eficiencia, tecnología, multifuncionalidad, cohesión social y competitividad empresarial generadora de ocupaciones laborales en condiciones dignas. Estas ideas han sido puestas de manifiesto en la Cumbre Mundial de

⁷ RODRÍGUEZ LÓPEZ, J.: "Las viviendas que pudieron hundir la economía española. La caída del mercado de vivienda y sus consecuencias", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 35, 2017, pág. 77.

⁸ OJEDA AVILÉS, A.: "Las políticas activas de empleo en España", en AA.VV.: *La protección por desempleo en España. XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2015, pág. 31

⁹ CC.OO. SECRETARÍA DE EMPLEO Y FORMACIÓN: *Cinco años de crisis del mercado laboral en Castilla y León*, 2013 <http://castillayleon.ccoo.es/9f50f62b58440b4bafc491f05c9a88cc000054.pdf>

¹⁰ Fuente: Directorio central de empresas.INE

Naciones Unidas celebrada en Nueva York entre el 25 y 27 de septiembre de 2015, con carácter previo a la celebración de la 70ª Asamblea General, que concluye con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los cuales se encuentra augurar que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles¹¹. A la luz de este texto, son muchas las oportunidades que brinda un nuevo vector estratégico relacionado con la edificación sostenible, capaz de generar empleos de calidad, a la par que de reducir las emisiones nocivas desde el punto de vista medioambiental y de aumentar la cohesión social.

La propia Unión Europea ha insistido también en la necesidad de promover la generación de puestos de trabajo más productivos, acompañados de superiores derechos laborales y que garanticen una mayor calidad de vida a los trabajadores y sus familias, todo ello vinculado en gran parte al marco de los llamados empleos verdes, concretamente de aquellos vinculados con las energías renovables, el ahorro energético y en directa conexión con la rehabilitación urbana¹², no en vano las ciudades compactas constituyen los principales motores para la creación de empleo y para la eliminación de bolsas de pobreza y exclusión social¹³. Buena muestra de estas premisas puede encontrarse en la Declaración de Toledo, aprobada el 22 de junio de 2010 por los Ministros Responsables de Desarrollo Urbano de los 27 Estados miembros de la Unión Europea, en la que se hace especial hincapié en que “la batalla principal de la sostenibilidad urbana se ha de jugar precisamente en la consecución de la máxima ecoeficiencia posible en los tejidos urbanos de la ciudad ya consolidada”, destacando el valioso papel que habrá de corresponder, en tal sentido, a la regeneración urbana integrada como yacimiento de empleo¹⁴.

Destacado ha sido igualmente el protagonismo de la Comisión Europea en el tránsito hacia la ciudad cohesionada bajo la égida de la idea del desarrollo sostenible, preocupada, desde hace décadas, por destacar las potencialidades del medio ambiente urbano¹⁵. Cabe mencionar, así —a título ejemplificativo—, la Decisión 2010/707, de 21 de octubre, que de manera específica ordena mejorar los entornos empresariales, estimular la creación de empleo “verde” y “ayudar a las empresas a que modernicen sus bases industriales”; e igualmente, sin ánimo exhaustivo, la Comunicación de la Comisión de 22 de enero de 2014 bajo el encabezamiento “un marco estratégico en materia de clima y energía para el período 2020-2030”, donde la renovación de las ciudades adquiere gran protagonismo en la mejora de la calidad de vida y del empleo.

Se sigue así la idea subrayada por Naciones Unidas, que ha venido aclarando que “cuando está bien planificado, el crecimiento urbano encierra el potencial de mejorar el

¹¹ RAMOS QUINTANA, M.I.: “El futuro del trabajo y las mutaciones del empleo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 11, 2015, págs. 11 y ss.

¹² OIT: *Working towards sustainable development, Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*, Geneva, ILO, 2012.

¹³ VAN-HALEN RODRÍGUEZ, J.: “Ciudades sostenibles: un reto inaplazable”, *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, núm. 300, 2015, pág. 24.

¹⁴ CACHÓN RODRÍGUEZ, L.: “La formación y los nuevos yacimientos de empleo en España”, *Reis*, núms. 77-78, 1997, pág. 121.

¹⁵ COM (2004) 60 final, de 11 de febrero. “Hacia una estrategia temática sobre el medio ambiente urbano”. FORTES MARTÍN, A.: El urbanismo y la ordenación espacial de la movilidad urbana sostenible”, en AA.VV (FORTES MARTÍN, A., Dir.): *Movilidad urbana sostenible y acción administrativa. Perspectiva social, estrategias jurídicas y políticas públicas de movilidad en el medio urbano*, Pamplona (Aranzadi), 2019, pág. 351.

acceso de las personas a la educación, la atención a la salud, la vivienda y otros servicios, gestionar de manera adecuada el efecto de la población sobre el medio ambiente y, también, fomentar las oportunidades en materia de productividad económica”¹⁶, siendo capaz de generar ocupaciones laborales en el marco de una actividad empresarial, de mayor complejidad que la construcción tradicional pero de alto valor añadido, centrada en la regeneración y rehabilitación urbana integral, que comprende cometidos tan variados como pueden ser la conservación de los conjuntos históricos y culturales, la reparación y renovación del parque de viviendas cuando existan situaciones de insuficiencia o degradación de los requisitos básicos de funcionalidad, seguridad y habitabilidad, la superación de la pobreza energética, el progreso de la calidad de vida de los ciudadanos en todos los barrios incluidos los menos favorecidos, así como la aplicación de las tecnologías de la información y comunicación en los entornos urbanos para conseguir la mejora del transporte, la movilidad, la seguridad ciudadana y el suministro y consumo de energía y agua (*smart city*)¹⁷.

Bajo tales postulados, la Unión Europea ha insistido en la importancia de incrementar la eficiencia energética precisamente en el sector de la construcción, dando buena muestra de esta línea de actuación la Directiva 2018/844 relativa a la eficiencia energética de los edificios. Teniendo presente que los edificios consumen el 40 por 100 de la energía y suponen el 36 por 100 de las emisiones de CO₂ de la Unión Europea, esta Directiva trata de actuar sobre el sector aquí analizado para incrementar la eficiencia energética, persiguiendo como objetivos la creación de edificios inteligentes que ayuden a mitigar la pobreza energética y, en concreto, la planificación de un parque inmobiliario de emisiones bajas o nulas en la Unión Europea en el horizonte del año 2050, mediante la aplicación de hojas de rutas nacionales para la descarbonización de los edificios utilizando fuentes de energías renovables mencionadas en la Directiva 2018/2001: eólica, solar térmica, solar fotovoltaica, geotérmica, calor ambiente, maremotriz, undimotriz y otros tipos de energía oceánica, hidráulica, biomasa, gases de efecto vertedero, gases de plantas de depuración y biogás¹⁸. En concreto, la Directiva 2018/844 pretende acelerar la renovación rentable de los edificios existentes, más específicamente, introduce sistemas de control y automatización como alternativa a las inspecciones físicas, fomenta el despliegue de la infraestructura para e-mobility e introduce un indicador de inteligencia para evaluar la preparación tecnológica del inmueble. Para ello, entre las modificaciones introducidas, implementa una estrategia a largo plazo para apoyar la renovación de los parques de edificios de los Estados Miembros, transformándolos en parques inmobiliarios con alta eficiencia energética y descarbonizados antes del citado año 2050¹⁹.

En el centro del nuevo urbanismo, las ciudades constituyen entramados de crecimiento económico, nudos competitivos para el transporte de personas, mercancías y

¹⁶ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. División de la Población. La situación demográfica en el mundo 2014. Informe conciso, Naciones Unidas, Nueva York, 2014, ST/ESA/SER.A/354, pág. 27.

¹⁷ SANTIAGO IGLESIAS, D.: “Iniciativas para un futuro urbano sostenible: las Smart cities”, en AA.VV (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015, pág. 702.

¹⁸ GARCÍA LUPIOLA, A.: “Normativa para el desarrollo sostenible: los paquetes legislativos ‘economía circular’ y ‘energía limpia’”, *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 50, 2020, págs. 302 y ss.

¹⁹ FERNÁNDEZ SCAGLIUSI, M.A.: “La integración ambiental en la contratación pública: el certificado de eficiencia energética de los edificios”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 49, 2018, pág. 7.

capitales, polos de la innovación tecnológica y cultural, ejes de la eficiencia energética (reducción de emisiones contaminantes, de gases de efecto invernadero o de producción de residuos), así como motores para la igualdad y cohesión social, de suerte que el tránsito hacia esta meta conllevará la creación de cuantiosos puestos de trabajo estables y cualificados²⁰, logro que, además, se mantendrá y afianzará una vez conseguida la ciudad compacta no sólo mediante las actuaciones destinadas al mantenimiento y conservación de los edificios y de las infraestructuras sino por la supresión de barreras para el acceso al mercado laboral y al desarrollo de la actividad empresarial²¹.

Sin duda, las ciudades deben de garantizar el bienestar de sus habitantes, integrando los criterios de sostenibilidad en todos los ámbitos y niveles, con el objetivo de asegurar el bienestar ambiental y la cohesión social, y deben asimismo tener en cuenta la relación entre los diferentes elementos que las componen (infraestructuras, entorno natural, edificación y movilidad) como elemento clave del desarrollo empresarial.

Ahora bien, este desiderátum no debe de hacer olvidar la necesidad de corregir las particularidades del trabajo en el sector de la construcción tradicional ancladas, como ya consta, sobre todo en cuatro factores, cuales son el carácter temporal que revisten los contratos, el uso habitual del instrumento de la subcontratación para afrontar parcelas de la obra, la escasa cualificación y el alto impacto de la siniestralidad, consecuencia de un anterior urbanismo empresarial especulativo marcado por la idea de un crecimiento continuo de la edificación, con el riesgo inherente de segregación territorial, degradación de los entramados preexistentes y destrucción innecesaria de la cubierta vegetal²².

Se trata, a la postre, de desplazar la tradicional concepción desarrollista impulsora de un crecimiento urbano ilimitado fundado en una senda de despilfarro territorial²³ por otra distinta que aplique el principio del desarrollo sostenible, poniendo el acento en la regeneración de la ciudad existente, con espacios públicos y dotaciones de servicios de calidad y unas condiciones ambientales que hagan de las ciudades un espacio para vivir más y mejor²⁴, en el que pueda desarrollarse el principio de libertad de empresa en condiciones que garanticen la competencia leal entre distintos operadores económicos capaz de generar nuevas oportunidades de empleo dentro de un sector de la construcción menos manual y más industrial, donde la innovación ocupe un lugar preferente, incorporando materiales menos contaminantes o reciclados, avanzadas técnicas constructivas y bioclimáticas y, cómo no, nuevas herramientas²⁵.

²⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Formas jurídicas de economía social”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 39, 2016, pág. 7.

²¹ GÓMEZ GARCÍA, M.V.: “Una mirada sociológica a la movilidad sostenible: género y exclusión social”, en AA.VV (FORTES MARTÍN, A., Dir.): *Movilidad urbana sostenible y acción administrativa. Perspectiva social, estrategias jurídicas y políticas públicas de movilidad en el medio urbano*, Pamplona (Aranzadi), 2019, págs. 497 y ss.

²² LÓPEZ RAMÓN, F.: “El urbanismo sostenible en la legislación española”, *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, núm. 311, 2017, pág. 274.

²³ VINUESA ANGULO, J. y PORRAS ALFARO, D.: “La dimensión territorial de la crisis de la vivienda y el despilfarro inmobiliario residencial”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 35, 2017, pág. 105.

²⁴ MENÉNDEZ REXACH, A.: “Los objetivos económicos de la regulación del suelo (1956-2015)”, *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, núm. 311, 2017, pág. 293.

²⁵ SÁNCHEZ, V.: “Las implicaciones de la economía digital en el sector de la construcción”, *Gaceta Sindical*, núm. 27, 2016, pág. 305.

Lógicamente, en ese tránsito hacia una construcción más verde tiene una importancia decisiva el diálogo social a la hora de tomar decisiones²⁶, tal y como señala el Comité Económico y Social Europeo de 15 de marzo de 2018, según el cual todas las políticas aplicadas por las distintas instituciones a nivel territorial —europeas, nacionales y locales— deberían tener en cuenta el factor de sostenibilidad social, del mismo modo que la sostenibilidad económica y medioambiental²⁷. Tales premisas deben animar a alcanzar un Acuerdo marco europeo en el sector de la construcción capaz de irradiar en la negociación colectiva nacional, siguiendo el modelo avanzado por la industria química, la industria extractiva, la madera, el acero, el papel y la pulpa, la pesca marítima, los servicios postales, la alimentación y bebidas, la aviación civil, la electricidad o los ferrocarriles²⁸, cuyo fin último debe ser el incremento del empleo con las debidas dosis de calidad.

III.- DE LA CONSTRUCCIÓN INVASIVA A LA REGENERACIÓN, REHABILITACIÓN Y RENOVACIÓN URBANAS EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

Partiendo de lo dispuesto en la Estrategia Española de Sostenibilidad Urbana y Local de 2011²⁹, que asume cómo “la batalla de la sostenibilidad se ganará o se perderá, en buena medida, en las ciudades; es decir, en la manera de organizar, desde hoy, la ciudad del futuro, integrada a nivel territorial, en estrecha asociación con otras ciudades y sus áreas rurales circundantes”, entendiéndose que tales circunstancias, sin duda, ayudarán a mejorar la calidad de vida y del empleo, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, apuesta de forma expresa por la denominada “*smart city*” como postulado inspirador del título III de su articulado, el cual incorpora una serie de reformas que, desde la salvaguarda medioambiental, inciden en los ámbitos centrales del entramado económico: la sostenibilidad del modelo energético, la reducción de emisiones, el transporte y la movilidad sostenible, y, especialmente relevante para el caso español, el impulso del sector de la vivienda desde la perspectiva de la rehabilitación como fuente generadora de ocupaciones³⁰.

Pieza clave en esta Ley es, pues, la recuperación del sector de la construcción mediante una serie de reformas centradas en el impulso a la regeneración y la renovación

²⁶ SANZ, M.: “No habrá transición ecológica justa sin diálogo social”, *Gaceta Sindical*, núm. 33, 2019, págs. 275 y ss.

²⁷ Dictamen-Un concepto sostenible a nivel social para mejorar el nivel de vida, relanzar el crecimiento y el empleo y garantizar la seguridad de los ciudadanos en la era digital, Diario Oficial de la Unión Europea, Serie C-237/01, de 6 de julio de 2018, comentado por CHARCARTEGUI JÁVEGA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*, Albacete (Bomarzo), 2019, pág. 105.

²⁸ MARTÍN HERÁNDEZ, M.I y SASTRE IBARRECHE, R.: “Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente”, *Revista de Derecho Social*, núm. 16, 2001, págs. 59 y ss.

²⁹ Aprobado por el Plenario de la Red de Redes de Desarrollo Local Sostenible en Granada el 17 de junio de 2011.

³⁰ Según el informe de la Agencia Europea de Medio Ambiente correspondiente a 2016, España ocupaba el undécimo lugar en términos de intensidad de emisiones GEI de la economía (330 gr CO₂eq/euro), y el décimo lugar respecto a las emisiones per cápita (7,37 ton CO₂/por hab), por debajo en ambos casos de la media alcanzada en la UE-28 (336 gr CO₂ eq/euro y 8,72 ton CO₂/por hab, respectivamente). CES: *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socio económica y laboral. España 2016*, Madrid (CES), 2017, pág. 54.

urbanas, que consigan, entre otros loables objetivos, generar puestos de trabajo en el marco del concepto más amplio de sostenibilidad. Desde esta perspectiva y más en concreto, su art. 107, derogado posteriormente por la Ley 8/2013, de 26 de junio, de Rehabilitación, Regeneración y Renovación Urbanas (LRRR), mencionaba la obligación de los poderes públicos de diseñar, de acuerdo con los principios de cohesión territorial y social, eficiencia energética y complejidad funcional, una política inspirada en las siguientes actuaciones: a) fomento del uso residencial en viviendas constitutivas de domicilio habitual en un contexto urbano seguro, salubre y adecuado, libre de ruidos y otras inmisiones contaminantes que excedan de los límites legalmente permitidos en cada momento y provisto del equipamiento, los servicios, los materiales y productos que eliminen o, en todo caso, minimicen, por aplicación de la mejor tecnología disponible en el mercado a precio razonable, las emisiones contaminantes, el consumo de agua, energía y la producción de residuos, y hagan más eficaz su gestión; b) mejora de la calidad ambiental y la funcionalidad de las dotaciones, infraestructuras y espacios públicos a disposición de todos los ciudadanos; c) desarrollo de unos servicios generales, incluidos los que aseguren el acceso universal a las nuevas tecnologías, más eficientes económica y ambientalmente en la disposición del agua, la energía y los residuos; d) favorecimiento, por contar con las infraestructuras, dotaciones y servicios precisos, de la localización de actividades de contenido económico generadoras de empleo estable y sostenibles medioambientalmente, especialmente las que faciliten el desarrollo de la investigación científica y de nuevas tecnologías; e) garantía del acceso equitativo de los ciudadanos a las dotaciones y los servicios y su movilidad, potenciando al efecto los medios de transporte, especialmente los de uso público, más eficientes energéticamente y menos contaminantes; f) integración en el tejido urbano de cuantos usos resulten compatibles con la función residencial, contribuyendo al equilibrio de ciudades y núcleos residenciales, para lo que se favorecerá la aproximación de servicios y dotaciones a la comunidad residente, evitando desplazamientos innecesarios; y g) fomento del uso de materiales, productos y tecnologías limpias que reduzcan las emisiones contaminantes del sector de la construcción.

Asentado el giro de modelo estatal de urbanismo, apostando no por la construcción extendida, desenfrenada y exponencial, fruto de ambiciones especulativas, sino por procesos de reconstrucción urbana hacia la regeneración de la ciudad existente en la Ley 8/2013, seguidamente el Gobierno procede a aprobar mediante el Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana (TRLSRU), uno de cuyos objetivos fundamentales sigue siendo lógicamente el desarrollo sostenible, competitivo y eficiente del medio urbano, mediante el impulso y el fomento de las actuaciones que conducen a la rehabilitación de los edificios y a la regeneración y renovación de los tejidos urbanos existentes, cuando sean necesarios para asegurar a los ciudadanos una adecuada calidad de vida y la efectividad de su derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada, postulado concretado en el art. 3, referido a un nuevo urbanismo marcado por el “uso racional de los recursos naturales armonizando los requerimientos de la economía, el empleo, la cohesión social, la igualdad de trato y de oportunidades, la salud y la seguridad de las personas y la protección del medio ambiente”³¹.

³¹ QUINTANA LÓPEZ, T.: “Presentación. Hacia un urbanismo sostenible en Castilla y León. Fundamentos jurídicos para un cambio de modelo”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 39, pág. 2.

En la consecución de tales loables propósitos, el sector de la construcción tiene una importancia sustancial, tal y como ha reconocido el CES de España, que en 2016 aprobó su informe sobre “El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico: competitividad, cohesión y calidad de vida”, cuyas recomendaciones y propuestas parten del apoyo a la recuperación de esta actividad de forma que contribuya, satisfactoria y sosteniblemente al crecimiento o económico, a la competitividad del tejido productivo, a la cohesión social y territorial y a la calidad de vida en España”.

En estas ideas insiste también el primer Programa Nacional de Control de la Contaminación Atmosférica, que introduce 57 medidas transversales y sectoriales en consonancia con las políticas climáticas y energéticas definidas en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030, entre las cuales ocupa un lugar muy destacado la eficiencia energética en el sector residencial³². Igualmente cabe mencionar el Plan de contratación pública ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social (2018-2025), que recoge un grupo de bienes prioritarios a los que aplicar criterios verdes, entre los cuales destacan la construcción y la gestión de edificios, además de la construcción y el mantenimiento de carreteras, suministro de electricidad, equipos de impresión y ordenadores, productos y servicios de limpieza, sistemas de climatización y transporte.

IV.- LA INTERVENCIÓN NORMATIVA DE CASTILLA Y LEÓN. PROGRAMAS Y SUBVENCIONES

La Ley 7/2014, de 12 de septiembre, de Medidas sobre Rehabilitación, Regeneración y Renovación Urbana, y sobre Sostenibilidad, Coordinación y Simplificación en Materia de Urbanismo de Castilla y León, partiendo del análisis que sobre los barrios se ha realizado en el Plan de Rehabilitación integral de Castilla y León, tiene como objetivo modificar el marco normativo de nuestra Comunidad Autónoma a fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y garantizar la efectividad de su derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada, impulsar la rehabilitación edificatoria, así como la regeneración y la renovación urbanas, de forma preferente en los espacios urbanos vulnerables, entendiéndose como tales aquellas áreas urbanas que sufran procesos de abandono, obsolescencia o degradación del tejido urbano o del patrimonio edificado, o donde un porcentaje mayoritario de la población residente se encuentre en riesgo de exclusión por razones de desempleo, insuficiencia de ingresos, edad, discapacidad u otros factores de vulnerabilidad social, no en vano las ciudades renovadas constituyen centros de crecimiento económico, nudos para el transporte de personas, mercancías y capitales y polos de innovación tecnológica y cultura. Este planteamiento va más allá de los aspectos estrictamente físicos, identificables con la rehabilitación edificatoria en cuanto a arquitectura, adquiriendo una dimensión plural que persigue la cohesión social, la sostenibilidad y la participación ciudadana en el medio urbano ordenado. Se trata de hacer de la ciudad un lugar más vertebrado más cohesionado, más equilibrado, que sirva de base y sustrato al desarrollo holístico en los aspectos individuales o colectivos, buscando equilibrios en los vínculos entre la cuestión urbana, social y ecológica³³.

³² <https://www.miteco.gob.es/es/prensa/ultimas-noticias/el-gobierno-aprueba-el-i-programa-nacional-de-control-de-la-contaminaci%C3%B3n-atmosf%C3%A9rica/tcm:30-501967>

³³ AMEZCUA ORMEÑO, E.: “La renovación urbana como manifestación del paradigma del urbanismo sostenible”, *Revista de Derecho Urbanístico y medio ambiente*, núm. 285, 2013, págs. 95 y 102.

Valorando como positivo este planteamiento, sobre todo a la luz de las características particulares de nuestra Comunidad Autónoma en cuanto a dispersión geográfica (94.223 km) y escaso índice de población (2.408.003 personas, en un alto porcentaje de edad avanzada), se echa de menos alguna referencia expresa en la citada Ley a las posibilidades del cambio de modelo urbanístico a la hora de contribuir al fomento del empleo, al igual que también se detecta tal laguna en la Estrategia de Regeneración Urbana en Castilla y León, que servirá de guía en los procesos de rehabilitación, regeneración y renovación urbana que se desarrollen en la Comunidad, ya sea por iniciativa privada o promovidos por las Administraciones Públicas.

Sin dejar de reconocer el alto valor de esta Estrategia, pues sirve de ayuda a los Ayuntamientos en la elaboración de sus propios inventarios municipales de sus áreas vulnerables y programas municipales de rehabilitación, al tiempo que prioriza las actuaciones de rehabilitación, regeneración y renovación urbana en el ámbito municipal y permite proponer una valoración comparativa a escala regional y un seguimiento de las actuaciones a partir del denominado “Índice de Necesidad de Regeneración, INR” (instrumento que se aplicará a las futuras intervenciones en los municipios de más de 20.000 habitantes, y que tendrá en cuenta la variación de la población en este siglo, la tasa de envejecimiento, la tasa de paro y la antigüedad del parque de viviendas) y del “fichero de actuaciones” (referidas tanto a la edificación existente como a la nueva, como al espacio público, infraestructuras y servicios urbanos), lo cierto es que hubiera sido recomendable una referencia expresa (aunque no falta la implícita) a las posibilidades de generación de empleo en este certero marco, al igual que podría haberse mencionado la vertiente laboral en el Acuerdo 128/2009, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Estrategia Regional de cambio climático 2009-2012-2020.

Mención especial merece, por la dinamización empresarial que conlleva, el Programa de fomento de la Regeneración y Renovación Urbana y Rural de Castilla y León, que tiene por objeto la financiación de la ejecución conjunta de obras de rehabilitación en edificios y viviendas, incluyendo las viviendas unifamiliares, de urbanización o reurbanización de espacios públicos, y en su caso, de levantamiento de edificios en sustitución de otros demolidos, dentro de ámbitos de actuación denominados área de regeneración y renovación urbana o rural previamente delimitados y declarados por la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Estas actuaciones se instrumentarán mediante el cauce de planeamiento general o mediante un plan especial de reforma interior que priorice, en su estrategia, las actuaciones de rehabilitación frente a la sustitución y que por tanto, permitan el mantenimiento de la población residente, abordando todos o algunos de los siguientes objetivos: 1) La colmatación de espacios urbanos infrautilizados o sin uso alguno. 2) La mejora de eficiencia energética de los edificios y viviendas. 3) La supresión de barreras arquitectónicas y mejora de la accesibilidad de los espacios públicos. 4) La mejora de la accesibilidad multimodal y la convivencia de la movilidad motorizada con los modos de transporte peatonal, ciclista y con el transporte público. 5) El mantenimiento de la vitalidad urbana mediante la mezcla de usos. 6) La recuperación de los valores urbanísticos, arquitectónicos o paisajísticos de los espacios urbanos. 7) La mejora de los espacios libres a bajo coste. 8) La recuperación e integración de los bordes urbanos con el medio natural. 9) El despliegue de las infraestructuras técnicas de informática y comunicaciones de perfil elevado como una red de servicio básico más. 10) La integración de las perspectivas de género y edad.

Al calor de este programa, la Consejería de Fomento y Medio Ambiente ha formulado una serie de convocatorias de ayudas en el año 2019. Así, han sido otorgados

4.565.868 euros para las obras de mejora entre 66 comunidades de propietarios que agrupan a 1.094 viviendas y 29 propietarios únicos en su mayor parte en el medio rural, con un total de 1.230 viviendas a rehabilitar y una inversión global de obra de 15 millones de euros. El 61,76 por 100 se corresponde a ayudas a la conservación del edificio y realización de mejoras en materia de accesibilidad. El porcentaje restante (38,24 por 100) va destinado a la realización de obras de eficiencia energética. Además de las ayudas a la Rehabilitación, la Junta de Castilla y León ha invertido en la anualidad de 2019 un total de 4.383.990 euros en áreas de regeneración urbanas (ARUs) en municipios de Castilla y León, que para el período 2018-2021 conllevará una inversión total de otros 18.345.979 euros para actuar en la rehabilitación de 1.293 viviendas y también en espacios públicos urbanos³⁴. Sin duda, estas subvenciones públicas contribuirán al desarrollo de la actividad empresarial y a la creación de puestos de trabajo.

V.- POSIBILIDADES DE OCUPACIÓN

Como ya consta, el cambio de rumbo de la legislación del suelo ha pasado a tener en cuenta la importante destrucción del suelo agrícola, forestal y del litoral que han exigido los precedentes normativos, además de la escasa cohesión territorial y social que sufren los residentes de urbanizaciones periféricas en relación con el resto de los conciudadanos³⁵, sin olvidar la ineficiencia económica derivada de los altos costes energéticos, de mantenimiento de infraestructuras y de prestación de servicios públicos³⁶. Esta variación de la hoja de ruta de la legislación hacia un urbanismo menos expansivo y más atento a la conservación y recuperación de lo construido³⁷ debe aprovecharse para lograr un incremento progresivo de las tasas de empleo, no solo en las actividades más tradicionales asociadas a la construcción, esto es, la edificación residencial y la obra civil sino en otros ámbitos más novedosos que merece la pena explorar.

Existe un potencial significativo para la creación de nuevos puestos de trabajo en la producción de energía a partir de fuentes renovables, eficiencia energética, gestión de residuos y del agua, calidad del aire, restauración y preservación de la diversidad, adaptación al cambio climático y desarrollo de la infraestructura verde. Las estimaciones de la Unión Europea indican que la mejora de la prevención y gestión de residuos en los Estados miembros podría crear más de 400.000 nuevos puestos de trabajo; la revisión de la legislación sobre esta materia más de 180.000; y el incremento del 1 por 100 en la tasa de crecimiento de la industria del agua en Europa entre 10.000 y 20.000.

La transformación interna y la redefinición de las ocupaciones afectarán a sectores con altas emisiones, tales como fuentes de energía, transporte, agricultura y, como no, construcción, que son responsables respectivamente del 33, 20, 12 y 12 por 100. En concreto, el sector de la edificación podría crear 450.000 nuevas ofertas laborales levantando edificios energéticamente más eficientes para cumplir con los requisitos de la

³⁴<https://vivienda.jcyl.es/web/jcyl/OficinaVivienda/es/Plantilla100Detalle/1258121644561/Normativa/1177408432788/Redaccion>

³⁵ QUINTANA LÓPEZ, T.: “De la conservación de las edificaciones existentes a la regeneración de la ciudad existente. Claves de la evolución”, *Revista Urbanismo y Edificación*, núm. 24, 2011, págs. 49-50.

³⁶ FARIÑA ROJO, J.: “Ciudad sostenible, rehabilitación y regeneración urbana”, en AA.VV.: *Rehabilitación y regeneración urbana en España. Situación actual y perspectivas*, ed. J. Tejedor Bielsa, Gobierno de Aragón, Zaragoza, 2013, págs. 20 y 21.

³⁷ GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: “Consideraciones sobre una nueva legislación del patrimonio artístico, histórico y cultural”, *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 39, 1983, págs. 589 y 590.

Directiva 2012/27, de 25 de octubre, de Eficiencia Energética, modificada por la Directiva 2018/2002, y otros tantos para la readaptación de viviendas en aras a hacerlas energéticamente sostenibles³⁸. Es más, estas cifras podrán verse elevadas una vez conseguida la implementación de la ciudad compacta, dada la necesidad de mantenimiento óptimo de inmuebles e infraestructuras.

Se trata de promover, en definitiva, la generación de riqueza a través de la reactivación de la construcción ecológica, teniendo en cuenta los efectos positivos que el desarrollo de este sector induce sobre el crecimiento de otros ámbitos funcionales y, en general, sobre la economía, en la idea de que dicha actividad, como tradicionalmente ha sido, puede seguir constituyendo en el futuro si bien sobre otras bases diferentes un importante dador de ocupaciones, aspecto particularmente interesante en momentos actuales donde las cotas de desempleo alcanzan valores muy altos³⁹. La buena noticia es que la apuesta por el sector de la construcción bajo estas nuevas coordenadas de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas va a resultar positiva desde dos puntos de vista: el laboral y el medioambiental. Atendiendo al segundo, no es ocioso recordar que a través de este nuevo modelo de urbanismo se va a redundar en la reducción de emisiones contaminantes, de gases de efecto invernadero o de producción de residuos, así como de los consumos de agua y energía, priorizando la utilización de materiales reutilizados o reciclados y de fuentes renovables frente a las de energía fósil, todo ello con el fin último de rebajar la liberación de gases de efecto invernadero y de combatir la pobreza energética. Incluso se ha diseñado una Estrategia a largo plazo para la rehabilitación energética en el sector de la edificación en España en cumplimiento del art. 4 de la Directiva 2012/27, entre cuyos objetivos se recogen los siguientes: “1) Rehabilitación energética de la envolvente térmica de los edificios existentes. 2) Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones térmicas de los edificios existentes. 3) Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones de iluminación interior de los edificios existentes. 4) Construcción de nuevos edificios y rehabilitación de existentes con alta calificación energética. 5) Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones de frío comercial e industrial. 6) Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones de ascensores existentes en los edificios. 7) Mejora de la eficiencia energética en los Centros de Procesos de Datos. 8) Mejora de la eficiencia energética de electrodomésticos. 9) Mejora de la eficiencia energética a través de la domótica y sistemas inteligentes de gestión. 10) Mejora de la eficiencia energética a través de redes de calefacción y frío”.

Por lo que hace al aspecto laboral, un sector fuerte dedicado a la regeneración y rehabilitación urbanas permitirá la creación de un nutrido conjunto de puestos de trabajo de mayor calidad que los asociados a la construcción tradicional, muy alejada esta última, como ya consta, de un crecimiento racional, paulatino y ordenado para centrarse en una política fundada en una desmedida promoción de suelo y edificación de nuevos edificios

³⁸ OLMO GASCÓN, A.M.: “Tratamiento del empleo verde en la normativa internacional y europea (especialmente en el pilar europeo de derechos sociales): la precisa reconfiguración de sus elementos jurídico-laborales”, en AA.VV (MORA CABELLO DE ALBA, L. y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., Coords.): *El futuro del trabajo que queremos*, Albacete (Bomarzo), 2017, pág. 54.

³⁹ HUMERO MARTÍN, A.E.: “La Ley 8/2013, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas: norma jurídica definitoria del contenido del art. 47 de la Constitución Española (hacia un modelo sostenible e integrador del tejido urbano)”, *Revista de la Unión Europea*, núm. 30, 2014, págs. 44 y ss.

como cauces prioritarios en la financiación municipal⁴⁰. Desechado este modelo, el nuevo escenario legal facilita distintas posibilidades de financiación y de ejecución de la rehabilitación de vivienda con actuaciones fundadas en la entrada de empresas privadas no sólo en la actividad rehabilitadora propiamente dicha sino también a cambio de su participación en los nuevos aprovechamientos que se generen o incluso en los ahorros energéticos que se consigan⁴¹, en el bien entendido sentido de que si no se reactiva la construcción desde esta renovada perspectiva será difícil recuperar unos niveles de empleo óptimos. Como con acierto ha puesto de relieve el Consejo Económico y Social de España⁴², es necesario adoptar las medidas necesarias para la reactivación de este sector, no sólo por la importancia cuantitativa, directa e indirecta, en la economía y el empleo de calidad (como mero botón de muestra si se rehabilitasen en España 10 millones de edificios hasta 2050 se generarían hasta 130.000 puestos de trabajo directos)⁴³, sino porque se podrían reducir drásticamente las emisiones nocivas tal y como postula el Anteproyecto de Ley sobre el Cambio Climático⁴⁴ y se lograría incrementar la cohesión social y territorial y, al tiempo, erradicar la exclusión de ciertos sectores de la población en la línea marcada por la Nueva Agenda Urbana (Habitat III)⁴⁵.

VI.- DIVERSIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Haciendo un estudio comparado, sin ninguna duda dentro del catálogo de ocupaciones con mayores posibilidades de incremento cuantitativo se encuentran las relacionadas con la construcción sostenible⁴⁶, surgiendo un nuevo yacimiento de empleo reconocido ya de forma expresa hace cuatro décadas en el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo (conocido como Informe Delors)⁴⁷. Por su propia

⁴⁰ CASARES MARCOS, A.: “La eficiencia energética y la sostenibilidad ambiental”, en AA.VV (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016, págs. 217 y ss.

⁴¹ MATA SIERRA, T. y CARBAJO NOGAL, C.: “Rehabilitación y fiscalidad de la vivienda”, en AA.VV (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016, págs. 537 y ss.

⁴² Informe titulado “El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico: competitividad, cohesión y calidad de vida”, 2015.

⁴³ CC.OO., “La sostenibilidad más allá de las palabras”, <http://construccionyservicios.ccoo.es>

⁴⁴ <https://www.miteco.gob.es/es/prensa/ultimas-noticias/la-ley-de-cambio-clim%C3%A1tico-y-transici%C3%B3n-energ%C3%A9tica-entra-en-la-recta-final-de-su-tramitaci%C3%B3n-administrativa/tcm:30-506983>

⁴⁵ Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Vivienda y el Desarrollo Urbano Sostenible, Quito, 17 a 20 de octubre de 2016.

⁴⁶ Sin olvidar otros como pueden ser, entre muchos, analistas de datos, data miners, data architects, expertos en software y aplicaciones, especialistas en networking e inteligencia artificial, diseñadores y creadores de nueva inteligencia, robots e impresoras 3-D, expertos en negocios digitales y especialistas en e commerce; ingenieros, matemáticos e informáticos. ÁLVAREZ CUESTA, H.: *El futuro del trabajo vs el trabajo del futuro*, Madrid (Colex), 2017, págs. 13 y ss.

⁴⁷ Presentado al Consejo Europeo en 1993, cuyo apartado segundo menciona, entre los nuevos yacimientos de empleo, “la mejora de la vivienda: rehabilitación de viviendas deterioradas, mantenimiento de las viviendas”, “la revalorización de los espacios públicos urbanos: rehabilitación de espacios públicos y barrios, mantenimiento de espacios públicos, iniciativas económicas y comerciales en zonas antiguas de las ciudades” o “los comercios de proximidad: comercios en barrios urbanos no céntricos, puntos comerciales multi-servicio en zonas desfavorecidas”. MARTÍN CASTRO, M.B.: “Ayer y hoy de los nuevos yacimientos de empleo: aproximación desde la UE al caso español”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 111, 2014, págs. 103 y ss.

naturaleza, la edificación y construcción es una actividad en la que intervienen numerosos agentes, tanto en los aspectos de promoción, financiación y comercialización, como en los de producción con una parte técnica, de elaboración de proyectos y dirección facultativa y ejecutiva de la obra, controles de calidad y seguridad, y con otra de fabricación en sentido estricto, tanto de la propia obra como en el suministro de materiales y en las tareas de instalaciones y acabados. Es más, el segmento de la rehabilitación y reforma es el que mayor potencial representa para la generación de puestos de trabajo, dada la evolución demográfica en España y especialmente en Castilla y León marcada por un importante envejecimiento de la población, y las necesidades de adaptar a las nuevas variables medioambientales, energéticas y sociales un parque de viviendas sumamente deteriorado y los equipamientos inherentes⁴⁸.

Cabe mencionar, así, en un listado que no puede ser sino abierto, posibles quehaceres empresariales relacionados con: En primer lugar, la rehabilitación de edificios existentes llevada a cabo por las Administraciones públicas, las entidades públicas adscritas o dependientes de las mismas, las comunidades de propietarios (o agrupaciones de comunidades), las cooperativas de viviendas, los dueños de terrenos y fincas urbanas, los titulares de derechos reales o de aprovechamiento, así como las empresas, entidades o sociedades que intervengan por cualquier título. Este elenco de sujetos persigue una triple finalidad: primero, la conservación y la seguridad de la obra de que se trate, segundo, la mejora de la accesibilidad mediante el establecimiento de ascensores, rampas, etc., y tercero, el enriquecimiento de la eficiencia energética. En segundo término, la nueva edificación por la iniciativa privada en sustitución de edificios demolidos a fin de mejorar tejidos residenciales, centros urbanos, barrios degradados, zonas turísticas y núcleos próximos. En tercer lugar, el fomento de un parque público de viviendas de alquiler. En cuarto lugar, la recuperación de conjuntos históricos. O, en quinto lugar, la gestión del ciclo integral del agua urbana que permita el abastecimiento, la reutilización y el saneamiento, el avance en la eficiencia energética así como la eliminación y/o reciclado de residuos.

Y ello porque la rehabilitación no sólo consiste en actividades para la conservación de las condiciones de habitabilidad, seguridad, salubridad, accesibilidad y ornato de los inmuebles o para la mejora de ciertos emplazamientos por motivos turísticos o culturales, o de incremento de la calidad y sostenibilidad del medio en el que se encontrasen, sino que también comprende los cometidos de urbanización y de dotaciones de infraestructuras en ámbitos urbanos vulnerables, obsoletos y degradados, sin olvidar garantizar las necesarias condiciones de accesibilidad y movilidad así como de eficiencia energética, al tiempo que va a permitir impulsar actividades vinculadas, tanto industriales (minería y fabricación de estructuras de madera, de materiales plásticos, de productos cerámicos, ladrillos y tejas, de cemento, yeso y hormigón, de piedra ornamental, de elementos metálicos o de maquinaria), como comerciales (singularmente al por mayor de las actividades anteriormente señaladas contando con un peso singular la exportación), pasando por los servicios (de arquitectura, ingeniería y ensayos técnicos, de gestión de residuos y fuentes de energía, actividades inmobiliarias y, cómo no, turísticas).

Revisitando los términos legales, variadas son las actividades empresariales a desarrollar a la luz de la Ley del Suelo Estatal, pudiendo referir las siguientes fundamentales: a) nueva urbanización, que supone el paso de un ámbito de suelo de la

⁴⁸ CES: *Informe 02/2016. El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico: competitividad, cohesión y calidad de vida*, Madrid (CES), 2016, pág. 30.

situación de rural a la de urbanizado para crear, junto con las correspondientes infraestructuras y dotaciones públicas, una o más parcelas aptas para la edificación o uso independiente y conectadas funcionalmente con la red de los servicios exigidos por la ordenación territorial y urbanística; b) reforma o renovación de la urbanización de un ámbito de suelo urbanizado, en los mismos términos establecidos en el párrafo anterior; c) dotación, considerando como tal las obras que tengan por objeto incrementar las infraestructuras públicas de un ámbito de suelo urbanizado para reajustar su proporción con la mayor edificabilidad o densidad o con los nuevos usos asignados en la ordenación urbanística a una o más parcelas del ámbito que requieran la reforma o renovación de la urbanización de éste. Se extienden, por tanto, a actividades de nueva edificación y de sustitución de la edificación existente, así como a la rehabilitación, entendiéndose por tal la realización de las obras y trabajos de mantenimiento o intervención en los edificios existentes, sus instalaciones y espacios comunes en aspectos relacionados con la habitabilidad, confortabilidad, ornato o eficiencia energética (art. 7 TRLSRU). Por Real Decreto 263/2019 se establecen una serie de ayudas cuya finalidad es incentivar y promover la realización de actuaciones en PYMEs y grandes empresas del sector industrial que reduzcan las emisiones de dióxido de carbono y el consumo de energía final, mediante la mejora de la eficiencia energética, destinadas a muchas actividades industriales relacionadas directamente con la construcción.

Por su parte, la Ley 7/2014, de Castilla y León, define las actividades propias de los tres cometidos tantas veces mencionados, dejando entrever las posibilidades de actuación empresarial: 1) Las actuaciones de rehabilitación tendrán por objeto la rehabilitación de edificios, incluidas sus instalaciones y sus espacios privativos vinculados, cuando existan situaciones de insuficiencia o degradación de los requisitos básicos de funcionalidad, seguridad, accesibilidad y habitabilidad. 2) Las actuaciones de regeneración urbana tendrán por objeto la rehabilitación de edificios, en los mismos términos que las actuaciones de rehabilitación, junto con la mejora de la calidad, accesibilidad y sostenibilidad del medio urbano, incluidos los espacios libres, servicios urbanos e infraestructuras, cuando existan situaciones de obsolescencia o vulnerabilidad de áreas urbanas, o situaciones graves de pobreza energética. 3) Las actuaciones de renovación urbana tendrán por objeto la rehabilitación de los edificios y la mejora del medio urbano, en los mismos términos que las actuaciones de rehabilitación y regeneración urbana, junto con la renovación y mejora de los equipamientos y demás dotaciones urbanísticas, cuando existan situaciones de obsolescencia o vulnerabilidad de barrios o conjuntos urbanos homogéneos, o converjan circunstancias singulares de deterioro físico y ambiental que hagan necesarias acciones de demolición, sustitución o realojo de residentes.

El deterioro de los espacios edificados, sean viviendas o entramados públicos, y los problemas de marginación y exclusión social que de ello se deriva, plantean demandas sociales relevantes, capaces de ofrecer oportunidades de crecimiento y empleo, a condición de dar un giro al modelo de desarrollo observado, pasando de una devastadora construcción invasiva y expansiva a otra fundada en las coordenadas de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas, tránsito que resulta de gran interés para la Comunidad Autónoma de Castilla y León a la vista de sus específicas características geográficas, demográficas y sociales (dispersión territorial, envejecimiento de los ciudadanos y baja densidad poblacional), a las que hay que unir la existencia de barrios desfavorecidos, con viviendas antiguas o inadecuadas –infravivienda en ocasiones–, donde al deterioro físico, funcional y ambiental se añade la baja disposición de recursos de sus habitantes.

Castilla y León constituye un espacio óptimo para la atracción de inversiones en infraestructuras logísticas, sociosanitarias, educativas, energéticas (eléctricas o de gas, plantas de energías renovables, economía circular, plantas de valorización...), medioambientales, del ciclo del agua, de regeneración para corregir el envejecimiento y deterioro físico de los inmuebles urbanos y de los núcleos rurales, mantenimiento y conservación del patrimonio histórico y artístico, así como de producción, transporte y almacenamiento de energía⁴⁹. Particular atención debe otorgarse a las necesidades de la población de edad avanzada, mayoritaria en el territorio de nuestra Comunidad Autónoma, de modo que procede fomentar la promoción de vivienda asistida, así como la mejora de la accesibilidad y habitabilidad de la vivienda de las personas de edad avanzada en el medio rural.

Es más, la concentración progresiva de la población en asentamientos urbanos⁵⁰ y el abandono de las zonas rurales tan marcado en nuestra Comunidad Autónoma hace que en estas últimas se aprecien, en términos generales, deficiencias en la dotación de determinadas infraestructuras y en el acceso a servicios como los transportes, el abastecimiento energético, las tecnologías de la información y las comunicaciones (internet), el abastecimiento y depuración de aguas o la gestión de residuos, que necesitan ser corregidos a través de la oportuna inversión en las infraestructuras pertinentes, todo ello acompañado de la necesaria mejora en el acceso a algunos servicios básicos como los sanitarios, de atención a la dependencia, educativos, postales, bancarios o farmacéuticos que también exigen los acondicionamientos pertinentes. Sin duda, la mejora de las viviendas y de su confort térmico, así como la minoración de los impactos ambientales aumentará la calidad de vida de los ciudadanos, especialmente de los grupos más vulnerables y aislados en zonas despobladas, reduciendo los costes sanitarios, el consumo y la dependencia energética⁵¹. Una de las líneas estratégicas del Plan Nacional de Territorios Inteligentes (2017-2020) se dedica a la atención de los servicios que demandan las zonas rurales, destinando a tal efecto una partida de 51 millones de euros⁵².

Estas nuevas perspectivas ayudarán a mejorar los índices de ocupación del sector de la construcción en Castilla y León, que en 2018 ascendieron a 72.355 personas activas,

⁴⁹ CESCYL: *Estrategias para el impulso de un nuevo modelo de política de vivienda en Castilla y León, Informe a Iniciativa Propia, 2/2018*, pág. 16. <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/estrategias-impulso-nuevo-modelo-politica-vivienda-castilla>

⁵⁰ Si la tendencia no se trunca, y nada lo hace prever, las ciudades pueden llegar a alojar al 70 por 100 en 2050. Es más, en la actualidad en las 500 ciudades más dinámicas del mundo vive el 23 por 100 de la población, pero se genera el 58 por 100 del PIB del planeta y las ciudades mayores de 300.000 habitantes son hoy responsables principales del 70 por 100 de todas las emisiones de gases de efecto invernadero. BLANCO, I.; GOMÁ, R. y SUBIRATS, J.: “El nuevo municipalismo: derecho a la ciudad y comunes urbanos”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 20, 2018, pág. 16.

⁵¹ ALONSO IBÁÑEZ, M.R.: “La eficiencia energética de los edificios y el marco jurídico de la rehabilitación urbana”, en AA.VV (GALERA RODRIGO, S. y GÓMEZ ZAMORA, M., Eds.): *Políticas locales del clima y energía: teoría y práctica*, Madrid (INAP), 2018, pág. 444. Es más, se va a producir el nacimiento de nuevas megaciudades, cuya población va a superar más de 20 millones de habitantes. ROMERO TARÍN, A.: “El paradigma de las smartcities en el marco de la gobernanza urbana”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 20, 2018, pág. 31. Tal realidad ha dado lugar a un nuevo concepto “aglomeraciones urbanas”. TOMÁS, M.: “Políticas europeas y gobernanza metropolitana: una asignatura pendiente”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 20, 2018, pág. 54.

⁵² SANTIAGO IGLESIAS, D.: “Smart cities: aproximación a un fenómeno en auge”, en AA.VV (GARCÍA NOVOA, C. y SANTIAGO IGLESIAS, D., Dirs.): *4ª Revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*, Pamplona (Aranzadi), 2018, págs. 428 y ss.

es decir, el 6,7 por 100⁵³, llegando los parados registrados a 12.063, esto es, un 8 por 100⁵⁴. No obstante, tampoco cabe dejar de señalar que tomando como referencia ese mismo año 2018 se observa un leve repunte, pues el paro en el sector de la construcción baja en un 2,02 por 100 a nivel estatal y un 11,32 por 100 en Castilla y León⁵⁵.

En suma, la construcción ofrece oportunidades de generar actividad económica y empleo, partiendo de la necesidad de un nuevo planteamiento que no entienda única y exclusivamente a la promoción de nuevas viviendas e infraestructuras, sino que se orienta más hacia los objetivos del nuevo desarrollo urbano, basado en la sostenibilidad económica, ambiental y social. En este sentido, las actuaciones de reforma y rehabilitación ofrecen amplias posibilidades, así como la obra pública, siempre y cuando se adopten las medidas de impulso económico adecuadas por parte de los poderes públicos, pues es incuestionable el beneficio que conllevaría, no sólo por la creación de actividad y empleo, sino por los retornos fiscales que esas actividades implican, de manera que la generación de un tejido productivo de calidad e innovador permita conseguir un empleo digno, estable y con la debida formación, la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, la salvaguarda del medio ambiente y el cuidado local⁵⁶. Es necesario relanzar las inversiones en obras públicas, sobre todo asociadas a transporte e infraestructuras hidráulicas, así como en equipamientos sociales relacionados con la atención a la dependencia, centros sanitarios y vivienda protegida.

En definitiva, se trata de crear puestos de trabajo estables y cualificados ligados a las actividades que se denominan habitualmente como empleos verdes: producción de energía a través de fuentes renovables, eficiencia energética, gestión de recursos y del agua, calidad del aire, restauración y preservación de la diversidad, adaptación al cambio climático, movilidad, etc. en un desarrollo urbano bien planificado, capaz, al tiempo, de liderar el potencial de mejorar el acceso de las personas a la educación, la atención a la salud, la vivienda y otros servicios, gestionar de manera adecuada el efecto sobre el medio ambiente y también fomentar las oportunidades en materia de productividad económica, atesorando ocupaciones laborales dignas en el marco de una actividad empresarial de mayor valor añadido que el tradicional⁵⁷, pero necesitada de financiación pública dados los menores márgenes de beneficio frente a la construcción expansiva.

⁵³ Los ocupados en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca alcanzan los 67.436 (6,0 por 100), en la industria llegan a 192.432 (17,2 por 100), en los servicios ascienden a 717.306 (64,2 por 100) y en los no clasificables a 68.549 (6,1 por 100). Fuente: Dirección General de Presupuestos y Estadística de Castilla y León.

⁵⁴ Los parados ascienden a 8.587 en agricultura, ganadería, selvicultura y pesca (5,7 por 100), 14.017 en la industria (9,3 por 100), 100.319 en servicios (66,9 por 100) y 14.977 sin empleo anterior (10,0 por 100). Fuente: Dirección General de Presupuestos y Estadística de Castilla y León.

⁵⁵ Fuente: Dirección General de Presupuesto y Estadística, Junta de Castilla y León.

⁵⁶ CESCYL: *Informe a Iniciativa Propia 3/2018. Ordenación y desarrollo del medio urbano en Castilla y León: sostenibilidad urbanismo social y empleo*, <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/ordenacion-desarrollo-medio-urbano-castilla-leon-sostenibil>, pág. 251.

⁵⁷ CESCYL: *Informe a Iniciativa Propia 3/2018. Ordenación y desarrollo del medio urbano en Castilla y León: sostenibilidad urbanismo social y empleo*, cit., pág. 291.

VII.- LA INCORPORACIÓN DE SISTEMAS DE ENERGÍA LIMPIA EN EL SECTOR DE LA VIVIENDA. LAS EVALUACIONES DE EDIFICIOS COMO NUEVO YACIMIENTO DE EMPLEO

Sin dejar de reconocer que la construcción da ocupación a un número importante de técnicos especializados como los coordinadores de seguridad y salud⁵⁸, los directores facultativos⁵⁹, los proyectistas⁶⁰ o los “*project manager*”⁶¹, es necesario destacar el progresivo incremento de actividades relacionadas con la certificación de las evaluaciones de los edificios cuyo objetivo redundará en la mitigación del cambio climático, asegurando al tiempo el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados y seguros. Este instrumento crea oportunidades laborales tangibles, bien por cuenta ajena, bien por cuenta propia, para la prestación de servicios de alta cualificación.

El evaluador de edificios es el técnico encargado de evacuar un informe aglutinador de tres extremos: la evaluación del estado de conservación del edificio (clásica inspección técnica de edificios), de las condiciones básicas de accesibilidad universal, movilidad y cohesión social, así como de eficiencia energética, esta última regulada en el Real Decreto 235/2013, de 5 de abril⁶². Este nuevo documento se asienta sobre el deber de conservación que atañe a todo propietario del inmueble, si bien se eleva sobre él para conectar de forma más ambiciosa con el cambio de rumbo urbanístico: mejorar e incrementar la

⁵⁸ Regulados en el Real Decreto 1627/2007, que distingue, a su vez, dos tipos: el que desarrolla sus funciones durante la confección del proyecto, de obligada existencia cuando en dicha elaboración intervienen varios proyectistas, y el que lo hace durante la ejecución de la obra, de presencia necesaria cuando en la ejecución de la obra intervenga más de una empresa, una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos (arts. 2 y 3). LUJÁN ALCARAZ, J., “La seguridad y salud laboral en las obras de construcción”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 2007, págs. 839 y ss.

⁵⁹ La LE aclara que, a su vez, pueden ser de dos tipos: director de la obra y director de la ejecución de la obra (arts. 12 y 13). PARAMIO PARAMIO, A.: *Problemática de la subcontratación en la construcción. Análisis jurídico y resoluciones prácticas*, Valladolid (Lex Nova), 2009, págs. 135 y ss.

⁶⁰ Definido en el art. 2.1 d) Real Decreto 1627/2007 como el “autor, por encargo del promotor, de la totalidad o parte del proyecto de obra” cuando fuera necesario. LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M.P.: “El Real Decreto 1627/1997 sobre medidas de seguridad y salud en las obras de construcción”, *Información Laboral*, núm. 3, 2002, págs. 23 y ss.

⁶¹ Profesional de la arquitectura o ingeniería al que contrata la propiedad, el promotor o comitente de una obra, con la finalidad de que le asesore y le represente en todas las fases de la construcción y de que actúe como interlocutor de la propiedad frente a los demás profesionales o entidades que intervienen en la misma. BARREDA, E.: “Algunas aclaraciones sobre la responsabilidad legal del Project Manager en la construcción”, *Diario La Ley*, núm. 9322, 2018, págs. 1 y ss.

⁶² Que, a tenor de lo previsto en el art. 1, distingue entre *certificado de eficiencia energética del proyecto* (documentación suscrita por el técnico competente como resultado del proceso de certificación, que contiene información sobre las características energéticas y la calificación de eficiencia energética del proyecto de ejecución), *certificado de eficiencia energética del edificio terminado* (documentación suscrita por el técnico competente por el que se verifica la conformidad de las características energéticas y la calificación de eficiencia energética obtenida por el proyecto de ejecución con la del edificio terminado) y *certificado de eficiencia energética de edificio existente* (documentación suscrita por el técnico competente que contiene información sobre las características energéticas y la calificación de eficiencia energética de un edificio existente o parte del mismo), entendiéndose que el certificado de eficiencia energética de un edificio de nueva construcción o parte del mismo consta de dos fases: la certificación de eficiencia energética del proyecto y la certificación energética del edificio terminado. FERNÁNDEZ SCAGLIUS, M.A.: “La integración ambiental en la contratación pública: el certificado de eficiencia energética de los edificios”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 49, 2018, págs. 1 y ss.

sostenibilidad ambiental, social y económica del propio núcleo urbano, incidiendo lógicamente de forma positiva en las condiciones de trabajo⁶³.

Los técnicos encargados de su confección han de ser, bien facultativos competentes que actuarán como trabajadores autónomos, bien entidades de inspección registradas siempre que cuenten con dichos técnicos, encontrándose afectados intereses de diferentes colectivos de profesionales (arquitectos⁶⁴ e ingenieros⁶⁵), cuyas tensiones competenciales se han visto agravadas por la devastadora crisis económica que desde hace unos años ha venido rondando a la construcción⁶⁶. Atendiendo al criterio del uso del edificio, la nota informativa de la Subdelegación General de Urbanismo de 14 de enero de 2014 atribuye la competencia sobre el informe aquí analizado, en tanto se exige a los edificios de tipología residencial de vivienda colectiva, encuadrados dentro del apartado 1, letra a) del art. 2.1 Ley 38/1999 (que literalmente alude al uso “administrativo, sanitario, religioso, residencial en todas sus formas, docente y cultural”), a arquitectos y arquitectos técnicos⁶⁷. Sin perjuicio de que ingenieros e ingenieros técnicos puedan suscribir otros informes para los edificios de usos referidos en el apartado b) del art. 2.1 Ley 38/1999 (aeronáutico; agropecuario; de la energía; de la hidráulica; minero; de telecomunicaciones; del transporte terrestre, marítimo, fluvial y aéreo; forestal; industrial; naval; de la ingeniería de saneamiento e higiene, y accesorio a las obras de ingeniería y su explotación) o puedan asumir también la realización, si se hace de manera separada, de la certificación de la eficacia energética del edificio.

Sobre esta cuestión se ha pronunciado el Tribunal Supremo, aun cuando parcialmente, a raíz de un recurso interpuesto por el Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España frente a la regulación que el Real Decreto 235/2013 ofrecía en relación con la cualificación profesional requerida para la elaboración de la certificación de eficiencia energética, entendiendo que ingenieros e ingenieros técnicos están capacitados para la elaboración de la citada certificación más reducida⁶⁸, si bien no entra

⁶³ Sobre los antecedentes de esta figura, CASARES MARCOS, A.: “Informe de evaluación de edificios y eficiencia energética”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 39, 2016, págs. 29 y ss. También, RAMOS MEDRANO, J.A.: *Los deberes urbanísticos de los propietarios del suelo*, Madrid (Dykinson), 1996, pág. 84; MENÉNDEZ REXACH, A.: “El informe de evaluación de edificios en la Ley 8/2013”, *Ciudad y Territorio. Estudios Territoriales*, núm. 179, 2014, pág. 63; ARROYO YANES, L.M.: “El papel de la Administración Local en el impulso y fomento de la rehabilitación, la regeneración y la renovación urbanas”, en AA.VV (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Urbanismo sostenible: rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2014, págs. 153 y ss.

⁶⁴ En tanto se trata de edificios de tipología residencial de vivienda colectiva. SSTSJ, Cont-Admtivo, Castilla y León, 16 noviembre 2012 (rec. 281/2011), Galicia 16 enero 2014 (rec. 4458/2013), Cataluña 30 octubre 2014 (rec. 40/2011) ó La Rioja 29 enero 2015 (rec. 25/2014).

⁶⁵ Informe de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia de 18 de diciembre de 2014, con apoyo en la STS, Cont-Admtivo, 24 mayo 2011 (TOL 2.139.528), que afirma que “al existir una base de enseñanzas comunes entre algunas ramas de enseñanzas técnicas, éstas dotan a sus titulados superiores de un fondo igual de conocimientos técnicos que, con independencia de las distintas especialidades, permiten el desempeño de puestos de trabajo en los que no sean necesarios unos determinados conocimientos sino una capacidad técnica común y genérica que no resulta de la situación específica obtenida sino del conjunto de los estudios que se hubieran seguido”.

⁶⁶ MENÉNDEZ REXACH, A.: “El informe de evaluación de edificios en la Ley 8/2013”, *Ciudad y Territorio. Estudios Territoriales*, núm. 179, 2014, pág. 63.

⁶⁷ www.iee.fomento.gob.es

⁶⁸ STS, Cont-Admtivo, 22 diciembre 2016 (rec. 177/2013).

en el informe de evaluación de edificios (de contenido más extenso)⁶⁹, que parece reservarse a arquitectos y arquitectos técnicos atendiendo al uso del .

Sin dejar de destacar la bondad del informe de evaluación de edificios en cuanto a su incidencia positiva sobre el bienestar físico de los trabajadores, se considera conveniente que, cuanto antes, los Ministerios de Industria y de Transportes procedan a la promulgación de la Orden de determinación de las cualificaciones profesionales requeridas con el fin de evitar la conflictividad y clarificar este asunto, máxime cuando una reciente sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional⁷⁰ ha venido a señalar que “la emisión de un informe sobre la situación de conservación, las condiciones de accesibilidad y el grado de eficiencia energética de un edificio de uso residencial no tiene idéntica incidencia en motivos medioambientales ni exige un conocimiento tan especializado de la normativa y de las técnicas constructivas que impida a otros profesionales (distintos de arquitectos y arquitectos técnicos) realizarlo con las debidas garantías”.

Por lo demás, según el art. 30.3 TRLSRU, las deficiencias de la edificación o del bien inmueble afectado por la evaluación se consignarán en el informe “bajo el criterio y responsabilidad del técnico competente que lo suscriba” a través de una inspección visual, opción lógica habida cuenta que la responsabilidad derivada de las actuaciones expresadas en el informe de evaluación está directamente ligada con la formación y competencia del técnico correspondiente, que habrá de responder de la veracidad de lo consignado en el informe en relación con el estado del edificio⁷¹.

Todo ello sin olvidar que también existen sistemas de certificación voluntaria que pretenden igualmente evaluar la sostenibilidad de los edificios en función de una serie de criterios ambientales, de innovación, consumo, etc., entre los que cabe mencionar los denominados LEED, BREEAM o Pasivhaus, que igualmente dan ocupación a técnicos especializados, a la par que sucede con las ecoetiquetas o sellos otorgados por organismos acreditados que garantizan que el material empleado posee un bajo impacto ambiental, pudiendo mencionar, entre otras, AENOR-MedioAmbiente, European Union Eco-label o Certificación Forestal, FSC (Forest Stewardship Council)⁷².

VIII.- LA APUESTA POR LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

Como ya consta, tanto desde instancias internacionales y europeas como nacionales y autonómicas, se ha venido considerando la inversión en la regeneración urbanas como una de las soluciones a la crisis en el sector de la construcción expansiva capaz de incrementar el número de puestos de trabajo, mejorar la eficiencia energética y luchar contra la exclusión social, pues es necesario que todas las edificaciones cumplan unas condiciones mínimas de habitabilidad fundadas en el ahorro de energía y aislamiento

⁶⁹ CASARES MARCOS, A.: “Informe de evaluación de edificios y eficiencia energética”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 39, 2016, págs. 29 y ss.

⁷⁰ SAN, Cont-Admtivo, 10 septiembre 2018 (rec. 16/2017).

⁷¹ CASARES MARCOS, A.: “Informe de evaluación de edificios y eficiencia energética”, cit., pág. 50.

⁷² CC.OO: *Guía de construcción sostenible*, 2005, pág. 40. También, FERNÁNDEZ SCAGLIUSI, M.A.: “La integración ambiental en la contratación pública: el certificado de eficiencia energética de los edificios”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 49, 2018, pág. 8.

térmico, salubridad e higiene, protección contra el ruido, dimensiones mínimas, equipamientos (agua caliente, evacuación de aguas residuales...), instalaciones (eléctricas, telecomunicaciones..), estructurales (aislamientos, humedades...), de accesibilidad (salva-escaleras, rampas, elevadores...), de iluminación interior o de gestión de residuos, al tiempo que deviene imprescindible la provisión de espacios libres y la dotación adecuada de unos servicios relacionados con la salud, la educación y la atención social y, cómo no, de comunicación y transporte modernos y racionales. Sin duda, el fomento de todas estas actuaciones que conducen a la rehabilitación de los edificios y a la regeneración y renovación de los tejidos urbanos existentes va a procurar a los ciudadanos una adecuada calidad de vida y la efectividad de su derecho a disfrutar de una vivienda digna, confortable y accesible, concebida con arreglo al principio de diseño para todas las personas, que constituya su domicilio libre de ruido u otras emisiones contaminantes de cualquier tipo que superen los límites admitidos, con las condiciones de salubridad y seguridad adecuadas en la línea marcada por el Código de la Edificación aprobado por Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, estando ubicada en un entorno integrado por zonas verdes, áreas de esparcimiento y redes de transporte público y colectivo, así como servicios, equipamientos y dotaciones pertinentes, sin olvidar tampoco que la ciudad compacta genera entramados para la sociabilidad como es unánimemente aceptado.

Ahora bien, aun cuando en este desarrollo van a estar implicados un volumen cuantioso de trabajadores, concurre un aspecto negativo a solventar *de radice*, cual es el lastre derivado de la evolución y composición del empleo asalariado en el sector tradicional de la construcción de viviendas, que observaba una serie de peculiaridades con respecto a las demás ramas de la actividad no agrarias capaces de incidir en el peligroso efecto que sobre el conjunto de la economía española tuvo el desplome del sector, a saber: su alta tasa de rotación, temporalidad y parcialidad, una estructura ocupacional intensiva en mano de obra manual, un nivel de formación inferior a la media del resto de la economía, unos ritmos intensos de ejecución de las obras (destajos), un encadenamiento masivo de contratas y subcontratas ante un tejido productivo altamente atomizado, una escasa innovación, una baja intervención de mujeres y una elevada participación de mano de obra extranjera, así como una ingente intervención de trabajadores autónomos precarios.

Si la construcción tradicional sirvió de motor de crecimiento y de empleo en España en los primeros años del siglo XXI, el nuevo urbanismo también está en disposición de volver a impulsar la contratación en este sector, si bien ahora debe hacerlo con estándares de mayor calidad, siendo pieza clave en ese tránsito el diálogo social, que ya ha empezado a dar frutos en una regulación convencional avanzada desde el punto de vista de sus contenidos como después se verá.

IX.- NORMATIVA SECTORIAL ESPECÍFICA. RELACIÓN LABORAL COMÚN CON ESPECIALIDADES

Pese a que el trabajo en el sector de la construcción no forma parte del catálogo de relaciones laborales especiales, lo cierto es que cuenta con una normativa sectorial específica de interés para los trabajadores, lo cual no puede calificarse sino de positivo.

Cabe mencionar, así, la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de ordenación de la edificación (LE), donde se regulan las exigencias técnicas y administrativas de la edificación y los agentes intervinientes. También, el Real Decreto 1627/1997, de 24 de

octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción⁷³. Por su parte, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que contiene una prolija regulación sobre coordinación de actividades empresariales desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales que se aplica con toda intensidad en el sector aquí analizado tanto en la fase de proyecto como de ejecución de la obra (disposición adicional primera), lo cual ayudará a aquilatar la distribución de obligaciones y responsabilidades entre todos los agentes presentes⁷⁴. A todo esto hay que añadir las previsiones legales del art. 42 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), relativo a las contratas y subcontratas, de especial incidencia aplicativa en esta actividad productiva, y, cómo no, la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora del sector de la construcción (LSC) y sus limitaciones al encadenamiento de contratas y subcontratas.

Es más, el propio Código Técnico de la Edificación, aprobado por Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, con el objetivo de contribuir de manera decisiva al desarrollo de las políticas en materia de sostenibilidad, derivadas del Protocolo de Kyoto o de la Estrategia de Gótemberg, sintoniza con las nuevas exigencias de los procesos edificatorios y urbanizadores, fijando las exigencias básicas de calidad de los edificios y sus instalaciones, en referencia tanto a la seguridad estructural y de lucha contra incendios, como a la salubridad, protección contra el ruido, el ahorro energético o la accesibilidad para personas con movilidad reducida, exigencias básicas que deben cumplirse en el proyecto, la construcción, el mantenimiento y la conservación de los edificios y sus instalaciones (art. 1.4)⁷⁵.

X.- LOS LOGROS DEL DIÁLOGO SOCIAL

Además de una cuantiosa normativa heterónoma de carácter sectorial, el sector de la edificación cuenta con instrumentos específicos para la mejora de las condiciones de trabajo: la Fundación Laboral de la Construcción, con competencias en materia de formación, que también funciona como agencia de colocación y recolocación), la Plataforma Tecnológica de la Construcción, dedicada a la innovación, y el Foro de

⁷³ ANDIENZA ARRIOLA, R.: "El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción", en AA.VV.: *Responsabilidades por riesgos laborales en la edificación*, Madrid (Civitas), 1999, págs. 397 y ss.; GARCÍA GUTIÉRREZ, M.L.: "Régimen jurídico de los trabajadores autónomos en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. Su problemática", *Documentación Laboral*, núm. 70, 2004, Vol. I, págs. 109 y ss.; CASTRO SÁNCHEZ, M.A.: *Manual de prevención de riesgos en la construcción*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2004, págs. 15 y ss.; LUJÁN ALCARAZ, J.: "Las disposiciones mínimas de seguridad y salud laboral en las obras de construcción", *Aranzadi Social*, 2004, Tomo V, pág. 178 ó TOLOSA TRIBIÑO, C.: *Prontuario de seguridad en la edificación*, 2ª edición, Pamplona (Aranzadi), 2008, págs. 541 y ss.

⁷⁴ BLASCO MAYOR, A.: "Previsiones y carencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales frente al fenómeno de la externalización", *Actualidad Laboral*, núm. 5, 1996, pág. 8.; MARTÍN TOVAL, L.: "La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales", *Temas Laborales*, núm. 71, 2003, págs. 104 y ss. ó GARCÍA PIQUERAS, M.: "Obligaciones y responsabilidades en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. De la insuficiencia a la indeterminación", *Temas Laborales*, núm. 47, 1998, págs. 29 y ss. Por extenso, GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: "Alcance de la deuda de seguridad y salud en el trabajo en los supuestos de contratas y subcontratas", *Aranzadi Social*, 1999, Vol. II, págs. 2713 y ss. y *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid (CES), 2002, pág. 89.

⁷⁵ GONZÁLEZ BUSTOS, M.A.: "El Código Técnico de Edificación", en AA.VV (FERNANDO PABLO, M.M., Dir.): *Derecho de la edificación y renovación urbana*, Madrid (Tecnos), 2016, págs. 210 y ss.

Construcción, exponente del diálogo social⁷⁶. Dentro de este último aspecto, junto a los logros conseguidos en materia de negociación colectiva, destaca el Foro Ciclo integral de la Construcción, que integra a FECOMA-CC.OO., MCA-UGT, y CNC, encargado de hacer una serie de certeras propuestas para la mejora del sector⁷⁷, a saber:

1.-Potenciar una inversión pública selectiva y planificada, que constituye el arma más importante para incrementar el crecimiento, por su carácter anticíclico y su impacto inmediato sobre la actividad económica y el empleo.

2.-Profundizar en los mecanismos de la colaboración pública-privada, elaborando pliegos concesionales, que faciliten la captación de capitales a través de una contratación atractiva para los inversores.

3.-Resolver de forma definitiva el grave problema de morosidad de las Administraciones Públicas.

4.-Poner en marcha una política de infraestructuras integral y coordinada, que continúe reduciendo el diferencial con los países de la eurozona y contemple un nuevo modelo de conservación y mantenimiento de las infraestructuras. En este sentido, la inversión pública en esta materia no debe ser considerada como gasto y debería quedar fuera del cómputo del déficit. Por cada millón de euros invertidos, el retorno fiscal para la Administración Pública es de 570.000, bien como pago, por impuestos indirectos y directos o por aumento de recaudación de cotizaciones sociales.

5.-Apoyar decididamente a la internacionalización de las empresas, con especial atención a las pymes.

6.-Implantar una política coordinada y ajustada a las necesidades que dé cumplimiento al derecho constitucional de acceso a la vivienda, centrándose en los siguientes objetivos: a) Dar salida al stock de vivienda, tanto libre como protegida, priorizando la primera residencia. b) Fomentar el alquiler, especialmente necesario para proporcionar domicilio a aquellas personas que no puedan acceder a la vivienda en propiedad. c) Agilizar y simplificar las gestiones administrativas, tanto para la concesión y pago de subvenciones como para la calificación y adjudicación de viviendas. d) Repartir de manera eficiente entre las Administraciones Públicas las competencias en materia de vivienda. e) Igualar la normativa técnica para todo tipo de vivienda.

7.-Adoptar una política de rehabilitación integral que dé cumplimiento a la necesidad de poner en valor, tanto económico como social, el patrimonio urbano, que se ajuste a los requerimientos legislativos y atienda a las demandas de determinados colectivos en especiales circunstancias.

Es necesario seguir avanzando en el marco del diálogo social que ha dado frutos tan interesantes como el anteriormente reseñado, incorporando también a la Administración creando cauces institucionalizados de carácter tripartito con capacidad de promover iniciativas prelegislativas. Asimismo, conviene dar nuevos impulsos siguiendo el ejemplo de otros sectores, tal y como sucede con el III Acuerdo Marco del Sector del

⁷⁶ CES, *Informe 02/2016. El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico: competitividad, cohesión y calidad de vida*, cit., pág. 139.

⁷⁷ <http://www.fundacionlaboral.org/documento/documento-foro-del-ciclo-integral-de-la-construccion>

Cemento Sostenible que remarca la necesidad de proyectar unas políticas medioambientales concretas y bien definidas, con instrumentos de control y seguimiento centrados, muy significativamente en aspectos que integran el medio ambiente (externo) y el de prevención de riesgos (interno), dotando de más competencias a los delegados de medio ambiente y a los comités paritarios o mixtos sobre salud laboral y medio ambiente⁷⁸.

XI.- ESTRUCTURA CONVENCIONAL COHESIONADA. PROYECCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

Desde el punto de vista empresarial, la construcción, y dentro de ella la rehabilitación y regeneración urbanas, dispone hoy de una regulación convencional general y sectorial particular y diferenciada, además de muy elaborada, que contrasta con la escasez de otros sectores productivos. Constituye una unidad de negociación colectiva nacional que regula las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores reclutados por las empresas del sector a través del Convenio Colectivo Estatal (en adelante, CCSC, que va por su sexta edición) (BOE núm. 232, 26/09/2017), de aplicación, a las actividades dedicadas a: a) Construcción y obras públicas. b) Conservación y mantenimiento de infraestructuras. c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales. d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos. e) Comercio de la construcción mayoritario y exclusivista (art. 3)⁷⁹.

⁷⁸ CHACARTEGUI JAVEGA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*, Albacete (Bomarzo), 2019, pág. 107.

⁷⁹ Desarrolladas en el Anexo I: a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo: - Albañilería. - Hormigón. - Pintura para decoración y empapelado. - Carpintería de armar. - Embaldosado y solado. - Empedrado y adoquinado. - Escultura, decoración y escayola. - Estucado y revocado. - Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual. - Portlandistas de obra. - Pocería. - Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas. - Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras. - Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones. - Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción. - Regeneración de playas. - Movimiento de tierras. - Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo. - Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma. - Colocación de aislantes en obras, como actividad principal. - Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal, y ocupado la mayor parte de su jornada laboral, de construcción y obras públicas por ser ésta la actividad principal o nuclear que se lleve a cabo en el correspondiente centro de trabajo o contrata. - La confección de cañizos y cielos rasos. - Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas. - Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas. - La promoción o ejecución de urbanizaciones. - La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género. - Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente. - Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo. - Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras. - Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción. - Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura. - Gestión de residuos en obra. - Las de control de calidad para la construcción y obras

Este convenio articula y estructura la negociación colectiva de ámbitos geográficos inferiores (provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma), lo que produce una gran homogeneización de las condiciones de trabajo pues todas las empresas y trabajadores van a tener que cumplir y exigir unas condiciones iguales en la prestación de servicios⁸⁰, máxime cuando el propio VI CCSC se ocupa de reservar de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal materias tan importantes como: inaplicación de condiciones de trabajo; condiciones generales de prestación de trabajo; contratación; subcontratación; subrogación; clasificación profesional, grupos y áreas funcionales; productividad y/o tablas de rendimientos; conceptos, estructura y cuantía de las percepciones económicas e incrementos, tanto las salariales como las no salariales, salvo las percepciones no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente Convenio; modificaciones de las condiciones de trabajo; régimen de indemnizaciones; jornada anual y descansos; vacaciones anuales, licencias y permisos; movilidad geográfica y funcional; suspensión y extinción de la relación laboral; jubilación; condiciones básicas del régimen disciplinario; cuota a la Fundación Laboral de la Construcción; órganos de representación de los trabajadores en la empresa; disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo; información y formación en seguridad y salud; acreditación de la formación y Tarjeta Profesional, así como órgano paritario para la prevención en la construcción (art. 12.1).

Este objetivo, tendente a dar prioridad al CC sectorial estatal, se completa con dos reglas adicionales: de un lado, “las partes firmantes establecen que en el ámbito de una Comunidad Autónoma no podrán negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en el presente convenio de ámbito estatal” (12.3); de otro, “en lo que respecta a la negociación colectiva de ámbito provincial o, en su caso, autonómico son materias específicas de esta concertación colectiva las siguientes: el contenido obligacional de los convenios; la concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente convenio; la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios; periodo de prueba; desarrollo del régimen disciplinario; concreción de todas aquellas medidas de flexibilidad

públicas. - Trabajos de montaje refractario y de pavimento. b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del presente Convenio. c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales. En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada. Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengán regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación. d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos. En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos. e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista. En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

⁸⁰ Por extenso, GARCÍA NINET, I. et alii: *La negociación colectiva del sector de la construcción*, Madrid (MTAS), 2002.

en la empresa, tanto funcional como geográfica, no establecidas expresamente en el presente convenio; aplicar en su respectivo ámbito los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del presente convenio; cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior”.

Los convenios colectivos provinciales dentro del ámbito geográfico de Castilla y León respetan el esquema señalado asumiendo la prioridad aplicativa del convenio nacional y garantizando la unidad de mercado sin intervenir tampoco en las materias para las que están habilitados⁸¹, tal y como sucede con el CC para sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Ávila (CCÁvila) (BOP Ávila núm. 82, 30/04/2018), CC para el sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Burgos (CCBurgos) (BOP Brugos núm. 46, 06/03/2018), CC para el sector de las edificaciones y obras públicas de la provincia de León (CCLeón) (BOP León núm. 22, 31/01/2018), CC para el sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Palencia (CCPalencia) (BOP Palencia núm. 15, 01/02/2018), CC para el sector de actividades de construcción de la provincia de Salamanca (CCSalamanca) (BOP Salamanca núm. 243, 21/12/2017), CC para el sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Segovia (CCSegovia) (BOP Segovia núm. 144, 01/12/2017), CC para el sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Soria (CCSoria) (BOP Soria núm. 34, 22/03/2019), CC para el sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Valladolid (CCValladolid) (BOP Valladolid núm. 159, 20/08/2018) y CC para el sector de la construcción, obras públicas y derivados del cemento de la provincia de Zamora (CCZamora) (BOP Zamora núm. 6, 16/01/2019). El ámbito de aplicación de todos ellos coincide en términos idénticos con el CCSC, a excepción del CCZamora que utiliza una fórmula peculiar a modo de circunloquio, incluyendo a “todas las empresas y trabajadores que se dediquen a las actividades de construcción, obras públicas y derivados del cemento, con excepción de las actividades de tejas y ladrillos, vidrio y cerámica, quedando vinculadas, por tanto, todas las actividades comprendidas dentro del ámbito funcional del convenio general de la construcción”. Por su parte, los CCPalencia, CCSalmanca, CCSegovia y CC Soria remiten al ámbito funcional del CCSC sin reiterar su contenido, mientras el CCValladolid añade dentro de su extensión a “las inmobiliarias no constructoras y cooperativas de viviendas sin ánimo de lucro”.

Además de una estructura homogeneizadora, la regulación convencional nacional en este sector, reiterada en los convenios provinciales, introduce un régimen jurídico muy detallista de las condiciones de trabajo, mucho más allá de superfluas repeticiones de los textos normativos de rango superior o de meras remisiones a tales fuentes, evitando igualmente simples declaraciones programáticas o postulados cargados de buenas intenciones. Destacan cuantiosas cláusulas muy avanzadas en materias no sólo clásicas como régimen salarial, tiempo de trabajo, clasificación profesional o sistema disciplinario, sino en aspectos más novedosos en su atención por la negociación colectiva cuales son la prevención de riesgos laborales, las limitaciones a la subcontratación, la novedosa intervención de las empresas de trabajo temporal o la formación de los trabajadores.

Un análisis exhaustivo de todas las previsiones incorporadas a los convenios colectivos nacional y provinciales desbordaría los márgenes de este trabajo, de manera

⁸¹ GOERLICH PESET, J.M.: “Estructuración de la negociación en materia salarial y coordinación entre unidades”, en AA.VV (GOERLICH PESET, J.M., Dir.): *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España* (2007/215), Madrid (CCNCC), 2018, pág. 81.

que la atención se va a centrar en aquellos aspectos que pueden considerarse más innovadores de la regulación convencional, pues pueden servir de ejemplo para otros sectores; al tiempo, se va a alertar sobre aquellos otros en los que los interlocutores sociales deben seguir dando pasos en aras a la dignificación de las condiciones laborales de los trabajadores implicados (principalmente, temporalidad en la contratación); todo ello sin dejar de desbrozar siquiera brevemente aquellos preceptos que regulan condiciones de trabajo en las que se manifiestan algunas peculiaridades propias del trabajo en la construcción, caracterizado por la dureza en la prestación de la actividad laboral.

XII.- LA ELEVADA ROTACIÓN DE TRABAJADORES. EL CONTRATO FIJO DE OBRA COMO VÍA PRIORITARIA DE RECLUTAMIENTO

Es un dato contrastado el acusado peso del empleo de naturaleza temporal en el sector de la edificación tradicional, aspecto preocupante que todavía sigue pesando en el incipiente nuevo modelo urbanístico, cobijado desde el punto de vista jurídico dentro de una modalidad contractual específica (el denominado contrato fijo de obra) que no puede dejar de cuestionarse, dado que si bien es cierto que las obras tienen una duración determinada, también lo es que las empresas realizan consecutivamente diferentes obras, circunstancia que hace más aconsejable recurrir a otras vías de reclutamiento como la de los trabajos fijos y periódicos.

Como idea de partida, cabe señalar que el contrato fijo de obra del sector de la construcción es una concreción del contrato para obra o servicio determinado previsto con carácter general en el art. 15.1 a) ET, cuyo fin es una prestación dotada de autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, estando su ejecución, aun incierta, limitada en el tiempo. Bajo tales postulados, el supuesto de hecho contemplado por el ET se configura atendiendo a dos elementos, cada uno de ellos indispensable: una circunstancia fáctica que consiste en la ejecución de una obra o servicio “con autonomía y sustantividad propias y un término resolutorio que expresa a ciencia cierta que el contrato se va a extinguir con el transcurso del tiempo. El primero de los datos referidos remite a la existencia de un extremo fáctico ajeno al nexo contractual: un trabajo específico y diferenciado, definido por su limitación temporal intrínseca. El segundo indica la temporalidad de la obra o servicio objeto del nexo e impide su utilización para atender actividades de naturaleza permanente que “no podrían distinguirse de lo que constituye el objeto y finalidad de la empresa”.

1.- Las dudas sobre su legalidad

A la vista de estas limitaciones, lo primero que llama la atención es la regulación convencional de la presente figura contractual en el VI CCSC, pues parece no respetar los términos legales, de suerte que aun cuando, en general, el contrato se concierta “para una sola obra” hasta que “finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en

dicha obra”⁸², los cuales han de estar debidamente especificados en el contrato⁸³, todo ello en el bien entendido sentido de que el cese puede realizarse paulatinamente porque lógicamente no todos los oficios o tareas dentro de la misma obra finalizan en un mismo instante⁸⁴, exigiendo un preaviso de 15 días y generando una indemnización compensatoria por falta de preaviso⁸⁵, lo cierto es que se admite también que “el personal fijo de obra preste servicios a una misma empresa, en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término”.

Cierto es que el art. 15.1 a) ET permite al convenio colectivo sectorial estatal y de ámbito inferior, incluido el convenio de empresa, la identificación de aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, pero ello no ampara el recurso al contrato para obra o servicio ante la mera existencia de un negocio interempresarial que constituye un dato jurídico formal y externo al vínculo laboral sin dar respuesta al principio de causalidad justificativo de la contratación temporal, máxime cuando aquí se permite la movilidad del trabajador para pasar de una obra a otra. No hay que olvidar, sin embargo, que esta figura contractual goza de gran raigambre en el sector de la construcción, ya que estaba prevista en la antigua Ordenanza Laboral, circunstancia que explica que los términos convencionales no se limiten a cumplir las pautas que ofrece el ET sino que contienen una auténtica y exhaustiva regulación de esta singular modalidad contractual⁸⁶.

Sobre este panorama incide la disposición adicional 3ª LSC, que viene a establecer, para la mejora de la calidad en el empleo de los trabajadores que concurren en las obras de construcción y, con ella, la de su seguridad y salud laboral, que la negociación colectiva de ámbito estatal del sector pueda adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados en dicho ámbito de negociación⁸⁷. Ello avala la regulación contenida en el convenio vigente en el momento de la promulgación de la LSC, y también la reproducida en el actual VI CCSC, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo que determina la validez del contrato fijo de

⁸² SSTSJ, Social, Comunidad Valenciana 22 noviembre 2005 (rec. 3176/2005), Galicia 21 octubre 2005 (rec. 4488/2005), Madrid 13 marzo 2006 (rec. 5997/2005), País Vasco 14 marzo 2006 (rec. 143/2006) ó Cataluña 15 octubre 2008 (rec. 5425/2008). Si el contrato se extingue antes de la finalización de dichos trabajos, se trataría de un supuesto de despido. SSTSJ, Social, Comunidad Valenciana 19 diciembre 2006 (rec. 3633/2006), Madrid 13 julio y 27 diciembre 2006 (rec. 1733/2006 y 5139/2006) y Cataluña 26 septiembre 2012 (rec. 3144/2012).

⁸³ STSJ, Social, Madrid 29 enero 2008 (rec. 5148/2008).

⁸⁴ SSTSJ, Social, Madrid 28 mayo 2007 (rec. 2032/2007), País Vasco 27 abril 2010 (rec. 508/2010), Cataluña 23 mayo 2011 (rec. 887/2011), Canarias/Santa Cruz de Tenerife 20 diciembre 2011 (rec. 674/2011), Galicia 13 julio y 4 noviembre 2011 (rec. 1851/2011 y 3264/2011) y 30 enero 2012 (rec. 4428/2011), Galicia 12 marzo 2012 (rec. 5828/2011) ó Andalucía/Málaga 13 febrero 2014 (rec. 1745/2013).

⁸⁵ SSTSJ, Social, País Vasco 3 mayo 2005 (rec. 277/2005) y 15 noviembre 2005 (rec. 1641/2005).

⁸⁶ GARCÍA NINET, J.I., et alii: *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, Madrid (MTAS), 2002, pág. 101.

⁸⁷ DURÁN LÓPEZ, F.; TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *Informe sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción en España*, Madrid (Edisofer), 2008, pág. 170.

obra en el sector de la construcción sobre la base de la interpretación flexible que ha admitido la licitud de esta modalidad contractual para la realización de tareas ajenas distintas de la principalmente asignada⁸⁸, admitiendo que este contrato no tiene que estar referido necesariamente a actividades excepcionales sino que puede también concertarse cuando se trate de tareas normales de la empresa si éstas son susceptibles de acotación temporal, esto es, si pueden tener un principio y un fin determinado o determinable⁸⁹. No cabe argumentar, según la doctrina del Tribunal Supremo, que la realización de este tipo de trabajos constituye la actividad normal de la empresa, “porque esa normalidad no altera el carácter temporal de la necesidad de trabajo, como muestra el supuesto típico de este contrato: las actividades de construcción”⁹⁰. Es más, la posibilidad de no tener que celebrar diferentes contratos para cada una de las obras sucesivas con el mismo trabajador trata únicamente de evitar cargas burocráticas⁹¹, máxime cuando la licitud de esta fórmula típica del sector de la construcción había incluso sido admitida con anterioridad a la LSC⁹².

A pesar de la literalidad del texto (la negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción podrá adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter general), la disposición adicional 3ª LSC no supone una nueva habilitación legal (fundamentalmente porque ya se podía regular convencionalmente con anterioridad) y tampoco una llamada de atención para que se haga (porque, de hecho, ya se hacía), sino más bien una invitación a los negociadores sociales para que lo sigan haciendo en términos análogos a cómo se venía actuando tradicionalmente y se mantiene en la actualidad⁹³. En coherencia con tal posibilidad, el propio ET, en su disposición final 3ª, establece que “lo dispuesto en el art. 15.1.a) y 5 y en el art. 49.1.c) se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera LSC”⁹⁴.

⁸⁸ STS, Social, 30 junio 2005 (rec. 2426/2004), comentada por DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R., “La validez del contrato fijo de obra en el sector de la construcción. Comentario de la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2005”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 702, 2006. Como fundamento, SSTs, Social, 10 diciembre 1996 (rec. 1989/1955), 30 diciembre 1996 (rec. 637/1996) y 21 septiembre 1999 (rec. 341/1999).

⁸⁹ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Contratación temporal en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *La contratación y el empleo en la negociación colectiva. XXII Jornadas de estudio sobre negociación colectiva*, Madrid (MTAS), 2011, págs. 62-63.

⁹⁰ STS, Social, 6 octubre 2006 (rec. 4243/2005).

⁹¹ STSJ, Social, Cataluña 21 octubre 1999 (rec. 4847/1999).

⁹² PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: *Miscelánea Jurisprudencial: Acerca de la legalidad de los contratos de obra o servicio determinado cuando el trabajador trabaja en varias obras de la misma empresa. Sobre la licitud de la utilización de un contrato genérico, con determinación posterior de las obras a realizar*, Madrid (Tirant Lo Blanch), 2006.

⁹³ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “La calidad en el empleo en el sector de la construcción: el contrato fijo de obra”, en AA.VV (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *La nueva Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción*, Valladolid (Lex Nova), 2007, pág. 189.

⁹⁴ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “El contrato fijo de obra en el nuevo convenio de la construcción, ¿un mecanismo de estabilidad en el empleo?”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2008, págs. 21 y ss.

Desde estas premisas, el tenor vigente del VI CCSC estatal del sector distingue el contrato fijo de plantilla –como aquel que se concierta por tiempo indefinido--, del contrato fijo de obra –como aquel que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados--, cuya duración, pese a su denominación, es siempre temporal, suponiendo una concreción convencional extra legem del contrato por obra o servicio determinado previsto en el art. 15 ET⁹⁵.

2.- El convenio colectivo sectorial nacional

Según lo previsto en el art. 24 CCSC, la regla general es que el contrato fijo de obra tenga por objeto la ejecución de una sola obra, pero se admite la adscripción del personal contratado a obras distintas de la inicial (que debe figurar claramente identificada en el contrato como requisito esencial) con el fin de simplificar este tipo de contratación para ajustarse mejor a las necesidades productivas de la empresa, imponiendo en todo caso como cautelas especiales las tres siguientes (art. 24)⁹⁶:

1.- “Acuerdo expreso del trabajador” por escrito y documentalmente en el modelo recogido como Anexo al Convenio⁹⁷, lo cual entronca con la exigencia del art. 15.1 a) ET que exige la especificación suficiente, con precisión y claridad, de la obra o servicio que constituya el objeto o, utilizando las palabras del Tribunal Supremo, “la identificación de las obras en las que se va a prestar servicios es un dato esencial del contrato y constituye una garantía irrenunciable para el trabajador”⁹⁸, de forma que la falta de acuerdo expreso supone la conversión del contrato de duración determinada en indefinido, al igual que también se producirá esta consecuencia cuando el trabajador fuera desplazado a obras que no son propias de su contratación⁹⁹. Lo determinante es que quede suficientemente identificada la nueva obra a la que se adscriba al trabajador, en aras a evitar la arbitrariedad empresarial¹⁰⁰. No es admisible, por tanto y recurriendo a un supuesto concreto ventilado en vía judicial, la sustitución del acuerdo expreso para cada una de las obras sucesivas “por una incondicional aceptación del trabajador de una cláusula (que, al parecer, es cláusula tipo ya que forma parte del contenido impreso del contrato, al contrario que ocurre con las restantes que lo singularizan, todas ellas escritas a máquina) impuesta por la empresa en el momento mismo de la contratación, en que es más evidente la posición de desigualdad de las partes, para trabajar en unas obras cuya ubicación, calidad y tipo de actividad ignora el trabajador..., pues ello implica la exposición a decisiones arbitrarias del empleador que incluso podría esgrimir la oscuridad de la cláusula contractual como medida de presión a lo largo de toda la relación laboral”¹⁰¹.

2.- Ubicación de los distintos centros en la misma provincia, con el fin de evitar la onerosidad excesiva que para el trabajador puede suponer el cambio a un lugar de trabajo más allá del referido ámbito territorial, en cuyo caso el contrato se convertirá en

⁹⁵ STSJ, Social, Madrid 31 marzo 2003 (rec. 685/2003).

⁹⁶ STSJ, Social, Cataluña 8 enero 2014 (rec. 5211/2013).

⁹⁷ STSJ, Social, Cataluña 15 octubre 2008 (rec. 5425/2008).

⁹⁸ STS, Social, 30 junio 2005 (rec. 2426/2004).

⁹⁹ SSTSJ, Social, País Vasco 4 abril 2006 (rec. 395/2006) y 24 junio 2008 (rec. 1174/2008).

¹⁰⁰ SSTSJ, Social, Cataluña 13 y 19 diciembre 2011 (rec. 4702/2011 y 4974/2011).

¹⁰¹ STSJ, Social, Asturias 8 febrero 2013 (rec. 3103/2012).

indefinido¹⁰². Ahora bien, esto no quiere decir que el empresario no pueda acometer edificaciones en provincia distinta y contar con los mismos empleados que ya venían trabajando para él. Cuando el cambio de centro de trabajo implique, a su vez, un cambio de provincia, lo que impide el precepto convencional es que dicha movilidad quede amparada –so pena de devenir indefinido– en un mismo contrato de obra. En este caso, resulta necesaria la suscripción de un nuevo contrato de trabajo¹⁰³.

3.- Terminación del vínculo en el plazo máximo de tres años consecutivos, “salvo que los trabajos de la especialidad del trabajador en la última obra se prolonguen más allá de dicho término”. Por la misma razón, la terminación de los trabajos de su especialidad en la última obra es causa suficiente para la extinción del contrato aunque no se haya agotado el período máximo de tres años previsto en el art. 24 CCSC¹⁰⁴. Si ya ha transcurrido dicho lapso temporal, el fin de obra justifica asimismo la cesación del contrato, pues no cabe un nuevo cambio de obra so pena de convertir la relación laboral en indefinida. Por tanto, la única virtualidad del art. 24 CCSC consiste en impedir la prolongación del contrato cuando, expirada la duración máxima de tres años, esté pendiente de iniciarse alguna de las obras acordadas por las partes. En tal caso, la extinción del contrato se producirá cuando finalice la última obra en la que haya intervenido el trabajador, quedando sin realizar las obras sucesivas que no se hubieran iniciado al término de ese plazo. No obstante, si el empresario desea seguir utilizando los servicios del trabajador en otro centro de trabajo, podrá formalizar un nuevo contrato temporal, cuya validez muy difícilmente sería cuestionable por cuanto se trataría de un nuevo contrato para otra obra determinada y distinta¹⁰⁵, tal y como ha reconocido la doctrina judicial que considera que el período trienal actúa como límite para cada bloque de contratación¹⁰⁶.

Mientras no se haya alcanzado este límite máximo de tres años, el trabajador podrá ser reubicado en nuevas obras de una misma provincia con su consentimiento expreso siempre que hayan finalizado las anteriores en que hubiese estado empleado¹⁰⁷ y se especifique la nueva con claridad en el pacto¹⁰⁸, como también, del mismo modo, el contrato podrá ser extinguido a la finalización de cualquiera de esas obras, sin que tenga por qué agotarse el plazo máximo. Es más, una vez alcanzado el límite máximo de tres años, la conversión del trabajador en fijo de plantilla no se produce automáticamente sino que no acontece hasta que se produce la asignación de una obra nueva. Se permite, pues, la utilización del contrato fijo de obra para prácticamente cualesquiera obras dentro de una misma provincia mediante la novación del objeto del contrato inicial, abriendo paso, con serias dudas, al principio de estabilidad y calidad en el empleo a través de una

¹⁰² STSJ, Social, País Vasco 15 febrero 2005 (rec. 3048/2004).

¹⁰³ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “La calidad en el empleo en el sector de la construcción: el contrato fijo de obra”, cit., pág. 197.

¹⁰⁴ SSTSJ, Social, Islas Baleares 30 junio 2005 (rec. 74/2005), Asturias 29 abril 2011 (rec. 588/2011) ó Cataluña 14 diciembre 2005 (rec. 3840/2005), 14 marzo 2007 (rec. 6565/2006) y 21 marzo 2012 (rec. 7955/2011).

¹⁰⁵ ILLUECA BALLESTER, H.: *Descentralización productiva y prevención de riesgos laborales en las obras de construcción*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015, pág. 324.

¹⁰⁶ STSJ, Social, País Vasco 30 marzo 2010 (rec. 149/2010).

¹⁰⁷ STSJ, Social, Cataluña 4 noviembre 2014 (rec. 4669/2014).

¹⁰⁸ STSJ, Social, Galicia 1 abril 2005 (rec. 952/2005).

limitación puramente temporal consistente en la conversión del contrato en indefinido únicamente cuando se produzca una modificación para una nueva obra una vez transcurridos tres años desde el contrato inicial. Bastaría con extinguir el contrato fijo de obra al fin de cualquier obra anterior al cumplimiento de los tres años y suscribir un nuevo contrato para las subsiguientes para conseguir evitar la conversión del contrato en indefinido y perpetuar así la temporalidad. Todo ello sin olvidar que, con origen en la reforma laboral de 2010, el art. 15.1 a) ET pasa a fijar, también, un plazo máximo infranqueable de tres años para el contrato por obra o servicio determinado (ampliable hasta 12 meses por convenio), no condicionado a la finalización de la obra, a partir de cuyo cumplimiento los trabajadores adquieren, asimismo, la condición de fijos¹⁰⁹, si bien esta previsión queda modulada *in peius* en el sector de la construcción en los términos convencionales vistos.

Resta por analizar, en fin, si la regulación convencional del contrato fijo de obra de utilización sucesiva para el trabajo en distintas obras puede verse afectada por lo previsto en el art. 15.5 ET que establece un límite temporal a la sucesión de los contratos de duración determinada (24 meses dentro de 30), tanto si el trabajador ocupa el mismo puesto de trabajo como diferente. Dos argumentos avalan una respuesta negativa: de un lado, el precepto estatutario mencionado exige la celebración de “dos o más contratos temporales” mientras el contrato fijo de obra constituye un solo negocio jurídico, esto es, un único contrato temporal cuyo objeto se nova para cada obra; de otro, la regulación del art. 15.5 ET “se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra... en la negociación colectiva”. Es más, la disposición final 3ª ET excepciona la aplicación del art. 15.5 ET en el contrato fijo de obra.

Desde tal premisa, el art. 24.4 CCSC establece con claridad que “no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector”, entendiendo que el puesto de trabajo es diferente a la luz del art. 22 cuando se modifiquen tareas o funciones, categoría profesional o centro de trabajo. Sobre esta misma idea redunda el art. 24.5 CCSC, el cual determina que “la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el período y durante el plazo establecido en el art. 15.5 ET, no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto”. Por tanto, el VI CCSC pretende dejar claro que se utilice un único contrato con objeto novado para sucesivas obras o se celebren dos o más contratos distintos no se producirá la adquisición de indefinición por parte del trabajador aunque se superen los límites temporales del art. 15.5 ET si los puestos ocupados son diferentes porque cambian las funciones, categoría o centro de trabajo¹¹⁰. *A contrario sensu*, sería aplicable la adquisición de la condición de fijo por parte del trabajador únicamente si se celebraran sucesivos contratos de obra para el mismo puesto¹¹¹, lo cual no es muy probable dada la escasa duración temporal de las obras, que permite su terminación utilizando un único contrato, conclusión que hace

¹⁰⁹ RODRIGO SANBARTOLOMÉ, R.: “El contrato fijo de obra. El artículo 15.5 del ET y las reformas laborales”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 382, 2015, pág. 109.

¹¹⁰ STS, Social, 19 julio 2011 (TOL 2.227.954).

¹¹¹ STSJ, Social, Madrid 10 noviembre 2010 (rec. 3434/2010).

entender que los trabajadores de la construcción se encuentran en una peor situación por más regresiva que la del resto de trabajadores.

Sea como fuere, el art. 24.8 CCSC reconoce al personal fijo de obra el derecho a una indemnización por cese del 7 por 100 del salario devengado durante la vigencia del contrato, cantidad que supone una mejora añadida sobre los 12 días previstos en el ET, de modo que no vulnera ninguna previsión de derecho necesario¹¹², debiendo asumir, incluso el Fondo de Garantía Salarial, este suplemento indemnizatorio¹¹³. El cese debe comunicarse siempre con 15 días naturales de antelación, sin que sea preciso, como en la legislación general, que el contrato tenga una duración superior a un año, preaviso que puede sustituirse por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días del plazo omitidos, calculada sobre las tablas del convenio (excluidos, pues, los incentivos, los destajos, y los conceptos que no tengan carácter salarial)¹¹⁴.

3.- Reiteración en los convenios colectivos provinciales de Castilla y León

Todos los convenios colectivos provinciales del sector de la construcción en el marco de la Comunidad Autónoma de Castilla y León recogen el régimen jurídico aplicable al contrato fijo de obra en los mismos términos que el convenio nacional. Así lo hacen el art. 15 CC Ávila, art. 16 CC Burgos, art. 15 CC León, art. 17 CC Palencia, art. 8 CC Segovia, art. 11 CC Soria, art. 10 CC Valladolid, art. 14 CC Zamora y art. 12 CC Salamanca. Esta coherencia de contenidos es clara muestra de la uniformidad de la regulación en este marco de la actividad, permitiendo al tiempo dar por cumplidos los términos de la disposición adicional tercera LSC, que, como ya consta, habilita únicamente al convenio colectivo sectorial estatal para la adaptación de “la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter general mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados en dicho ámbito de negociación del sector de la construcción”.

Como leves retoques, cabe mencionar los siguientes:

En primer lugar, el art. 16 CC Burgos añade dos párrafos: uno, aclarando que “toda comunicación de finalización de contrato, despido, cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito según modelo establecido”; otro, disponiendo que “cuando el trabajador causase baja voluntaria en la empresa, se establece como obligatorio el avisar por escrito a la misma con al menos siete días naturales de antelación a la fecha de cese, debiendo entregarse al peticionario un justificante de haber recibido el aviso. Los trabajadores que incumpliesen esta obligación podrán ser objeto de sanción económica por importe de los días computados a salario base de las tablas de este Convenio, que hubieran dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado. Esta sanción se hará efectiva sobre la liquidación final que les pudiera corresponder”.

¹¹² STSJ, Social, Comunidad Valenciana 23 octubre 2012 (rec. 639/2012).

¹¹³ STSJ, Social, Asturias 23 octubre 2015 (rec. 1925/2015).

¹¹⁴ LAFUENTE PASTOR, V.P.: “El contrato de obra o servicio en la construcción en el nuevo escenario de la Ley 32/2006”, en AA.VV (GARCÍA BLASCO, J., Dir.): *La subcontratación en el sector de la construcción. Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y del RD 1109/2007, de 24 de agosto, que la desarrolla*, 2ª edición, Pamplona (Aranzadi-Thomson Reuters), 2009, págs. 147 y ss.

En segundo término, el art. 12 CCSalamanca confiere la indemnización por cese en cuantía del 7 por 100 únicamente a partir de 1 de enero de 2008 (con anterioridad, sería del 4,5 por 100), previsión que a día de hoy puede ser eliminada del tenor del convenio dada la falta de operatividad del plazo indicado.

XIII.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Según señala el art. 23 CCSC y reiteran los CC provinciales¹¹⁵, a excepción del CCLeón que no hace mención expresa, el contrato indefinido será la modalidad “normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente”, pero dicha previsión debe ponerse en interrogante a la luz de las amplias posibilidades conferidas al contrato fijo de obra al que se ha hecho referencia anteriormente. Junto a estas dos modalidades, la regulación convencional establece otras previsiones dignas de mención:

1.- Se fijan una serie de mejoras en las indemnizaciones a percibir por la finalización de los contratos a término, incluyendo el contrato de interinidad. Así, “los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del ET (eventual) o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del ET (12 días de salario por año de servicio) (art. 25.1 CCSC y arts. 10.1 CCÁvila, 17.1 CCBurgos, 16.1 CCLeón, 18.1 CCPalencia, 13.1 CCSalamanca, IX.1 CCSegovia, 12.1 CCSoria, 11.1 CCValladolid y 15.1 CCZamora).

2.- Se fija la duración del contrato eventual, entendiéndose que será de “doce meses dentro de un período de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración”, y se aquilatan las causas para su celebración, ceñidas al incremento “del volumen de trabajo” o al aumento “del número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio” (art. 25.2 CCSC y arts. 16.2 CCÁvila, 17.1CCBurgos, 16.1 CCLeón, 18.1 CCPalencia, 13.1CCSalamanca, IX.1 CCSegovia, 12.1 CCSoria, 11.1 CCValladolid y 15.1 CCZamora).

3.- Singular importancia confiere la negociación colectiva al contrato para la formación y el aprendizaje, concebido en el ordenamiento español como uno de los mecanismos legislativos destinados a favorecer la inserción y promoción en el mercado de trabajo de los jóvenes, permitiendo obtener “una cualificación profesional en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo” (art. 11.2 ET). Desde tales perspectivas, la celebración de esta modalidad contractual implica la combinación de dos elementos: uno clásico en la relación laboral, una prestación de servicios a cambio de una retribución; otro, más ligado a instituciones educativas, cual es la enseñanza y adquisición de conocimientos teóricos y prácticos. En esta última variante radica la peculiaridad de la relación, de manera que los contenidos de aprendizaje se convierten en una de las “obligaciones sustantivas más relevantes” de la presente modalidad, asumiendo el empresario la obligación de

¹¹⁵ Art. 15 CC Ávila; 16 CCBurgos; Art. 16 CCPalencia; Art. 11 CCSalamanca; Art. VIII.apartado 3 CCSegovia; Art. 10 CC Soria; Art. 9 CC Valladolid y Art. 13 CC Zamora.

proporcionar al empleado tanto el trabajo efectivo debidamente tutorizado como la formación adecuada al objeto del contrato¹¹⁶. Además de innecesarias repeticiones del régimen jurídico legal aplicable a esta modalidad contractual, el art. 25.4 CCSC establece una serie de disposiciones de interés:

a) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

b) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del vínculo. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor ordinaria.

c) La retribución se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. Así, colectivos de la letra c) y e) (entre 16 y 25 años o mayores de 18 años en supuestos de especial peligrosidad): 1º año 60 por 100, 2º año 70 por 100 y 3º año 85 por 100. Colectivos de las letras d) (escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros similares, además de discapacitados): 1º año 95 por 100 y 2º año 100 por 100. Todos ellos tendrían derecho a los pluses extrasalariales

d) La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará, en su caso, la cualificación y calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial a la luz de los itinerarios formativos existentes para el sector, máxime cuando en el propio VI CCSC se recoge una apuesta por acciones, cursos o programas que impulsen, desarrollen, adapten y completen las cualificaciones profesionales de los trabajadores del sector. En la actualidad, la Fundación está acreditada para impartir la formación correspondiente a 128 certificados de profesionalidad, cubriendo un total de 13 familias profesionales (sobre un total de alrededor de 600 certificados pertenecientes a 26 familias).

e) El trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Por su parte, los convenios provinciales no establecen ninguna cláusula adicional, limitándose a reiterar lo dispuesto en el CCSC (art. 17 CCÁvila, art. 7 CCLeón, art. 18.4 CCPalencia, art. 13.4 CC Salamanca, art. IX.4 CC Segovia, art. 11.4 CCValladolid y art. 15.4 CCZamora) o a realizar una remisión al mismo (art. 17.3 CCBurgos y art. 12.4 CCSoria).

¹¹⁶ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El contenido de las enseñanzas profesionales en el contrato para la formación”, *Revista de Derecho Social*, núm. 45, 2009, pág. 147

XIV.- PERÍODO DE PRUEBA

La regulación del período de prueba coincide en términos generales con la prevista en el ET, reiterando sus términos en cuanto a derechos y obligaciones de las partes, posibilidades de desistimiento y plenos efectos contractuales tras su superación, si bien pueden destacarse ligeros añadidos:

1. Al amparo de los amplios márgenes que contiene el art. 14 ET, se establecen ciertos topes máximos. Así, el art. 21 CCSC, dejando a salvo lo dispuesto en ámbitos inferiores, establece como insuperables los siguientes períodos: a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses. b) Empleados: • Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: tres meses. • Niveles VI al X: dos meses. • Resto de personal: quince días naturales. c) Personal Operario: • Encargados y Capataces: un mes. • Resto de personal: quince días naturales. Este esquema se repite en la mayor parte de los convenios colectivos provinciales¹¹⁷

2. El art. 21 CCSC dispone también que los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior. Esta previsión se repite en la mayor parte de los convenios colectivos provinciales¹¹⁸.

XV.- LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES. LA TARJETA PROFESIONAL

Los negociadores son conscientes de la necesidad de diseñar nuevos y mayores requerimientos en formación de los trabajadores y, en general, en cualificaciones y competencias profesionales con el fin de crear puestos de trabajo de calidad en el sector. Así, entienden procedente, de un lado, potenciar un mayor acceso de los trabajadores a las cualificaciones profesionales de los niveles 1, 2 y 3 en aquellas familias con proyección en la construcción (edificación y obra civil, madera, mueble y corcho, vidrio y cerámica, electricidad y electrónica, energía y agua, instalación y mantenimiento...)¹¹⁹, o, por lo menos, a los programas de cualificación profesional inicial especialmente referidos a ayudante de albañilería o auxiliar en operaciones de acabado y pintura; y, de otro, actualizar el sistema de clasificación profesional, tal y como efectivamente lleva a cabo el anexo X CCSC, estructurado en tres áreas funcionales: 1) Gestión técnica, diseño y planificación, que comprende, a modo de ejemplo, las actividades de “gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica; mediciones; valoraciones,

¹¹⁷ Art. 13.1 CCÁvila; Art. 13.1 CCBurgos; Art. 13.1 CCLeón; Art. 14.1 CCPalencia; Art. 10.1 CCSalamanca; Art. 14.1 CCValladolid y Art. 11.1 CC Zamora.

¹¹⁸ Art. 13.4 CCÁvila; Art. 13.4 CCBurgos; Art. 13.4 CCLeón; Art. 14.4 CCPalencia; Art. 10.4 CCSalamanca; Art. 14.4 CCValladolid y Art. 11.4 CC Zamora.

¹¹⁹ De particular interés son el Título Profesional Básico en Reforma y Mantenimiento de Edificios; Título de Técnico en Construcción; Título de Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación; Título de Técnico Superior en Proyectos de Edificación; Título de Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil; Título de Técnico Superior en Centrales Eléctricas; Título de Técnico Superior en Eficiencia Energética y Energía Solar ó Título de Técnico Superior en Energías Renovables.

investigación, etc.”. 2) Producción y actividades asimiladas, que incluye, entre otras, las tareas de “acondicionamiento del terreno; preparación y organización de tajos; mediciones en obra; ejecución de las distintas fases y unidades de obras de rehabilitación, edificación, civiles y marítimas (excavaciones, dragados, estructuras, cerramientos, particiones, cubiertas, aislamientos e impermeabilizaciones, instalaciones, pinturas, acabados); operaciones con maquinaria y equipos de trabajo, así como conservación y explotación de carreteras”. 3) Servicios transversales a las dos áreas citadas anteriormente, entre las que cabe citar “administración, finanzas, comercial, marketing, calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, limpieza, seguridad, jardinería, etc.”¹²⁰.

En esta nueva ordenación convencional, se definen las características comunes, la formación necesaria en cada uno de los grupos quedando únicamente exento de tal requisito el primero, así como las tareas a desarrollar, teniendo en cuenta las necesidades actuales del trabajo en el sector, que demanda profesionales capacitados en el conocimiento de nuevos materiales utilizados para la mejora de la eficiencia energética, en materia de calidad y control de ejecución de obra, en nuevas tecnologías (instalaciones, climatización, ventilación, iluminación, aislamiento o energías renovables), en seguridad, habitabilidad y medio ambiente, en gestión de consumos y uso eficiente del agua, en

¹²⁰ Grupo 1: Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV. Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X. Grupo 2: Calcador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII. Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2.ª Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero motorista. Nivel IX. Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se registrarán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII. Grupo 3: Auxiliar de organización. Nivel IX. Oficial de 2.ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1.ª Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial de 2.ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII. Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor de plaza. Nivel VIII. Cobrador. Nivel X. Grupo 4: Delineante de 1.ª Nivel VI. Delineante de 2.ª Nivel VII. Técnico de organización de 1.ª Nivel VI. Técnico de organización de 2.ª Nivel VII. Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII. Oficial de 1.ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico en topografía de 2.ª Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón dragador. Nivel VI. Patrón de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero de primera. Nivel VIII. Barrenero-picador. Nivel VIII. Oficial de 1.ª (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contraestrate. Nivel VII. Oficial administrativo de 1.ª Nivel VI. Oficial administrativo de 2.ª Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado de sección Laboratorio). Nivel IV. Jefe de almacén. Nivel IX. Grupo 5: Delineante superior. Nivel V. Jefe de sección de organización de 1.ª Nivel III. Jefe de sección de organización de 2.ª Nivel V. Escultor de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico en topografía de 1.ª Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI. Encargado general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV. Grupo 6: Titulados medios / Diplomados. Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores mercantiles. Nivel III. Encargado general. Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV. Jefe de personal. Nivel IV. Jefe administrativo de 1.ª Nivel III. Ayudantes técnicos sanitarios / Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV. Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV. Grupo 7: Titulados superiores. Nivel II. Arquitectos superiores. Nivel II. Ingenieros superiores. Nivel II. Actuarios de seguros. Nivel II. Licenciados. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II. Grupo 8: Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general (Anexo XI).

auditoría energética, en valorización de residuos, demolición (RCDs), análisis del ciclo de vida (ACV) y en asesoramiento jurídico especializado.

Se trata de dotar a los trabajadores de una cualificación que les permita ser versátiles en cuanto a los puestos de trabajo a desempeñar, con un nivel de adaptación a los cambios en sus quehaceres que impida que, ante innovaciones hacia construcciones más sostenibles, ecológicas y de una mayor complejidad técnica, el trabajador deba ser sustituido por otro más cualificado perdiendo de este modo su forma de sustento, idea que se plasma también en el VI CCSC, que regula, incluso, una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional (art. 112).

Por otro lado, los convenios provinciales, salvo algunas excepciones donde no hacen ninguna referencia¹²¹, en su mayor parte realizan una mera remisión al CCSC¹²² o reflejan un compromiso para negociar en el futuro¹²³, pero algunos dedican atención detallada a la formación continua, pudiendo mencionar la posibilidad de asistir a sesiones presenciales convocadas por la Fundación Estatal para la Formación para el Empleo, computando el 50 por 100 de dichas horas dentro de la jornada laboral o siendo deducidas en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes circunstancias: “a) La empresa podrá negar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Provincial Paritaria de este Convenio. b) Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno. c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas. d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa. e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria. f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa. g) Los permisos individuales de formación se regirán por lo dispuesto en el art 29 del Real Decreto 694/2017”¹²⁴.

Todo ello sin olvidar las garantías que aporta en esta materia la “Tarjeta Profesional de la Construcción”, definida como “el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad” (arts. 128 y ss. CCSC). Por esta vía se configura un detallado sistema de acreditación formativa a modo de documento-resumen de los elementos esenciales de la actividad profesional del trabajador¹²⁵. Algunos convenios provinciales regulan la existencia de Comisiones provinciales de la Fundación

¹²¹ CCSegovia y CCValladolid.

¹²² Art. 63 CCLeón.

¹²³ Disposición Adicional 2ª CCSoria.

¹²⁴ Art. 61 CCÁvila; 49 CCBurgos; art. 62 CCLeón o Disposición adicional 4ª Salamanca.

¹²⁵ ILLUECA BALLESTER, H.: *Descentralización productiva y prevención de riesgos laborales en las obras de construcción*, cit., pág. 366.

General a este efecto¹²⁶. Sea como fuere, el papel de la Fundación es de gran relevancia, pues el nuevo modelo urbanístico requerirá la incorporación de nuevas técnicas edificatorias y de nuevos materiales de construcción, que requieren renovadas y mayores competencias profesionales de quienes trabajan, lo cual exige anticiparse a la recualificación de los trabajadores del sector¹²⁷.

XVI.- RESTRICCIONES A LA SUBCONTRATACIÓN

La construcción, en general y la ecológica en particular, integra uno de los sectores de la actividad con mayores tasas de accidentabilidad del tejido económico, en la medida en que se utiliza de manera muy frecuente el mecanismo de la subcontratación en cadena y donde las empresas implicadas se caracterizan por sus reducidas dimensiones o por revestir la forma de trabajo autónomo¹²⁸, sin que se aprecien diferencias sustanciales en materia de subcontratación entre construcciones ecológicas y no ecológicas.

1.- Previsiones legales

De ahí que la LSC tome como principal ámbito regulador la seguridad y salud en el trabajo, centrándose en el ejercicio de la actividad empresarial, que pasa a conformar el objeto fundamental de la norma, incluyendo, en su art. 2, los trabajos a los que hace referencia el apartado 45 del Código Nacional de Actividades Económicas (o Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE), según el cual se consideran obras de construcción aquellas que se ejecuten con tecnologías propias de la construcción o la ingeniería civil, incluyendo un largo listado de tareas¹²⁹.

Ahora bien, junto a la naturaleza de los trabajos (obligatoriamente de los descritos en el art. 2 LSC), lo importante es que sea una actividad que, correspondiendo a la empresa principal o a la contratista, ésta contrata o subcontrata con otra. Y al hacerlo así, la nueva empresa, que se incorpora al diseño productivo global mediante el cumplimiento de la contrata o de la subcontrata, lo que viene es a completar la tarea de la empresa que externaliza esa parte de su cometido; que, por ser de los mencionados en el art. 2 LSC y por corresponder en principio a la empresa de la construcción, somete a los imperativos de la Ley a quien, desde el otro lado del contrato, asume ese quehacer, adquiriendo la condición de contratista o subcontratista de la primera. Dicho de forma sencilla, quien contrata (como contratista respecto de la empresa principal) o subcontrata (como subcontratista de la contratista o de otra subcontratista) con una empresa del sector de la construcción alguna de las actividades del art. 2 LSC se inserta, como empresa que también se dedica a la construcción, en el ámbito de aplicación de la Ley¹³⁰.

¹²⁶ Art. 48 CC Burgos y art. 43 CC Soria.

¹²⁷ CESCYL: *Informe a iniciativa propia 3/2018 sobre la ordenación y el desarrollo del medio urbano en Castilla y León: sostenibilidad, urbanismo social y empleo*, cit., pág. 291.

¹²⁸ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Construcción”, en AA.VV (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017, págs. 363 y ss.

¹²⁹ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Los requisitos exigibles a contratistas y subcontratistas para su intervención en los procesos de externalización productiva en el sector de la construcción”, en AA.VV (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *La nueva Ley reguladora de la subcontratación en la construcción*, Valladolid (Lex Nova), 2007, pág. 48.

¹³⁰ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Los requisitos exigibles a contratistas y subcontratistas para su intervención en los procesos de externalización productiva en el sector de la construcción”, cit., pág. 50.

La LSC se muestra como una regulación con finalidad controladora y limitativa de la organización productiva de carácter legal, que se proyecta sobre una manifestación típica de la libertad empresarial que consiste en ordenar y decidir, a través de los mecanismos y fórmulas jurídicas de la contratación y subcontratación, los modos, maneras y ámbitos de organización y ejercicio de esa actividad en función del sector económico, la competitividad empresarial y las características y exigencias técnicas y profesionales de la especialidad productiva que presta o desarrolla esa empresa¹³¹. Al fijarse en los arts. 4 y 5 LSC, bajo la denominación de normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción, requisitos exigibles a contratistas y subcontratistas y un régimen particular de limitaciones a la subcontratación en el sector, se están imponiendo a la empresa cortapisas legales con proyección y efectos directos en la descentralización como forma de organización productiva, con el fin último de poner freno a la situación objetiva detectada anteriormente, en la que se observaba un exceso en la cadena de contrataciones, que además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial, ocasionando la participación de las empresas sin una mínima estructura organizativa que permitiera garantizar que se hallaban en condiciones de hacer frente a sus obligaciones de protección de la salud y seguridad de los trabajadores. No cabe duda que la participación empresarial en un encadenamiento sucesivo e injustificado de subcontrataciones opera en menoscabo de los márgenes empresariales y de la calidad de los servicios proporcionados de forma progresiva hasta el punto de que, en los últimos eslabones de la cadena, tales márgenes son prácticamente inexistentes, favoreciendo el trabajo sumergido, justo en el elemento final que ha de responder de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que realizan las obras. Consecuencia de todo ello es que los indicados excesos en la subcontratación pueden facilitar la aparición de prácticas incompatibles con la seguridad y salud en el trabajo. De ahí que el objeto de la LSC, de acuerdo con el art. 1, consista en “mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo en particular”¹³², actuando, por tanto, como pionera en la meta tendente a poner freno al urbanismo expansivo de épocas anteriores.

Se trata, pues, de un objeto y finalidad doble, si bien anudado el uno al otro y se manifiesta, sobre todo, en la voluntad de contribuir con esa regulación a la mejora de las condiciones colectivas e individuales del trabajo en el sector de la construcción, partiendo del reconocimiento de una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control del régimen jurídico de la subcontratación, como forma de organización productiva, pueda ocasionar situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, mediante el diseño de cautelas en una triple dirección. En primer lugar, exigiendo el cumplimiento de determinadas condiciones para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del tercer nivel tengan carácter excepcional y respondan a causas objetivas, con el fin de prevenir prácticas que pudieran derivar en riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. En segundo término, exigiendo una serie de requisitos de calidad o solvencia a las empresas que vayan a actuar en este sector y reforzando estas

¹³¹ GARCÍA BLASCO, J.: “La subcontratación en la construcción: el ámbito de aplicación de su régimen jurídico y los requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas”, en AA.VV (GARCÍA BLASCO, J., Dir.): *La Subcontratación en el Sector de la Construcción. Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y del RD 1109/2007, de 24 de agosto, que la desarrolla*, Pamplona (Aranzadi-Thomson Reuters), 2ª edición, 2009, pág. 17. Por extenso, LLOBERA VILA, M.: *Límites a la subcontratación en el sector de la construcción y libre prestación de servicios*, Albacete (Bomarzo), 2010.

¹³² GARCÍA BLASCO, J.: “La subcontratación en la construcción: el ámbito de aplicación de su régimen jurídico y los requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas”, cit., pág. 18.

garantías en relación con la disposición de la formación en prevención de riesgos laborales de sus recursos humanos, con la acreditación de la organización preventiva de la propia empresa y con la calidad del empleo, precisando unas mínimas condiciones de estabilidad en el conjunto de la empresa. En tercer lugar, introduciendo los adecuados mecanismos de transparencia en las obras de construcción mediante determinados sistemas documentales y de reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores de las distintas empresas intervinientes en la obra¹³³.

Con mayor detalle, para prevenir algunas de las múltiples causas que inciden en la alta siniestralidad del sector, bien por las características de las empresas que intervienen, bien por la necesidad de capacitación de los trabajadores, o para reducir el elevado porcentaje de temporalidad en el empleo, que a su vez se traduce en una menor experiencia en el control del trabajo y de los riesgos, esta Ley trata de establecer una serie de requisitos de calidad y solvencia a las entidades involucradas, reforzando obligaciones ya existentes como la exigencia de una organización preventiva adecuada, la formación de los trabajadores, que incluso ahora se amplía a los directivos, o estableciendo otras nuevas como, por ejemplo, el requerimiento de un porcentaje de empleados indefinidos en la plantilla de la empresa¹³⁴.

Para asegurar la efectividad de esta novedosa regulación de la subcontratación en las obras de construcción, la Ley, de una parte, introduce un nuevo supuesto de responsabilidad solidaria del contratista y del correspondiente subcontratista, cuando éste incumpla las obligaciones de acreditación y registro exigidas en el art. 4.2 LSC o el régimen de subcontratación establecido en el art. 5, respecto de las obligaciones laborales

¹³³ GARCÍA BLASCO, J.: “La subcontratación en la construcción: el ámbito de aplicación de su régimen jurídico y los requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas”, cit., pág. 19.

¹³⁴ Tan sólo el 18,4 por 100 de los accidentes de trabajo en la construcción los sufren los trabajadores indefinidos, mientras que este porcentaje se eleva al 81,6 por 100 en el caso de empleados temporales. CALVO GALLEGU, J.: “La nueva Ley sobre subcontratación en el sector de la construcción”, *Temas Laborales*, núm. 87, 2006, pág. 24. También, LANZADERA ARENCIBIA, E.: “La limitación de la subcontratación en el sector de la construcción: comentario sobre la Ley 32/2006, de 18 de octubre”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 288, 2007, págs. 45 y ss.; GUTIÉRREZ ARRANZ, R.: “Comentario a la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción”, *Información Laboral (Legislación y Convenios Colectivos)*, núm. 4, 2007, págs. 2 y ss.; MERCADER UGUINA, J.R. y NIETO ROJAS, P.: “La Ley reguladora de la Subcontratación en el sector de la Construcción”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2007, págs. 815 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Limitaciones a la subcontratación en obras de construcción”, en AA.VV (DE VAL TENA, A.L. y GARCÍA BLASCO, J., Coords.): *La subcontratación en el sector de la construcción: análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre*, Pamplona (Aranzadi), 2007, págs. 39 y ss.; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Los requisitos exigibles a contratistas y subcontratistas para su intervención en los procesos de externalización productiva en el sector de la construcción”, en AA.VV (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *La nueva Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción*, Valladolid (Lex Nova), 2007, pág. 70; MERINO SEGOVIA, A.: *Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*, Albacete (Bomarzo), 2006, pág. 56 ó GARCÍA BLASCO, J.: “El nuevo régimen jurídico de la subcontratación en la construcción: el ámbito de aplicación de la Ley 32/2006 y los requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas”, en AA.VV (DE VAL TENA, A.L. y GARCÍA BLASCO, J., Coord.): *La subcontratación en el sector de la construcción: análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre*, Pamplona (Aranzadi), 2007, págs. 39 y ss.

y de Seguridad Social, derivadas de la ejecución del contrato acordado (art. 7.2), e incorpora, de otra, las oportunas modificaciones del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), tipificando las infracciones administrativas que pueden derivarse de la deficiente aplicación de dicha Ley. Este específico ámbito de responsabilidad empresarial se configura “sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en la legislación social”, es decir, se suma al régimen común de responsabilidades preexistente, ampliándolo. Y es que, con carácter general, lo previsto en la nueva norma no impide “la aplicación a las subcontrataciones que se realicen en el sector de la construcción de lo dispuesto en el art. 42 ET y en el resto de la legislación social” (art. 1.1 LSC)¹³⁵.

El régimen jurídico, brevemente expuesto, se completa con una regulación pormenorizada de los cuatro aspectos en los que la LSC llama al Reglamento: el registro de empresas acreditadas, el libro de subcontratación, las reglas de cómputo de los porcentajes de trabajadores indefinidos marcados y la simplificación documental de las obligaciones establecidas para las obras de construcción en el ordenamiento jurídico. El oportuno desarrollo de tales previsiones ha tenido lugar en virtud del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, cuya finalidad esencial vuelve a ser la misma: minorar las altas tasas de accidentalidad obrantes en el sector de la edificación, derivadas, entre otros factores, de la subcontratación de actividades.

La inscripción en el registro de empresas acreditadas tiene, a partir de esta norma reglamentaria, como principal efecto permitir a las entidades empresariales intervenir en los procesos de subcontratación en la construcción como contratistas o subcontratistas. Asimismo, dicho registro, competencia de las Comunidades Autónomas, deberá cumplir una importante función de transparencia en relación con los operadores del sector. Las empresas subcontratistas acreditarán el cumplimiento de los requisitos materiales que les marca la Ley mediante una declaración de su representante legal ante el mencionado registro, y la certificación de inscripción registral de la subcontratista, obtenida por la empresa comitente, servirá para entender cumplido el deber de vigilancia que pesa sobre ésta del cumplimiento por la subcontratista de las exigencias legales, si bien la inscripción no exime de la obligación de justificar en cualquier momento el mantenimiento de los requisitos que les marca la Ley cuando haya requerimiento a tal efecto.

Por su parte, el Real Decreto 1109/2007 se encarga de aclarar también que, como obligación de cada contratista, éstos deberán disponer del libro de subcontratación, habilitado y conforme modelo normalizado, con carácter previo a la subcontratación. Este

¹³⁵ VAL TENA, A.L.: “La subcontratación en el sector de la construcción y la extensión de las responsabilidades empresariales: viejos y nuevos supuestos”, en AA.VV (GARCÍA BLASCO, J., Dir.): *La subcontratación en el sector de la construcción. Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, que la desarrolla*, 2ª edición, Pamplona (Aranzadi-Thomson Reuters), 2009, pág. 220. De interés es una reciente STS de 18 de septiembre de 2018 (rec. 144/2017) que considera responsable también a la empresa principal de la caída en altura sufrida por un trabajador que estaba colocando planchas en una cubierta de una fábrica de chocolates, pues aun cuando las tareas encomendadas sean ajenas a la propia actividad de la empresa principal, ello no comporta sin más la exoneración de su responsabilidad, pues también a la principal le es exigible el cumplimiento de las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales. Al tiempo de la caída no existía vigilancia, no se había designado un recurso preventivo ni se habían impartido instrucciones sobre la forma de ejecución de los trabajos. Por tanto, el empresario principal puede ser empresario infractor cuando el accidente se produce dentro de su esfera de control y ha incumplido las normas sobre seguridad en el trabajo.

libro será el equivalente, en el ámbito de las obras de construcción, del libro registro contemplado en el art. 42 ET que debe llevar la empresa principal a fin de reflejar la información sobre las empresas contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo¹³⁶. Este Libro se convierte en el principal instrumento de seguimiento y control de las operaciones de descentralización efectuadas, dejando constancia de los niveles de subcontratación alcanzados, así como de las empresas o trabajadores autónomos que intervienen. El acceso a la información vertida en el mismo presenta un elevado grado de extensión, en la medida en que tanto a los sujetos de la parte empresarial, así como al conjunto de órganos de representación de los intereses de los trabajadores les es asequible el conocimiento de aquélla, no en vano se encuentran habilitados para disponer de dicha información el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las distintas empresas que hayan intervenido en la ejecución de la obra (art. 8.1 LSC)¹³⁷.

En definitiva, el paso dado por la LSC en cuanto a la exigencia de condiciones de calidad en el entramado empresarial y en el empleo ha sido de gigante, y bien podría extenderse a todos los procesos de subcontratación de parcelas de la actividad privada o pública como avanzadilla para la lucha contra la precariedad y la temporalidad en beneficio de la reducción de los índices de siniestralidad¹³⁸. Al tiempo, esta Ley no trata de erradicar el fenómeno de la subcontratación ni de auspiciar que todos los trabajadores pertenezcan a la empresa principal, pero sí de que existan estrictos controles que aseguren que las empresas contratistas y subcontratistas no eludan sus responsabilidades, ofrezcan garantías y cumplan adecuadamente con sus obligaciones de seguridad, estando provistas de una organización, capacidad económica, medios técnicos eficaces, maquinaria y trabajadores formados para obtener una producción competitiva, de calidad y desarrollada en condiciones tales que no pongan en riesgo la seguridad y salud de los asalariados¹³⁹, aspectos todos ellos a valorar muy positivamente en el nuevo urbanismo y las actividades empresariales que conlleva.

No obstante, la promulgación de esta Ley, pese a sus importantes avances, no ha solucionado del todo los índices elevados de siniestralidad en el sector, caracterizado por

¹³⁶ MERCADER UGUINA, J.R. y NIETO ROJAS, P.: “El desarrollo reglamentario de la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción”, *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2007, págs. 91 y ss.; PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “La subcontratación en el sector de la construcción. A propósito de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, que regula la misma y de su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto”, *Tirant on Line*, núm. 1.126.932, 2007, pág. 8.

¹³⁷ RAMOS QUINTANA, M.I.: *Subcontratación de obras o servicios y transmisión empresarial*, Albacete (Bomarzo), 2007, pág. 114; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “El derecho de las contratistas entre la licitud y la prevención”, *Revista de Derecho Social*, núm. 36, 2006, pág. 52; GARCÍA BLASCO, J. y AGUILAR MARTÍN, M.C.: “La subcontratación en la construcción: a propósito del Reglamento de 24 de agosto de 2007”, *Aranzadi Social*, núm. 17, 2009, págs. 77 y ss.

¹³⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La precariedad laboral: análisis y propuestas de solución*, Albacete (Bomarzo), 2008, pág. 115 ó TOSCANI JIMÉNEZ, D. y ALEGRE NUENO, M.: “Reflexiones críticas acerca del nuevo régimen de subcontratación en el sector de la construcción: el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 2007, pág. 5.

¹³⁹ MERINO SEGOVIA, A.: *Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción*, Albacete (Bomarzo), 2006.

una peligrosidad inherente a las tareas desarrolladas no sólo en las obras de nueva planta, sino también, en lo que ha merecido menos atención por cuanto al diseño de las medidas preventivas, en trabajos de mantenimiento, rehabilitación y análogos, donde la intervención de microempresas y de trabajadores autónomos es muy destacada, debido al mayor detalle y especialización de los trabajos a desarrollar. Ahora, se busca reducir al mínimo el uso de agua, materias primas, energía, suelo... a lo largo del ciclo completo de la vida de los edificios, que estarán ubicados en un entorno marcado por el equilibrio entre los espacios para vivir, trabajar, hacer compras, disfrutar del ocio, contar con servicios públicos y disponer de una red de transporte adecuada, de manera que la actividad industrial desarrollada en estas nuevas coordenadas se caracteriza por una acusada fragmentación empresarial, acompañada de un menor beneficio económico.

2.- La atención convencional

El art. 26 CCSC, además de efectuar un recordatorio de la aplicación del art. 42 ET y de la LCS en su integridad, extiende la responsabilidad solidaria a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el art. 66 del presente Convenio (complemento hasta el 100 por 100 del salario base y pluses salariales en casos de hospitalización), quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General. En este mismo sentido, se pronuncian el art. 18 CCÁvila, el art. 18 CCBurgos, el art. 18 CCLeón, el art. 19 CCPalencia, el art. 14 CCSalamanca, el art. IX CCSegovia, el art. 13 CCSoria, el art. 12 CCValladolid y el art 16 CC Zamora.

Por su parte, dos convenios colectivos provinciales añaden una previsión en virtud de la cual “a efectos de la citada ejecución de obras o servicios el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta. De dicho documento una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social” (art. 18.3 CCÁvila y art. 18.3 CCLeón).

3. Sucesión de contratista

Muy habitual también es que, en obras de larga duración, tenga lugar el fenómeno de la sucesión de contratistas por cumplirse los requisitos del art. 44 ET¹⁴⁰, esto es, “la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio”¹⁴¹.

Ahora bien, teniendo en cuenta el principio de complementariedad, aun cuando no se cumplan las exigencias del precepto estatutario mencionado, la subrogación también puede

¹⁴⁰ GARATE CASTRO, J.: "Descentralización productiva por medio de contratos de obras y servicios. Algunas cuestiones laborales y de Seguridad Social, con especial referencia a las Administraciones públicas", *Actualidad Laboral*, 2004, Tomo I, pág. 1053.

¹⁴¹ ÁLVAREZ ALCOLEA, M.: "Responsabilidad en los supuestos de cambio en la titularidad de la empresa. En particular, en la sucesión de contratistas", en AA.VV (RIVERO LAMAS, J., Dir.): *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El outsourcing*, Pamplona (Aranzadi), 2003, pág. 270.

derivar, como mejora en el tenor legal, de lo previsto en el convenio colectivo aplicable, tal y como sucede con el art. 27 CCSC en relación con servicios públicos relativos al mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

El presente CCSC otorga prioridad o preferencia aplicativa frente al posible convenio de empresa que, estableciendo condiciones inferiores, pudiese venir rigiendo las relaciones laborales en la nueva empresa adjudicataria (art. 12), en lo que se refiere a la obligación de subrogación empresarial en los supuestos específicos mencionados. Así pues, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en el último contrato en la empresa sustituida.

Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados. También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos: a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del ET. b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato. c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad. d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata (art. 27.3 CCSC).

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses (art. 27.9 CCSC).

A tenor del CCSC, los derechos y obligaciones sobre los que opera la subrogación quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa.

En parecidos términos se pronuncian los convenios colectivos provinciales¹⁴², a excepción del de Valladolid que realiza una remisión al CCSC (art. 19).

Por su parte, teniendo en cuenta que el art. 27 CCSC regula la sucesión de contratista en servicios públicos, deviene necesario acudir a lo previsto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP). El art. 130.1 LCSP prevé la obligación de subrogación cuando esta derive “de una norma legal” (esto es, porque concurra la transmisión de elementos patrimoniales, infraestructuras, recursos o equipamientos exigida por el art. 44 ET) o de “un convenio colectivo”, tal y como sucede en el sector aquí analizado. Por su parte, el art. 130.6 LCSP deja claro que, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el art. 44 ET, el pliego de cláusulas administrativas particulares siempre contemplará la obligación del contratista saliente de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. Es más, la Administración, una vez acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá a la retención de las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos¹⁴³.

Aun cuando tal previsión tiene una finalidad clara, cual es evitar el encarecimiento de costes en mano de obra por parte del contratista inicial con repercusión en el nuevo adjudicatario, lo cierto es que se obliga a que los pliegos excepcionen la aplicación del principio de responsabilidad solidaria que el art. 44.3 ET atribuye al cedente y al cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, durante tres años respecto de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas, incluyendo salarios impagados, las indemnizaciones por despido pendientes de abono, así como la responsabilidad que el art. 168.2 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), confiere a ambos igualmente frente a las cotizaciones pendientes de ingreso con los recargos correspondientes y las prestaciones causadas con anterioridad a la transmisión¹⁴⁴.

Cabe preguntarse aquí si un pliego de condiciones tiene capacidad para modificar este régimen legal, no en vano el art. 34 LCSP sienta que “en los contratos del sector público podrán incluirse cualesquiera pactos, cláusulas y condiciones, siempre que no sean contrarios... al ordenamiento jurídico”, pues, como no podía ser de otra manera, resultan indisponibles para el contratista las normas de *ius cogens*, en este caso, con referencia al art. 44 ET. Por tal motivo, en una primera aproximación, se pensó que el art. 130.6 LCSP establecía un régimen de responsabilidad íntegra y exclusiva del contratista saliente únicamente ante un supuesto de subrogación convencional (y no legal), donde podría no haber responsabilidad solidaria del nuevo adjudicatario sino que toda la

¹⁴² Art. 19 CCÁvila; Art. 19 CCBurgos; Art. 19 CCLeón; Art. 20 CCPalencia; Art. 35 CC Salamanca; Art. IX CC Segovia y Art. 17 CC Zamora.

¹⁴³ ALFONSO MELLADO, C.: “Contratos del sector público: sucesión de contratistas y reversión a la gestión pública”, *Revista de Derecho Social*, núm. 82, 2018, pág. 34.

¹⁴⁴ ÁLVAREZ ALCOLEA, M.: “Responsabilidad en los supuestos de cambio en la titularidad de la empresa. En particular, en la sucesión de contratistas”, en AA.VV (RIVERO LAMAS, J., Dir.): *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El outsourcing*, Pamplona (Aranzadi), 2003, pág. 270.

responsabilidad se atribuye al primero¹⁴⁵. Esta cuestión ha sido recientemente analizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de 11 de julio de 2018¹⁴⁶, que versa sobre un supuesto de resolución de un contrato de vigilancia de instalaciones celebrado con una contratista y la subsiguiente formalización de un nuevo contrato con otra empresa, que se hace cargo de una parte sustancial del personal en virtud de un convenio colectivo que no establece la responsabilidad solidaria entre contratista y concesionario a la que alude el art. 44.3 ET, llegando el Tribunal europeo a la conclusión de que se trata de una confrontación entre disposiciones normativas nacionales que se escapa de su competencia. Por su parte, el Tribunal Supremo tradicionalmente había entendido que para los supuestos de subrogación convencional “no se aplica el régimen previsto en la ley sino el previsto en el convenio con sus requisitos y consecuencias... De esta forma, si el convenio no establece la obligación de asumir las deudas anteriores a la subrogación, la empresa cesionaria no es responsable de las mismas”¹⁴⁷. Sin embargo, el Alto Tribunal, en Sentencia de 27 de septiembre de 2018¹⁴⁸, cambia de criterio y entiende que han de aplicarse las garantías del art. 44.3 ET (responsabilidad solidaria derivada de la subrogación legal) a pesar de que la subrogación provenga del mandato del convenio, pues el citado precepto estatutario tiene naturaleza imperativa. Por el momento, el juego del art. 130.6 LCSP se ha considerado, no obstante y a la espera de otros pronunciamientos, como norma especial de aplicación preferente frente al régimen de responsabilidades derivadas de la normativa laboral¹⁴⁹.

Tampoco hay que olvidar que el nuevo art. 130.3 LCSP prevé que “en caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general”¹⁵⁰. Teniendo clara la alusión a la obligación derivada de “una norma legal”, referida al art. 44 ET¹⁵¹, deviene pertinente alertar de que las cláusulas convencionales a favor del traspaso de trabajadores en el supuesto de sucesión de contratistas como sucede en el sector de la construcción no pueden ser, sin embargo, de aplicación cuando la gestión del servicio revierte a la Administración u otro ente administrativo, en tanto dicha regulación convencional únicamente podría afectar

¹⁴⁵ Con fundamento en la STS, Social, 7 abril 2016 (rec. 2269/2014).

¹⁴⁶ C-60/2017.

¹⁴⁷ STS, Social, 10 mayo 2016 (rec. 2957/2015).

¹⁴⁸ Rec. 2747/2016. MONEREO PÉREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G.: “Sucesión de plantilla en la empresa por subrogación convencional –ex convenio colectivo sectorial–. La reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su recepción por el Tribunal Supremo”, *La Ley Unión Europea*, núm. 65, 31 de diciembre de 2018.

¹⁴⁹ Resolución 662/1998, de 6 de julio de 2018, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, anulando la previsión en un pliego de cláusulas administrativas particulares la imposición al adjudicatario de la obligación de responder de los salarios impagados por el contratista saliente a los trabajadores afectados por la subrogación y de las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas. OLARTE ENCABO, S.: “Cláusulas convencionales sobre subrogación de plantillas: el posible escenario ante una doctrina europea garantista ya acogida por el Tribunal Supremo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2019, pág. 992 ó MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, M.N. y LÓPEZ INSÚA, B.M.: “La descentralización productiva a través de la subcontratación en el sector público y vicisitudes subrogatorias”, *Revista de Derecho Social*, núm. 85, 2019, pág. 24.

¹⁵⁰ Entre otras, STS, Social, 22 mayo 2000 (rec. 2892/1999).

¹⁵¹ También, Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (art. 75.4).

a las empresas incorporadas al ámbito personal del convenio, pero nunca a empleadores en él no incluidos¹⁵²; es decir, el convenio colectivo "ni puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación ni, en su contenido normativo, establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación"¹⁵³.

XVII.- PROHIBICIONES PARA LA INTERVENCIÓN DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Desde el punto de vista económico-productivo, resulta interesante para las organizaciones dedicadas a la construcción poder recurrir a las empresas de trabajo temporal (ETTs), cuya actividad principal sigue constituyendo, pese a otras posibilidades (intermediación en el mercado de trabajo, formación o asesoramiento jurídico-laboral), en suministrar, en régimen de exclusividad y de monopolio, trabajadores de manera temporal a empresas usuarias, máxime cuando la puesta al día de la Ley 14/1994 por la Ley 35/2010 flexibiliza los requisitos exigidos al efecto, no en vano su objetivo fue dar solución a un problema de legalidad comunitaria transponiendo la Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre¹⁵⁴, sin transformar o actualizar su contenido¹⁵⁵. Se limita así a consagrar y definir el principio de igualdad de condiciones de trabajo para los trabajadores en misión, a reconocer a los cedidos un derecho de acceso a empleos vacantes en las empresas usuarias, a las instalaciones comunes y a la formación profesional, a asegurar la representación de los mismos y a ampliar los derechos de información, al tiempo que procede a revisar la prohibición relativa a la posible intervención de las ETTs cuando de trabajos peligrosos se trata.

1.- Limitaciones a la cesión: evolución normativa

Conviene recordar que, con anterioridad a este régimen, el art. 8 Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, contemplaba un listado de trabajos para los cuales resultaba taxativamente prohibida la cesión¹⁵⁶. La cuestión procedía del art. 5.1 Directiva 91/383, que permitía tal exclusión, o, en su defecto, la provisión de un control médico especial que pudiera, incluso, extenderse una vez concluida la relación laboral. El legislador interno, tomando como referente el Code du Travail francés, optó por la primera hipótesis en la redacción del derogado art. 8. b) LETT de 1994, en virtud del cual "las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición... para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente", lo cual tuvo lugar, de forma tardía, a través del mencionado art. 8 Real Decreto 216/1999.

¹⁵² CASTILLO BLANCO, F.: La reinternalización de servicios públicos: aspectos administrativos y laborales, Barcelona (Cemical), 2017, págs. 17 y ss.

¹⁵³ SSTS, Social, 28 octubre 1996 (rec. 566/1996) y 26 noviembre 2018 (rec. 2128/2016).

¹⁵⁴ DOCE L 327, de 5 de diciembre de 2008.

¹⁵⁵ CALVO GALLEGOS, F.J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: "La adaptación del marco normativo de las empresas de trabajo temporal", *Relaciones Laborales*, núms. 21-22, 2010, pág. 160.

¹⁵⁶ MERCADER UGUINA, J.R.: "Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal (notas al Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero)", *Relaciones Laborales*, núm. 10, 1999, pág. 100.

La enumeración *numerus clausus* efectuada por este precepto reglamentario se circunscribía a las nueve actividades siguientes¹⁵⁷:

1.- Trabajos en obras de construcción a los que se refiere el Anexo II Real Decreto 1627/1997, en el cual se contemplaba una relación no exhaustiva de trabajos que implican riesgos especiales, a saber¹⁵⁸:

a) Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados o el entorno del puesto de trabajo.

b) Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

c) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

d) Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

e) Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos.

f) Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

g) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

h) Trabajos que impliquen riesgos de explosivos.

i) Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

2.- Trabajos de minería a cielo abierto y de interior a los que se refiere el art. 2 Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en actividades mineras, que requieran el uso de técnica minera. El Real Decreto 1389/1997 entiende por “industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas” todas aquellas que realicen alguna de las siguientes actividades:

a) De extracción propiamente dicha de sustancias minerales al aire libre o bajo tierra, incluso por dragado.

b) De prospección con vistas a dicha extracción.

¹⁵⁷ AGRA VIFORCOS, B.: “La prevención de riesgos laborales de los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal”, en AA.VV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2007, págs. 176 y ss.

¹⁵⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Capítulo IX. Protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”, en AA.VV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006 págs. 216-217.

c) De preparación para la venta de las materias extraídas, excluidas las actividades de transformación de dichas sustancias.

d) De perforación o excavación de túneles o galerías, cualquiera que sea su finalidad, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa relativa a las condiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

3.- Trabajos propios de industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre a los que se refiere el art. 109 del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, modificado por el Real Decreto 150/1996, de 2 de febrero, esto es, todas las industrias que realizan actividades de extracción propiamente dicha de minerales por perforación de sondeos y/o prospección con vistas a dicha extracción y/o de preparación para la venta de las materias extraídas, excluidas las actividades de transformación de las materias extraídas.

4.- Trabajos en plataformas marinas.

5.- Trabajos directamente relacionados con la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos o instrumentos que contengan explosivos, regulados por Real Decreto 230/1998, de 16 de febrero.

6.- Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, modificado por Real Decreto 1439/2010, de 5 de noviembre (en realidad la remisión se efectuaba al ya derogado Real Decreto 53/1992).

7.- Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, que aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, y sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico (en realidad, menciona el Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, ya derogado).

8.- Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 (aquéllos que puedan causar una enfermedad grave en el hombre y presenten un serio peligro para los trabajadores, con riesgo de que se propague a la colectividad y existiendo generalmente una profilaxis o tratamiento eficaz) y 4 (aquéllos que, causando enfermedad grave en el hombre, suponen un serio peligro para los trabajadores con muchas posibilidades de que se propague a la colectividad y sin que exista generalmente una profilaxis o tratamiento especial), según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

9.- Trabajos eléctricos de alta tensión.

En la actualidad, sin embargo, la Ley 35/2010 ha modificado el párrafo b) del art. 8 LETT, e incorporando una nueva disposición adicional segunda a esta Ley mucho más restringida que el régimen anterior, vetando la intervención de las ETTs únicamente en los

tres supuestos siguientes¹⁵⁹: radiaciones ionizantes en zonas controladas (según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, modificado por Real Decreto 1439/2010, de 5 de noviembre), agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera o segunda categoría (según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero) y agentes biológicos de los grupos 3 y 4 (según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo)¹⁶⁰.

Se ha sustituido, por tanto, la técnica legislativa de remisión al reglamento para determinar los sectores especialmente peligrosos, que se contemplaban en el art. 8 Real Decreto 216/1999, por una regulación de carácter legal referida a ciertos trabajos y ocupaciones, razón por la cual este precepto reglamentario ha de entenderse derogado, si bien sus anteriores letras f), g) y h) coinciden con las nuevas letras a), b) y c) del apartado 1 de la disposición adicional segunda LETT, procediendo a la oportuna actualización de las referencias a las que se remitían, algunas de ellas sustituidas por otras posteriores. Estas previsiones, de derecho necesario absoluto, indisponibles por la negociación colectiva, han de interpretarse, además, de la forma más restrictiva posible, esto es, debiendo entenderse prohibidos únicamente aquellos trabajos concretos donde la exposición a los agentes y factores de riesgo referidos venga “cualificada” por su consideración peligrosa en función de la “actividad” en su acepción más lejana a la generalidad del término “sector”, teniendo en cuenta, además, que esta consideración sólo puede venir avalada, además, por una evaluación concreta de riesgos en los que el trabajo conlleve un peligro grave en función de la severidad y probabilidad de la exposición¹⁶¹.

Se abre, por tanto, la posibilidad de que los trabajadores de una ETT puedan ser contratados para realizar trabajos peligrosos e insalubres tradicionalmente vetados en dicho ámbito, como la construcción, las industrias extractivas, la minería, la manipulación de explosivos, el trabajo en tendidos eléctricos o la sanidad. A estos efectos, conviene aclarar que la Ley 35/2010 prorroga hasta el 1 de abril de 2011 –ampliando en tres meses el plazo establecido en el Real Decreto Ley 10/2010-- las prohibiciones hasta ese momento vigentes, estableciendo un breve período de tiempo, hasta el 31 de marzo de 2011, para que los acuerdos interprofesionales o la negociación colectiva de ámbito estatal establezcan, de forma motivada, en las actividades, recogidas anteriormente en el art. 8 Real Decreto 216/1999, que no se han incorporado a la nueva disposición adicional segunda LETT (en referencia a construcción, minería a cielo abierto y de interior, industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, plataformas marinas, fabricación, manipulación y utilización de explosivos y trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión), limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición para determinados empleos u ocupaciones de especial peligrosidad.

Por si fuera poco, esta posibilidad de intervención convencional no sólo se constriñe por el plazo marcado y el contenido de las tareas sino también por el cumplimiento de unos estrictos requisitos: habrán de referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a

¹⁵⁹ DORREGO DE CARLOS, A.: “La reforma de la intermediación laboral en la Ley 35/2010: perspectiva desde el sector de las empresas de trabajo temporal”, *La Ley*, núm. 7488, 2010, págs. 28 y ss.

¹⁶⁰ CALDERÓN PASTOR, F.J.: “Las empresas de trabajo temporal tras la Ley 35/2010 de reforma del mercado de trabajo”, *Información Laboral. Jurisprudencia*, núm. 8, 2010, págs. 13-14.

¹⁶¹ CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y BLASCO DE LUNA, F.J.: “La Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Empresas de trabajo temporal”, en AA.VV (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGINA, J.R., Dirs.): *La Ley 35/2010, de 17 de diciembre*, Valladolid (Lex Nova), 2011, pág. 309.

tareas determinadas, sin que quepan, por tanto, exclusiones globales relativas a sectores enteros de la actividad; deberán justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos afectados; y tendrán que fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral¹⁶².

Esto implica, sin lugar a dudas, un control administrativo y judicial sobre los acuerdos tomados por los sujetos negociadores para evitar posibles restricciones intencionadas que intenten eludir lo prescrito por la norma¹⁶³. Y, también, supone una particular proyección sobre las numerosas cláusulas contenidas en la negociación colectiva que vienen restringiendo o directamente prohibiendo el uso de las ETTs, pues, a partir de ahora, si quieren seguir siendo válidas habrán de justificar la concurrencia de razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo¹⁶⁴.

2.- Disposiciones convencionales restrictivas

Contando con esta habilitación legal, sobre la que no se pronuncia el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal, el Anexo VII CCSC recoge un listado de puestos de trabajo y/o trabajos asociados a estos puestos de trabajo limitados para la realización de contratos de puesta a disposición por motivos de seguridad y salud en este sector, incluyendo una justificación explícita de tal limitación, que puede ser absoluta o relativa, atendiendo a la siguiente clasificación en cinco epígrafes: A) construcción y obras públicas; B) Conservación y mantenimiento de carreteras y líneas férreas; C) Canteras, areneras y graveras; D) Obras marítimas; y E) Comercio de Construcción. De mayor interés al objeto del presente estudio es el apartado A) y el E). En este último, todos los puestos de trabajo están permitidos, mientras en el primero se encuentran totalmente prohibidos a la intermediación de ETTs los puestos de encargado-capataz, jefe de laboratorio, artillero, cantero, marmolista, montador de aparatos de elevación, montador de andamios, pocero, soldador de estructuras metálicas, soldadores y oxicortadores y tejeros. Además, se encuentran limitados de forma relativa los siguientes: administrativo obra; auxiliar de laboratorio; auxiliar de topografía; jefe de obra; mecánico; técnico de prevención en obra; topógrafo; albañil; carpintero de aluminio, metal y PVC; carpintero de madera; cerrajero; chapista industrial; colocador de pavimentos ligeros; colocador de prefabricados; colocador de techos técnicos; conductor de camión; cristalero; electricista; encofrador; escayolista/yesista; ferrallista; fontanero; gruista; implantador de medidas de seguridad; instalador calefacción y ACS; instalador de gas; instalador de impermeabilizaciones; mampostero; mantenedor/mecánico industrial; montador de estructuras metálicas; operador de maquinaria; pintor señalista OC; pintor/empapelador; pulidor abrillantador suelos; revocador revestidor/estucista; soldador alicatador; o peón.

¹⁶² LÓPEZ LÓPEZ, J. y CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: “Intermediación en el mercado de trabajo y empresas de trabajo temporal en la reforma 2010: sobre la violación de derechos fundamentales”, en AA.VV (BAYLOS GRAU, A., Dir.): *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de reforma laboral*, Albacete (Bomarzo), 2011, pág. 129.

¹⁶³ CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y BLASCO DE LUNA, F.J.: “La Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Empresas de trabajo temporal”, cit., pág. 327.

¹⁶⁴ MORÓN PRIETO, R., *Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Comentarios a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre*, Madrid (Quantor), 2010, págs. 66-67.

El propio CCSC aclara que estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una ETT cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser: 1) Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada; los procedimientos aplicados o el entorno del puesto de trabajo. 2) Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible. 3) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas. 4) Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión. 5) Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión. 6) Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos. 7) Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos. 8) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido. 9) Trabajos que impliquen el uso de explosivos. 10) Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados. Recoge, por tanto – permítase la reiteración de contenidos—los mismos ítems que aparecían en el Real Decreto derogado.

Los convenios colectivos provinciales de Castilla y León no establecen ninguna previsión al respecto, a excepción del CCPalencia, cuyo anexo I reitera el contenido del CCSC.

3.- Equiparación de derechos

Además de estos vetos a la cesión por motivos de seguridad y salud, el art. 25.3 CCSC reitera alguno de los contenidos legales establecidos en la Ley 14/1994, pudiendo mencionar como previsiones de mayor interés las siguientes:

1. Recoge el principio de equivalencia entre los trabajadores cedidos y los trabajadores de plantilla en lo que se refiere a las condiciones esenciales de trabajo, “referidas a la remuneración (esto es, retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones), la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos”.

2. Reconoce también el derecho a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley, respetando en todo caso la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994 (12 días de salario por año de servicio). Se permite que la indemnización sea prorrateada durante la vigencia del contrato.

3. Atribuye a los trabajadores contratados para ser cedidos el derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre varones y féminas y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la

raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

4. Hace referencia a la obligación de la empresa usuaria de informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los asalariados contratados. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Algunos convenios colectivos provinciales reiteran tales disposiciones¹⁶⁵ mientras otros remiten al convenio nacional¹⁶⁶, pudiendo destacar solamente una previsión que se sale de este patrón en el art. 13.3 CCSalamanca, a cuyo tenor: “las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del Convenio provincial”.

XXVIII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La construcción puede calificarse como sector versátil y diversificado en cuanto a riesgos profesionales se refiere, caracterizado por un elevado factor de accidentabilidad. Las estadísticas dan sobradas muestras de este extremo. Así, tomando como referencia el año 2019, en el sector de la construcción acaecieron 80.102 accidentes en jornada de trabajo, de los cuales 117 fueron mortales. Traslado estas cifras a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el número de accidentes llega a 2.954, de los cuales 50 fueron mortales¹⁶⁷. Por tal razón, la negociación colectiva del sector, además de estas medidas ya analizadas, como las limitaciones a la subcontratación o a la intervención de ETTs, dedica atención detallada al diseño de medidas preventivas en función de cada riesgo específico.

1.- Aproximación a los riesgos

Los cambios en el diseño de la actividad urbanística, pasando desde el urbanismo desenfadado a la apuesta actual por la conservación y, sobre todo, renovación y regeneración de la ciudad existente, no eliminan *de radice* los riesgos laborales, que ciertamente pueden ser distintos, en ocasiones, a los de su configuración más clásica, pero no por ello son menos importantes, no en vano “construcción sostenible” no es sinónimo de ausencia de peligro de sufrir accidentes de trabajo o de contraer enfermedades profesionales. Sucede, por tanto, que esta actividad, como casi todas las quehaceres humanos, presenta cargas equivalentes, pues, por un lado, se constituye como una expectativa segura de desarrollo sostenible y produce innegables ventajas para la sociedad, pero, por otro, se convierte también en una nueva actividad peligrosa, que genera riesgos ciertos, unos heredados del pasado (trabajos en altura, resbalones, tropiezos, cortes, caídas, vuelco de maquinaria, sepultamientos, ruido, vibraciones, atropellos, sobreesfuerzos, posturas difíciles, cargas, golpes con objetos grandes,

¹⁶⁵ Art. 17.1 CCBurgos; art. 18.3 CCPalencia; art. IX.3 CCSegovia y art. 11.3 CCValladolid.

¹⁶⁶ Art. 16.3 CCÁvila; art. 16.3 CCLeón; art. 12.3 CCSoria y art. 16.3 CCZamora.

¹⁶⁷ www.insst.es

inclemencias meteorológicas, explosiones, incendios, impactos eléctricos, almacenamiento y manipulación de productos químicos, espacios confinados, destajos, rotación, envejecimiento de los trabajadores¹⁶⁸...), y otros de nueva gestación, derivados de novedosos materiales, tecnologías y diseños en la edificación que permiten una mayor sostenibilidad del entorno natural mediante la reducción del consumo de energía y materias primas, una disminución de gases de efecto invernadero y una minimización y mayor aprovechamiento de los residuos a través de su reutilización, reciclaje o valorización, si bien, al tiempo, provocan el surgimiento de nuevas situaciones negativas, tales como, en una primera aproximación, la instalación de tecnologías de energía renovable en altura, combinada con la utilización de nuevos aislantes o productos que contienen nanomateriales o con exposiciones incontroladas a fibras, a partículas ultrafinas o a microorganismos desconocidos.

A mayor abundamiento, los edificios ecológicos reducen drásticamente las emisiones, pudiendo rebajar el consumo de energía en un 80 por 100 o más, pero ello se consigue gracias a la integración de sistemas eficientes de calefacción, refrigeración, iluminación y agua que exigen manipulaciones de equipos pesados con elevado riesgo eléctrico, de explosión o incendio y conllevan exposiciones a polvo de sílices, unidas al uso de elementos reciclados, reutilizados o renovables con altas dosis de alérgenos, sustancias cancerígenas (bambú, paja, lana de oveja, lino, corcho, papel, disolventes, escoria fundida, feldespatos, titanio de potasio, cenizas volantes...) o de productos acuosos que contienen biocidas, así como de fuentes de energía alternativa (solar pasiva, eólica, bioenergía), cuya obtención presenta riesgos laborales de incendio o de electrocución¹⁶⁹. No hay que olvidar tampoco que los paneles solares y los aerogeneradores se ubican en la cubierta de los edificios, lo que supone sobreesfuerzos y un elevado riesgo de caída en altura, no sólo durante la fase de instalación, sino durante su mantenimiento. Además, en la composición de las placas solares se utilizan sustancias químicas muy peligrosas, como polvo de silicio, cadmio o dióxido de selenio¹⁷⁰.

Como puede comprobarse, estas nuevas coordenadas, pensadas sobre todo para el beneficio de los ocupantes finales del edificio, no siempre salvaguardan la seguridad y salud de los trabajadores intervinientes en el proceso de construcción ecológica. Como meros botones de muestra a añadir a los ejemplos vertidos en los párrafos anteriores, cabe señalar, en primer lugar, que los edificios verdes suelen ser más herméticos y estar perfectamente aislados para ahorrar energía, de modo que la ventilación suele ser reducida durante las labores interiores de acabado, lo cual puede aumentar la exposición a compuestos orgánicos volátiles de pinturas o adhesivos y al polvo, en particular, la sílice cristalina, fibra cerámica, roca, mezclas bituminosas que contienen alquitrán de hulla, arcilla, mercurio, lana de vidrio, siliconas, aceites, disolventes, yesos, desencofrantes, humos de escape de motores diesel o espuma de poliuretano, exposiciones todas estas que

¹⁶⁸ Las ocupaciones más envejecidas dentro del sector de la construcción se refieren a las categorías siguientes: albañiles y mamposteros, gerencia de empresas con menos de 10 asalariados, electricistas, fontaneros e instaladores de tuberías, pintores, barnizadores y empapeladores, peones de construcción y operadores de máquinas móviles. INSHT: *Actividades económicas con mayor siniestralidad, penosidad y peligrosidad: sector de la construcción. Estudio sobre el perfil demográfico, siniestralidad y condiciones de trabajo*, Madrid (INSHT), 2010.

¹⁶⁹ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: "Construcción", en AA.VV (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017, pág. 378.

¹⁷⁰ SANZ ALBERT, F. y ROMERO SÁEZ, L.M.: *Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción*, Madrid (INSHT), 2013, pág. 27.

pueden causar dermatitis, irritación ocular, enfermedades en las vías respiratorias, de las membranas mucosas de los ojos y del tracto intestinal, así como daños al hígado y a los conductos biliares. En segundo término, se intensifica el uso de madera, muy común en otros tiempos, siendo conocido el riesgo de exposición a resinas y al “serrín”, capaz de provocar irritación de la piel, ojos y vías respiratorias, bronquitis, asma y cáncer nasal. En tercer lugar, la producción de elementos de construcción fuera de la obra como sucede con las paredes de hormigón implica una alta carga de trabajo físico, así como el uso de productos selladores, que contienen isocianatos. En cuarto lugar, el reciclado de plásticos, cristales y metales y su depósito en contenedores a pie de obra exige también una mayor carga de trabajo físico. En quinto lugar, la colocación de lucernarios y atrios para proporcionar luz natural a los edificios conlleva una manipulación de peso superior al vidrio tradicional¹⁷¹. En sexto lugar, la instalación de cerramientos y ventanas pueden exponer a los trabajadores al riesgo de contacto eléctrico, ya que supone trabajar en andamios o en cubiertas donde se encuentran alojadas líneas de alta tensión. En séptimo lugar, la incorporación de cenizas de carbón al hormigón implica el contacto con restos de arsénico y mercurio¹⁷². En fin, y por no seguir, la alta incidencia de las raciones UV entre trabajadores que realizan sus tareas en el exterior y pasan gran parte de su jornada laboral expuestos a la radiación solar, se ve agravada por la reducción de la capa de ozono¹⁷³.

2.- Exhaustividad de las previsiones convencionales de carácter preventivo

El VI CCSC dedica un capítulo monográfico (Libro Segundo) a la materia preventiva, pudiendo destacar varios aspectos dignos de mención:

En primer lugar, la importancia conferida a la formación en esta materia, distinguiendo entre un primer ciclo de adiestramiento a través de un aula permanente o nivel inicial y un segundo ciclo con contenidos formativos específicos en función del puesto de trabajo o por oficios (personal directivo, responsables de obra y técnicos de ejecución, mandos intermedios, delegados de prevención, administrativos, albañilería, demolición y rehabilitación, encofrados, revestimiento de yeso, electricidad, fontanería, cantería, pintura, soldados y alicatados, aparatos elevadores, operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras, operadores de equipos manuales y trabajadores polivalentes) (arts. 137 y ss. CCSC).

En segundo término, la pormenorizada regulación de las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en cuanto a estabilidad y solidez de materiales, equipos y maquinaria (aparatos elevadores, grúas torre, grúas móviles autopropulsadas, montacargas, cabrestante mecánico o maquinillo y batidoras de tierra), protección contra el riesgo de caídas de altura, vías de circulación, protección contra el riesgo de caídas de objetos, iluminación, factores atmosféricos, detección y lucha contra incendios, riesgos particulares como niveles sonoros, gases, vapores, polvo, amianto, escombros, demoliciones, vibraciones..., andamios, protecciones colectivas, escalas fijas o de servicio, escaleras de mano y otros equipos para trabajos temporales en altura,

¹⁷¹ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Construcción”, cit., pág. 373.

¹⁷² SANZ ALBERT, F. y ROMERO SÁEZ, L.M.: *Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción*, cit., pág. 25.

¹⁷³ SANZ ALBERT, F. y ROMERO SÁEZ, L.M.: *Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción*, cit., pág. 137.

movimientos de tierras, excavación, pozos, trabajos subterráneos y túneles, almacenamiento de combustibles e instalaciones higiénico-sanitarias, así como canteras, areneras, graveras y explotación de tierras industriales (arts. 161 y ss. CCSC).

En tercer lugar, el diseño de un órgano paritario específico en la materia para el apoyo a empresas y centros de trabajo, asumiendo competencias de: a) Seguimiento de la accidentabilidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales. b) Organización y control de visitas a obras. c) Propuesta de soluciones para la disminución de la accidentabilidad. d) Organización y desarrollo de una formación en prevención de riesgos laborales. e) Desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas, tanto a la sociedad en general, como a las empresas y los trabajadores en particular. f) Elaboración de documentos informativos en materia de prevención de riesgos laborales. g) Cualquier otra que se apruebe por el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción y que esté relacionada con la prevención de riesgos laborales (arts. 117 y ss. CCSC).

En cuarto lugar, la configuración de la vigilancia de la salud no como mero reconocimiento médico sino como auténtica herramienta preventiva de doble faz, por un lado, para conocer la incidencia del trabajo en las condiciones físicas de los trabajadores y, por otro, para determinar la capacidad de los asalariados a la hora de enfrentarse a los riesgos de su actividad, respectando lo previsto en el art. 22 LPRL (art. 20 CCSC). Así:

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

b) Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

c) En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo.

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

e) La tarjeta profesional de la construcción ha de justificar, entre otros extremos, que su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos (art. 150 CCSC)

f) serán de obligado cumplimiento los protocolos médicos editados por el Ministerio competente de acuerdo a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo (art. 231 CCSC).

En estos temas relacionados con la seguridad y salud, la mayor parte de los convenios colectivos provinciales remiten a la exhaustiva regulación del CCSC¹⁷⁴, si bien cabe mencionar alguna matización: tres convenios repiten el contenido del CCSC en relación con los reconocimientos médicos¹⁷⁵; un convenio regula con detalle las condiciones de estabilidad y solidez de materiales y equipos, caídas de altura, vías de evacuación, caídas de objetos, iluminación, factores térmicos, detección y lucha contra incendios y exposición a riesgos particulares siguiendo el modelo del CCSC¹⁷⁶; un convenio prevé la creación del Comité de Seguridad y Salud en centros de más de 25 trabajadores¹⁷⁷; un convenio dispone la constitución de una Comisión de vigilancia de seguridad, salud y prevención de riesgos¹⁷⁸; en fin, un convenio, bajo el título salud laboral, recoge el derecho de suspensión del contrato de trabajo por maternidad (ahora por nacimiento y cuidado de hijo), adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural¹⁷⁹.

XIX.- RÉGIMEN SALARIAL

Dado el objeto del estudio acometido, su proyección ha de alcanzar a un aspecto central de la relación laboral, de singular atención por la negociación colectiva, cuales son las retribuciones de los trabajadores dedicados a la construcción. Ante la extensión del tratamiento convencional y el casuismo de las variables económicas, procede centrar la atención únicamente en aquellas previsiones que presentan una mayor especialidad en este sector de la construcción, a saber:

1.- Se manifiesta un claro esfuerzo de homogeneización de las cantidades a percibir por todos los trabajadores del sector que parte del CCSC, no en vano a tenor del art. 48 se realizan dos operaciones:

De un lado, se fija la estructura salarial, que incluye: el salario base; las gratificaciones extraordinarias; los pluses salariales y los pluses extrasalariales. En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones. En los pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en cada convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo. En los pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten con carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

De otro, se establecen las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas de cada convenio colectivo de ámbito inferior a éste en las siguientes cuantías: a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65 por 100 y el 75 por 100 del total anual de las

¹⁷⁴ Art. 67 CCÁvila; Art. 50 CCBurgos; Art. 68 CCLeón y Art. XXVIII CCSegovia.

¹⁷⁵ Art. 9 CCSalamanca; Art. 10 CCZamora y Art. XXVII CC Segovia.

¹⁷⁶ Arts. 65 a 72 CCPalencia.

¹⁷⁷ Art. XXVIII CCSegovia.

¹⁷⁸ Art. 38 CCValladolid.

¹⁷⁹ Art. 38 CC Soria.

tablas del convenio para cada categoría o nivel. Aquellos convenios en los que la proporción de estos dos conceptos siga siendo superior al 75 por 100 del total anual, la mantendrán. b) Los pluses extrasalariales, sumados, estarán comprendidos, entre el 5 por 100 y el 7 por 100 del total anual de las tablas del convenio, para cada categoría o nivel retributivo. c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo.

Este doble contenido es reiterado en algunos convenios colectivos provinciales¹⁸⁰ y el resto directamente lo asume.

2.- Aun cuando las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de trabajos nocivos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores teniendo estos trabajos, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural, lo cierto es que se regula un complemento del 20 por 100 del salario base por la realización de labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, que no tendrá carácter consolidable. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100 (art. 58 CCSC). Este complemento se repite en el tenor de la mayor parte de los convenios provinciales¹⁸¹, si bien en algún caso se limita a proteger la penosidad invernal¹⁸²

3.- Se atribuye un complemento por discapacidad a aquellos trabajadores que tengan reconocido un determinado grado (entre el 13 por 100 y 22 por 100, 17 euros; entre 23 por 100 y 32 por 100, 24 euros y 33 por 100 o superior, 34 euros) (art. 55 CCSC). Este complemento es respetado por todos los convenios colectivos provinciales¹⁸³.

4.- Se incorpora un plus de asistencia o asiduidad que se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible (art. 61 CCSC), recogido también en los convenios colectivos provinciales¹⁸⁴ y siendo completado en algún caso con un complemento de puntualidad¹⁸⁵.

5.- Se recogen unas indemnizaciones, que cubren las siguientes circunstancias: a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento. b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros. c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad

¹⁸⁰ Art. 21 CCÁvila y Art. 21 CCLeón.

¹⁸¹ Art. 29 CC Ávila; Art. 23 CCLeón; Art. 37 CCPalencia y Art. 22 CCZamora.

¹⁸² Art. 28 CCSoria.

¹⁸³ Art. 28 CCÁvila; Art. 35 CCBurgos; Art. 30 CCSoria; Art. 24 CC Valladolid y Art. 26 CC Zamora.

¹⁸⁴ Art. 32 CCBurgos; Art. 34 CC Palencia; Art. XVI CCSegovia; Art. 23 CCValladolid y Art. 19 CCZamora.

¹⁸⁵ Art. 26 CCSoria.

profesional será de 28.000 euros (art. 65 CCSC). Los convenios colectivos provinciales también recogen esta regulación¹⁸⁶.

6.- Se regula un complemento de hospitalización con el contenido siguiente: “con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base y pluses salariales establecidos en el convenio provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal” (art. 66 CCSC). Aun cuando esta fórmula es respetada por los convenios colectivos provinciales¹⁸⁷, algunos establecen ciertos añadidos, de suerte que este plazo se amplía a 100 días en el art. 42 CCPalencia o se incorporan mejoras, tal y como suceden en los supuestos siguientes:

El art. 41 CC Burgos dispone que: “las empresas complementarán la prestación que pudiera corresponder al trabajador en los casos de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional y mientras perdure la situación de baja médica con el 25% de la base que sirvió para calcular la referida prestación. Este complemento se aplicará desde el día 10 a partir de la fecha de la baja, hasta el día 150, ambos inclusive. En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común y mientras perdure la situación de baja médica las empresas abonarán al trabajador por un máximo de dos veces al año y durante los tres primeros días el 60% del salario base, plus de Convenio y antigüedad que corresponda”. Por su parte, el art. 39 CC Ávila prevé que “en los casos de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo, la indemnización que satisfaga la entidad aseguradora de este riesgo será complementada con cargo a la empresa durante los días que dure, por un período máximo de seis meses, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base tomada para calcular el importe de la referida indemnización. Igual complemento, se abonará en los casos en que el accidente fuera admitido como *in itinere* por la correspondiente entidad aseguradora o calificado, en su caso y como tal, por la vía jurisdiccional”. Asimismo, cabe mencionar también que el art. 45 CCPalencia establece “un complemento, sumado a las prestaciones reglamentarias, que garantice al trabajador el 100 % del salario base, más el plus de asistencia y actividad, y antigüedad si la hubiese, a partir del día 1º de la baja y durante un máximo de 100 días. En el caso de accidente grave o muy grave clínicamente calificados como tales y que requieran hospitalización temporal, el 100 % del salario base del convenio, más el plus de asistencia y actividad y la antigüedad si la hubiera, será a partir del primer día de la baja y durante el tiempo que ésta dure”. Igualmente, procede mencionar lo dispuesto en el art. 32.1 CCValladolid que prevé que “las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora por accidente de trabajo o enfermedad profesional serán complementadas por las empresas con un complemento extrasalarial que, sumado a dichas prestaciones reglamentarias, garantice al trabajador 1.200,00 euros/brutos/mes para los años 2018, 2019, y de 1.250,00 para el resto de la vigencia de este Convenio, 2020,2021 (o la parte proporcional a los días del mes en que

¹⁸⁶ Art. 39 CC Ávila; Art. 42 CCBurgos; Art. 39 CCLeón; Art. 45 CC Palencia; Art. 26 CCSalamanca; Art. XVIII CCSegovia; Art. 36 CC Soria; Art. 30 CCValladolid y Art. 29 CCZamora.

¹⁸⁷ Art. 40 CCLeón; Art. 27 CCSalamanca y Art. 32 CCValladolid.

permanezca en esa situación) a partir del primer día de la baja y durante un máximo de 180 días”.

Algo distinta es la regulación incorporada al art. XXI CCSegovia, que determina los siguientes escalones: “IT derivada de accidente laboral sin hospitalización o enfermedad profesional sin hospitalización que sean calificados de grave o muy grave por las mutuas de accidentes de trabajo: Un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y plus de actividad a partir del primer día y mientras dure la aludida incapacidad; IT derivada de accidente laboral sin hospitalización o enfermedad profesional sin hospitalización que sean calificados de leve por las mutuas de accidente de trabajo: un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad y plus de actividad a partir del primer día y mientras dura la aludida incapacidad temporal. Si la baja es superior a treinta días dicho complemento incluirá también la parte proporcional de las pagas extraordinarias a partir del trigésimo día de la baja; IT derivada de enfermedad común sin hospitalización: un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad y plus de actividad, a partir del decimosexto día de la baja mientras dure la aludida incapacidad temporal con un límite de sesenta días desde el inicio de la baja. En caso de que el trabajador no contase con la cotización suficiente para tener derecho a prestación de la Seguridad Social, la empresa abonará, con el mismo tope temporal el equivalente al 40% de la base reguladora del mes anterior a la baja a partir del decimosexto día hasta el vigésimo y un importe equivalente al 25% a partir del vigésimo primer día. Los trabajadores que precisen asistencia a consultorios médicos de la Seguridad Social o clínicas concertadas con las mismas, durante las horas de trabajo, no perderán salario alguno, debiendo justificar dicha asistencia”.

También es peculiar la regulación que realiza el art. 35 CCSoria, en virtud del cual “con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social, por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% del salario con complemento de antigüedad consolidada y el plus de asistencia, a partir del primer día hasta dieciocho meses. En los supuestos de accidente laboral y enfermedad profesional se abonará el complemento anteriormente indicado si se permaneciese hospitalizado una vez transcurridos los períodos indicados y hasta que dure la hospitalización, siempre que se mantenga la relación laboral. Asimismo y con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social, por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% del salario de este Convenio con el cómputo de antigüedad consolidada y el plus de asistencia. Este complemento se abonará desde el 21.º día de incapacidad, hasta el 90 día”.

Tampoco es coincidente la regulación que realiza el art. 28 CCZamora que prevé que “en caso de enfermedad o accidente no laboral, y una vez reconocido el derecho a la indemnización, las empresas abonarán a todos los trabajadores un suplemento del 25 por 100 sobre el salario base de cotización a la seguridad social, desde el día 31 contado a partir de la fecha de baja médica; en caso de hospitalización u operación, el abono empezará desde el primer día hasta la fecha del alta médica. en caso de accidente laboral

las empresas abonarán al trabajador accidentado el 100 por 100 del salario con todos sus emolumentos a partir del día siguiente a la baja”. A ello el art. 32 CCZamora añade que “una vez superada la situación de incapacidad temporal, pasando el trabajador a la situación de cualquier grado de invalidez permanente y causando baja en la empresa, percibirá una indemnización por una sola vez no inferior a mil trescientos euros (1.300 euros)”.

7.- Los convenios colectivos provinciales regulan también la obligación empresarial de entregar ropa de trabajo. En concreto, el convenio más generoso menciona dos buzos al año, así como calzado homologado que deberá ser sustituido por otro en caso de deterioro, previa devolución del deteriorado; una prenda de abrigo adecuada a las funciones que desempeñen en sus puestos de trabajo en el período comprendido entre el mes de octubre a marzo y para una duración de un año; y ropa adecuada para la lluvia, la cual permanecerá en todo caso en el centro de trabajo (art. 38 CCBurgos). Más restrictivo es el art. 33 CCÁvila que sólo concede dos buzos al año, al igual que el art. 33 CCLeón. En otros casos se sustituye por una cuantía mensual (art. 20 CCSalamanca y art. XV CCSegovia). En algún supuesto se prevé la entrega de dos monos y una prenda de abrigo (art. 35 CCValladolid), pudiendo sustituir ambas por una cuantía en metálico (art. 35 CCSoria).

8.- En algún convenio provincial se establece un complemento de ayuda por estudio de los hijos de los trabajadores entre 6 y 18 años¹⁸⁸.

XX.- TIEMPO DE TRABAJO

La apuesta que efectúa la negociación colectiva en la mejora de la calidad del empleo se manifiesta también en la gestión del tiempo de trabajo, que, junto a la retribución, la subcontratación, la formación y la prevención de riesgos, es una de las materias “estrellas” no tanto por la determinación cuantitativa de la prestación laboral atendiendo a parámetros temporales que constituye una variable común al resto de los sectores de la producción sino por su atención a supuestos de particular incidencia en este marco funcional, a saber:

1.- Jornadas especiales. A la luz del art. 71 CCSC, quedan excluidos del régimen de jornada ordinaria (1.736 horas anuales y 40 semanales) los siguientes trabajadores: a) porteros, guardas y vigilantes, cuya dedicación será de 72 horas semanales; b) quienes realicen trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, cuya jornada ordinaria semanal no podrá ser superior a 35 horas, sin que su distribución diaria pueda, en ningún caso, exceder de 6 horas; c) Quienes trabajen en los denominados “cajones de aire comprimido” tendrán la dedicación que señala la normativa específica al respecto (Orden de 20 de enero de 1956). Esta regulación se repite en alguno de los convenios colectivos provinciales¹⁸⁹

2.- Trabajo a destajo. Según el art. 33.3 CCSC, “en los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades

¹⁸⁸ Art. 28 CCSalamanca.

¹⁸⁹ Art. 24 CCBurgos; Art. 50 CCPalencia y Art. 18 CCSoria.

determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal”. En algún convenio colectivo provincial se reitera esta previsión¹⁹⁰, si bien no faltan supuestos en los que se aclara que “los destajos son voluntarios no pudiendo estar los trabajadores obligados a realizarlos por contrato”¹⁹¹.

3.- Horas extraordinarias. El art. 63 CCSC establece que “tendrán la consideración de las horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor que son obligatorias, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción”, estando limitadas al máximo de “ochenta anuales”. Preferiblemente serán retribuidas, pudiendo compensarse con descanso si no se perturbara el desarrollo normal de la producción. Este mismo esquema se sigue en los convenios colectivos provinciales¹⁹², si bien los arts. 23 y 24 CCSalamanca introducen dos previsiones de interés: una, no sólo limita el número de horas extraordinarias a 80 al año sino que añade el límite de 2 al día y 20 al mes; otra, “las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, a incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias”. La primera matización se repite en el art. 19 CCSoria y el segundo desiderátum se incluye también en el art. XVII CCSegovia. Por su parte, el art. 27 CCZamora recoge el acuerdo de suspensión de las horas extraordinarias habituales como medida de fomento del empleo, pero seguidamente reitera el régimen jurídico incorporado al art. 63 CCSC.

3.- Horas no trabajadas. Se establece que el 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor (concepto que abarca ahora al COVID-19), accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo. En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor (art. 70 CCSC). Esta previsión se reitera en los convenios colectivos provinciales¹⁹³. Esta recuperación deberá reajustarse a la luz de lo previsto en el Real Decreto Ley 10/2020, que regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras que no presten servicios esenciales, habiendo quedado incluido entre tales el sector de la construcción.

Sin embargo, no faltan convenios colectivos provinciales que mejoran esta regulación, pudiendo mencionar el art. 39 CC Burgos, en virtud del cual “en caso de inclemencias del tiempo se abonará el 75% del salario base, plus de convenio y plus de asistencia sin que sean recuperables las jornadas no trabajadas por interrupción de la labor o causa de fuerza mayor. Se aplicará igualmente en aquellos casos en que el trabajador

¹⁹⁰ Art. 26.2 CCPalencia.

¹⁹¹ Art. XXV CCSegovia.

¹⁹² Art. 37 CCÁvila; Art. 25 CCBurgos; Art. 37 CCLeón; Art. 39 CCPalencia y Art. 18 CCValladolid.

¹⁹³ Art. 43 CCLeón; Art. 30 CCSalamanca; Art. XXII CCSegovia y Art. 32 CC Zamora.

no pueda acudir por causas climatológicas al centro de trabajo, siempre que lo acredite mediante justificación razonada”.

4.- Suspensión del contrato por fuerza mayor. El art. 90 CCSC se detiene en definir lo que ha de entenderse por fuerza mayor a los efectos de proceder a la suspensión del contrato de trabajo, haciendo referencia a los siguientes supuestos: “a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos. b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa. c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos. d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio. e) Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral”. Tal regulación debe completarse con la pandemia de coronavirus a la luz de lo previsto en el Real Decreto Ley 8/2020, que incorpora al concepto de fuerza mayor “pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados” (art. 22 Real Decreto Ley 8/2020)..

XXI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PÉRDIDA ACTUAL O FUTURA DE CAPACIDAD

Sin necesidad de repetir en este apartado el detallado sistema de clasificación profesional del sector establecido en el CCSS, procede centrar la atención en un aspecto que atiende a la incidencia de la dureza de la relación laboral en las posibilidades de movilidad funcional para evitar el agravamiento de la situación de los trabajadores. Así:

1.-El art. 77 CCSC establece que “el personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional”. En algún convenio colectivo se repite esta previsión¹⁹⁴.

2.-El art. 78 CCSC prevé que “cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación

¹⁹⁴ Art. 54.3 CCPalencia.

profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas”. En algún convenio colectivo provincial se repite esta previsión¹⁹⁵.

XXII.- INFRACCIONES Y SANCIONES

Como en otros sectores de la producción, la negociación colectiva en la construcción dedica varios preceptos a tipificar las infracciones merecedoras de sanción y a graduar las penas correspondientes, siguiendo el esquema clásico de distinción entre leves, graves y muy graves. Así, a tenor del art. 99 CCSC se consideran faltas leves las siguientes: “a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado. b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo. c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave. d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada. e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave. f) Pequeños descuidos en la conservación del material. g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual. h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes. i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello. k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral. l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas. m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves. n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario. ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización”.

El art. 100 CCSC clasifica como faltas graves: “a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada. b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique. c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros. d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente. e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa. f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique

¹⁹⁵ Art. 54.3 CCPalencia.

condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores. g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros. h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada. i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización. j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo. k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello. l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros. m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales. n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas. ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo. o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa. p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo”.

Conforme al art. 101 CCSC, se consideran faltas muy graves: “a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses. b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique. c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral. d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo. e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. f) La revelación de cualquier información de reserva obligada. g) La competencia desleal. h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados. i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa. j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente. k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo. l) La desobediencia continuada o persistente. m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito. n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo. ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros. o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa. p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito”.

Siguiendo el principio de proporcionalidad, el art. 102 CCSC dispone que las faltas leves serán castigadas con amonestación verbal o escrita, las faltas graves con suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días y las faltas muy graves con suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días o con despido.

Los criterios a tener en cuenta para la graduación de las sanciones serán: a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. b) La categoría profesional del mismo. c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa (art. 102.2 CCSC).

Además de garantizar el derecho a expediente contradictorio cuando se trate de imponer sanciones graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere, y del cumplimiento del derecho de audiencia de los delegados sindicales en los casos de imposición de sanciones a trabajadores afiliados, el art. 103 CCSC prevé la anotación en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves. Esta última previsión debe ser revisada en su redacción con el objeto de garantizar los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos.

Algunos convenios colectivos provinciales repiten esta regulación sin variación alguna¹⁹⁶ y otros remiten al texto del convenio nacional¹⁹⁷.

XXIII.- CONCLUSIONES

Primera.- Aun cuando el sector de la construcción ha sido durante décadas la principal palanca de la economía y el instrumento generador básico de ocupaciones en nuestro país y también en el marco geográfico de Castilla y León, lo cierto es que a partir del año 2008 entró en una profunda recesión, marcada por una destrucción masiva de empleos dentro de un agotado modelo de edificación expansiva.

A la luz de las instancias internacionales y comunitarias, devino necesario iniciar un proceso tendente a enderezar el rumbo existente, esto es, virar el empeño desde la creación de edificaciones *ex novo* hacia la rehabilitación, regeneración y renovación en pos de una mayor sostenibilidad, que exige un cambio estructural profundo a fin de garantizar la transición a un nuevo modelo urbanístico global, esto es, compacto y, simultáneamente, transversal en materia de eficiencia, tecnología, multifuncionalidad, cohesión social y competitividad empresarial.

Este nuevo enfoque del urbanismo, del que se hace eco la Ley 7/2014, de 12 de septiembre, de Medidas sobre Rehabilitación, Regeneración y Renovación Urbana, y sobre Sostenibilidad, Coordinación y Simplificación en Materia de Urbanismo de Castilla y León, va a permitir incentivar la coyuntura económica, impulsar el desarrollo del empleo diseñando viviendas energéticamente más eficientes y socavar la autocomplacencia con unas deficientes condiciones laborales que han acompañado tradicionalmente al sector de la edificación: alta tasa de rotación, temporalidad y parcialidad, una estructura ocupacional intensiva en mano de obra manual, un nivel de

¹⁹⁶ Arts. 52 a 57 CC Ávila y Arts. 52 a 58 CC León.

¹⁹⁷ Art. 39 CC Zamora.

formación inferior a la media del resto de la economía, unos ritmos intensos de ejecución de las obras (destajos), un encadenamiento masivo de contrata y subcontratas ante un tejido productivo altamente atomizado, escasa innovación, una baja intervención de mujeres y una elevada participación de mano de obra extranjera, sin olvidar –por lo que aquí interesa– los elevados índices de siniestralidad inherentes. Se trata, por tanto, de crear nuevas oportunidades de empleo dentro de un sector de la construcción menos manual y más avanzado desde el punto de vista técnico, incorporando materiales menos contaminantes, adelantados sistemas bioclimáticos y, cómo no, modernas herramientas, que permitan mejorar la salubridad de las actividades profesionales y las condiciones laborales inherentes.

Segunda.- Un sector fuerte dedicado a la regeneración y rehabilitación urbanas permitirá la creación de un nutrido conjunto de puestos de trabajo de mayor calidad que los asociados a la construcción tradicional, tal y como ya había vaticinado hace más de cuatro décadas el informe Delors. Por su propia naturaleza, la edificación y construcción es una actividad empresarial en la que intervienen numerosos agentes, tanto en los aspectos de promoción, financiación y comercialización, como en los de producción con un parte técnica, de elaboración de proyectos y dirección facultativa y ejecutiva de la obra, controles de calidad y seguridad, y con otra de fabricación en sentido estricto, tanto de la propia obra como en el suministro de materiales y en las tareas de instalaciones y acabados. Tomando como referencia el año 2018 se observa un leve repunte, pues el paro en el sector de la construcción baja en un 2,02 por 100 a nivel estatal y un 11,32 por 100 en nuestra Comunidad Autónoma.

Castilla y León, cuyo territorio está marcado por unas específicas características geográficas, demográficas y sociales (dispersión territorial, envejecimiento de los ciudadanos y baja densidad poblacional), constituye un espacio óptimo para la atracción de inversiones en infraestructuras logísticas, sociosanitarias, educativas, energéticas (eléctricas o de gas, plantas de energías renovables, economía circular, plantas de valorización...), medioambientales, del ciclo del agua, de regeneración para corregir el envejecimiento y deterioro físico de los inmuebles urbanos y de los núcleos rurales, mantenimiento y conservación del patrimonio histórico y artístico, así como de producción, transporte y almacenamiento de energía. Particular atención debe otorgarse a las necesidades de la población de edad avanzada, mayoritaria en el territorio de nuestra Comunidad Autónoma, de modo que procede fomentar la promoción de vivienda asistida, así como la mejora de la accesibilidad y habitabilidad de los domicilios de las personas de edad avanzada en el medio rural.

Las actuaciones de reforma y rehabilitación ofrecen amplias posibilidades, así como la obra pública, siempre y cuando se adopten las medidas de impulso económico adecuadas por parte de los poderes públicos, pues es incuestionable el beneficio que conllevaría, no sólo por la creación de actividad y empleo, sino por los retornos fiscales que esas actividades implican, de manera que la generación de un tejido productivo de calidad e innovador permita conseguir un empleo digno, estable y con la debida formación, la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, la salvaguarda del medio ambiente y el cuidado local. Es necesario relanzar las inversiones en obras públicas, sobre todo asociadas a transporte e infraestructuras hidráulicas, así como en equipamientos sociales relacionados con la atención a la dependencia, centros sanitarios y vivienda protegida, sin dejar de impulsar, al tiempo, la colaboración público-privada.

Tercera.- El sector de la construcción atesora algunos aspectos positivos que pueden ayudar a transitar por el camino de la mejora de las condiciones laborales y servir de ejemplo para otros ámbitos funcionales. Pese a que no forma parte del catálogo de relaciones laborales especiales, lo cierto es que cuenta con una normativa sectorial específica de interés para los trabajadores, lo cual no puede calificarse sino de positivo, a saber:

1.-Cuenta con una normativa de heterónoma técnicamente avanzada y bien construida desde el punto de vista jurídico. Cabe mencionar, así, la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de ordenación de la edificación; el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción; el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales; la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación del sector de la construcción; y el Código Técnico de la Edificación, aprobado por Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo.

2.-Además de una cuantiosa normativa heterónoma, el sector de la edificación atesora instrumentos específicos para la mejora de las condiciones de trabajo, singularmente los tres siguientes: la Fundación Laboral de la Construcción, con competencias en materia de formación, que también funciona como agencia de colocación y recolocación, la Plataforma Tecnológica de la Construcción, con prerrogativas en materia de innovación, y el Foro de Construcción, como exponente del diálogo social, donde precisamente se han conseguido importantes logros en materia de negociación colectiva.

3.- Dispone de una regulación convencional general, muy elaborada, integrada por una unidad de negociación colectiva nacional que regula las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores reclutados por las empresas del sector a través del Convenio Colectivo Estatal (en adelante, CCSC, que va por su sexta edición). Este convenio articula y estructura la negociación colectiva de ámbitos geográficos inferiores (provinciales), lo que produce una gran homogeneización de las condiciones de trabajo pues todas las empresas y trabajadores van a tener que cumplir y exigir unas condiciones iguales en la prestación de servicios. Los convenios colectivos provinciales dentro del ámbito geográfico de Castilla y León respetan sin fisuras el esquema señalado asumiendo la prioridad aplicativa del convenio nacional y garantizando con un fiel seguidismo la unidad de mercado, pudiendo destacar únicamente un supuesto en el que se aprecia un alejamiento del patrón común, referido a las diversas mejoras de la situación de incapacidad temporal.

Además de una estructura homogeneizadora, la regulación convencional en este sector introduce un régimen jurídico muy detallista de las condiciones de trabajo, más allá de superfluas reiteraciones de los textos normativos de rango superior o de meras remisiones a tales fuentes, evitando igualmente simples declaraciones programáticas o postulados cargados de buenas intenciones. Destacan cuantiosas cláusulas muy avanzadas en materias no sólo clásicas como régimen salarial, tiempo de trabajo, clasificación profesional o sistema disciplinario que dan buenas muestras de la dureza del trabajo y de las medidas diseñadas para su corrección, sino en aspectos más novedosos en su atención por la negociación colectiva cuales son la prevención de riesgos laborales, la subcontratación, la intervención de las empresas de trabajo temporal, la formación de los trabajadores o la movilidad funcional para evitar agravamientos de dolencias presentes o

potenciales de los trabajadores. Estas bondades no deben servir de pretexto para dejar de alertar sobre aquellos otros aspectos en los que los interlocutores sociales deben seguir dando pasos en aras a la dignificación de las condiciones laborales de los trabajadores implicados, principalmente en lo que se refiere a temporalidad en la contratación.

Cuarta.- Empezando por la circunstancia más negativa, es menester no olvidar un dato suficientemente contrastado, cual es el acusado peso del empleo de naturaleza temporal en el sector de la edificación tradicional, aspecto preocupante que todavía sigue pesando en el incipiente nuevo modelo urbanístico, cobijado desde el punto de vista jurídico dentro de una modalidad contractual específica (el denominado contrato fijo de obra) que no puede dejar de cuestionarse, dado que si bien es cierto que las obras tienen una duración determinada, también lo es que las empresas realizan consecutivamente diferentes obras, circunstancia que hace más aconsejable recurrir a otras vías de reclutamiento como la de los trabajos fijos y periódicos, no considerada por la negociación colectiva.

Lo primero que llama la atención es la regulación convencional de la presente figura contractual en el VI CCSC, pues parece no respetar los términos legales del art. 15.1 a) ET, de suerte que aun cuando, en general, el contrato se concierta “para una sola obra” hasta que “finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra”, los cuales han de estar debidamente especificados en el contrato, todo ello en el bien entendido sentido de que el cese puede realizarse paulatinamente porque lógicamente no todos los oficios o tareas dentro de la misma obra finalizan en un mismo instante, exigiendo un preaviso de 15 días y generando una indemnización compensatoria por falta de preaviso, lo cierto es que se admite también que “el personal fijo de obra preste servicios a una misma empresa, en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término”. Esta modalidad goza de gran raigambre en el sector de la construcción, ya que estaba prevista en la antigua Ordenanza Laboral, circunstancia que explica que los términos convencionales no se limiten a cumplir las pautas que ofrece el ET sino que contienen una auténtica y exhaustiva regulación ad hoc. Sobre este panorama incide la disposición adicional 3ª LSC, que viene a establecer, para una aparente mejora de la calidad en el empleo de los trabajadores que concurren en las obras de construcción y, con ella, la de su seguridad y salud laboral, que la negociación colectiva de ámbito estatal del sector pueda adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados en dicho ámbito de negociación. Ello avala la regulación contenida en el convenio vigente en el momento de la promulgación de la LSC, y también la reproducida en el actual VI CCSC. Ahora bien, es necesario proceder a renovar la regulación convencional nacional y provincial en lo que se refiere a este contrato, reconduciendo sus términos a lo previsto en el art. 15.1 a) ET y apostando realmente por la contratación indefinida como regla general no como mero postulado sin aplicación práctica.

Quinta.- Siguiendo con la fase de acceso al empleo, cabe hacer mención a otras disposiciones convencionales de interés:

1.- Se prevé una indemnización para la finalización de los contratos a término, que mejora lo previsto en el ET, pues asciende al 7 por 100 de los conceptos salariales de las tablas del convenio tanto para el contrato fijo de obra como para el eventual y para los trabajadores cedidos a través de una empresa de trabajo temporal, incluyendo también el contrato de interinidad. Esta indemnización se reduce al 4,5 por 100 en los contratos para la formación y el aprendizaje.

2.- Se impide celebrar este último contrato a los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, así como para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres (art. 25.4 CCSC).

3.- Al amparo de los amplios márgenes que contiene el art. 14 ET, se establecen ciertos topes máximos en la duración del período de prueba tendentes a evitar abusos. Así, el art. 21 CCSC establece como insuperables los siguientes períodos: a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses. b) Empleados: • Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: tres meses. • Niveles VI al X: dos meses. • Resto de personal: quince días naturales. c) Personal Operario: • Encargados y Capataces: un mes. • Resto de personal: quince días naturales.

Sexta.- Los negociadores son conscientes de la necesidad de diseñar nuevos y mayores requerimientos en formación de los trabajadores y, en general, en cualificaciones y competencias profesionales con el fin de crear puestos de trabajo de calidad en el sector. En la ordenación convencional (anexo X CCSC), se definen las características formativas necesarias en cada uno de los grupos, teniendo en cuenta las necesidades actuales del trabajo en el sector, que demanda profesionales capacitados en el conocimiento de nuevos materiales utilizados para la mejora de la eficiencia energética, en materia de calidad y control de ejecución de obra, en nuevas tecnologías (instalaciones, climatización, ventilación, iluminación, aislamiento o energías renovables), en seguridad, habitabilidad y medio ambiente, en gestión de consumos y uso eficiente del agua, en auditoría energética, en valorización de residuos, demolición (RCDs), análisis del ciclo de vida (ACV) y en asesoramiento jurídico especializado.

Pese a estos avances, se trata de seguir dando pasos en la dotación de cualificación con el fin de dotar a los trabajadores de unas habilidades que les permita ser versátiles en cuanto a los puestos de trabajo a desempeñar, con un nivel de adaptación a los cambios en sus quehaceres que impida que, ante innovaciones hacia construcciones más sostenibles, ecológicas y de una mayor complejidad técnica, el trabajador deba ser sustituido por otro más cualificado perdiendo de este modo su forma de sustento. Muy adecuadas son las garantías que aporta en esta materia la “Tarjeta Profesional de la Construcción”, definida como “el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad” (arts. 128 y ss. CCSC).

Sin dejar de reconocer que la construcción da ocupación a un número importante de técnicos especializados como los coordinadores de seguridad y salud, los directores

facultativos, los proyectistas o los “*project manager*”, es necesario destacar el progresivo incremento de actividades relacionadas con la certificación de las evaluaciones de los edificios cuyo objetivo redundará en la mitigación del cambio climático, asegurando al tiempo el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados y seguros. Este instrumento crea oportunidades laborales tangibles, bien por cuenta ajena, bien por cuenta propia, para la prestación de servicios de alta cualificación.

Séptima.- La construcción, en general y la ecológica en particular, integra uno de los sectores de la actividad con las mayores tasas de accidentabilidad del tejido económico, en la medida en que se utiliza de manera muy frecuente el mecanismo de la subcontratación en cadena y donde las empresas implicadas se caracterizan por sus reducidas dimensiones o por revestir la forma de trabajo autónomo. De ahí que la LSC tome como principal ámbito regulador la seguridad y salud en el trabajo, centrándose en el ejercicio de la actividad empresarial, estableciendo unas normas generales, en los arts. 4 y 5 LSC, sobre los requisitos exigibles a contratistas y subcontratistas y un régimen particular de limitaciones a la subcontratación en el sector, exigiendo el cumplimiento de determinadas condiciones para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del tercer nivel tengan carácter excepcional y respondan a causas objetivas, con el fin de prevenir prácticas que pudieran derivar en riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. El paso dado por la LSC en cuanto a la exigencia de condiciones de calidad en el entramado empresarial y en el empleo ha sido de gigante, y bien podría extenderse a todos los procesos de subcontratación de parcelas de la actividad privada o pública como avanzadilla para la lucha contra la precariedad y la temporalidad en beneficio de la reducción de los índices de siniestralidad.

Muy habitual también es que, en obras de larga duración, tenga lugar el fenómeno de la sucesión de contratistas por cumplirse los requisitos del art. 44 ET, esto es, cuando “la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria”. Ahora bien, teniendo en cuenta el principio de complementariedad, aunque no se cumplan las exigencias del precepto estatutario mencionado, la subrogación, como garantía de los derechos de los trabajadores, también puede derivar, como mejora en el tenor legal, de lo previsto en el convenio colectivo aplicable, tal y como sucede con el art. 27 CCSC en relación con servicios públicos relativos al mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Octava.- Desde el punto de vista económico-productivo, resulta interesante para las organizaciones dedicadas a la construcción poder recurrir a las empresas de trabajo temporal (ETTs), cuya actividad principal sigue constituyendo, pese a otras posibilidades (intermediación en el mercado de trabajo, formación o asesoramiento jurídico-laboral), en suministrar, en régimen de exclusividad y de monopolio, trabajadores de manera temporal a empresas usuarias. Cabe recordar que el art. 8 Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, contemplaba un listado de trabajos para los cuales resultaba taxativamente prohibida la cesión, entre los que mencionaba los trabajos en obras de construcción a los que se refiere el Anexo II Real Decreto 1627/1997, en el cual se contemplaba una relación no exhaustiva de trabajos que implican riesgos especiales, a saber: a) Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados o el entorno del puesto de trabajo. b) Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores

sea legalmente exigible. c) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas. d) Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión. e) Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos. f) Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos. g) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido. h) Trabajos que impliquen riesgos de explosivos. i) Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

En la actualidad, la Ley 35/2010 ha modificado el párrafo b) del art. 8 LETT, e incorporando una nueva disposición adicional segunda a esta Ley mucho más restringida que el régimen anterior, abriéndose la posibilidad de que los trabajadores de una ETT puedan ser contratados para realizar trabajos peligrosos e insalubres tradicionalmente vetados en la construcción, dejando margen a la intervención convencional para determinar los puestos de trabajo concretos o las tareas determinadas prohibidas para las ETTs, que deberán justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos afectados. Contando con esta habilitación legal, el Anexo VII CCSC recoge un listado de puestos de trabajo y/o trabajos asociados a estos puestos limitados para la realización de contratos de puesta a disposición por motivos de seguridad y salud en este sector, incluyendo una justificación explícita de tal limitación, que puede ser absoluta o relativa, recogiendo los mismos ítems que aparecían en el derogado Real Decreto 216/1999.

Novena.-La construcción puede calificarse como sector versátil y diversificado en cuanto a riesgos profesionales se refiere, caracterizado por un elevado factor de accidentabilidad. Las estadísticas dan sobradas muestras de este extremo. Así, tomando como referencia el año 2019, en el sector de la construcción acaecieron 80.102 accidentes en jornada de trabajo, de los cuales 117 fueron mortales. Trasladando estas cifras a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el número de accidentes llega a 2.954, de los cuales 50 fueron mortales. Los cambios en el diseño de la actividad urbanística, pasando desde el urbanismo desenfrenado a la apuesta actual por la conservación y, sobre todo, renovación y regeneración de la ciudad existente, no eliminan *de radice* los riesgos laborales, que ciertamente pueden ser distintos, en ocasiones, a los de su configuración más clásica, pero no por ello son menos importantes. Confluyen así riesgos heredados del pasado (trabajos en altura, resbalones, tropiezos, cortes, caídas, vuelco de maquinaria, sepultamientos, ruido, vibraciones, atropellos, sobreesfuerzos, posturas difíciles, cargas, golpes con objetos grandes, inclemencias meteorológicas, explosiones, incendios, impactos eléctricos, almacenamiento y manipulación de productos químicos, espacios confinados, destajos, rotación, envejecimiento de los trabajadores...), y otros de nueva gestación, derivados de novedosos materiales, tecnologías y diseños en la edificación que permiten una mayor sostenibilidad del entorno natural mediante la reducción del consumo de energía y materias primas, una disminución de gases de efecto invernadero y una minimización y mayor aprovechamiento de los residuos a través de su reutilización, reciclaje o valorización, si bien, al tiempo, provocan el surgimiento de nuevas situaciones negativas, tales como, en una primera aproximación, la instalación de tecnologías de energía renovable en altura, combinada con la utilización de nuevos aislantes o productos que contienen nanomateriales o con exposiciones incontroladas a fibras, a partículas ultrafinas o a microorganismos desconocidos.

El VI CCSC dedica un extenso capítulo monográfico (Libro Segundo) a la materia preventiva, pudiendo destacar varios aspectos dignos de mención: a) La importancia conferida a la formación en esta materia; b) La pormenorizada regulación de las

disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en cuanto a estabilidad y solidez de materiales, equipos y maquinaria; c) el diseño de un órgano paritario específico en la materia para el apoyo a empresas y centros de trabajo; d) la configuración de la vigilancia de la salud no como mero reconocimiento médico sino como auténtica herramienta preventiva de doble faz, por un lado, para conocer la incidencia del trabajo en las condiciones físicas de los trabajadores y, por otro, para determinar la capacidad de los asalariados a la hora de enfrentarse a los riesgos de su actividad.

Décima.- Amplia es igualmente la regulación de los contenidos más clásicos incorporados tradicionalmente a los convenios colectivos, a saber:

1.- Destaca la uniformidad del régimen salarial, pues el art. 48 CCSC realiza dos operaciones. De un lado, fija la estructura y la composición de cada partida, desglosando el salario base; las gratificaciones extraordinarias; los pluses salariales y los pluses extrasalariales. De otro, establece las proporciones que deben guardar los conceptos manejados en relación con el total anual incluido en las tablas.

Atendiendo a la dureza de la actividad, se regula un complemento del 20 por 100 del salario base por la realización de labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, que no tendrá carácter consolidable (art. 58 CCSC), se atribuye un complemento por discapacidad a aquellos trabajadores que tengan reconocido un determinado grado (art. 55 CCSC) y se fijan unas indemnizaciones a modo de cantidades fijas, que cubren la muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez (art. 65 CCSC), así como un complemento de hospitalización (art. 66 CCSC).

2.- La apuesta que efectúa la negociación colectiva en la mejora de la calidad del empleo se manifiesta también en la gestión del tiempo de trabajo, no tanto por la determinación cuantitativa de la prestación laboral atendiendo a parámetros temporales que constituye una variable común al resto de los sectores de la producción sino por su atención a supuestos de particular incidencia en este marco funcional. Así, a la luz del art. 71 CCSC quedan excluidos del régimen de jornada ordinaria (1.736 horas anuales y 40 semanales) los trabajadores sometidos a jornadas especiales, esto es, porteros, guardas y vigilantes; quienes realicen trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar o quienes trabajen en los denominados “cajones de aire comprimido”.

Particular atención se dedica también a la modulación del trabajo a destajo (art. 33 CCSC), a las horas extraordinarias, entendiéndose que preferiblemente serán retribuidas (art. 63 CCSC), a las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor (art. 70 CCSC) o a la suspensión contractual por dicha circunstancia (art. 90 CCSC). Estas dos últimas previsiones deberán adaptarse con la nueva regulación derivada de la declaración del estado de alarma por la emergencia sanitaria consecuencia del COVID-19.

3.- La penosidad de la prestación de la actividad y la necesidad de su corrección también se manifiesta en las posibilidades de movilidad funcional para evitar el agravamiento de las dolencias presentes o potenciales de los trabajadores (arts. 77 y 78 CCSC)

En suma, si la construcción tradicional sirvió de motor de crecimiento y de empleo en España y en Castilla y León en los primeros años del siglo XXI, el nuevo modelo urbanístico basado en la renovación, regeneración y rehabilitación está en disposición para volver a impulsar la contratación en este sector, si bien con estándares de mayor calidad, objetivo impulsado desde el diálogo social que ha dado sus frutos a través de una negociación colectiva de gran calidad en sus contenidos y de extraordinaria cohesión en su aplicación, que puede servir de modelo para otros sectores de la producción.

XXIV.- BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, B.: “La prevención de riesgos laborales de los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal”, en AA.VV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2007.

ALFONSO MELLADO, C.: “Contratos del sector público: sucesión de contratos y reversión a la gestión pública”, *Revista de Derecho Social*, núm. 82, 2018.

ALONSO IBÁÑEZ, M.R.: “La eficiencia energética de los edificios y el marco jurídico de la rehabilitación urbana”, en AA.VV (GALERA RODRIGO, S. y GÓMEZ ZAMORA, M., Eds.): *Políticas locales del clima y energía: teoría y práctica*, Madrid (INAP), 2018.

ÁLVAREZ ALCOLEA, M.: “Responsabilidad en los supuestos de cambio en la titularidad de la empresa. En particular, en la sucesión de contratos”, en AA.VV (RIVERO LAMAS, J., Dir.): *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El outsourcing*, Pamplona (Aranzadi), 2003.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Formas jurídicas de economía social”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 39, 2016.

--*El futuro del trabajo vs el trabajo del futuro*, Madrid (Colex), 2017.

--*La precariedad laboral: análisis y propuestas de solución*, Albacete (Bomarzo), 2008.

AMEZCUA ORMEÑO, E.: “La renovación urbana como manifestación del paradigma del urbanismo sostenible”, *Revista de Derecho Urbanístico y medio ambiente*, núm. 285, 2013.

ANDIUZA ARRIOLA, R.: “El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción”, en AA.VV.: *Responsabilidades por riesgos laborales en la edificación*, Madrid (Civitas), 1999.

ARAGÓN GÓMEZ, C.: “La calidad en el empleo en el sector de la construcción: el contrato fijo de obra”, en AA.VV (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *La nueva Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción*, Valladolid (Lex Nova), 2007.

--“El contrato fijo de obra en el nuevo convenio de la construcción, ¿un mecanismo de estabilidad en el empleo?”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2008.

ARROYO YANES, L.M.: “El papel de la Administración Local en el impulso y fomento de la rehabilitación, la regeneración y la renovación urbanas”, en AA.VV (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Urbanismo sostenible: rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2014.

BARREDA, E.: “Algunas aclaraciones sobre la responsabilidad legal del Project Manager en la construcción”, *Diario La Ley*, núm. 9322, 2018.

BLANCO, I.; GOMÁ, R. y SUBIRATS, J.: “El nuevo municipalismo: derecho a la ciudad y comunes urbanos”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 20, 2018.

BLASCO MAYOR, A.: “Previsiones y carencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales frente al fenómeno de la externalización”, *Actualidad Laboral*, núm. 5, 1996.

CACHÓN RODRÍGUEZ, L.: “La formación y los nuevos yacimientos de empleo en España”, *Reis*, núms. 77-78, 1997.

CALDERÓN PASTOR, F.J.: “Las empresas de trabajo temporal tras la Ley 35/2010 de reforma del mercado de trabajo”, *Información Laboral. Jurisprudencia*, núm. 8, 2010.

CALVO GALLEGO, J.: “La nueva Ley sobre subcontratación en el sector de la construcción”, *Temas Laborales*, núm. 87, 2006.

CALVO GALLEGO, F.J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La adaptación del marco normativo de las empresas de trabajo temporal”, *Relaciones Laborales*, núms. 21-22, 2010.

CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y BLASCO DE LUNA, F.J.: “La Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Empresas de trabajo temporal”, en AA.VV (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGINA, J.R., Dirs.): *La Ley 35/2010, de 17 de diciembre*, Valladolid (Lex Nova), 2011.

CASARES MARCOS, A.: “Informe de evaluación de edificios y eficiencia energética”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 39, 2016.

--“La eficiencia energética y la sostenibilidad ambiental”, en AA.VV (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016.

CASTILLO BLANCO, F.: *La reinternalización de servicios públicos: aspectos administrativos y laborales*, Barcelona (Cemical), 2017.

CASTRO SÁNCHEZ, M.A.: *Manual de prevención de riesgos en la construcción*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2004.

CC.OO: *Guía de construcción sostenible*, 2005.

CC.OO. SECRETARÍA DE EMPLEO Y FORMACIÓN: *Cinco años de crisis del mercado laboral en Castilla y León*, 2013
<http://castillayleon.coo.es/9f50f62b58440b4bafc491f05c9a88cc000054.pdf>

CES: *Informe 02/2016. El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico: competitividad, cohesión y calidad de vida*, Madrid (CES), 2016.

CESCYL: *Estrategias para el impulso de un nuevo modelo de política de vivienda en Castilla y León, Informe a Iniciativa Propia 2/2018* <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/estrategias-impulso-nuevo-modelo-politica-vivienda-castilla>

CESCYL: *Ordenación y desarrollo del medio urbano en Castilla y León: sostenibilidad urbanismo social y empleo, Informe a Iniciativa Propia 3/2018*. <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/ordenacion-desarrollo-medio-urbano-castilla-leon-sostenibil>

CHACARTEGUI JAVEGA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*, Albacete (Bomarzo), 2019.

DORREGO DE CARLOS, A.: “La reforma de la intermediación laboral en la Ley 35/2010: perspectiva desde el sector de las empresas de trabajo temporal”, *La Ley*, núm. 7488, 2010.

DURÁN LÓPEZ, F.; TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *Informe sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción en España*, Madrid (Edisofer), 2008.

FARIÑA ROJO, J.: “Ciudad sostenible, rehabilitación y regeneración urbana”, en AA.VV.: *Rehabilitación y regeneración urbana en España. Situación actual y perspectivas*, ed. J. Tejedor Bielsa, Zaragoza (Gobierno de Aragón), 2013.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “El derecho de las contratatas entre la licitud y la prevención”, *Revista de Derecho Social*, núm. 36, 2006.

FERNÁNDEZ SCAGLIUS, M.A.: “La integración ambiental en la contratación pública: el certificado de eficiencia energética de los edificios”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 49, 2018.

FORTES MARTÍN, A.: “El urbanismo y la ordenación espacial de la movilidad urbana sostenible”, en AA.VV (FORTES MARTÍN, A., Dir.): *Movilidad urbana sostenible y acción administrativa. Perspectiva social, estrategias jurídicas y políticas públicas de movilidad en el medio urbano*, Pamplona (Aranzadi), 2019.

GARATE CASTRO, J.: “Descentralización productiva por medio de contratatas de obras y servicios. Algunas cuestiones laborales y de Seguridad Social, con especial referencia a las Administraciones públicas”, *Actualidad Laboral*, 2004, Tomo I.

GARCÍA BLASCO, J.: “El nuevo régimen jurídico de la subcontratación en la construcción: el ámbito de aplicación de la Ley 32/2006 y los requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas”, en AA.VV (DE VAL TENA, A.L. y GARCÍA BLASCO, J., Coord.): *La subcontratación en el sector de la construcción: análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre*, Pamplona (Aranzadi), 2007.

--“La subcontratación en la construcción: el ámbito de aplicación de su régimen jurídico y los requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas”, en AA.VV

(GARCÍA BLASCO, J., Dir.): *La Subcontratación en el Sector de la Construcción. Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y del RD 1109/2007, de 24 de agosto, que la desarrolla*, Pamplona (Aranzadi-Thomson Reuters), 2ª edición, 2009.

GARCÍA BLASCO, J. y AGUILAR MARTÍN, M.C.: “La subcontratación en la construcción: a propósito del Reglamento de 24 de agosto de 2007”, *Aranzadi Social*, núm. 17, 2009.

GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: “Consideraciones sobre una nueva legislación del patrimonio artístico, histórico y cultural”, *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 39, 1983.

GARCÍA GUTIÉRREZ, M.L.: “Régimen jurídico de los trabajadores autónomos en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. Su problemática”, *Documentación Laboral*, núm. 70, 2004, Vol. I.

GARCÍA LUPIOLA, A.: “Normativa para el desarrollo sostenible: los paquetes legislativos ‘economía circular’ y ‘energía limpia’”, *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 50, 2020.

GARCÍA NINET, I. et alii: *La negociación colectiva del sector de la construcción*, Madrid (MTAS), 2002.

GARCÍA PIQUERAS, M.: “Obligaciones y responsabilidades en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. De la insuficiencia a la indeterminación”, *Temas Laborales*, núm. 47, 1998.

GOERLICH PESET, J.M.: “Estructuración de la negociación en materia salarial y coordinación entre unidades”, en AA.VV (GOERLICH PESET, J.M., Dir.): *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, Madrid (CCNCC), 2018.

GÓMEZ GARCÍA, M.V.: “Una mirada sociológica a la movilidad sostenible: género y exclusión social”, en AA.VV (FORTES MARTÍN, A., Dir.): *Movilidad urbana sostenible y acción administrativa. Perspectiva social, estrategias jurídicas y políticas públicas de movilidad en el medio urbano*, Pamplona (Aranzadi), 2019.

GÓMEZ RUFÍAN, L.: “La negociación colectiva en la construcción ante el auge y el colapso del sector”, *Información Laboral*, núm. 7, 2015 (BIB 2015/2939).

GONZÁLEZ BUSTOS, M.A.: “El Código Técnico de Edificación”, en AA.VV (FERNANDO PABLO, M.M., Dir.): *Derecho de la edificación y renovación urbana*, Madrid (Tecnos), 2016.

GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: “Alcance de la deuda de seguridad y salud en el trabajo en los supuestos de contratistas y subcontratistas”, *Aranzadi Social*, 1999, Vol. II.

--*La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid (CES), 2002.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Los requisitos exigibles a contratistas y subcontratistas para su intervención en los procesos de externalización productiva en el

sector de la construcción”, en AA.VV (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *La nueva Ley reguladora de la subcontratación en la construcción*, Valladolid (Lex Nova), 2007.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Los requisitos exigibles a contratistas y subcontratistas para su intervención en los procesos de externalización productiva en el sector de la construcción”, en AA.VV (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *La nueva Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción*, Valladolid (Lex Nova), 2007.

GUTIÉRREZ ARRANZ, R.: “Comentario a la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción”, *Información Laboral (Legislación y Convenios Colectivos)*, núm. 4, 2007.

HUMERO MARTÍN, A.E.: “La Ley 8/2013, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas: norma jurídica definitiva del contenido del art. 47 de la Constitución Española (hacia un modelo sostenible e integrador del tejido urbano)”, *Revista de la Unión Europea*, núm. 30, 2014.

ILLUECA BALLESTER, H.: *Descentralización productiva y prevención de riesgos laborales en las obras de construcción*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015, pág. 324.

INSHT: *Actividades económicas con mayor siniestralidad, penosidad y peligrosidad: sector de la construcción. Estudio sobre el perfil demográfico, siniestralidad y condiciones de trabajo*, Madrid (INSHT), 2010.

LAFUENTE PASTOR, V.P.: “El contrato de obra o servicio en la construcción en el nuevo escenario de la Ley 32/2006”, en AA.VV (GARCÍA BLASCO, J., Dir.): *La subcontratación en el sector de la construcción. Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y del RD 1109/2007, de 24 de agosto, que la desarrolla*, 2ª edición, Pamplona (Aranzadi-Thomson Reuters), 2009.

LANZADERA ARENCIBIA, E.: “La limitación de la subcontratación en el sector de la construcción: comentario sobre la Ley 32/2006, de 18 de octubre”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 288, 2007.

LLOBERA VILA, M.: *Límites a la subcontratación en el sector de la construcción y libre prestación de servicios*, Albacete (Bomarzo), 2010.

LÓPEZ LÓPEZ, J. y CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: “Intermediación en el mercado de trabajo y empresas de trabajo temporal en la reforma 2010: sobre la violación de derechos fundamentales”, en AA.VV (BAYLOS GRAU, A., Dir.): *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de reforma laboral*, Albacete (Bomarzo), 2011.

LÓPEZ RAMÓN, F.: *Introducción al Derecho urbanístico*, Madrid (Marcial Pons), 2009.

--“El urbanismo sostenible en la legislación española”, *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, núm. 311, 2017.

LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M.P.: “El Real Decreto 1627/1997 sobre medidas de seguridad y salud en las obras de construcción”, *Información Laboral*, núm. 3, 2002.

LUJÁN ALCARAZ, J.: “Las disposiciones mínimas de seguridad y salud laboral en las obras de construcción”, *Aranzadi Social*, 2004, Tomo V.

--“La seguridad y salud laboral en las obras de construcción”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 2007.

MARTÍN CASTRO, M.B.: “Ayer y hoy de los nuevos yacimientos de empleo: aproximación desde la UE al caso español”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 111, 2014.

MARTÍN HERÁNDEZ, M.I y SASTRE IBARRECHE, R.: “Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente”, *Revista de Derecho Social*, núm. 16, 2001.

MARTÍN TOVAL, L.: “La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, *Temas Laborales*, núm. 71, 2003.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Construcción”, en AA.VV (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017.

MATA SIERRA, T. y CARBAJO NOGAL, C.: “Rehabilitación y fiscalidad de la vivienda”, en AA.VV (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016.

MENÉNDEZ REXACH, A.: “El informe de evaluación de edificios en la Ley 8/2013”, *Ciudad y Territorio. Estudios Territoriales*, núm. 179, 2014.

--“Los objetivos económicos de la regulación del suelo (1956-2015)”, *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, núm. 311, 2017.

MERCADER UGUINA, J.R.: “Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal (notas al Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero)”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 1999.

--*Salario y crisis económica*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2011.

MERCADER UGUINA, J.R. y NIETO ROJAS, P.: “El desarrollo reglamentario de la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción”, *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2007.

MERINO SEGOVIA, A.: *Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*, Albacete (Bomarzo), 2006.

MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, M.N. y LÓPEZ INSÚA, B.M.: “La descentralización productiva a través de la subcontratación en el sector público y vicisitudes subrogatorias”, *Revista de Derecho Social*, núm. 85, 2019.

MONEREO PÉREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G.: “Sucesión de plantilla en la empresa por subrogación convencional –ex convenio colectivo sectorial–. La reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su recepción por el Tribunal Supremo”, *La Ley Unión Europea*, núm. 65, 31 de diciembre de 2018.

MORÓN PRIETO, R.: *Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Comentarios a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre*, Madrid (Quantor), 2010.

OIT: *Working towards sustainable development, Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*, Geneva, ILO, 2012.

OJEDA AVILÉS, A.: “Las políticas activas de empleo en España”, en AA.VV.: *La protección por desempleo en España. XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2015.

OLARTE ENCABO, S.: “Cláusulas convencionales sobre subrogación de plantillas: el posible escenario ante una doctrina europea garantista ya acogida por el Tribunal Supremo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm 10, 2019.

OLMO GASCÓN, A.M.: “Tratamiento del empleo verde en la normativa internacional y europea (especialmente en el pilar europeo de derechos sociales): la precisa reconfiguración de sus elementos jurídico-laborales”, en AA.VV (MORA CABELLO DE ALBA, L. y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., Coords.): *El futuro del trabajo que queremos*, Albacete (Bomarzo), 2017.

PARAMIO PARAMIO, A.: *Problemática de la subcontratación en la construcción. Análisis jurídico y resoluciones prácticas*, Valladolid (Lex Nova), 2009.

PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: *Miscelánea Jurisprudencial: Acerca de la legalidad de los contratos de obra o servicio determinado cuando el trabajador trabaja en varias obras de la misma empresa. Sobre la licitud de la utilización de un contrato genérico, con determinación posterior de las obras a realizar*, Madrid (Tirant Lo Blanch), 2006.

PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “La subcontratación en el sector de la construcción. A propósito de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, que regula la misma y de su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto”, *Tirant on Line*, núm. 1.126.932, 2007.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Contratación temporal en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *La contratación y el empleo en la negociación colectiva. XXII Jornadas de estudio sobre negociación colectiva*, Madrid (MTAS), 2011.

QUINTANA LÓPEZ, T.: “De la conservación de las edificaciones existentes a la regeneración de la ciudad. Claves de la evolución”, *Revista Urbanismo y Edificación*, núm. 24, 2011.

--“Hacia un modelo de urbanismo sostenible”, en AA.VV (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015.

--“Presentación. Hacia un urbanismo sostenible en Castilla y León. Fundamentos jurídicos para un cambio de modelo”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 39.

RAMOS MEDRANO, J.A.: *Los deberes urbanísticos de los propietarios del suelo*, Madrid (Dykinson), 1996.

RAMOS QUINTANA, M.I.: “El futuro del trabajo y las mutaciones del empleo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 11, 2015.

--*Subcontratación de obras o servicios y transmisión empresarial*, Albacete (Bomarzo), 2007.

RODRIGO SANBARTOLOMÉ, R.: “El contrato fijo de obra. El artículo 15.5 del ET y las reformas laborales”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 382, 2015.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Capítulo IX. Protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”, en AA.VV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006.

RODRÍGUEZ LÓPEZ, J.: “Las viviendas que pudieron hundir la economía española. La caída del mercado de vivienda y sus consecuencias”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 35, 2017.

ROMERO TARÍN, A.: “El paradigma de las smartcities en el marco de la gobernanza urbana”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 20, 2018.

SÁNCHEZ, V.: “Las implicaciones de la economía digital en el sector de la construcción”, *Gaceta Sindical*, núm. 27, 2016.

SANTIAGO IGLESIAS, D.: “Iniciativas para un futuro urbano sostenible: las smart cities”, en AA.VV (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015.

--“Smart cities: aproximación a un fenómeno en auge”, en AA.VV (GARCÍA NOVOA, C. y SANTIAGO IGLESIAS, D., Dirs.): *4ª Revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*, Pamplona (Aranzadi), 2018.

SANZ ALBERT, F. y ROMERO SÁEZ, L.M.: *Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción*, Madrid (INSHT), 2013.

SANZ, M.: “No habrá transición ecológica justa sin diálogo social”, *Gaceta Sindical*, núm. 33, 2019.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Limitaciones a la subcontratación en obras de construcción”, en AA.VV (DE VAL TENA, A.L. y GARCÍA BLASCO, J., Coords.): *La subcontratación en el sector de la construcción: análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre*, Pamplona (Aranzadi), 2007.

TEJEDOR BIELSA, J.: “El derecho urbanístico en la encrucijada”, *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, núm. 311, 2017.

TOLOSA TRIBIÑO, C.: *Prontuario de seguridad en la edificación*, 2ª edición, Pamplona (Aranzadi), 2008.

TOMÁS, M.: “Políticas europeas y gobernanza metropolitana: una asignatura pendiente”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 20, 2018.

TOSCANI JIMÉNEZ, D. y ALEGRE NUENO, M.: “Reflexiones críticas acerca del nuevo régimen de subcontratación en el sector de la construcción: el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 2007.

VAL TENA, A.L.: “La subcontratación en el sector de la construcción y la extensión de las responsabilidades empresariales: viejos y nuevos supuestos”, en AA.VV (GARCÍA BLASCO, J., Dir.): *La subcontratación en el sector de la construcción. Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, que la desarrolla*, 2ª edición, Pamplona (Aranzadi-Thomson Reuters), 2009.

VAN-HALEN RODRÍGUEZ, J.: “Ciudades sostenibles: un reto inaplazable”, *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, núm. 300, 2015.

VINUESA ANGULO, J. y PORRAS ALFARO, D.: “La dimensión territorial de la crisis de la vivienda y el despilfarro inmobiliario residencial”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 35, 2017.

CAPÍTULO III.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR DEL TURISMO EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

José Gustavo Quirós Hidalgo

I.- EL SECTOR TURÍSTICO Y SU INCIDENCIA EN LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO, CON ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

El origen del término “turismo” suele venir asociado a la costumbre británica del Siglo XVII consistente en el viaje --o *grand tour*-- realizado por los hijos de las familias aristocráticas una vez finalizados sus estudios a modo de enriquecimiento personal y formativo por diversas ciudades y regiones francesas durante varios meses¹, a raíz de lo cual fueron surgiendo las primeras cadenas hoteleras y agencias de viajes.

Durante mucho tiempo, esa actividad viajera siguió estando reservada para clases sociales privilegiadas como signo distintivo de su estatus. No obstante, la revolución industrial supuso un gran avance en los medios de transporte, especialmente a partir del impulso del ferrocarril, y determinó el nacimiento de una nueva masa obrera que, más adelante y a partir de una legislación laboral protectora que limitó la jornada laboral, reconoció períodos de descanso obligatorios y retribuidos y mejoró los salarios, desembocó en una clase media con más tiempo libre y más recursos económicos para el ocio, lo que unido a otra serie de factores económicos, tecnológicos, políticos y sociales y en una evolución de varias décadas posteriores a la II Guerra Mundial terminó generando un turismo de masas².

En la actualidad, el turismo es definido por la Organización Mundial del Turismo (en adelante, OMT) como “las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, por un periodo de tiempo consecutivo superior a veinticuatro horas e inferior a un año, con fines de ocio, por negocios y otros motivos no relacionados con el ejercicio de una actividad remunerada en el lugar visitado”.

Frente a tan amplia descripción, cabe precisar que el sector ha experimentado un “claro proceso de segmentación y diversificación, reflejo de cambios sociales significativos, pues la misma democratización del ocio, además de contribuir a la extensión del fenómeno, provoca la aparición de nuevas prácticas y actitudes en las que la calidad de la actividad realizada prima sobre la cantidad de tiempo libre”³.

¹ FERNÁNDEZ FÚSTER L.: *Historia general del turismo de masas*, Madrid (Alianza), págs. 71-73.

² Al respecto, ZALVIDE BASSADONE, A.: *Turismo y trabajo: interrelación entre causas y efectos*, Huelva (Universidad), 2017, págs. 19 y ss.

³ “La extensión del ocio conduce a la segmentación de sus formas, por las que algunos grupos se identifican a sí mismo. La diversidad de estilos de vida se manifiesta en esta multiplicación de las formas de ocio”, FUNDACIÓN ENCUENTRO: “El turismo en el contexto internacional y español”, en AA.VV. (BLANCO MARTÍN, A., Ed.): *Castilla y León. Presente y pasado del turismo*, Madrid (Fundación Encuentro), 2003, págs. 18 Y 19.

En efecto, dentro del género turismo cabe encontrar multitud de especies, muchas de las cuales resultan especialmente atendidas en el Plan Estratégico de Turismo de Castilla y León 2019-2023 --así como en los anteriores-- y han encontrado en esta Comunidad Autónoma unas condiciones muy apropiadas para su desarrollo y crecimiento, muchas veces de forma conjunta, como por ejemplo --y con sus múltiples variantes-- el turismo cultural y etnográfico, gastronómico, rural⁴, deportivo o de idiomas⁵.

No en vano, nuestro territorio tiene reconocidos ocho lugares como Patrimonio de la Humanidad (siendo la región del mundo con mayor número: Ávila, Burgos, Salamanca, Segovia, Camino francés, Las Médulas y Yacimiento de Atapuerca), hasta diez fiestas de interés turístico internacional (Semana Santa de Ávila, León, Palencia, Salamanca, Valladolid, Zamora, Medina de Rioseco y Medina del Campo, Procesión del Corpus Christi de Béjar y Encierros de Cuéllar) y otras trece de Interés Turístico Nacional, forma parte del Camino de Santiago y de la Ruta de la Plata, y cuenta con dos Parques Nacionales (Picos de Europa y parte de Sierra de Guadarrama), dos Parques Regionales (Picos de Europa y Sierra de Gredos), trece Parques Naturales (Lago de Sanabria, Cañón del Río Lobos, Hoces del Duratón, Arribes del Duero, Fuentes Carrionas y Fuente Cobre – Montaña Palentina, Las Batuecas-Sierra de Francia, Hoces del Río Riaza, Montes Obarenes - San Zadornil, Hoces de Alto Ebro y Rudrón, Laguna Negra y Circos Glaciares de Urbión, Sierra de Guadarrama, Lagunas Glaciares de Neila, Babia y Luna), cinco Reservas Naturales (Valle de Iruelas, Sabinar de Calatañazor, Riberas de Castronuño, Lagunas de Villafáfila, Acebal de Garagüeta), seis Monumentos Naturales (Lago de la Baña, Lago Truchillas, La Fuentona, Ojo Guareña, Monte de Santiago, Las Médulas), dieciséis Espacios Naturales (Sierra de la Demanda, Ancares, Candelario, Sierra de Urbión, Pinar de Hoyocasero, Hayedo de Riofrío de Riaza, Covalagua, Las Tuerces, Sierras de la Paramera y la Serrota, La Yecla, el Rebollar, Sierra de la Culebra, Quilamas, Hoces de Vegacervera, La Laguna de la Nava, Cerro Pelado), ocho Reservas de la Biosfera (Picos de Europa, Alto Bernesga, Los Ancares, Babia, Los Argüellos, Sierra de Béjar y Francia, Valle de Laciana y Valles de Omaña y Luna) o, por no seguir, en torno

⁴ Potenciado ya desde los programas comunitarios de desarrollo rural LEADER y PRODER, como exponen HORTELANO MÍNGUEZ, L.A.: *Desarrollo rural y turismo rural en Castilla y León: éxitos y fracasos*, Salamanca (Universidad), 2015, págs. 67 y ss. o, del mismo autor, “La planificación y el fomento del turismo en Castilla y León”, en AA.VV. (BLANCO MARTÍN, A., Ed.): *Castilla y León. Presente y pasado del turismo*, cit., págs. 123 y ss. En general, sobre el turismo rural en Castilla y León, FRANCO JUBETE, F.: “Turismo rural en Castilla y León”, en AA.VV. (BLANCO MARTÍN, A., Ed.): *Castilla y León. Presente y pasado del turismo*, cit., págs. 213 y ss.

⁵ Castilla y León es una de las principales comunidades (la tercera) en número de centros que imparten cursos de español para extranjeros, ya sean universidades, escuelas oficiales de idiomas o escuelas privadas, FUNDACIÓN ENCUENTRO: “El turismo en el contexto internacional y español”, cit., pág. 43. Por si no fuera poco, y sin perjuicio de lo establecido al respecto en el Plan Estratégico de Turismo de Castilla y León 2019-2023, “se trabajará en la creación del Clúster de Turismo, Patrimonio y Lengua Española, que tendrá por objeto posicionar a la región como referente de la enseñanza de la Lengua Española, a través de la creación de una Agrupación Empresarial Innovadora. Como opción estratégica, se considera un elemento fundamental integrar en la cadena de valor del Clúster no solo a las empresas y agentes relacionados directamente con el ámbito del español (enseñanza, audiovisual, contenidos digitales, etc.) sino también a los relacionados con el Turismo, la Cultura y el Patrimonio regionales, dadas las sinergias y potencialidad de los recursos con que cuenta Castilla y León en estos ámbitos y el efecto multiplicador que puede generar la cooperación entre estos sectores”, Junta de Castilla y León: *Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León 2016-2020*, pág. 137.

a ciento veinte Zonas de Especial Conservación (ZEC) y setenta Zonas de Especial Protección para las Aves (ZEPA) dentro de la Red Natura 2000⁶.

A la luz de todo lo anterior, no puede extrañar que el turismo constituya un sector estratégico de la economía y con un peso cada vez más notable en aquellos países en los que, a su vez, supone un claro indicador de su desarrollo y del nivel de bienestar de su sociedad, impulsando además la cohesión y el equilibrio territorial⁷. En este sentido, a nivel mundial se estima que supone el 10,2% del PIB mundial, alcanzando en nuestro país porcentajes superiores al 11 %⁸ y suponiendo el 4,4% de la inversión y el 6,6 % de las exportaciones⁹. Otros muchos datos confirman y evidencian la anterior afirmación, pues la Unión Europea aparece ya como primera región turística mundial¹⁰ y España como el estado miembro que mayores ingresos netos genera por tal actividad¹¹, figurando entre los diez primeros destinos del mundo desde hace más de una década y habiendo adelantado en 2017 a EEUU en número de llegadas internacionales¹².

Esa creciente importancia económica del turismo no es una excepción en Castilla y León, en tanto su aportación al PIB autonómico pasó de ser un 9,8 % en el año 2000 a un 10,4% en 2009, cifras que a día de hoy se mantienen e, incluso, han sido ligeramente mejoradas¹³. Tales datos no extrañan de atender al número de alojamientos y restaurantes y de plazas disponibles, que también ha ido en constante aumento como cabe observar en la Tabla 1. Totalizando por lustros, en 1990 había 1.675 establecimientos de alojamiento y 77.398 plazas; en 1995, 2.434 y 96.908; en 2000, 3.905 y 121.103; en 2005, 5.569 y 143.859; en 2010, 6.152 y 150.484; en 2015, 8.987 y 178.718 en 2019; es decir, en 30 años se ha más que quintuplicado el número de establecimientos y duplicado el número de plazas.

Tabla 1.- Número de alojamientos por clase y de plazas en Castilla y León

Tipo de alojamientos turísticos	2010		2015		2019	
	Establecimientos	Plazas	Establecimientos	Plazas	Establecimientos	Plazas

⁶ Las ZEPA de la Red Natura 2000 en Castilla y León ocupan una superficie total de 1.997.977 hectáreas y las ZEC 1.890.600, lo que supone respectivamente el 21,20% y el 20,06% de la región (en conjunto, y debido al solapamiento entre muchas de ellas, 2.461.759 y 26,13%), el 16,63% de la Red Natura 2000 de España y el 2,37% de Europa.

⁷ EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, pág. 5.

⁸ En concreto, y según estudios, el 11,7 % [TURESPAÑA: *Memoria Turespaña 2018*, pág. 39], el 11,2 % [EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, pág. 5] o el 12,3 % en 2018 según el Instituto Nacional de Estadística.

⁹ ZALVIDE BASSADONE, A.: *Turismo y trabajo: interrelación entre causas y efectos*, cit., pág. 45, citando a su vez el informe *Travel & Tourism Economic Impact 2017 World*, realizado por el Consejo Mundial de Viajes y Turismo (CMVT).

¹⁰ OMT: *Informe Tourism Towards 2030. Global Overview*, 2011.

¹¹ EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, pág. 6.

¹² TUESPAÑA: *Memoria Turespaña 2018*, pág. 37.

¹³ Cuenta satélite de turismo de Castilla y León. Serie 200-2009. [file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/CST+2000-2009%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/CST+2000-2009%20(2).pdf)

Hoteles, hostales y pensiones	1.819	68.712	1.907	71.901	1.907	71.720
Camping	119	42.584	122	43.430	117	42.007
Alojamientos de turismo rural	3.631	32.563	4.123	35.153	4.128	36659
Albergues turísticos					318	13.247
Viviendas de uso turístico					2.144	14.133
Apartamentos turísticos					373	6.805
Restaurantes	4.849	425.286	5.594	489.154	5.959	510.030

Fuente: Boletín de Coyuntura Económica CyL

En similares términos, la Encuesta de Gasto Turístico EGATUR pone de manifiesto que en 2018 España alcanzó el mejor registro histórico hasta la fecha por gasto realizado por turistas internacionales, alcanzando los 89.856 millones de euros con una variación interanual del 3,3 % y de un 57,7 % desde 2012, acompañado de un incremento del 1,1 % en el número de turistas recibidos, todo lo cual confirma la robustez del sector y la consolidación de un turismo de mayor calidad y valor añadido. También aumentó el gasto medio diario hasta los 146 euros y por persona hasta los 1.086 euros, registrando crecimientos del 7,4 % y del 2,2 %, respectivamente. Asimismo, el 2018 marcó el mejor número de turistas internacionales con 82,8 millones, habiendo aumentado el volumen en un 44% desde 2012¹⁴.

A nivel autonómico, los sucesivos Planes Estratégicos de Turismo de Castilla y León (siendo el vigente el correspondiente al período 2019-2023) parecen haber dado sus frutos de atender a las estadísticas sobre número de turistas y gasto. En concreto, Castilla y León recibió en 2018 1.407.678 turistas internacionales, siendo la novena comunidad a pesar de haber descendido un 3,5 % respecto al año anterior¹⁵; además, se posiciona como la segunda comunidad después de Madrid en el ranking nacional, tanto respecto al número de viajeros como de pernoctaciones y es receptora del 11,6 % de los viajes efectuados por los residentes españoles, ocupando el tercer lugar tras Andalucía (18,2%) y Cataluña (15%)¹⁶.

Haciendo una comparativa de los últimos tres lustros, la Tabla 2 permite comprobar que el número de viajeros nacionales ha experimentado un aumento del 40,19 % y el de los internacionales un 91,86 %, resultando en total una media del 49,21 %; las pernoctaciones un 40,45 % y un 86,30 %, alcanzando un 47,68 % global. Asimismo, el

¹⁴ Datos estos últimos extraídos de la encuesta FRONTUR - Movimientos Turísticos en Frontera, elaborada desde 1996 hasta septiembre de 2015 por el Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA) y, a partir de octubre de 2015, por el Instituto Nacional de Estadística, TURESPAÑA: *Memoria Turespaña 2018*, págs. 34 y 36.

¹⁵ *Memoria Turespaña 2018*, pág. 38.

¹⁶ GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, A. y PERTEJO BLANCO, A.R.: “Evolución del sector turístico en la provincia de León (1985-2012)”, *Pecunia*, núm. Especial monográfico, 2013-2014, pág. 144.

grado de ocupación continúa su tendencia al alza, si bien --y como dato negativo a mejorar-- la estancia media es la inferior de toda España¹⁷.

Tabla 2.- Número de viajeros y pernoctaciones por origen, grado de ocupación y estancia media en los alojamientos turísticos en Castilla y León

	2010	2015	2019
Viajeros españoles	4.913.404	5.349.480	6.888.518
Viajeros extranjeros	1.052.987	1.470.656	2.020.323
Viajeros Totales	5.966.391	6.820.136	8.908.841
Pernoctaciones de españoles	8.687.515	9.317.479	12.202.326
Pernoctaciones de extranjeros	1.624.222	2.160.381	3.026.081
Total Pernoctaciones	10.311.737	11.477.860	15.228.407
Grado de ocupación	22,75 %	24,16 %	27,11 %
Estancia media	1,73	1,68	1,71

Fuente: Boletín de Coyuntura turística CyL

Finalmente, la Tabla 3 acredita un acusado crecimiento del gasto en todos los sectores o actividades del turismo, pudiendo destacar que en la última década y en su conjunto ha llegado a crecer hasta el 259,97 %.

Tabla 3.- Gasto por sectores en el turismo en Castilla y León.

	Gasto 2019	Porcentaje	Gasto 2010	Porcentaje
Alojamiento	566.090.106	26 %	335.389.210	40 %
Restaurantes	629.831.717	29 %	184.483.777	22 %
Alimentación fuera de restaurantes	185.368.557	9 %	79.545.519	10 %
Desplazamientos/transporte	377.549.421	18 %	108.720.342	13 %
Cultura y ocio	177.405.196	8 %	38.424.629	5 %
Compras	173.248.315	8 %	46.767.702	6 %
Otros gastos	48.279.056	2 %	36.676.151	4 %
TOTAL	2.157.772.369		830.007.332	

Fuente: Boletín de Coyuntura turística CyL

Por su parte, la importancia del sector del turismo muestra una relevancia en el ámbito laboral semejante y pareja a la de la esfera económica, máxime si a las actividades de hostelería (alojamientos y bares-restaurantes), que suponen más de la mitad de los empleos¹⁸, se añaden con efecto multiplicador otras directa o indirectamente relacionadas como las agencias de viaje, el transporte, el comercio o multitud de servicios auxiliares y suministradores de las mismas¹⁹.

¹⁷ CESCyL: *Informe sobre la situación económica y social de Castilla y León 2018, 2019*, T. I, pág. 145.

¹⁸ EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, pág. 16.

¹⁹ “Las principales actividades turísticas se relacionan con el alojamiento, la alimentación, el ocio y la cultura, las atracciones, los transportes, las agencias de viaje, las visitas guiadas, los *souvenirs* y una extensa lista de actividades que, en mayor o menor medida, guardan relación con el turismo: proveedores de hoteles y restaurantes, alquiler de vehículos, seguros de viajes, mapas y libros de viajes, estaciones de servicio, centros comerciales, servicios bancarios, etc.”, FUNDACIÓN ENCUESTRO: “El turismo en el contexto internacional y español”, cit., pág. 30.

En este sentido, a diciembre de 2019, y según datos del INE y de la Seguridad Social, existían 2.495.660 de afiliados (incluyendo trabajadores y autónomos) en el sector turismo sobre un total de 19.261.636, lo que supone un 12,95 % y lo consolida como el principal sector generador de empleo en España en los últimos años²⁰, habiendo además experimentado en el período de 2009 a 2016 un crecimiento absoluto del 13,4% frente al 6,2 % del resto de actividades económicas²¹. Cabe observar, además, que la proporción de generación de empleo de las ramas turísticas es un 60% mayor en los jóvenes con niveles de estudios primarios o inferiores y un 70% si secundarios, en comparación con el resto de sectores de la economía española; un 30,90 % superior en el caso de mujeres de más de 45 años; y un 91 % mayor para extranjeros²².

II.- LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR TURÍSTICO Y SU TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASTILLA Y LEÓN

La creciente importancia económica y social, expuesta en las páginas precedentes, ha justificado la intervención y regulación del sector turístico por los poderes públicos desde la segunda mitad del Siglo XX, teniendo en cuenta además la pluralidad de actividades que incluye y las diversas y complejas relaciones jurídicas que surgen entre los sujetos implicados²³.

Así, y más allá de normas mínimas internacionales como el Convenio 172 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes, y establecimientos similares o el Código Ético Mundial para el Turismo de la Organización Mundial de Turismo (OMT) de 1999, adoptado como propio por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en 2001, en el ámbito europeo los arts. 6 y 195 del Tratado de Funcionamiento atribuyen a la Unión Europea competencia directa para llevar a cabo acciones de apoyo, coordinación y complemento de la acción de los Estados miembros en materia de turismo. Además, existe numerosa normativa con incidencia indirecta, especialmente sobre protección del consumidor, como pueden ser el Reglamento CE/261/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de febrero de 2004, por el que se establecen normas comunes sobre compensación y asistencia a los pasajeros aéreos en caso de denegación de embarque y de cancelación o gran retraso en los vuelos; la Directiva 2008/122/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de enero de 2009, relativa a la protección de los consumidores con respecto a determinados aspectos de los contratos de aprovechamientos por turno de bienes de uso turístico, de adquisición de productos vacacionales de larga duración, de reventa y de intercambio; el Reglamento UE 692/2011, de 6 de julio de 2011, relativo a las estadísticas europeas sobre el turismo; o, en fin y entre otros ejemplos, la Directiva 2015/2302/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2015, relativa a los viajes combinados y a los servicios de viaje vinculados.

²⁰ El 12,8% en 2018 y el 12,7% en 2017, *Memoria Turespaña 2018*, pág. 38.

²¹ EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, págs. 28 y 29.

²² EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, págs. 31 y ss.

²³ FUNDACIÓN ENCUENTRO: “El turismo en el contexto internacional y español”, cit., págs. 30 y 31.

En nuestro país, el art. 148.18 CE atribuye a las Comunidades Autónomas, de conformidad con sus respectivos Estatutos, competencias sobre la promoción y ordenación del turismo en su ámbito territorial²⁴. En virtud de tal habilitación, en Castilla y León fue promulgada la Ley 10/1997, de 19 de diciembre, de Turismo, sustituida por la vigente Ley 14/2010, de 9 de diciembre, existiendo también legislación específica para el turismo rural (Decreto 75/2013 y Orden CYT 114/2014)²⁵, agencias de viajes (Decreto 25/2001), albergues (Decreto 22/2018), alojamientos hoteleros (Decreto 65/2015), apartamentos turísticos (Decreto 17/2015), campamentos (Decreto 9/2017), viviendas de uso turístico (Decreto 3/2017), restaurantes, cafeterías y bares (Decreto 12/2016), guías de turismo (Decreto 5/2016) o empresas de turismo activo (Decreto 96/2017), todas ellas de preceptiva inscripción en el Registro de Turismo y Censo de la Actividad Turística de Castilla y León regulado por el Decreto 9/2014.

Finalmente, y a nivel ejecutivo, la vigente Ley de Turismo 14/2010 contempla la elaboración de planes específicos y plurianuales para el sector --siendo el actual el ya citado Plan Estratégico de Turismo de Castilla y León 2019-2023-- con la finalidad práctica de diversificar la oferta, mejorar la calidad de los servicios, aprovechar los recursos naturales y culturales ociosos, aplicar las nuevas tecnologías, crear empresas e impulsar una adecuada gestión y proyección futura del turismo con vocación sostenible²⁶.

No obstante lo dicho, y por cuanto ahora importa, la regulación laboral y de Seguridad Social resulta una competencia exclusiva del Estado, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas, por lo que las condiciones laborales de los trabajadores del sector del turismo quedan establecidas por la legislación nacional, especialmente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET) y su normativa de desarrollo.

Además, dado el carácter general y básico de dicha normativa, su desarrollo y concreción en el sector de hostelería y turismo tiene lugar a través de la negociación colectiva, articulada tradicionalmente en dos ámbitos: de un lado, el estatal, a través del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21 mayo 2015, núm. 121; en adelante, V ALEH), el cual asume la regulación exclusiva de las materias

²⁴ GALLARDO CASTILLO, M. J. “La distribución constitucional de competencias en materia de turismo y su tratamiento en la Leyes Autonómicas: su promoción y ordenación”, *Documentación Administrativa*, núm. 259, 2001. Así, el turismo se convierte así en una de las primeras competencias de las Comunidades Autónomas, sobre todo, por los elevados ingresos económicos que genera y por el gran número de puestos de trabajo, directos e indirectos, que supone, ZALVIDE BASSADONE, A.: *Turismo y trabajo: interrelación entre causas y efectos*, cit., pág. 99.

²⁵ Al respecto, DEL RÍO POSADA, J.: “El turismo rural en Castilla y León: 1967-2017. Pasado, presente y futuro”, *Gran Tour. Revista de Investigaciones Turísticas*, núm. 13, 2016, págs. 105 y ss. Siendo además considerado como uno de los ejes para fomentar la competitividad en el medio rural: “los sectores económicos más representativos en el ámbito rural con los que trabajar en aras a aumentar su eficiencia y sostenibilidad son la agroalimentación; el turismo, la cultura y el patrimonio; la energía y el medioambiente, y el hábitat y la construcción. Las tecnologías de la información y la comunicación actúan como actividad transversal facilitadora del resto”; asimismo, el enfoque estratégico sectorial en turismo está orientado a la excelencia en el servicio, el ecoturismo, la gastronomía y el patrimonio. Y es uno de los sectores a fortalecer en zonas mineras”, JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León 2016-2020*, págs. 147 y ss.

²⁶ HORTELANO MÍNGUEZ, L.A.: “La planificación y el fomento del turismo en Castilla y León”, cit., pág. 96.

relativas a la clasificación y promoción profesional, movilidad funcional, período de prueba, contratos formativos --excepto su remuneración--, formación, régimen disciplinario, solución extrajudicial de conflictos, igualdad entre hombres y mujeres, prevención de riesgos laborales y subrogación en el subsector de colectividades o restauración social; de otro, los convenios provinciales, encargados de adaptar y concretar en cada territorio las condiciones laborales a sus concretas características, respetando las previsiones legales y las del V ALEH²⁷.

En este sentido, cabe afirmar que los convenios sectoriales provinciales --e incluso el propio V ALEH-- suelen describir su denominación mediante la simple alusión a la “hostelería”, pero, lejos de limitarse a un específico subsector del turismo, amplían su ámbito de aplicación prácticamente al conjunto de la actividad de atender al art. 4 V ALEH²⁸, según el cual aquel queda conformado por “las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, cibercafés, gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos”.

El propio precepto añade que la citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con otras actividades distintas que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura, requiriendo a tal efecto acuerdo de la comisión negociadora. En este sentido, algún convenio colectivo provincial de Castilla y León, a partir de una definición idéntica a la expuesta, añade una cláusula abierta aludiendo, por ejemplo, a “otros servicios de ocio u esparcimiento”²⁹. Sea como fuere, no es menos cierto que al menos algunas actividades, especialmente las auxiliares a las principales propias del turismo, pueden quedar encuadradas en convenios

²⁷ Lo cual no siempre ocurre; por ejemplo, ignorando los períodos de prueba fijados por el V ALEH, reitera los fijados por el art. 14 ET [art. 27 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018)] o contraviniendo el régimen disciplinario en lugar de no regularlo, remitirse al previsto en el ALEH o reproducirlo literalmente.

²⁸ Remitiéndose al mismo para determinar el ámbito funcional en el convenio provincial, art. 1 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017); art. 2 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018); art. 1 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018); art. 1 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017); art. 2 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016); y art. 1 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²⁹ Art. 3 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018); art. 2 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017); y art. 1 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

colectivos de otros sectores distintos en función de la naturaleza de los servicios que le son propios.

En último término, no cabe desdeñar la creciente relevancia del convenio y del acuerdo de ámbito empresarial en este sector a partir de la reforma de la negociación colectiva de 2011 (RD Ley 7/2011, de 10 de junio) y del mercado laboral de 2012 (RD Ley 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio), pues el art. 84.2 ET otorga al primero preferencia aplicativa sobre cualquier otro convenio y el art. 82.3 ET permite al segundo el descuelgue por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en ambos casos en materias tan capitales como jornada o retribuciones. Con semejante alcance, tampoco resulta extraña la huida del convenio aplicable a través de la contratación o externalización de actividades a través de empresas multiservicios.

Aun cuando no se disponen de datos certeros, cabe presumir que tal posibilidad ha sido aprovechada en no pocas ocasiones, a pesar de que la pequeña y la mediana empresa predomina en el sector y en el territorio castellano y leonés frente a la mediana y gran empresa³⁰, con dificultad por tanto para contar con representación de los trabajadores como contraparte negociadora pero, al tiempo --y de existir--, más fácilmente influenciable en favor de la intención empresarial. En cualquier caso, la eventualidad de sus bondades (mejor adaptación del V ALEH y del convenio provincial a las precisas circunstancias de la unidad productiva, en un sector muy heterogéneo y variable de una zona a otra), así como la de sus peligros (aplicación de unas condiciones laborales inferiores a las de aquellos referentes), ha pretendido ser al menos controlada por los interlocutores sociales en alguna provincia al exigir que cuando en “las empresas afectadas por el presente convenio colectivo en las que se promueva la negociación de un convenio de empresa, la parte promotora lo comunicará por escrito a la otra parte, a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral”, en su caso³¹, “expresando detalladamente las materias objeto de negociación”³².

A partir de todo lo anterior, en los siguientes apartados se pretende acometer un análisis de las condiciones laborales en el sector del turismo en la comunidad de Castilla y León a partir del contenido de los convenios colectivos provinciales --sin perjuicio de la incidencia de la normativa estatal y del V ALEH y omitiendo la negociación a nivel de empresa para resaltar lo general frente a lo particular--, incidiendo en aquellas que se consideran las más características en la configuración actual y en la común apreciación del sector, siendo además por ello en las cuales existe un mayor margen de mejora, como son las modalidades de contratación, la flexibilidad de la jornada y del tiempo de trabajo, el sistema retributivo y, finalmente, la cualificación y formación del personal.

Tal vez, dentro de los límites obvios, han quedado fuera otras cuestiones que pudieran merecer idéntica atención, o que lo están empezando a reclamar; tal es el caso de las nuevas tecnologías, que han merecido muy puntualmente la curiosidad de los

³⁰ Concretamente, el peso de las microempresas en el conjunto del sector se cifra en el 92,2%, ligeramente por encima del resto de la economía española, donde este porcentaje se sitúa en el 90%¹⁴, EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, pág. 22.

³¹ Art. 44 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

³² Art. 42 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

interlocutores ante el riesgo de reducción de plantillas³³ y que permite la “uberización” en el contexto de un “turismo colaborativo”, cuyas virtudes no ocultan unas consecuencias para las condiciones laborales y su precarización --o, incluso, con la huida del contrato de trabajo-- que son ya de sobra conocidas y especialmente patentes en subsectores como los de alojamiento³⁴, transporte de pasajeros, guía turística o restauración³⁵.

1.- Estacionalidad de la actividad turística, temporalidad y parcialidad en la contratación.

El empleo turístico está inherentemente unido a la estacionalidad, pues frente a un deseable funcionamiento regular a lo largo de todo el año, en muchos casos existen épocas de mayor actividad, preferentes o, en el peor de los casos, exclusivas para determinadas actividades o subsectores, así como una habitual concentración del trabajo en concretos momentos del día o de la semana, todo lo cual incide en una superior utilización de los contratos fijos discontinuos, de duración determinada y a tiempo parcial, en muchos casos fraudulentamente a pesar de la necesaria causalidad de aquellos o del obligatorio registro horario para estos [art. 14.4.c) ET], exigido en general a partir de la reforma operada en el art. 34.9 ET por el RD Ley 8/2019, de 8 de marzo. Adicionalmente, el pequeño tamaño de las empresas característico del sector turístico influye de manera notable en la agravación de estas prácticas, pues “desde un punto de vista de la gestión del capital humano, las mejores prácticas laborales tienen una correlación muy asociada al tamaño de la compañía”³⁶.

Como acreditan los datos expuestos en la Tabla 4, el porcentaje de contratos temporales en las ramas relacionadas con el turismo es sensiblemente superior a la media y a las actividades del sector servicios –aunque inferior a otras ramas como construcción y agricultura—y en cualquier franja de edad, afectando en mayor número a jóvenes (Tabla 4); a su vez, del total de empleados con contrato temporal, el 60,5% son contratos a tiempo parcial³⁷.

Tabla 4.- Porcentaje de temporalidad por actividad y franja de edad.

	Temporalidad	16-29 años	30-44 años	Más de 45 años
--	--------------	------------	------------	----------------

³³ “La implantación de nuevas tecnologías no debe suponer la reducción de las plantillas. A este efecto se procurará la capacitación del personal mediante cursillos orientados a este fin. En el supuesto de que, a pesar de los cursillos de adaptación, algún trabajador/a no se adaptará a las nuevas tecnologías, la empresa procurará adaptarlo a otro puesto de trabajo, previa consulta a los representantes del personal”, art. 33 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

³⁴ El número de empleos por cada cien plazas se sitúa en 2,2 para este tipo de alojamiento, muy distante de los 22,2 de media que puede generar un establecimiento hotelero, GUILLÉN NAVARRO, N. A., “La vivienda de uso turístico y su incidencia en el panorama normativo español”, *Revista Aragonesa de Administración Pública*, núms. 45-46, 2015, págs. 101-144. Otra consecuencia añadida es el intrusismo y la desprofesionalización del sector, al respecto, CASTEL GAYÁN, S., “Intrusismo y clandestinidad en el sector turístico: una aproximación jurídica”, *Revista Andaluza de Derecho del Turismo*, núm. 5, 2011, págs. 14-15.

³⁵ ZALVIDE BASSADONE, A.: *Turismo y trabajo: interrelación entre causas y efectos*, cit., págs. 129 y ss.

³⁶ EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, pág. 22.

³⁷ EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, pág. 22.

Industria turística	33,3 %	59,2 %	29,5 %	19,2 %
Sector Servicios	25,4 %	55,4 %	25,2 %	14,7 %
Total actividades	26,3 %	55,4 %	26,0 %	16,3 %

Fuente: INE (datos definitivos 2019)

Las mentadas circunstancias, además de caracterizar el empleo turístico como precario --sin entrar a discutir si acertadamente o no--, desemboca en otras consecuencias añadidas como la gran rotación y movimiento en el empleo que impide y desincentiva una mejor formación y la profesionalización de los trabajadores, así como su huida a sectores de actividad con más opciones de estabilidad³⁸.

No menos cierto es que si en algún sector concurren los motivos justificados y exigidos por el art. 15 ET para la contratación temporal es precisamente el del turismo, por lo que no se debe caer en el simplismo de propugnar su eliminación³⁹, pero sí en exigir un estricto control de esa causalidad y, en definitiva, eliminar el fraude de ley, a través de, entre otros instrumentos, la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

En este sentido, y aun no dejando de ser una declaración de buenas intenciones, en algún convenio colectivo los interlocutores asumen el compromiso de “potenciar la contratación indefinida, contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, y respetar el principio de causalidad en la contratación”⁴⁰; en otros supuestos, con parecidas intenciones, se otorga “derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos a quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas”⁴¹.

Más allá de lo dicho, resulta necesario destacar algunas previsiones convencionales en la negociación castellano y leonesa respecto a las modalidades contractuales, aun cuando cabe seguir demandando a los interlocutores sociales una mayor atención.

Así, omiten los contratos de obra y servicio y el de interinidad⁴², para regular el eventual, habida cuenta resulta el más utilizado por la citada estacionalidad y concentración del trabajo en el sector. Por lo general, y en su caso, amplían su duración a nueve meses en un período de doce meses⁴³ o hasta el máximo de doce en uno de

³⁸ TURESPAÑA: *Plan del Turismo Español Horizonte 2020*, 2007, págs. 27, 29 y 57.

³⁹ Tal realidad, junto a la flexibilidad introducida por la reforma laboral de 2012, tiene como objetivo “incorporar ciertas especificidades del empleo turístico modernizando las relaciones laborales, apostando por la flexibilidad y reduciendo la rigidez laboral, mejorando la formación y creando más y mejor empleo, poniendo a disposición de empresarios y trabajadores mecanismos que eviten acudir necesariamente al despido”, SECRETARÍA DE ESTADO DE TURISMO: *Plan Nacional e Integral de Turismo 2012-2015*, pág. 87.

⁴⁰ Art. 10 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

⁴¹ Art. 8.2 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

⁴² Como excepción más significativa, el art. 12 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016) reconoce una indemnización de 12 días de salario por año de servicio a la finalización de todos los contratos temporales, sin excluir los de interinidad.

⁴³ Art. 5.c) CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

dieciocho⁴⁴, facultad reconocida por la norma estatutaria cuando no obstante establece como regla general la de seis en un lapso de doce.

En un caso aislado se concibe expresamente este vínculo eventual “en atención a las dificultades de previsión de actividad económica y de contratación laboral que conlleva el establecimiento de nuevas empresas o la ampliación de las actividades de las ya establecidas como consecuencia del lanzamiento de una línea de producción, de un nuevo producto o servicio o de la apertura de un nuevo centro de trabajo”, entendiéndose que existen las “exigencias circunstanciales del mercado durante el primer año de los supuestos anteriormente referidos”; aunque con cierta similitud al derogado contrato por lanzamiento de nueva actividad, esta configuración ha sido admitida por el Tribunal Supremo para el sector *contact center*⁴⁵.

Llama la atención también el escaso protagonismo de los contratos fijos discontinuos y a tiempo parcial --más allá de la mera reiteración de preceptos legales--, a pesar de ser numerosos y sospechosos de ocultar relaciones a jornada completa como táctica fraudulenta de ahorro de costes. Respecto al primero, se atribuye tal condición --con dudosa laxitud⁴⁶-- a los trabajadores que “hayan prestado dichos servicios durante tres campañas o temporadas consecutivas”⁴⁷ o “siempre que se lleven a cabo los trabajos durante un período no inferior a nueve meses naturales dentro del período de un año y durante una jornada no inferior a seis ni superior a nueve horas”; por otra parte, se aprovecha para especificar el criterio del llamamiento según antigüedad⁴⁸ o la forma y plazos del mismo⁴⁹; se facilita su estabilización otorgando “preferencia para cubrir los puestos que queden vacantes en la empresa respecto a las personas que no hayan trabajado en la misma”⁵⁰. En relación con la parcialidad, a lo sumo y de conformidad con la disponibilidad ofrecida por el art. 12.5 ET, admiten el tope del 60 % de horas

⁴⁴ CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018); C para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018); CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017); CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017); CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

⁴⁵ STS 12 diciembre 2018 (Rec. 151/2017).

⁴⁶ Pues aun cuando “los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar... los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos” (art. 16.4 ET), “lo que no pueden hacer es establecer condicionamientos no previstos en la ley para la adquisición de fijos discontinuos, in exigencias de permanencia previa en la empresa para adquirir tal condición en supuestos en los que la actividad contratada es, desde su principio, una actividad claramente estacional cíclica y permanente”, STS 26 octubre 2016 (Rec. 3826/2015).

⁴⁷ Art. 42 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017)

⁴⁸ “Serán llamados por orden de antigüedad, dentro de cada categoría y grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar. En las interrupciones de contrato se seguirá el orden inverso de antigüedad”, art. 11 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018); en similar sentido, art. 41 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

⁴⁹ “El llamamiento se efectuará por escrito de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador/a ha sido notificado. El trabajador/a deberá tener conocimiento de la convocatoria al menos con una semana de antelación al inicio de la prestación de servicios”, art. 41 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

⁵⁰ Art. 7 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

complementarias en la contratación temporal y el mínimo legal del 30 % en la indefinida⁵¹.

2.- Flexibilidad e irregularidad en la jornada de trabajo

En el sector turístico la irregular distribución mensual, semanal e incluso diaria de la demanda condiciona las características del empleo por la necesidad de introducir instrumentos de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos y, especialmente, en lo relativo al tiempo de trabajo⁵². Ello se traduce en la distribución irregular de la jornada, realización de horas extraordinarias, trabajo en festivos, trabajo nocturno o, por no seguir, disfrute de descansos semanales y de vacaciones fuera de los períodos más habituales, lo cual determina una difícil planificación y una ausencia de homogeneidad y de certeza sobre la jornada y, especialmente, una complicada conciliación de la vida laboral y familiar.

En este sentido cabe resaltar el escaso y auténtico protagonismo de las citadas medidas de conciliación, más allá de reiterar literalmente pasajes legales sobre reducción de jornada, excedencia, suspensiones, etc. Como excepciones más significativas, y atendiendo a la realidad de una jornada y unos horarios muchas veces impredecibles o modificados al momento, cabe valorar las siguientes: quienes tuvieren a su cargo hijos o cónyuges minusválidos gozan de preferencia para la elección de turno de trabajo, vacaciones y descanso semanal⁵³; la trabajadora puede pedir un mes de licencia por maternidad antes de la fecha prevista para el parto, pudiendo acumular las vacaciones anuales al resto de la licencia⁵⁴; posibilidad de pedir licencia no retribuida, con motivo de enfermedad de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o en casos de urgente necesidad, por una duración máxima de tres meses al año⁵⁵; reserva del puesto en excedencia voluntaria durante el primer año⁵⁶ o los dos primeros⁵⁷, pudiendo quedar el resto de tiempo referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente⁵⁸ o, en su defecto, a la más débil preferencia para ocupar vacantes del art. 46.5 ET, tratamiento mejorado que suele quedar condicionado a no prestar servicios para otra empresa del sector de hostelería; o, en fin, aumentar el permiso de lactancia hasta los

⁵¹ Art. 29.C) CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

⁵² EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, pág. 9.

⁵³ Art. 9 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

⁵⁴ Art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

⁵⁵ “Debidamente justificado y siempre que su concesión no implique la ausencia de todo el personal de la misma categoría. Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/a podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa su readmisión en el plazo de siete días a contar desde la fecha de la petición, que en todo caso deberá hacerse por escrito”, art. 20 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

⁵⁶ Art. 34 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

⁵⁷ Art. 31 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

⁵⁸ Aun cuando resulta contradictoria con su párrafo siguiente, tal vez reproduciendo mecánicamente el art. 46.5 ET, al establecer que “el trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”, art. 30 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

doce meses o atribuir a la trabajadora la elección para acumularlo tras la baja por maternidad⁵⁹ en un total de diecisiete días naturales⁶⁰, diecinueve⁶¹ o veintitrés⁶².

Realizada la anterior precisión, y también sin perjuicio de adaptar las reglas generales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 34 y ss. ET), la negociación colectiva asume un indudable protagonismo a la luz del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, para precisamente facilitar esa flexibilización de la jornada con reglas particulares para los sectores del comercio y hostelería, pero con la difícil misión de alcanzar el debido equilibrio con la estabilidad y unas condiciones justas para el trabajador, cuya desnivelación puede aumentar la tendencia a la huida de la mano de obra a otros sectores⁶³.

Así, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores cabe acumular el medio día de descanso semanal del art. 37.1 ET por períodos de hasta cuatro semanas o, excepcionando su carácter ininterrumpido, disfrutarlo de forma separada en otro día (art. 6).

Asimismo, y como excepción de la excepción, en actividades de temporada con alta afluencia y con la finalidad de procurar el descanso del trabajador en su lugar de residencia, es posible también acordar tanto la acumulación del medio día del descanso semanal en períodos de hasta cuatro meses como las horas derivadas de reducir el descanso entre jornadas hasta un máximo de diez horas (art 7.)

Finalmente, el convenio colectivo puede consentir la existencia de acuerdo individual en cada concreto caso para que los expuestos descansos compensatorios puedan ser adicionados a las vacaciones anuales (art. 2.1).

Reiterando a su vez las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual del art. 34.1 ET, todos los convenios provinciales establecen un tope de jornada anual calculado y ajustado, en su caso, a la duración y regulación que contemplan para las vacaciones, los permisos retribuidos y los festivos, siendo por tanto las realizadas por encima de dicho umbral extraordinarias, calificación que solo cabrá otorgar a final de año cuando la distribución no sea homogénea sino irregular; así, la concretan en 1.774⁶⁴, 1.782⁶⁵,

⁵⁹ Como excepción, con una duración de 19 días pero requiriendo el acuerdo con la empresa, art. 19 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

⁶⁰ Art. 16 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 25 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016), art. 21 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

⁶¹ Art. 10 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

⁶² Art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

⁶³ “Esta flexibilidad alcanzada para este ámbito se transforma en diversidad y extraordinaria complejidad, ya que se basa en una relajación de los límites y en una delegación importante de esa función a favor del convenio colectivo, con el consiguiente deber de los agentes sociales de cara a la negociación pertinente, lo que implícitamente supone la importancia normadora de los convenios colectivos en esta materia”, ZALVIDE BASSADONE, A.: *Turismo y trabajo: interrelación entre causas y efectos*, cit., pág. 151.

⁶⁴ Art. 10 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

⁶⁵ Art. 4.1. CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

1.784⁶⁶, 1.785⁶⁷, 1790⁶⁸, 1.792⁶⁹ o 1.796⁷⁰, existiendo solo un caso en el cual no se fija máximo absoluto alguno⁷¹.

Más allá de la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en al menos el 10 % anual, ante el mayoritario silencio de los interlocutores sociales y operando de forma subsidiaria el art. 34.2 ET, en otros convenios se admite expresamente con diversa amplitud --por ejemplo, durante 4 semanas⁷², 90 días al año⁷³ o en un período concreto⁷⁴- - o sin aludir a porcentaje o extensión temporal alguna⁷⁵, pero en cualquier caso con límites comunes, como son los de no superar el resto del tiempo una jornada de 9 horas diarias o 45 semanales ni, por supuesto, el tope anual; llama la atención, aun siendo coherente con la escasa atención a la jornada irregular, el silencio total sobre otras cuestiones conexas como turnos de trabajo rotativos o complementos económicos por disponibilidad.

Es habitual también admitir un máximo de dos fracciones si la jornada diaria es partida, limitando su duración a entre 3 y 5 horas⁷⁶ o exigiendo, al menos, un descanso de dos horas entre una y otra⁷⁷. Por su parte, y sin recurrir a la posibilidad ofrecida por el art. 7 RD 1561/1995, los convenios colectivos que regulan el descanso entre jornadas suelen hacerlo expresamente para fijar un mínimo de 12 horas siempre y en todo caso⁷⁸.

Tampoco resulta muy frecuente el uso de otras facultades previstas en el RD 1561/1995 en relación con el descanso semanal, aunque sí existen algunos ejemplos de flexibilidad que se apartan de la regulación estatutaria. Así, cuando se reconoce el mínimo de día y medio, a veces se mantiene su carácter ininterrumpido y se remite la concreción

⁶⁶ Art. 19 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

⁶⁷ Art. 6 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018).

⁶⁸ Art. 19 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

⁶⁹ Art. 32 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018) y art. 5 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

⁷⁰ Art. 13 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

⁷¹ CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

⁷² Art. 4.1 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

⁷³ Bajo determinados requisitos, como comunicarlo con una antelación mínimo de 30 días y compensar el exceso dentro de los 3 meses anteriores o posteriores a su irregular realización, art. 6 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018).

⁷⁴ Art. 14 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

⁷⁵ Art. 5 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

⁷⁶ Art. 19 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

⁷⁷ Art. 19 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017), art. 6 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018) y art. 10 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

⁷⁸ Art. 10 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 6 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018) y art. 5 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

de los concretos días de la semana para su disfrute a un acuerdo al respecto⁷⁹ o a unos turnos rotativos conocidos con suficiente antelación y elaborados entre la empresa y los representantes de los trabajadores⁸⁰; excepcionalmente, se admite esa acumulación por períodos de 14 días a instancia del empresario --a diferencia de los supuestos anteriores, sin contar por tanto con la voluntad del empleado-- de forma variada, pudiendo consistir, dentro de ese período de referencia, en tres días sueltos, tres días seguidos o dos fracciones, ya sean estas de un día, de un día y medio o de dos días⁸¹.

De mejorar su duración y ampliarla hasta dos días ininterrumpidos⁸², supuesto en el cual cabría imaginar más posibilidades de flexibilidad, la mayor singularidad detectada pasa por permitir la compensación económica de ese medio adicional en empresas de reducido tamaño⁸³, por garantizar el disfrute en fin de semana al menos siete veces al año⁸⁴ o por reconocer a quienes tengan a su cargo hijos menores de 4 años un descanso semanal en sábado y domingo en semanas alternas⁸⁵.

Conforme al art. 47 RD Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, “cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio”. El Tribunal Supremo ha entendido que dicho precepto no resulta aplicable si habitualmente se presta el trabajo en festivos sin exceso de jornada y que, en su caso, el incremento del salario no afecta al descanso, que será equivalente al tiempo trabajado⁸⁶.

Precisamente, el trabajo en festivos en este sector con descanso semanal en otros días de la semana resulta harto frecuente al ser aquellos fechas de mayor demanda y actividad; por tal motivo, los interlocutores castellano y leoneses tratan de garantizar el

⁷⁹ Art. 11 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017) y art. 11 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), el cual no obstante especifica que “en las empresas cuya plantilla sea superior a cinco trabajadores estos tendrán derecho a descansar al menos una tarde del domingo al mes, dentro del descanso semanal, salvo que dicha tarde dominical sea coincidente con puentes, meses de julio y agosto y desde el día de la Constitución al día de Reyes”.

⁸⁰ Art. 5 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

⁸¹ Art. 6 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018).

⁸² Art. 22 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017); solo durante cuatro meses al año, siendo el resto del año de día y medio, 14 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

⁸³ A elección de la empresa, y disfrutando en tal caso un día y dos de descanso sucesivamente cada dos semanas, art. 20.a) CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016); en opción concedida por semestres enteros, eligiendo uno el empresario y otro el trabajador, art. 4.4 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

⁸⁴ Art. 14 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017); excluyendo de tal beneficio a los trabajadores a tiempo parcial con jornada repartida en tres o menos días de trabajo, y consistiendo en el domingo “junto con el día anterior o posterior a elección de la empresa”, art. 20 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

⁸⁵ Art. 20 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

⁸⁶ STS 13 mayo 2014 (Rec. 181/2013).

efectivo disfrute en otros momentos de esos festivos trabajados --e incluso también de los no trabajados si coinciden con el descanso semanal⁸⁷-- fijando un tope anual de jornada --que tiene ya en cuenta y excluye todos los descansos, permisos y festivos previsibles--, así como mediante otras previsiones con muy diverso contenido en los convenios examinados.

En este sentido, sin perjuicio de mejorar los 14 previstos como mínimo por el art. 37.2 ET⁸⁸, se compensa a quienes presten servicios en esos días con un descanso retribuido equivalente --ininterrumpido⁸⁹ o no⁹⁰, añadido a las vacaciones o separado de las mismas⁹¹--, en su caso determinando concretas fechas para su disfrute⁹²; o,

⁸⁷ Art. 13 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 18 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017) o art. 5 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017). Más allá del descanso semanal, cabría entender que no han de disfrutarse los festivos incluidos en cualesquiera otros períodos sin trabajo, como licencias retribuidas o supuestos de suspensión, como expresamente hace el art. 23 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016); en sentido contrario, computando aparte los festivos que queden dentro de los días de vacaciones, art. 24 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017) y art. 21 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

⁸⁸ Añadiendo más festivos, como el día de Santa Marta, patrona del sector, art. 33 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018) y art. 22 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016) o cualquier día que se acuerde en el mes de julio, art. 12 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018); o, de otra forma, incluyendo en la compensación de festivos trabajados los días de descanso correspondientes [art. 8 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018)], estableciéndose exactamente en un máximo de 16 [art. 25 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017)] o 19 [art. 18 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017), art. 5 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017) y art. 23 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016)] o su parte proporcional si no se trabajaron todos.

⁸⁹ Art. 33 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018); ya sea acumulado a las vacaciones o en otro período, art. 8 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018) y art. 12 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017), y en su caso de una sola o en dos fracciones, art. 5 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

⁹⁰ O alternativamente, continuado si en período distinto al vacacional o disfrutado individualmente en otro día distinto y añadido al descanso semanal, art. 23 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016)

⁹¹ De una u otra forma, a propuesta de la empresa, art. 5 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017); separado de las vacaciones, pero a disfrutar ininterrumpidamente, art. 13 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018); sin especificar para tal supuesto que deban ser continuados, art. 18 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

⁹² Por ejemplo, de mayo a septiembre o, a falta de acuerdo entre las partes, dentro de los 15 días anteriores o posteriores a la fecha del festivo, art. 25 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017); de junio a septiembre, ambos inclusive, art. 8 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018); en el mes siguiente a la celebración de dicha fiesta, art. 8 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018); dentro del trimestre en el que se hayan trabajado, art. 12 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017); o en la misma semana, unido al descanso semanal, art. 5 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

alternativamente, se abona el salario de las horas de ese festivo trabajado como extraordinarias⁹³, con otro porcentaje adicional a la ordinaria⁹⁴ o con una cantidad fija⁹⁵.

Tampoco se atiende como merece al trabajo nocturno, especialmente con la intención de ordenar o limitar su uso o la permanencia en dicho turno o de incluir previsiones sobre quienes lo realizan, por lo que resultarán aplicables las genéricas reglas del Estatuto de los Trabajadores; la preocupación de los negociadores en esta materia pasa casi exclusivamente por incrementar su retribución en un 25 % --como mínimo⁹⁶-- sobre el valor de la hora ordinaria⁹⁷, calculado este conforme al resultado de dividir el salario anual entre la jornada anual⁹⁸.

Sin embargo, cabe detectar una imprecisa delimitación entre trabajo nocturno y trabajador nocturno. El primero --el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas, art. 36.1 y 2 ET-- debe llevar siempre una específica retribución, salvo “cuando el salario --mayor, cabe presumir-- haya sido pactado considerando que el trabajo realizado sea nocturno por su propia naturaleza”⁹⁹, lo que llega a ser bastante habitual en diversas actividades del sector turístico y que provoca una absurda equiparación retributiva con el trabajo diurno o una litigiosidad sobre su reconocimiento¹⁰⁰.

Por su parte, el trabajador nocturno --aquel que realiza no menos de tres horas de su jornada diaria o de un tercio de la anual (art. 36.1 ET)--, además de aquella mayor o específica retribución a modo de complemento variable o fijo, por cada hora que realice

⁹³ Art. 13 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018) o art. 8 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

⁹⁴ Con el 100 % del recargo, art. 8 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018) o el 75 %, art. 12 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017), el cual no contempla precio de las horas extras.

⁹⁵ 78,23 € por cada festivo trabajado, art. 18 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

⁹⁶ Art. 27 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018).

⁹⁷ Art. 24 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018), art. 45 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 20 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017), art. 24 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017), art. 32 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016), art. 5 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018) y art. 12 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

⁹⁸ Pues en caso contrario, “el cálculo del porcentaje de incremento del trabajo nocturno, en casos como el presente en que el convenio colectivo no concreta dicha base de cálculo, se ha de hacer sobre el tiempo de trabajo efectivo, resultante de descontar de la retribución anual los días retribuidos en que no se ha prestado trabajo”, STS 9 diciembre 2005 (Rec. 3475/2004, RJ 2006/7163).

⁹⁹ Art. 24 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017), art.5 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018), art. 24 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018), art. 27 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018) o art. 12 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹⁰⁰ En algún convenio, frente a la específica retribución del trabajo nocturno ocasional frente al habitual o por la propia naturaleza de la actividad, se sustituye aquella para “los trabajadores/ras cuya actividad se desarrolle permanentemente y completamente en turno de noche”, quienes “percibirán un complemento mensual de 50,70 €”, art. 12 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

en el horario nocturno o por resultar inherente a su actividad, resulta además beneficiario de reglas adicionales sobre tiempo de trabajo y prevención.

Hecha tal distinción, resultan de dudosa adecuación legal, o al menos excesivamente restrictivas, aquellas previsiones convencionales que solo reconocen el devengo del citado plus cuando “se realice más de media jornada en horario nocturno”¹⁰¹. Más acertado parece reconocerlo siempre y en todo caso, sin perjuicio de abonar un incremento menor --del 15 %, en el caso concreto-- cuando “el trabajador desarrolle, al menos, un tercio de su jornada entre las 00:00 y las 8:00 horas”, entendiendo así que es nocturno por su propia naturaleza en tales supuestos y ampliando además el período de referencia en beneficio de quienes prestan servicios respecto de lo previsto por el art. 36.1 ET¹⁰².

La regulación de las horas extraordinarias, al igual que en general la del tiempo de trabajo, constituye un instrumento para incentivar nuevas contrataciones. Por tal motivo, algunos convenios eliminan las habituales, sin perjuicio de las derivadas de fuerza mayor y, por tanto, sin prever su específica retribución¹⁰³, aunque admitiendo en algún caso excepciones en atención a los criterios “que fueran precisos en función de las necesidades específicas del centro de trabajo”¹⁰⁴; con menor alcance y de forma más ambigua, otros acuerdan su reducción al mínimo indispensable o al máximo posible¹⁰⁵.

En sentido contrario, poco favorece al empleo admitirlas y, sobre todo, retribuir las al menos como la hora ordinaria¹⁰⁶, frente a la común previsión de aumentar su valor en un elevado porcentaje --40 %¹⁰⁷, 62 %¹⁰⁸, 75 %¹⁰⁹ u 80 %¹¹⁰--, normalmente a partir de una fórmula que divide la retribución anual total --o, en su caso, concretando las partidas salariales a considerar-- entre la jornada anual máxima o, alternativamente, compensar con descansos no equivalentes (art. 35.1 ET) sino incrementados en esa misma proporción

¹⁰¹ Art. 24 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018). En similar sentido, “cuando el personal trabaje la mayor parte de su jornada entre las 22 horas y las 6 horas”, art. 24 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017) y art. 12 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017), o “más de cuatro horas”, art. 45 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

¹⁰² Art. 32 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

¹⁰³ Art. 15 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹⁰⁴ Art. 8 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹⁰⁵ Pero al fin y al cabo admitiéndolas, en tanto luego regulan su precio en comparación con la hora ordinaria, art. 15 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 13 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017) y art. 25 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

¹⁰⁶ Art. 25 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

¹⁰⁷ Art. 13 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹⁰⁸ Art. 20 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

¹⁰⁹ Art. 15 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos y art. 25 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018).

¹¹⁰ Art. 33 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

que el precio¹¹¹. Por lo demás, otros límites adicionales --y no muy frecuentes-- pueden venir dados por el establecimiento de un máximo de 2 horas extraordinarias al día, 15 al mes o 80 al año o por la exclusión del horario nocturno para su realización (art. 36.1 ET)¹¹².

Estas previsiones sobre las horas extraordinarias pueden ir acompañadas de otras cláusulas con una finalidad similar, acordando erradicar el pluriempleo de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio¹¹³ o no contratar a personal de oficio con jornadas de más de siete horas diarias en otras empresas¹¹⁴.

Por cuanto hace a las vacaciones anuales, el período mínimo de 30 días naturales recogido en algunos convenios¹¹⁵ aparece en otros mejorado a 31¹¹⁶ o incluso hasta 34¹¹⁷. Más interés presentan las reglas sobre su remuneración y su disfrute, que a pesar de la expresa remisión efectuada por el art. 38.2 ET, deberían dejar menos margen a la imprecisión o a la incertidumbre.

Su retribución, que no tiene por qué coincidir con una mensualidad ordinaria ante la eventual existencia de partidas salariales variables o fijadas como complementos vinculados al trabajo efectivamente prestado, sí debería ser al menos equivalente al salario base, pudiendo añadir otros conceptos como la antigüedad o, en su caso, la antigüedad consolidada¹¹⁸, la manutención¹¹⁹, etc.

La concreción de sus fechas admite una gran variedad de alternativas, partiendo de compromisos más o menos vagos como el de elaborar un cuadro de vacaciones en el primer trimestre del año¹²⁰ o fijarlas de común acuerdo entre trabajador y empresa¹²¹, y

¹¹¹ Art. 20 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017) y 15 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos.

¹¹² Art. 20 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

¹¹³ Art. 8 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017); en similares términos, sumiendo las empresas “el compromiso de no efectuar contrataciones con trabajadores/as que tengan otro empleo” y los trabajadores el de “no prestar trabajo en otras empresas”, art. 35 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹¹⁴ Art. 12 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

¹¹⁵ Art. 21 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016), art. 7 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018), art. 33 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

¹¹⁶ Art. 12 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 24 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017), art. 17 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017), art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹¹⁷ Especificando que serán 26 laborables en el sector de colectividades, art. 19 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹¹⁸ Art. 33 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

¹¹⁹ Art. 17 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹²⁰ Art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹²¹ Art. 24 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

añadiendo luego previsiones más específicas como, entre otras, su disfrute ininterrumpido¹²² o fraccionado en dos períodos¹²³, debiendo quedar al menos catorce días entre junio y octubre por acuerdo entre las partes¹²⁴, dieciséis a petición del trabajador entre junio y septiembre¹²⁵ o por mitades a elección cada una del trabajador y de la empresa¹²⁶; la exclusión de períodos que coincidan con la mayor actividad productiva estacional¹²⁷, previo acuerdo con los representantes¹²⁸; la obligatoriedad para que coincida con el cierre del establecimiento¹²⁹; la imposibilidad de que se inicie en día de descanso¹³⁰, en permiso retribuido o festivo¹³¹, o en otro día que por cualquier motivo no correspondiera trabajar¹³²; o la preferencia para quienes presten servicios en comedores escolares a disfrutarlas durante los períodos vacacionales establecidos por el calendario escolar vigente¹³³.

Como requisitos formales, excepcionalmente algún convenio amplía –frente al de los previsto por el art. 38.3 ET y más habitual en la negociación colectiva autonómica¹³⁴- a tres meses el plazo de antelación para conocer la fecha¹³⁵ o exige, si así se solicita previamente por el trabajador, entregar un justificante por escrito, sellado y firmado, que acredite el periodo de disfrute y, si la empresa no hiciera entrega del mismo, “se entenderá

¹²² Art. 12 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 9 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

¹²³ Art. 17 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017); admitiendo el fraccionamiento solo si es no posible la primera opción, y pudiendo en tal caso disfrutarse una parte entre mayo y la primera quincena de octubre, art. 9 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

¹²⁴ Art. 21 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

¹²⁵ Art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017); limitándolo a las empresas de más de 10 trabajadores, art. 12 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

¹²⁶ Art. 19 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹²⁷ Art. 7 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018), art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹²⁸ Art. 17 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹²⁹ Art. 17 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017); en tal caso, en tal caso con derecho a disfrutar 15 días en época estival, art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹³⁰ Art. 33 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018), art. 21 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016), art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹³¹ Art. 19 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹³² Art. 12 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 17 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹³³ Art. 21 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

¹³⁴ Art. 17 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹³⁵ Art. 12 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

que el trabajador o la trabajadora no ha disfrutado de sus vacaciones, salvo prueba en contrario”¹³⁶.

Finalmente, es habitual introducir criterios correctores de las anteriores reglas con finalidad de conciliación de la vida laboral y privada de los trabajadores. En este sentido, más allá de reiterar el art. 38.3 ET sobre el derecho a las vacaciones, aun en el año siguiente al que correspondan, cuando coincidan con situaciones de baja derivadas del embarazo o de incapacidad temporal y no hubieran podido ser disfrutadas¹³⁷, introducen cláusulas como las siguientes: evitar la prescripción de las mismas cuando el trabajador no pueda disfrutarlas antes de finalizar el año por causas ajenas a él/ella, imponiendo a las empresas expedir “recibo de adeudo”¹³⁸, fijando por acuerdo la nueva fecha de su ejercicio¹³⁹; atribuir preferencia a los empleados con hijos en edad escolar para elegir vacaciones y que puedan coincidir con las escolares¹⁴⁰; permitir la acumulación al periodo de descanso por maternidad¹⁴¹; o, en fin, reconocer a los inmigrantes, cuyo país de origen esté a más de 1.500 kms. de su centro de trabajo, el derecho a disfrutar el periodo vacacional completo si justifican hacerlo en su país de origen y no afecta a otros trabajadores ni al servicio¹⁴².

Por otra parte, el régimen de permisos retribuidos contemplado en el art. 37.3 ET, alguno de cuyos supuestos son reproducidos textualmente sin modificación alguna, es mejorado en muchos casos en su duración y mediante la creación de nuevas modalidades, equiparando cónyuge a la pareja de hecho siempre que esté debidamente registrada¹⁴³ o se acredite mediante certificado de convivencia¹⁴⁴.

Así, los quince días por matrimonio son ampliados a 16¹⁴⁵ o a 17, contando desde el día de la boda o, a elección, del trabajador, el día anterior¹⁴⁶.

¹³⁶ Art. 21 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

¹³⁷ Art. 12 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 17 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017), art. 9 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

¹³⁸ Art. 21 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016), art. 9 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018), art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹³⁹ Añadiendo que “El personal afectado por este convenio, con contratos interanuales de duración inferior a un año se respetarán las vacaciones, no prescribiendo éstas el 31 diciembre”, art. 17 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹⁴⁰ Art. 33 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018), art. 17 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹⁴¹ Art. 33 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

¹⁴² Art. 9 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

¹⁴³ Art. 16 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 21 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹⁴⁴ Art. 19 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017), art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹⁴⁵ Art. 10 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018), art. 9 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018).

¹⁴⁶ Art. 16 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

En segundo término, los dos por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves¹⁴⁷, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, convertidos en cuatro si exige desplazamiento al efecto, es habitualmente mejorado en su mínimo de tres días y aumentado a cuatro o cinco en función de si el viaje requiere menos o más de 300 km¹⁴⁸ o si dentro de la misma provincia, en provincias limítrofes o en otras más alejadas; en uno, dos o tres días más si la distancia supera, respectivamente, 150, 300 y 500 km¹⁴⁹; cinco días para trabajadores inmigrantes que necesiten ir a su país¹⁵⁰. En otras ocasiones se discrimina en función del parentesco y del acontecimiento, reconociendo por ejemplo seis días por fallecimiento de cónyuge y cuatro o seis --si es en la provincia o fuera de ella-- por ascendientes o descendientes y tres y cuatro por hermanos o se incluye a relaciones más lejanas, dando un día por fallecimiento de un familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad¹⁵¹. Sea el número de días que sea, pueden ser disfrutados de forma ininterrumpida mientras subsista la causa que lo motivó, pero no necesariamente desde el primer día en que el suceso tenga lugar, admitiéndose excepcionalmente hacerlo en días discontinuos hasta ocho días después del alta¹⁵². Además, atendiendo --o, más exactamente, adelantándose-- al criterio fijado por los Tribunales¹⁵³, se especifica que se trata de días laborales y que no pueden comenzar en día de descanso¹⁵⁴.

En tercer lugar, y manteniendo el ya derogado permiso de dos días por nacimiento de hijo, lo incrementan hasta tres¹⁵⁵ o cuatro días¹⁵⁶ o a cuatro si requiere

¹⁴⁷ De forma aislada se trata de precisar el concepto de enfermedad grave aludiendo a “aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta justificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social”, Art. 34 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

¹⁴⁸ Art. 16 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

¹⁴⁹ Art. 19 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹⁵⁰ Art. 10 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

¹⁵¹ Art. 16 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

¹⁵² Debiendo avisar en tal caso con 24 horas de antelación de su disfrute, art. 21 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹⁵³ Por todas, STS 13 febrero 2018 (Rec. 266/2016).

¹⁵⁴ Art. 21 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹⁵⁵ Art. 19 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017), art. 9 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018).

¹⁵⁶ Art. 23 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

desplazamiento¹⁵⁷, o a cuatro y seis, respectivamente¹⁵⁸; o el día por traslado del domicilio habitual sube a dos días¹⁵⁹, en su caso cuando lo sea a otra provincia¹⁶⁰.

A partir de lo anterior, son numerosos los nuevos permisos contemplados por los interlocutores sociales para poder asistir a celebraciones familiares, al médico, a exámenes o para realizar gestiones privadas. Así, se reconoce un día para funerales de familiares lejanos¹⁶¹; tres días por parto de hija soltera¹⁶²; un día por bodas, bautizos¹⁶³ o primeras comuniones¹⁶⁴ de hijos, hermanos o padres¹⁶⁵ o más si tiene lugar en distinta localidad¹⁶⁶.

De otra parte, también es habitual reconocer días de asuntos propios en diverso número --uno¹⁶⁷, dos¹⁶⁸, tres¹⁶⁹ o cuatro¹⁷⁰-- normalmente retribuidos¹⁷¹, sin necesidad de justificación alguna pero estableciendo requisitos como solicitarlo con determinada

¹⁵⁷ Art. 34 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018), art. 16 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 25 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

¹⁵⁸ Art. 21 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹⁵⁹ Art. 23 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017), art. 24 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016), art. 9 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018), art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹⁶⁰ Art. 10 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

¹⁶¹ Art. 34 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

¹⁶² Art. 34 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

¹⁶³ Art. 19 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹⁶⁴ Art. 24 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

¹⁶⁵ Art. 10 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018), 34 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018); en caso de desplazamiento, un día más, art. 34 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018)

¹⁶⁶ Uno, dos o tres días según la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de los términos de la misma respectivamente, art. 16 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 25 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016) o art. 23 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

¹⁶⁷ Art. 23 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

¹⁶⁸ Art. 26 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

¹⁶⁹ Art. 21 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹⁷⁰ Art. 17 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018) o art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹⁷¹ Como excepción, reconociendo cinco días sin retribución, a dividir en dos o tres veces, art. 25 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

antelación¹⁷², disfrutarlos fuera de los periodos de mayor actividad¹⁷³, no cogerlos consecutivos salvo acuerdo en contrario o tener al menos un año de antigüedad¹⁷⁴.

Para aquellos trabajadores que estén cursando estudios y deban concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional y social, se reconoce un permiso equivalente al tiempo indispensable y condicionado a justificar la asistencia a los mismos¹⁷⁵, si bien singularmente limita el carácter retribuido a los 10 primeros días del año de ausencia por tal motivo¹⁷⁶.

En fin, también cabe considerar el tiempo necesario para acudir a consulta médica –e, incluso, a tratamientos de fisioterapia¹⁷⁷-- aportando con posterioridad la oportuna justificación¹⁷⁸, limitado puntualmente por algún convenio a veinte horas anuales y no más de cuatro diarias¹⁷⁹. En otras ocasiones, no queda referido al propio trabajador, sino a la posibilidad de acompañar a familiares como el cónyuge o hijos menores de edad¹⁸⁰

¹⁷² Siete días, art. 23 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017), art. 26 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016) o art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).; tres días de preaviso, art. 10 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

¹⁷³ Art. 17 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

¹⁷⁴ Art. 6 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹⁷⁵ Art. 34 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018), art. 24 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016), art. 9 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018); aunque alude a una justificación “previa”, art. 21 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹⁷⁶ Art. 23 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017) o art. 19 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹⁷⁷ Art. 24 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016)

¹⁷⁸ Art. 23 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017), art. 16 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018) o art. 21 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017); seguramente con el fin de evitar abusos o usos fraudulentos de este permiso, en algún caso se añade una eventual limitación en atención a “las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, [de tal forma que] el trabajador/a podrá ser autorizado a faltar hasta un máximo de 5 días, según los casos”, art. 10 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

¹⁷⁹ Art. 19 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹⁸⁰ “Caso de que ambos padres sean trabajadores de la misma empresa este derecho amparará a uno de ellos”, art. 36 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

o discapacitados¹⁸¹ u otros parientes¹⁸², pudiendo igualmente limitarse a que concurra la necesidad de efectuar un desplazamiento¹⁸³ o un máximo de veinte horas anuales¹⁸⁴.

3.- Condiciones económicas: estructura salarial clásica, ineficaz e insuficiente para una correcta retribución del trabajo.

El sector turístico se caracteriza por unos salarios bajos e inferiores a otras actividades. En este sentido, algún informe apuntaba que en 2018 el salario medio en España ascendía a un total de 1.658 € y en Castilla y León a 1.495 € por todos los conceptos y, si atendemos a las tablas salariales de los nueve convenios colectivos provinciales de la comunidad el salario medio tan solo llega en 2019 a los 1.118,99 € (Tabla 5), teniendo en cuenta que a dicha cantidad debe adicionarse las pagas extras y otros complementos.

Adicionalmente, no cabe olvidar que en el sector turístico existen diversos grupos de establecimientos y que la estructura de la mano de obra es piramidal, por lo que muy pocos trabajadores llegarán a los niveles salariales más altos pero muchos estarán en los más bajos o inferiores, y ello sin perjuicio de la existencia de descuelgues o convenios de empresa con condiciones retributivas incluso inferiores.

Como cabe observar, en varias provincias el salario base queda por debajo del SMI para 2.020, fijado por el RD 231/2020, de 4 de febrero, en 950,00 euros/mes, sin perjuicio de que en alguna provincia como Valladolid la renovación del convenio lleva dos años estancada; aun así, no cabe identificar salario base con SMI, de tal forma que siendo el primero inferior al segundo, basta que el total de las retribuciones resulte superior¹⁸⁵.

Para la patronal, no obstante, los salarios en las empresas turísticas son competitivos para las mismas categorías profesionales, niveles de formación y condiciones socioeconómicas, respecto a otros sectores de la economía española, comparables y superiores a la media europea con los ajustes de las diferentes capacidades adquisitivas y coste de vida de cada país, siendo cierto que las condiciones salariales y de carrera profesional son mejores cuanto mayor es el tamaño de la empresa; y con una brecha salarial inferior al resto de sectores (un 15,8 % frente a la media del 20 % en el total de actividades del mercado)¹⁸⁶.

Tabla 5.- Salario Base Turismo en los convenios provinciales (datos 2019)

¹⁸¹ Art. 21 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017) o art. 16 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

¹⁸² Ampliándolo también a ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad mayores de 65 años o discapacitados, art. 24 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

¹⁸³ “Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente tendrán derecho a un día natural para asistir a consulta médica para dichos hijos, siempre que fuera obligatorio el desplazamiento fuera de la provincia”, art. 34 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

¹⁸⁴ Utilizadas además al menos en fracciones de dos horas, art. 19 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

¹⁸⁵ STS 9 marzo 1992 (Rec. 529/1991) o SAN 24 mayo 2019 (Rec. 57/2019).

¹⁸⁶ EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, págs. 35 y ss.

	Salario más alto	Salario más bajo	Salario medio
Ávila	982,02 €/mes	949,44 €/mes	965,73 €/mes
Burgos	1.493,40 €/mes	1.035,94 €/mes	1.264,67 €/mes
León	1.664,97 €/mes	1.065,65 €/mes	1.365,31 €/mes
Palencia	1.548,99 €/mes	969,99 €/mes	1.259,49 €/mes
Salamanca	1.110,06 €/mes	996,81 €/mes	1.053,43 €/mes
Segovia	1.174,62 €/mes	926,69 €/mes	1.050,65 €/mes
Soria	1.186,49 €/mes	973,09 €/mes	1.079,79 €/mes
Valladolid	1.308,02 €/mes	606,16 €/mes	957,09 €/mes
Zamora	1.166,50 €/mes	983,03 €/mes	1.074,76 €/mes
Castilla y León			1.118,99 €/mes

Fuente: Elaboración propia

Sea como fuere, se insiste en que el salario presenta una estructura compleja, por lo que a las cuantías reflejadas como salario base deben añadirse la multitud de conceptos y complementos regulados con variedad y detalle por la negociación colectiva. En concreto, el art. 26.3 ET alude al salario base “como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra” --predominando el primero frente al segundo, más limitado a sectores concretos y específicos distintos del turismo--, que resulta ser por lo común la partida más importante por su importe y que viene fijado en las tablas salariales en atención al grupo profesional o nivel en el que esté encuadrado cada trabajador, utilizado en ocasiones como módulo para el cálculo de otros complementos salariales.

Contempla igualmente la norma la existencia de “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”, que se calcularán conforme a los criterios y al carácter consolidable o no que a tal efecto se pacten.

Los complementos personales retribuyen una específica condición, cualificación, aptitud o conocimiento del trabajador que puede repercutir en el trabajo realizado, en su contenido o en su calidad que no fue tenida en cuenta al fijar el salario base; en virtud de tal caracterización, son consolidables, por lo que no dejan de percibirse aunque el empleado cambie de funciones o puesto.

Uno de sus ejemplos típicos es el de idiomas¹⁸⁷, que los interlocutores castellano y leoneses incluyen con un determinado importe mensual para retribuir a los trabajadores que realicen funciones que impliquen el conocimiento de idiomas extranjeros, añadiendo requisitos como que no tenga obligación de conocerlo por su categoría profesional¹⁸⁸ o que acredite cualificación al respecto¹⁸⁹ o imponiendo al empresario parte del coste de los estudios que esté cursando¹⁹⁰.

¹⁸⁷ Si bien en algún caso no ha sido considerado como complemento personal por ser su utilización en un concreto puesto de trabajo lo que efectivamente se retribuye, pudiendo por tanto ser eliminado al cesar en esas funciones, STS 18 noviembre 2013 (Rec. 3232/2012) o STS 11 noviembre 2014 (Rec. 1941/2013).

¹⁸⁸ Art. 13 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹⁸⁹ Por ejemplo, haber aprobado los tres primeros cursos de la Escuela Oficial de Idiomas, art. 18 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹⁹⁰ “Siempre que el trabajador/a sea requerido por la empresa para realizar funciones que impliquen conocimiento de idiomas extranjeros y curse estudios de aprendizaje de inglés, francés o alemán en una

No obstante, el complemento personal por excelencia es el de antigüedad, cuya causa es la permanencia del trabajador en la empresa y que compensa, al tiempo, la experiencia adquirida y la fidelidad durante ese prolongado tiempo de servicios. A partir de la reforma laboral de 1994 dejó de ser obligatorio y su reconocimiento y abono dependerá de que haya sido expresamente acordado, pues el art. 25.1 ET remite el derecho a la promoción económica a “los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual” (art. 25.1 ET); por tal motivo, ha ido perdiendo protagonismo, y la negociación provincial en el sector turístico de Castilla y León, bajo muy variadas fórmulas, la ha reducido o suprimido respetando los derechos adquiridos o en trance de adquisición hasta una concreta fecha mediante su conversión en un complemento denominado *ad personam* o antigüedad consolidada¹⁹¹, por lo general no actualizable y no absorbible o compensable¹⁹², en muchos casos bajo la amenaza de una desigualdad retributiva ilícita¹⁹³.

De forma similar, y sin perjuicio de lo anterior, son también complementos personales de antigüedad los denominados “premios de vinculación”, que reconocen con una cantidad en pago único --ya sea un importe preestablecido, una o varias mensualidades, etc.-- la permanencia de un concreto (y elevado) número de años en la empresa¹⁹⁴; en otras ocasiones se reconoce con motivo del cese, cualquiera que sea su causa salvo despido procedente, si bien lo normal es contemplarlo para la jubilación

Academia de enseñanza legalizada, el empresario colaborará con el abono del 50% del coste de dicho aprendizaje previa presentación por parte del trabajador/a de la certificación que acredite la asistencia a dichos cursos”, art. 23 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

¹⁹¹ Art. 13 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

¹⁹² STS 9 diciembre 1997 (Rec. 725/1997). Como ejemplos, valgan los siguientes: se consolida la percibida a 31 de diciembre de 1991, salvo que sea inferior a la que resulte aplicable con posterioridad, que es de un máximo de tres cuatrienios en cuantía fija de 236,17 € anuales cada uno para todas las categorías y grupos profesionales, art. 19 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018); se congela a 1 de enero de 1997 por importe de hasta un 45 % del SMI con 24 años, sin que los trabajadores de ingreso posterior a esa fecha devengan cantidad alguna en tal concepto, art. 26 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017); consolida a 31 julio 2013 por importe de al menos 125 €/mes, que es lo máximo que se reconoce a los de entrada posterior y progresivamente hasta que cumplan 10 años de antigüedad, art. 31 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016); se mantiene para los que la cobren a octubre de 1996, el resto solo devengarán una mensualidad al cumplir diez años, art. 17 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018); a 31 de diciembre de 2014 hasta un máximo del 50 % con 30 años, desde esa fecha hasta un 25 % con 14 años, art. 16 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018); a 31 de diciembre de 1996 hasta un 16 % con 9 años, y para los de nuevo ingreso tras esa fecha un 3 % a partir del quinto año, art. 11 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017); en fin, hasta un 45 % del salario con 25 años anteriores a 1 enero 2015, a partir de ahí un máximo del 30 % con 30 años, art. 35 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017)

¹⁹³ La jurisprudencia ha declarado ilegales las dobles escalas salariales, con ejemplo paradigmático --y habitual-- en el reconocimiento del complemento de antigüedad en distinta cuantía en función de la fecha de ingreso de los trabajadores --superior para los anteriores e inferior para los posteriores a, normalmente, la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo--, pues solo resultaría legítimo el mantenimiento de los derechos adquiridos mediante la consolidación *ad futurum* de un complemento único y no compensable, pero en su caso devengando todos en lo sucesivo esa partida en las mismas condiciones e importes, STS 9 marzo 2017 (Rec. 135/206), STS 5 marzo 2019 (Rec. 1468/2018) o STS 24 junio 2019 (Rec. 10/2018).

¹⁹⁴ Premio de fidelidad por quince años de servicios continuados de 519,60 € (2019) y 795,18 por veinticinco años, art. 28 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

ordinaria¹⁹⁵ o para la incapacidad permanente que determina el fin de la relación laboral¹⁹⁶.

Por su parte, los incentivos a la jubilación anticipada, aun cuando recompensen igualmente una dilatada trayectoria laboral, suponen un incentivo a la terminación del contrato, por lo que participan de una naturaleza indemnizatoria, al igual que las cantidades abonadas por extinción debido a incapacidad permanente o muerte del trabajador. Respecto a los primeros, reconocen un importe o un número de días de vacaciones mayor o menor en función de la edad a la que se acceda al retiro¹⁹⁷; los segundos, formalizados en la suscripción de pólizas de seguro individuales o colectivas para cubrir una cuantía –a veces idéntica, lo que no deja de resultar extraño cuando el resultado no presenta la misma gravedad ni el mismo alcance-- ante eventualidades de muerte o incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo¹⁹⁸, incluyendo en otras ocasiones la incapacidad permanente total¹⁹⁹ o la muerte natural²⁰⁰.

En relación con lo anterior, cabe aludir a previsiones a menudo incluidas como “ayuda social” o cualquier otra denominación similar, como pueden ser los premios de natalidad²⁰¹, ayuda por matrimonio²⁰², ayuda para libros²⁰³, ayuda por hijo o familiar

¹⁹⁵ Dos meses de vacaciones si alcanza quince años, y un mes por cada cinco adicionales, que se disfrutarán si es posible y, en caso contrario, se abonara su retribución en la liquidación final, art. 14 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017); tres mensualidades si lleva dieciocho años, y uno más por cada cinco a mayores, art. 42 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

¹⁹⁶ Art. 22 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

¹⁹⁷ Entre 40 y 85 días de vacaciones, exigiendo una antigüedad de al menos cinco años en la empresa, art. 34 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017); incluyendo la jubilación parcial, devengando el 50 % de los importes previstos, siempre y cuando se tengan quince años de antigüedad, art. 43 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

¹⁹⁸ Art. 33 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018), art. 26 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017), art. 27 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018), art. 38 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

¹⁹⁹ Art. 30 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018), art. 39 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016), art. 23 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018), art. 20 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²⁰⁰ En tal caso, de menor importe, art. 39 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016) o art. 39 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

²⁰¹ 76,98 €, art. 27 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018); 53,71 € art. 14 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018); exigiendo para su percibo una antigüedad de al menos doce meses, y por importe de 60,38 €, art. 22 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²⁰² “149,47 € siempre que lleven un año de antigüedad en la empresa y 265,25 euros si lleva más de dos años”, art. 41 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016); 53,71 €, art. 14 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018); importe variable en función de si tiene al menos 12 o 18 meses de antigüedad, art. 22 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²⁰³ “Se acuerda por las partes firmantes de este convenio el abono de 33 euros al año, pagadero en el mes de septiembre, a los trabajadores/as que acrediten la matriculación del hijo en el colegio y la factura de

discapacitado²⁰⁴, ayuda por defunción en favor de cónyuge viudo e hijos²⁰⁵, o ayuda por gastos de sepelio²⁰⁶.

En fin, también han de ser calificados como complementos personales los reconocidos de forma indiferenciada a todos los trabajadores como mero aditamento al salario base y bajo variadas denominaciones como “plus convenio” o “plus *ad personam*” --distinto al de la consolidación de la antigüedad--, pudiendo servir como ejemplo el derivado de la unificación salarial entre los diversos grupos de establecimientos prevista a medio plazo²⁰⁷.

Otros complementos encuentran su justificación en las específicas circunstancias concurrentes en el puesto ocupado o en las funciones desempeñadas, así como en la cantidad o calidad de trabajo realizado, motivo por el cual se devengarán mientras concurren, sin derecho a su consolidación salvo pacto en contrario (art. 26.3 ET). En la primera modalidad cabría incluir los de penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos (art. 36.3 ET) o trabajo nocturno (art. 36.2 ET); en la segunda, primas e incentivos, asistencia, disponibilidad u horas extraordinarias (art. 35.1 ET). Los ejemplos introducidos por los interlocutores sociales en nuestra comunidad autónoma en el sector turístico vienen dados por el plus de asistencia, como cantidad por día efectivamente trabajado con independencia de la categoría o actividad desarrollada²⁰⁸; el plus de peligrosidad, penosidad o toxicidad, consistiendo en un porcentaje sobre el salario base mensual cuando las labores desempeñadas --y mientras se desempeñen-- hayan sido reconocidas con tal carácter por la jurisdicción social²⁰⁹ o por resolución “de las autoridades sanitarias competentes en la materia”²¹⁰; o en fin, el plus de intensidad, específicamente previsto para la categoría profesional de camarera de pisos o monitor de colectividades en función de las tareas adicionales a las suyas propias que le sean encomendadas²¹¹.

pago de libros correspondiente al curso escolar que corresponda”, art. 25 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

²⁰⁴ Ayuda mensual por cada hijo o asimilado de 48,93 €, art. 17 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²⁰⁵ “Por una sola vez, a la viuda o viudo, hijos menores de 16 años y disminuidos psíquicos que vivan a expensas del trabajador/a fallecido en situación de servicio activo, tres mensualidades de su salario”, art. 26 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018); para el cónyuge un mes de salario con hasta veinte años de antigüedad, y un mes adicional por cada tres años más, siendo en su defecto beneficiarios los hijos, los padres o los hermanos incapacitados que dependieran económicamente del trabajador, art. 27 art. 19 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

²⁰⁶ Art. 22 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²⁰⁷ Incluyendo diversos importes mensuales en catorce pagas en atención al nivel salarial y al tipo de establecimiento, art. 16 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

²⁰⁸ En este caso, de 4,46 €/día para 2019 y sin especificar la incidencia de la parcialidad sobre su importe proporcional no, art. 10 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

²⁰⁹ El 20 % mensual, art. 21 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

²¹⁰ El 25 %, art. 39 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

²¹¹ En importe de 305,83 €/año, art. 19 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017); 60,30 €/mes o en proporción a la jornada parcial, art. 24 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

Sin reflejo en la negociación colectiva castellano y leonesa en el ámbito del turismo, el art. 26.3ET contempla también complementos salariales fijados en función de “la situación y resultados de la empresa” --por definición variables y, por tanto, no consolidables salvo acuerdo en contrario--, entre los que cabe incluir la “participación en beneficios” --a lo sumo contemplada como tercera paga extraordinaria--, los “bonus” por cumplimiento de objetivos previamente fijados o las “opciones sobre acciones”, en todos los casos con la finalidad de involucrar al trabajador en la buena marcha de la empresa.

El salario en especie consiste en bienes o servicios facilitados por la empresa al trabajador gratuitamente o a precio inferior al de mercado para su uso y beneficio particular, que nunca “podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional” (art. 26.1, párrafo 2º, ET). En los convenios examinados se recoge únicamente la manutención a cargo de la empresa, que puede reconocerse a todos los trabajadores o solo a quienes presten servicio en las horas de comidas y cenas²¹², y cuya satisfacción puede tener lugar, obligatoria u opcionalmente y en su caso en función de si la empresa tiene o no comedor abierto al público, mediante una cantidad diaria o mensual o comiendo en las instalaciones de la empresa²¹³. En ese último caso, se impone que “la manutención sea sana, suficiente y bien condimentada, procurándose confeccionar un menú variado para evitar la monotonía, y adecuado a las distintas épocas del año; y si se tuviera necesidad de un régimen especial alimenticio, se confeccionará un menú adecuado a la prescripción médica”²¹⁴.

Junto al salario base y los diversos complementos salariales, el art. 31 ET reconoce el derecho del trabajador “a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales”, que suele coincidir con la nómina de junio o con el período estival. Los convenios provinciales de turismo en Castilla y León en general reiteran esas dos pagas por importe del salario base más la antigüedad o el complemento derivado de su consolidación²¹⁵ u otros conceptos

²¹² Por ejemplo, fijando como horas de comidas de 13 a 16 y de 21 a 24 horas, art. 30 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016) o, en parecidos términos, art. 15 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017); exigiendo que se preste la jornada al menos en un 50 % en los horarios fijados para dar derecho a comer o cenar con cargo a la empresa, art. 15 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

²¹³ 2 €/día, art. 21 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018); 22,90 €/mes, art. 12 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017); 44,54 €/mes en doce mensualidades, art. 28 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017); más ejemplos en art. 12 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018) y art. 14 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²¹⁴ Art. 44 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018) y art. 18 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

²¹⁵ Art. 20 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018), art. 27 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017), art. 15 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018), art. 10 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017), art. 36 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017); art. 28 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016); art. 16 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

retributivos como el plus *ad personam*; excepcionalmente, mejoran la previsión legal reconociendo tres pagas extras, pudiendo ser la tercera del mismo importe que las obligatorias²¹⁶ o de una cantidad distinta, fija e igual para todos los trabajadores²¹⁷, a veces denominada “plus convenio”²¹⁸. A pesar de las posibilidades para concretar otras cuestiones, las únicas previsiones adicionales en esta materia pasan por el reconocimiento al empresario de la posibilidad de abonarlas con su prorrateo en cada nómina mensual²¹⁹.

Por último, conforme al art. 26.2 ET, existen otros abonos que no tienen la consideración de salario, pues son “cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”, de entre cuyas numerosas manifestaciones la negociación castellano y leonesa en el sector del turismo ofrece algunos ejemplos típicos.

Así, el plus de distancia o transporte, que compensa al trabajador por el desplazamiento que tenga que realizar desde su domicilio hasta el centro de trabajo, reconociéndose por lo general a todos los trabajadores²²⁰ y en la misma cuantía con independencia de la jornada completa o parcial que, por definición, debe devengarse únicamente en los meses efectivamente trabajados²²¹, siendo posible no obstante su abono en cada una de las doce mensualidades ordinarias²²²; el quebranto de moneda reconocido a quienes realicen funciones de caja para hacer frente a los posibles desajustes que se produzcan durante su turno²²³; el complemento de incapacidad temporal, previsto para mejorar a cuenta de la empresa la prestación económica pública durante las situaciones de baja por incapacidad temporal hasta el salario percibido con anterioridad, pudiendo reconocerse de una u otra forma en atención a variables como su duración y su reiteración, si el trabajador es sustituido o no, el origen profesional o común de la contingencia, la

²¹⁶ Art. 11 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

²¹⁷ Por importe de 1.042,52 € para 2019 y 712,85, para los botones, pajes y pinches de 16 a 18 años y contratados en formación, art. 43 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

²¹⁸ Por importe de 617,16 € anuales abonable en septiembre, salvo prorrateo mensual por parte del empresario, art. 29 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

²¹⁹ Art. 28 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

²²⁰ Como excepción, solo a cuantos tengan su residencia a una distancia mínima de dos kilómetros del centro de trabajo, art. 16 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²²¹ 56,61 €/mes, art. 22 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018); en cuantía variable en función de la distancia entre domicilio y lugar de trabajo, art. 17 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018)

²²² 51,44 €, art. 41 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018); 971,76 €/año o 80,98 €/mes, art. 36 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

²²³ De 72,16 €/mes, añadiendo la previsión que “incluye el arqueo, diario o por turno, de la caja. En caso de que mensualmente no se produzcan quebrantos, la cantidad señalada se cobrará íntegra. En caso contrario, el trabajador abonará el quebranto o falta. En el supuesto de que se produjeran ‘faltantes’ que excedieran la cuantía mensual del plus por quebranto de moneda, estas no se tendrán en cuenta para los meses posteriores. La cantidad mensual que el trabajador deberá responsabilizarse no podrá superar la cuantía mensual por quebranto de moneda, siempre que no se demuestre mala fe o dolo por parte del trabajador”, art. 23 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

existencia de hospitalización, etc.²²⁴, llamando la atención que sólo un convenio exija expresamente como condición la entrega de los oportunos partes de baja y de alta²²⁵; o el relativo a las prendas o ropas que tengan que utilizarse en la prestación de servicios cuando en lugar de proporcionarlas directamente el empresario se admite el abono de una cantidad para que sea el trabajador quien las adquiera y reponga²²⁶.

En fin, aun cuando no aparecen expresamente mencionadas en el art. 26.2 ET, también han de ser consideradas como percepción extrasalarial las propinas, en tanto cantidades que voluntariamente entrega un tercero ajeno al empresario por un servicio prestado por el trabajador. Siendo tan habitual en el sector turístico, resulta extraño la ausencia de regulación en la negociación colectiva autonómica, en su caso bajo los denominados “truncos de propinas” --a modo de bote común, estableciendo los criterios objetivos y subjetivos para su posterior reparto--, tal vez dejándolo al ámbito de cada empresa.

4.- Deficitaria cualificación profesional y formación de los trabajadores del sector turístico

El V ALEH, como manifestación de los Acuerdos Marco del art. 83.2, fija la estructura de la negociación colectiva en el sector turístico y regula determinadas materias con carácter reservado, como son, entre otros y por cuanto ahora importa, la clasificación profesional, sin perjuicio de la prioridad aplicativa del convenio de empresa que en esta

²²⁴ Así por ejemplo, reconociendo el complemento hasta el 100 % del salario por contingencias profesionales desde el primer día, y por comunes así para la primera del año y en las sucesivas desde el décimo primer día de la baja, art. 29 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018); desde el primer día salvo enfermedad común, en cuyo caso será desde el décimo día de baja, así como al 50 % y solo una vez al año tres primeros días, art. 20 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018); desde el primer día para accidente laboral, así como para enfermedad común y accidente no laboral si hubiera hospitalización (desde el cuarto si no la hay) y por un máximo de doce meses, art. 29 CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017); limitando el complemento a que el trabajador de baja sea sustituido mediante contrato de interinidad [art. 40 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016)], a un período temporal de dieciocho meses con independencia del origen [art. 23 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017)] o a que no tenga ese trabajador faltas de asistencia injustificadas en el año anterior al hecho causante [art. 21 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017)]. Más ejemplos en art. 29 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018) o art. 21 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²²⁵ Art. 21 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²²⁶ Por ejemplo, 27,70 €/mes, art. 18 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018). En caso contrario, de ser proporcionadas por el empresario, se establecen reglas como la obligación de “proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, como mínimo 2 veces al año, incluyendo como ropa de trabajo los zapatos, zuecos o similares”, art. 15 CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018) o art. 31 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018); en similares términos, concretando que para los eventuales que hayan superado el período de prueba la cantidad a entregar será de uno, que dicha entrega se efectuará en el primer trimestre de cada año y que el trabajador responderá del uso adecuado del uniforme o ropa de trabajo, siendo de su cargo el cuidado y buena presencia del mismo, art. 14 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017); o, en último término, detallando las prendas a proporcionar, la adaptación a las mujeres embarazadas o la obligación de lavado profesional a cargo de la empresa hasta seis veces al año si no fuera posible la utilización de los medios propios al uso, art. 15 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

materia alcanza únicamente a la mera “adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores” (art. 84.2 ET).

En concreto, con sucesivas modificaciones de la heredada de la ya extinta Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, establece un complejo cuadro que incluye tres grupos profesionales (Mandos, Técnicos y especialistas y Asistentes) y seis áreas funcionales (Primera: Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión; Segunda: Cocina y Económico; Tercera: Restaurante, Sala, Bar y similares; Colectividades y Pista para catering; Cuarta: Pisos y Limpieza; Quinta: Mantenimiento y Servicios auxiliares; Sexta: Servicios complementarios), con multitud de puestos y funciones adscritos a unos y otras.

Además, la tradicional división de los establecimientos en seis categorías, en íntima conexión con las tablas salariales, ha venido siendo reducida en los últimos años, de tal forma que los convenios colectivos han ido progresivamente unificándolas hasta eliminarlas completamente --ya o a medio plazo-- y establecer distintos niveles salariales pero con criterios de igualdad retributiva por las mismas funciones realizadas o el mismo puesto ocupado, sin discriminación por la categoría del establecimiento²²⁷.

El abigarrado sistema de clasificación profesional da una idea “del encasillamiento tradicional que ha existido en este sector, dificultando un sistema de gestión más flexible tal y como se viene demandando en la actualidad, sobre todo como consecuencia de los tiempos vividos de crisis económica que han obligado a entablar estos mecanismos de reacción y optimización de los recursos humanos, en aras a evitar situaciones más drásticas desde un punto de vista laboral²²⁸”.

Precisamente por ello, conviene descender al análisis de los elementos que contribuyen o pueden contribuir a la profesionalidad de los trabajadores por ser este uno de los aspectos más criticados. La relación personal en la prestación de la mayoría de servicios de las ramas vinculadas al turismo hace que la mayor parte del empleo se concentre en puestos de trabajo de base en comparación con otros sectores de actividad, con mayor concentración por tanto de empleados en los puestos y grupos inferiores del sistema de clasificación, donde la cualificación y la formación suelen ser menores o inexistentes²²⁹.

En primer lugar, los contratos formativos regulados por el art. 11 ET y sobre los que incide los arts. 28 y ss. V ALEH, con especial relevancia y potencial del contrato para la formación y el aprendizaje frente al de prácticas en el sector turístico --estando entra

²²⁷ No obstante, quedan convenios que remiten o reproducen el ALEH, incluyendo en sus tablas salariales esas diferencias retributivas en función de la categoría del establecimiento, como CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017) o CC para el sector de Industrias de Hostelería de Palencia y Provincia (BOP núm. 116, 27/09/2017).

²²⁸ ZALVIDE BASSADONE, A.: *Turismo y trabajo: interrelación entre causas y efectos*, cit., pág. 140.

²²⁹ En concreto, un 89,8%, solo superado entre los grandes sectores de la economía española por la agricultura, con un 93,1%, EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018, pág. 18.

las 10 ramas de actividad que más lo utilizan²³⁰--, especialmente y en muchos casos por constituir uno de los instrumentos idóneos para obtener mayor cualificación por parte de quienes ejercen funciones u ocupan puestos que no exigen titulación habilitante alguna y donde abunda la mano de obra no profesional.

La negociación colectiva provincial de Castilla y León se preocupa casi exclusivamente de la retribución, aumentando los mínimos para el contrato en prácticas²³¹ y fijando los ingresos correspondientes al tiempo de trabajo efectivo en el de aprendizaje²³², pudiendo destacar más allá de lo anterior la obligatoriedad de convertir en indefinido este último a la finalización de su duración máxima de tres años²³³, pero obviando por ejemplo la regulación del contenido y duración de la formación.

En segundo término, la formación era uno de los objetivos del Plan de Turismo Español Horizonte 2020²³⁴ para superar la escasa retención --o gran rotación-- del personal y su reducida cualificación, con la negativa incidencia para su estabilidad y promoción, así como para una adecuada prevención de los riesgos laborales en el sector²³⁵. En este sentido, los interlocutores suelen introducir compromisos y obligaciones concretas, aludiendo por ejemplo a facilitar la asistencia a cursos impartidos por organismos públicos o Escuelas Profesionales relativos al perfeccionamiento de los conocimientos propios de su categoría profesional, considerando su duración como tiempo de trabajo retribuido²³⁶, o al menos al 50 %²³⁷; otorgar preferencia para el ascenso

²³⁰ En 2017, 7.748 (16 % del total) en el CNAE de servicios de comidas y bebidas y 780 (2 % del total) en el CNAE correspondiente a servicios de alojamiento, datos disponibles en <https://www.ccoo.es/68e46e5c4c9ed4591b1d3a8e13b40ea6000001.pdf>.

²³¹ Subiendo el 60 % y el 75 % durante el primer y segundo año al 70 % y 80 % [art. 17.A CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016)], al 75 % y 85 % [art. 24 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018)] o al 100 % [art. 5.A CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017)].

²³² No inferior al 80 % el primer año y al 90 % el segundo y el tercero del correspondiente al salario establecido para el ayudante de su área funcional y grupo y sin que pueda ser inferior al SMI, todo ello en proporción al tiempo de trabajo efectivo [art. 5.B CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017)], al 80 %, al 90 % y al 100% respectivamente [art. 29.A.3 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017)] o al 100 % del SMI [art. 25 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018)] más pluses íntegros [art. 17.B CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016)].

²³³ Art. 24 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018)

²³⁴ En general, sobre la formación en el turismo, FERNÁNDEZ NORIEGA, J.L.: “La calidad en el turismo. Mercado de trabajo: formación y capital humano”, *Mediterráneo económico*, núm. 5, 2004, págs. 169 y ss.

²³⁵ Los índices de siniestralidad en el turismo son superiores a los del sector servicios, ya que se realizan ciertas tareas que entrañan riesgos bien definidos, con en el caso de las cocinas en tareas de limpieza, etc. En cuanto a las tipos de accidentes, la mayoría son producidos por golpes por objetos, caídas al mismo nivel o sobreesfuerzo, siendo los brazos la parte del cuerpo más afectada, produciéndose esguinces, torceduras o cortes en la mayoría de los casos; en definitiva, riesgos variados y muy específicos para cada grupo de trabajadores, que puede afectar también a los clientes; al respecto, INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD: *Familia profesional: hostelería y turismo*, Murcia (Consejería de Educación, formación y empleo de la Región de Murcia).

²³⁶ Art. 18 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

²³⁷ “los trabajadores /as que realicen cursos de formación referidos al perfeccionamiento de la actividad a la que pertenecen, cuyo horario coincida con la jornada ordinaria de trabajo, correrán a cargo de la empresa el 50% de las horas dedicadas a la formación, con un límite de 20 horas al año, siempre que se acredite el aprovechamiento del mismo y sin que quepa utilizar este derecho en más de una ocasión al año, salvo

a quienes obtengan titulaciones oficiales de grados medio o superior que estando directamente vinculadas con el puesto de trabajo para el que fueron contratados supongan una mejora objetiva de sus aptitudes para el desempeño de las funciones propias de su cometido, sin que ello suponga la creación de un nuevo puesto pero, al menos, recompensando ese esfuerzo con un 3 % de incremento sobre el salario base²³⁸; requerir a las nuevas contrataciones haber realizado cursos de formación específicos del sector o haber adquirido dichos conocimientos a través de la experiencia en el desempeño de dicho puesto en otras empresas, así como reconocer, en defecto de la participación activa de la empresa en el desarrollo de planes de formación colectivos o individuales sin coste para sus trabajadores, un plus salarial compensatorio²³⁹; o, en fin, exigir el carnet de manipulador de alimentos a cuantos trabajadores tengan contacto directo o indirecto con productos alimenticios durante su preparación, elaboración, venta, suministro y servicio, asumiendo la empresa el coste de dicha formación obligatoria²⁴⁰ y concediendo permisos retribuidos para su obtención o renovación²⁴¹.

En tercer lugar, respecto a la movilidad funcional, el art. 19 V ALEH considera especialmente relevante “la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo, ordenando el uso flexible en la empresa de la movilidad funcional”, añadiendo que si “pudiera suponer la realización de funciones de distinta área funcional de forma continuada, se exigirá la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, y se aplicará como medida de garantía de estabilidad y mantenimiento del empleo, garantizándose la formación adecuada para el desempeño de las nuevas funciones y sin que pudiera suponer en caso alguno el menoscabo de la formación profesional del trabajador o trabajadora afectada y con respeto en todo caso a su dignidad personal y profesional y salvaguardando su integridad física y psíquica”.

Además, el art. 20 V ALEH añade, bajo la rúbrica de “promoción profesional” que “cuando en una empresa se produzca vacante en un puesto de trabajo, antes de proceder a la contratación de un nuevo trabajador o trabajadora se ofertará la promoción interna a personas que desempeñen funciones de inferior ocupación o grupo profesional, siempre que cuenten con la titulación exigida y la formación profesional adecuada para ocupar el puesto, de acuerdo en todo caso con las facultades organizativas y directivas del empresario, y siempre que la normativa legal no establezca lo contrario”.

Tales previsiones tienen su repercusión en los convenios de Castilla y León, que admiten la movilidad funcional extraordinaria limitadamente --en cuanto a los superiores plazos contenidos en el art. 19 V ALEH y en el art. 39 ET-- para, al tiempo, tratar de

consentimiento expreso de la empresa”, art. 28 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²³⁸ Art. 14 CC Provincial de Hostelería de Salamanca (BOP núm. 244, 21/12/2016).

²³⁹ De 20 € mensuales, art. 31 CC para las industrias de hostelería de la provincia de Soria (BOP núm. 99, 29/08/2018); de 45 €/mes, art. 64 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

²⁴⁰ Aunque hasta la nimia cantidad de 5,95 €, art. 28 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²⁴¹ Art. 28 CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (núm. 76, 25/06/2018).

favorecer la estabilidad en el empleo y la promoción profesional, al contemplar la posibilidad de “destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría por un periodo no superior a dos meses seguidos o cuatro alternos, durante un año, percibiendo en dicho periodo la retribución correspondiente a dicha categoría” y, es lo importante, consolidando la nueva categoría transcurridos dichos plazos²⁴²; en similar sentido, otra vía con viene dada por facilitar el ascenso a quien lleve un determinado período de tiempo --seis meses, dos años...-- trabajando en la misma empresa en un puesto inferior cuando existan vacantes o hubiera necesidad de aumentar la plantilla, con intervención de los representantes²⁴³ o, al menos, por otorgar la consolidación de la superior categoría a efectos retributivos tras cinco años consecutivos en la inferior aun cuando sigan realizando las mismas funciones²⁴⁴.

En fin, otras cláusulas que revelan el interés de los interlocutores sociales por la formación y la cualificación profesional serían las que contemplan el compromiso de crear en el futuro una Escuela de Hostelería²⁴⁵ o aquella conforme a la cual los servicios extras --entendidos como aquellos que por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes y cócteles de celebraciones sociales, no pudieran ser prestados por los trabajadores de la empresa ligados a la empresa-- que requieran contratación adicional externa deberá realizarse con “personas desempleadas que hayan realizado cursos de formación”²⁴⁶.

III.- CONCLUSIONES

PRIMERA.- El turismo constituye un sector estratégico de la economía y con un peso cada vez más notable en aquellos países en los que, a su vez, supone un claro indicador de su desarrollo y del nivel de bienestar de su sociedad, capaz además de impulsar la cohesión y el equilibrio territorial. En este sentido, se estima que supone más del 10 % del PIB mundial, alcanzando en nuestro país y nuestra Comunidad de Castilla y León porcentajes cada vez más cercanos al 15 %, acaparando igualmente números considerables de inversión e ingresos. Por su parte, su importancia presenta similar relevancia en el ámbito laboral, generando casi un 15 % del empleo total, teniendo en cuenta que a las actividades de hostelería (alojamientos y bares-restaurantes) deben añadirse otras directa o indirectamente relacionadas como las agencias de viaje, el transporte, el comercio o multitud de servicios auxiliares y suministradores de las mismas.

SEGUNDA.- Más allá de la genérica regulación legal del sector del turismo, la ordenación de las relaciones laborales viene atribuida a las reglas comunes y básicas del Estatuto de los Trabajadores y a su desarrollo y concreción a través de la negociación

²⁴² Art. 7.C) CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018).

²⁴³ Otorgando derecho y preferencia por antigüedad o examen, art. 7.B) CC para la actividad de hostelería de Ávila (BOP núm. 134, 12/07/2018), art. 19 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018) o art. 17 CC provincial de hostelería y turismo de León (BOP núm. 158, 21/08/2017).

²⁴⁴ Art. 8 CC Provincial de hostelería de Valladolid (BOP núm. 47, 09/03/2017).

²⁴⁵ Art. 10 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017).

²⁴⁶ Art. 9 CC para la actividad de Hostelería, Cafés-Bares y Similares de la provincia de Zamora (BOP núm. 92, 16/08/2017) o art. 23 CC para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP núm. 100, 28/05/2018).

colectiva y articulada tradicionalmente en dos ámbitos: de un lado, el estatal, a través del V ALEH, el cual asume la regulación exclusiva de materias como clasificación y promoción profesional, período de prueba, formación, régimen disciplinario, solución extrajudicial de conflictos, igualdad entre hombres y mujeres, prevención de riesgos laborales y subrogación; de otro, los convenios provinciales, encargados de adaptar y concretar en cada territorio las condiciones laborales a sus concretas características. No obstante lo dicho, no cabe olvidar la importancia de la negociación colectiva en el ámbito empresarial, debido a la preferencia aplicativa de su convenio frente a otros de ámbito distinto y a la posibilidad de descuelgue por causas justificadas, en ambos casos en materias tan capitales como jornada o retribuciones.

TERCERA.- Al descender a la concreta regulación de las condiciones laborales en el sector del turismo, cabe destacar la inestabilidad en el empleo derivada principalmente de la temporalidad y la parcialidad, como consecuencia de la fuerte variabilidad de la demanda en determinados momentos o períodos temporales, lo cual produce una sensación generalizada de que el turismo promueve un empleo precario. La flexibilidad en la relación laboral, beneficiosa tanto para el empresario como para el trabajador, acaba sin embargo y a la postre originando una situación de imprevisibilidad en la concreción del tiempo de trabajo y de sobrecarga laboral puntual que afecta a la conciliación de la vida laboral y familiar. Por tal motivo, es de todo punto necesario hacer un esfuerzo adicional para conseguir, a través de la regulación sectorial, unas mejores prácticas laborales y una mayor seguridad. A tal fin, la prevención, persecución y sanción del fraude constituye un elemento primordial, pero también resultan necesarias medidas como una regulación más detallada de la contratación temporal, especialmente la eventual, y de la fija-discontinua, la limitación del encadenamiento de contratos de duración determinada o, entre otras, el establecimiento de un porcentaje obligatorio de contratación indefinida. De lo contrario, seguirá existiendo una gran rotación en el empleo que impide y desincentiva una mejor formación y la profesionalización de los trabajadores, provocando su huida a sectores de actividad con más opciones de estabilidad y seguridad.

CUARTA.- En el sector turístico la irregular distribución mensual, semanal e incluso diaria de la demanda condiciona las características del empleo por la necesidad de introducir instrumentos de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos y, especialmente, en lo relativo al tiempo de trabajo. Ello se traduce en la distribución irregular de la jornada, realización de horas extraordinarias, trabajo en festivos, trabajo nocturno o, por no seguir, disfrute de descansos semanales y de vacaciones fuera de los períodos más habituales, lo cual determina una difícil planificación y una ausencia de homogeneidad y de certeza sobre la jornada y, especialmente, una complicada conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido cabe reclamar a la negociación colectiva un mayor protagonismo de las citadas medidas de conciliación, una mejor compatibilidad entre la irregularidad de la jornada para asegurar una adecuada previsión y planificación del tiempo de trabajo, una detallada regulación de los descansos laborales, no tanto en su alcance --ampliamente mejorado por los interlocutores frente a la regulación mínima-- como en los requisitos para su reparto y disfrute y, en general, una más profunda adaptación a las singulares características del empleo en el sector aprovechando las posibilidades ofrecidas por el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

QUINTA.- El sector turístico se caracteriza por unos salarios bajos e inferiores a otras actividades, no solo por una estructura tradicional con niveles retributivos insuficientes e ineficaces para retribuir realmente el mayor y mejor trabajo y los buenos resultados del negocio, sino también por la concentración del empleo en los niveles con menores ingresos y por la existencia de descuelgues o convenios de empresa con condiciones incluso inferiores. Por lo tanto, además de intentar una actualización equivalente al aumento de los precios y del coste de vida, sería aconsejable incidir en una retribución variable --prácticamente inexistente en los convenios colectivos provinciales de Castilla y León-- para aligerar el menoscabo de unas partidas fijas cada vez más simplificadas, como significativamente ocurre con la congelación o la eliminación de la antigüedad.

SEXTA.- Como consecuencia de todo lo anterior, es fácil deducir que el sector del turismo, caracterizado por la inestabilidad, la rotación y movilidad y salarios poco atractivos, constituye una oportunidad de empleo para colectivos más afectados por el desempleo pero, a la vez, un punto de partida hacia otras ocupaciones o actividades con mejores condiciones laborales y mayor seguridad. En este contexto, la formación y la cualificación profesional de la mano de obra no hallan tierra fértil, pues el propio empleado no encuentra incentivos ni obtiene beneficios, siendo además poco fomentada por las empresas --en su mayoría, de pequeño tamaño y con escasos recursos y medios para ello-- o por las organizaciones patronales y sindicales, sustituyendo a lo sumo experiencia por formación. Por tanto, resulta conveniente un compromiso serio para la profesionalización del sector que compete desde las más altas instancias asociativas, administrativas y gubernativas hasta la más pequeña de las empresas y a --por supuesto-- los trabajadores, debiendo incidir en aspectos fundamentales como el idioma, las nuevas tecnologías o la especialización por subsectores de actividad.

IV.- BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (BLANCO MARTÍN, A., Ed.): *Castilla y León. Presente y pasado del turismo*, Madrid (Fundación Encuentro), 2003.

AA.VV. (RIVERO LAMAS, J., Dir.): *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 1999.

AA.VV. (ROQUETA BUJ, R.): *Actualización del estado de la negociación colectiva en el sector de la hostelería*, Madrid (ministerio de Trabajo e Inmigración), 2008.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y VIVERO SERRANO, J.B.: “La contratación laboral temporal en la hostelería: especial consideración del convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife”, *Turismo. Revista de estudios de turismo de Canarias y Macaronesia*, núm. 0, 2008.

CASTEL GAYÁN, S., “Intrusismo y clandestinidad en el sector turístico: una aproximación jurídica”, *Revista Andaluza de Derecho del Turismo*, núm. 5, 2011.

CEHE: *Anuario de la hostelería de España 2018*, Madrid (CEHE), 2018.

CESCyL: *Informe sobre la situación económica y social de Castilla y León 2018*, T. I.

DEL RÍO POSADA, J.: “El turismo rural en Castilla y León: 1967-2017. Pasado, presente y futuro”, *Gran Tour. Revista de Investigaciones Turísticas*, núm. 13, 2016.

EXCELTUR: *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, 2018.

FERNÁNDEZ FÚSTER L.: *Historia general del turismo de masas*, Madrid (Alianza), 1991

FERNÁNDEZ NORIEGA, J.L.: “La calidad en el turismo. Mercado de trabajo: formación y capital humano”, *Mediterráneo económico*, núm. 5, 2004.

FRANCO JUBETE, F.: “Turismo rural en Castilla y León”, en AA.VV. (BLANCO MARTÍN, A., Ed.): *Castilla y León. Presente y pasado del turismo*, Madrid (Fundación Encuentro), 2003.

FUNDACIÓN ENCUENTRO: “El turismo en el contexto internacional y español”, en AA.VV. (BLANCO MARTÍN, A., Ed.): *Castilla y León. Presente y pasado del turismo*, Madrid (Fundación Encuentro), 2003.

GALLARDO CASTILLO, M. J. “La distribución constitucional de competencias en materia de turismo y su tratamiento en la Leyes Autonómicas: su promoción y ordenación”, *Documentación Administrativa*, núm. 259, 2001.

GARRIGUES JIMÉNEZ, A.: *Temporalidad y negociación colectiva: ¿uso o abuso? Una mirada crítica al sector hostelero en la Comunidad Valenciana*, Madrid (Reus), 2019.

GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, A. y PERTEJO BLANCO, A.R.: “Evolución del sector turístico en la provincia de León (1985-2012)”, *Pecunia*, núm. Especial monográfico, 2013-2014.

GUILLÉN NAVARRO, N. A., “La vivienda de uso turístico y su incidencia en el panorama normativo español”, *Revista Aragonesa de Administración Pública*, núms. 45-46, 2015.

HORTELANO MÍNGUEZ, L.A.: *Desarrollo rural y turismo rural en Castilla y León: éxitos y fracasos*, Salamanca (Universidad), 2015, en AA.VV. (BLANCO MARTÍN, A., Ed.): *Castilla y León. Presente y pasado del turismo*, Madrid (Fundación Encuentro), 2003.

HORTELANO MÍNGUEZ, L.A.: “La planificación y el fomento del turismo en Castilla y León”, en AA.VV. (BLANCO MARTÍN, A., Ed.): *Castilla y León. Presente y pasado del turismo*, Madrid (Fundación Encuentro), 2003.

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD: *Familia profesional: hostelería y turismo*, Murcia (Consejería de Educación, formación y empleo de la Región de Murcia).

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León 2016-2020*.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Plan Estratégico de Turismo de Castilla y León 2019-2023*.

OMT: *Informe Tourism Towards 2030. Global Overview*, 2011.

SECRETARÍA DE ESTADO DE TURISMO: *Plan Nacional e Integral de Turismo 2012-2015*.

TURESPAÑA: *Plan del Turismo Español Horizonte 2020*.

TURESPAÑA: *Memoria Turespaña 2018*.

ZALVIDE BASSADONE, A.: *Turismo y trabajo: interrelación entre causas y efectos*, Huelva (Universidad), 2017.

CAPÍTULO IV.- LOS RETOS DEL SECTOR DE AUTOMOCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN: DISRUPCIÓN TECNOLÓGICA, CALIDAD EN EL EMPLEO Y CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

M^a de los Reyes Martínez Barroso
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

I.- LA TRANSICIÓN DE LA AUTOMOCIÓN A LA MOVILIDAD

La inquietud que despiertan las nuevas tendencias de movilidad en el futuro del automóvil y, sobre todo, el impacto que pueden tener en un horizonte cercano en un sector que es estratégico para el conjunto económico de Castilla y León y que contribuye a la estabilidad social y económica de la región, obliga a suministrar unos datos de interés para conocer los posibles escenarios que pueden presentarse a nivel autonómico ante estos cambios.

El sector mira al futuro presionado por la incertidumbre que rodea los mercados internacionales, la desaceleración de la economía y la necesidad de reducir las emisiones¹ contaminantes, pero también con esperanza y optimismo para afrontar el devenir con productos y estrategias a la vanguardia mundial. Y lo hace respaldada por fabricantes como Renault, Iveco y Nissan y la meta de alcanzar en 2020 el 20% de la industria manufacturera.

Los avances tecnológicos han afectado significativamente a la economía en general e inciden de manera considerable en el mercado laboral del sector de automoción, ya que los empresarios pueden verse avocados a sustituir a parte de su mano de obra actual por tecnología, reciclar profesionalmente a algunos trabajadores para nuevos empleos y buscar mano de obra altamente cualificada que pueda aplicar, utilizar y adaptar las tecnologías. En este contexto, la mano de obra de edad avanzada se volverá, si cabe, más vulnerable.

A partir de esta premisa, cabe considerar que los interlocutores sociales, en colaboración con los gobiernos, son esenciales para facilitar la aplicación de medidas en distintos niveles, pues atender estos retos es contribuir a la creación de empleo de calidad y a la reducción del paro, a la vez que la movilidad inteligente y conectada permitirá mejorar la calidad de vida.

¹ En 2008, la UE aprobó el primer Paquete Europeo de Energía y Clima 2013-2020, donde ya se establecían los “famosos” objetivos 2020 en materia de renovables, eficiencia energética y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. En 2013 se presentó la “Hoja de Ruta hacia una economía baja en carbono y competitiva en 2050”, planteando medidas más allá del corto plazo para hacer una revisión intensa de emisiones en ese horizonte temporal. Por último, en 2014, se planteó la propuesta de continuidad de este Paquete hasta 2030, proponiéndose nuevos objetivos derivados de los compromisos adquiridos en el Acuerdo de París en reducción de emisiones y lucha contra el cambio climático. El objetivo de reducción de emisiones está fijado de momento en el 40% para 2030 respecto de 1990, pero es muy probable que se revise al alza a partir de los recientes informes publicados. De hecho, algunos países como Francia, Alemania y Holanda han pedido que la UE reduzca sus emisiones un 55% para 2030, en línea con lo que ha demandado la Confederación Europea de Sindicatos. SANZ LUBEIRO, M.: “No habrá transición ecológica justa sin diálogo social”, *Gaceta Sindical*, núm. 33, 2019, pág. 280.

1.- Consideraciones generales a propósito del sector de automoción en Castilla y León

El tejido empresarial de la industria automotriz de Castilla y León se caracteriza por su riqueza y fuerza en el mercado laboral, si bien existe cierta desigualdad en cuanto a la división por actividades que presenta. Castilla y León ocupa la segunda posición del país en la fabricación de vehículos y la octava del mundo, según la Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC). Los Códigos “CNAE” con mayor número de empresas operativas son los correspondientes al mantenimiento y reparación de vehículos de motor y ensayos y análisis técnicos. En cuanto a la división por provincias, es León la que ostenta el mayor número de empresas relacionadas con la industria automotriz.

En cuanto se refiere a la fabricación mecánica, la transformación de ventas de vehículos con motores térmicos en eléctricos, puede poner en riesgo unos 700 puestos de trabajo². En cuanto a ventas, un tercio del mercado potencial, sustituido por movibilidades alternativas, podría poner en riesgo alrededor de 4.500 puestos de trabajo. Estos 5.200 puestos de trabajo identificados como de riesgo, representan el 15% del empleo del sector en 2017, proyectado a 2025. Dichas cifras pueden evolucionar de forma diferente en función del aumento de los motores híbridos fabricados en Valladolid-Motores a la vez que es posible aumentar el valor añadido producido en Castilla y León, particularmente en relación a la fabricación de motores eléctricos³, baterías, interiores o matriculaciones al alza por la rápida rotación del parque compartido. También existe la posibilidad de que los diversos talleres transformen su actividad mecánica hacia actividades de vehículos eléctricos y nuevas movibilidades, baterías, estaciones de preparación de vehículos compartidos, etc.

A partir de tal realidad sectorial, el Gobierno autonómico debe consolidar y reforzar el sector diversificando una industria que condiciona mucho las exportaciones y, por ende, el Producto Interior Bruto (PIB). Las exportaciones de la industria de automoción de Castilla y León representan el 51% de todas las exportaciones de la comunidad. Según los datos del Instituto del Comercio Exterior de España (ICEX), el año pasado los 5 países donde más exportaba Castilla y León fueron Francia, Bélgica, Reino Unido, Italia y Rumanía.

En cifras, la industria de automoción y las empresas auxiliares y de componentes emplean a 30.000 personas de manera directa y a 70.000 de forma indirecta. La producción en 2018 de las cuatro factorías ubicadas en Castilla y León estuvo a punto de

² Firmas como Renault, Iveco y Michelin tienen sobre la mesa planes para reducir producción y plantilla. Caso destacado es el de Renault, que dentro de su plan de ajustar fabricación prevé una importante mengua en su plantilla en sus plantas en España (Palencia, Valladolid y Sevilla). Y ahí es donde Castilla y León sale peor parada, pues la palentina de Villamuriel de Cerrato, en la que se ensamblan los modelos *Megane* y *Kadjar* sufrirá el mayor recorte, con la supresión del tercer turno en la cadena de producción que se había recuperado en primavera pasada. Se prevén eliminar 450 empleos, a los que añadir 50 puestos en las líneas concatenadas de Carrocerías en Valladolid que también saldrán de la nómina.

https://www.abc.es/espana/castilla-leon/abci-automocion-confia-resistir-pese-frenazo-ralentiza-sector-201909231119_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

³ La matriculación de vehículos de autogas subió un 77% en Castilla y León durante los ocho primeros meses del año 2019 respecto al mismo período del ejercicio anterior, según cifras de la DGT. Los vehículos ecológicos más demandados por los castellanoleonenses son los híbridos y los autogas. Fuente: *El Mundo Castilla y León Empresarial 2019*, de 12 de diciembre de 2019.

llegar a los 600.000 vehículos (un 19% de los producidos en el país) representando exportaciones por valor de 3.252,4 millones de euros⁴.

El Foro de Automoción de Castilla y León (Facyl) aglutina los intereses del sector a través de una hoja de ruta 2017-20, cuyos pilares se asientan en la fabricación inteligente, Big Data, *blockchain*, visión artificial e Industria 4.0, destacando como una de las principales dificultades del sector la falta de mano de obra especializada (fundamentalmente mecánicos y electricistas) abogando por dignificar la formación profesional y dar un impulso definitivo a la FP Dual. Los principales objetivos que afronta en la actualidad esta agrupación innovadora⁵ son la digitalización, la evolución tecnológica hacia la fabricación inteligente, trabajar en capacidad de adaptación ante una demanda incierta y variable y avanzar en sistemas de propulsión, ya que la industria se dirige hacia un inminente vehículo conectado y autónomo, aunque quedan muchas cuestiones morales y éticas pendientes de dirimir.

El sector de la automoción está integrado por empresas robustas y muy productivas, que sin embargo no son más competitivas debido al precio de la energía eléctrica, el más caro de Europa, o al hecho de que los centros de decisión están en muchos casos fuera de Castilla y León, incluso de España. En este contexto, las fuerzas sociales y políticas autonómicas reivindican que se apoye la competitividad de las plantas del sector de la automoción, garantizando los planes industriales de los fabricantes en la Comunidad y promoviendo inversiones productivas y logísticas⁶. Además, se pretende que el ejecutivo autonómico reconduzca el sector hacia un modelo basado en la energía alternativa⁷, sin prohibiciones a la fabricación y matriculación de vehículos de

⁴ La automoción contribuye al 25% del PIB de Castilla y León, y se erige en la primera industria regional por delante de la agroalimentación. Además, exporta el 85% de su producción. En términos absolutos, el 56% de las exportaciones realizadas en Castilla y León corresponde a la automoción. De ese 56%, el 36% es de fabricantes y el 20% de componentes. <http://www.castillayleoneconomica.es/noticia/la-automoci%C3%B3n-en-castilla-y-le%C3%B3n-se-enfrenta-desaf%C3%ADos-como-la-fabricaci%C3%B3n-inteligente-el-veh>

⁵ Asociación de empresas innovadoras del sector de la automoción integrada en la actualidad por 74 socios que emplean a 26.000 trabajadores directos y 70.000 indirectos y generan un volumen de facturación de 12.300 millones de euros. En realidad, presume de ser “el primer clúster regional de España”, con una nómina compuesta por los 3 fabricantes con presencia en el territorio autonómico, 24 grandes proveedores multinacionales, considerados tier 1 o tier 2, 9 grandes empresas con sede en España, 33 pymes y 5 centros de conocimiento, como son las Universidades públicas de Burgos, León y Valladolid y los centros tecnológicos *Cartif* y *Cidaut*.

⁶ A título de ejemplo, el art. 23 del CC de la empresa IVECO ESPAÑA S.L (Valladolid), BOP Valladolid, núm. 54, 16/03/2018, se propone como objetivos elevar la competitividad y la rentabilidad de la Empresa, optimizando la capacidad productiva a través de una serie de instrumentos básicos: inversiones (nuevas tecnologías); adecuación racional de la estructura; nuevos métodos, y como consecuencia de estos, nuevos tiempos resultantes de las mediciones que se efectúen; optimización de las relaciones laborales; programas y sistemas de formación que permitan una mayor cualificación; mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo y mayor incentivación económica a través de un sistema de remuneración variable.

⁷ En tanto hay expertos que señalan que la huella de carbono de un coche eléctrico es mayor que la de uno convencional de combustión, pues si se analiza el proceso desde la mina donde se extraen materiales para la fabricación de baterías hasta el desguace, el coche eléctrico contamina más. El presidente de Facyl enfatiza que no puede haber “una única solución de movilidad y en el futuro tendrán que convivir diferentes tecnologías”, apostando por la teoría de la captación, que consiste en captar el dióxido de carbono de la atmósfera (mediante el uso de energía renovable) y a través de métodos físico-químicos se extrae el carbono y se genera un combustible sintético, líquido, que se puede almacenar y por tanto se podrían mantener todas las redes actuales de gasolineras y centros de distribución. Los actuales vehículos de combustión podrían utilizar este nuevo combustible con ligeras modificaciones y aunque se volviera a emitir a la atmósfera, “el balance sería neutro y además no llevaría partículas nitrosas, que son las más perjudiciales para la salud”.

combustión ni a corto ni a medio plazo, salvo que de forma homogénea se imponga en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

2.- El compromiso con el medio ambiente como premisa de la transición de la automoción a la movilidad

Desde 1992 en el seno de la Unión Europea se viene implantando una legislación tendente a la reducción, cada vez más exigente, de los gases derivados de los vehículos y su circulación urbana. La conocida como norma euro clasifica en distintos niveles (diferenciando entre vehículos de gasolina y diésel) las emisiones permitidas para mantener a raya la contaminación en el centro de las ciudades. Dichas normas exigen a los fabricantes de vehículos la utilización de sistemas que tratan los gases en el escape (como catalizadores y filtros de partículas) con la finalidad última de eliminar los compuestos nocivos para la salud.

En 2008, la UE aprobó el primer Paquete Europeo de Energía y Clima 2013-2020, donde ya se establecían los “famosos” objetivos 2020 en materia de renovables, eficiencia energética y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. En 2013 se presentó la “Hoja de Ruta hacia una economía baja en carbono y competitiva en 2050”, planteando medidas más allá del corto plazo para hacer una revisión intensa de emisiones en ese horizonte temporal. Por último, en 2014, se planteó la propuesta de continuidad de este Paquete hasta 2030, proponiéndose nuevos objetivos derivados de los compromisos adquiridos en el Acuerdo de París en reducción de emisiones y lucha contra el cambio climático. El objetivo de reducción de emisiones está fijado de momento en el 40% para 2030 respecto de 1990, pero es muy probable que se revise al alza a partir de los recientes informes publicados. De hecho, algunos países como Francia, Alemania y Holanda han pedido que la UE reduzca sus emisiones un 55% para 2030, en línea con lo que ha demandado la Confederación Europea de Sindicatos⁸.

Evidentemente, no puede ocultarse que para afrontar como conviene la transformación del sector de la automoción es necesario un Gobierno estable capaz de acometer la renovación del parque público del automóvil, asentado en un diálogo obligatorio entre la industria, la Administración y los propios interlocutores sociales, pues el cambio que afronta el sector del automóvil es más profundo que la cuestión del “*diésel sí o no*”. No es posible desconocer que estamos asistiendo a un momento de cambio muy profundo, que podría calificarse de transición de la automoción a la movilidad, y dicha transición exige oportunos cambios en el modelo de negocio existente, que deben abordarse desde diversos puntos de vista, fundamentalmente fiscal (evolucionando desde figuras fiscales consistentes en impuestos a la propiedad --impuesto de matriculación-- a impuestos capaces de gravar el uso y la movilidad) y, sobre todo, por lo que a este trabajo interesa, sin descocer el relevante papel del diálogo social en esta materia, en cuanto la reordenación del sector va acompañada ineludiblemente de importantes decisiones en materia laboral y de Seguridad Social.

<http://www.castillayleoneconomica.es/noticia/la-automoci%C3%B3n-en-castilla-y-le%C3%B3n-se-enfrenta-desaf%C3%ADos-como-la-fabricaci%C3%B3n-inteligente-el-veh>

⁸ SANZ LUBEIRO, M.: “No habrá transición ecológica justa sin diálogo social”, *Gaceta Sindical*, núm. 33, 2019, pág. 280.

La renovación del parque automovilístico resulta inaplazable si se tiene en cuenta que, a nivel estatal, los expertos alertan de un parque con una media de 12 años de antigüedad y en el que las cifras de ventas de los vehículos de 15 y 20 años se están disparando en comparación con años anteriores. Todo ello, unido a la seguridad vial y a la promoción de la innovación, obliga a una renovación que no debería generar una brecha social o, en otros términos, la movilidad no puede penalizar en exceso a los vehículos viejos. Los máximos responsables del Gremio del Motor⁹ exigen respeto al sector y defienden que el motor de combustión tiene un largo recorrido y una vida garantizada de 30 años o más. Desde las asociaciones empresariales del ramo quieren aportar realismo y respuestas a las dudas que el actual momento de cambio está formulando, solicitando que se deje de confundir al usuario y de responsabilizar únicamente a la automoción de la contaminación. Desde la industria del automóvil se alza la voz defendiendo el futuro del sector ante la clase política, con cierto recelo hacia el movimiento ecologista.

Entre sus principales demandas figura:

- a) El rechazo al impuesto al CO₂ que prevén introducir algunas autonomías (por ejemplo, la de Cataluña) sobre las emisiones de los vehículos de tracción mecánica, y que se sumará a los de matriculación y circulación.
- b) La consideración de que el diésel de nueva tecnología es una muy buena opción de compra.
- c) La solicitud de ayudas a la Administración y la apuesta por la colaboración y el diálogo ante un futuro que puede acarrear una tendencia a la baja de los mercados y sanciones a nivel comunitario.
- d) La reivindicación de la relevancia del sector del automóvil en la economía.
- e) La promoción de una movilidad abierta, plural y sostenible.

3.- La beligerancia del sector del automóvil ante la disrupción tecnológica y la creciente preocupación por el cuidado del medio ambiente

El mundo del motor en Castilla y León afronta un período de cambios muy profundos y rápidos, marcados por las nuevas disrupciones tecnológicas y la creciente preocupación por el cuidado del medio ambiente, pues además de las nuevas formas de desplazamiento que han ido surgiendo en los últimos años, las Administraciones Públicas perfilan cada vez con mayor frecuencia un ingente número de normas reguladoras del uso de motores contaminantes y de la circulación en determinadas zonas de las grandes ciudades.

De hecho, desde la propia Dirección General de Tráfico se aboga por una Ley de Movilidad como la que actualmente está tramitando Francia, que se centre en los desplazamientos diarios y a pie, así como en el transporte colectivo, pues “un vehículo para desplazar a una persona no es eficiente”¹⁰, augurando que el taxi compartido será una realidad en un futuro muy cercano. La ley en la que está trabajando el ejecutivo galo

⁹ Representados, entre otros, por FECAVEM (Federación Catalana de Vendedores de Vehículos a Motor) a través de su Presidente, Jaume Roura.

¹⁰ NAVARRO, J., declaraciones durante la inauguración del *I Congreso Nacional de Movilidad*, celebrado en el marco de la feria internacional *Trafic 2019*, organizada por Ifema entre el 8 y el 11 de octubre de 2019 en Madrid.

propone “soluciones para todos” y pone el foco en los desplazamientos cotidianos y en el transporte colectivo, con la pretensión de que el 100% de la información relacionada con el transporte y la movilidad esté disponible “en un solo click” con el teléfono móvil para los usuarios. A su vez presta atención a cómo hacer frente a la huella medioambiental que deja el transporte, apostando por la bicicleta y la nueva cultura de compartir.

Ciertamente, existen una serie de factores coadyuvantes en lo que a movilidad se refiere y que hay que tener en cuenta.

Por un lado, está el envejecimiento de la población, especialmente preocupante en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que realmente es “determinante” en el diseño de planes de movilidad, al ser las personas mayores las que más utilizan el transporte colectivo, con las consiguientes adaptaciones. El propio envejecimiento de la población provoca que los desplazamientos a pie se potencien, aumentando el nivel de exigencia en lo que respecta al uso y tránsito de los espacios públicos.

Un segundo factor a tener en cuenta es la nueva cultura de los jóvenes, a quienes no les interesa tanto la propiedad, sino el uso del vehículo, lo cual deriva en una cultura basada en compartir acompañada de una sensibilidad extrema a los temas de seguridad y medioambientales.

De hecho, la condición previa e indispensable para una buena política de Seguridad Vial es una de Movilidad, que requiere una reorganización institucional, con cambios en la denominación del Ministerio (que ha pasado de denominarse de “Fomento” a “Transición Ecológica y el Reto Demográfico” y Consejerías competentes (en Castilla y León se denomina Consejería de Fomento y Medio Ambiente) y una Estrategia Nacional de Movilidad, en la que precisamente está trabajando el actual Gobierno, acompañada de una normativa estatal que regule esta materia, pues España es uno de los pocos países que no cuenta con una Ley de Movilidad, pese a ser un referente en Seguridad Vial, en infraestructuras y en el sector de la automoción, por lo que ahora el reto es “ser buenos en movilidad”¹¹, para lo cual falta un proyecto estatal, pues la competitividad del país y de las propias ciudades se mide en este terreno.

Desde otra perspectiva, la Comisión Europea y los Estados miembros de la UE se han adherido al nuevo objetivo de reducir el número de víctimas mortales y heridos graves en las carreteras en un 50 % entre 2020 y 2030. En este contexto, la Comisión ha puesto en marcha el proyecto “*Intercambio de seguridad vial de la UE*”, financiado por el Parlamento Europeo, con el objetivo de contribuir a colmar la brecha de seguridad vial entre los Estados miembros de la UE, prestando apoyo a una serie de países con gran potencial para la mejora de su seguridad vial y contribuyendo así a reducir el número total de muertes y lesiones graves en las carreteras europeas. En concreto, diversos países de la Unión¹², entre los cuales se encuentra España, están aunando sus fuerzas para compartir propuestas innovadoras para mejorar la seguridad vial, como parte de un nuevo

¹¹https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDAyMAaSJmplqUXFmfl5tkYGhpaGBgYWIIHMTtEqX_OSQyoJU27TEEnOJUAG0dTFg1AAAAWKE

¹² Austria, Bulgaria, Francia, Grecia, Irlanda, Lituania, los Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, España y Suecia colaboran en un proyecto de intercambio de información en seguridad vial de la UE, durante un período de tres años, para mejorar su rendimiento en la materia. El proyecto está gestionado por el Consejo Europeo de Seguridad en el Transporte (ETSC), una ONG líder en materia de seguridad del transporte que trabaja con expertos en seguridad vial de toda la UE.

proyecto puesto en marcha en Bruselas¹³ a principios de octubre de 2019, pues aunque las carreteras europeas sean las más seguras del mundo y la seguridad vial haya mejorado considerablemente en las últimas décadas, el número de muertos y heridos graves en las mismas sigue siendo demasiado elevado¹⁴. En Castilla y León debe tenerse en cuenta además que los accidentes de tráfico por jabalíes crecieron un 4,3% los dos últimos años, situándose en la tercera Comunidad Autónoma con más siniestros en los que se vio involucrado este animal, con un 14%, por detrás de Galicia, la primera con un 27% y Cataluña, con un 20%¹⁵.

A partir de estos datos, es posible constatar diferencias significativas en los avances en materia de seguridad vial de los distintos Estados miembros de la UE, por lo cual estas iniciativas de intercambio de información sobre seguridad vial, con el objeto de abordar estas disparidades y conectar a expertos de diversos Estados resulta muy enriquecedora para avanzar en el “objetivo cero” a partir de 2050. Al combinar un alto nivel de compromiso político con intercambios duraderos entre expertos nacionales, constituye una oportunidad única para abordar retos como el exceso de velocidad, la seguridad de las infraestructuras y la mejora de la seguridad de los usuarios vulnerables de la vía pública, como los peatones y los ciclistas en las zonas urbanas. En concreto, en el proyecto referenciado, expertos en transporte de estos países trabajan conjuntamente para compartir las mejores prácticas sobre cuestiones tan trascendentes como la reducción de la velocidad, creación de infraestructuras seguras, mejora del cumplimiento de la normativa, recogida de datos o seguridad de peatones y ciclistas en las zonas urbanas.

4.- Propuestas y actuaciones sindicales en el sector del automóvil a nivel estatal: en especial, la apuesta decidida por el contrato de relevo

UGT-Fica, la sección industrial de UGT, ha propuesto a nivel estatal una serie de medidas para instaurar en el sector automovilístico en España¹⁶ en los próximos años, entre las que se encuentran la jubilación a los 60 años, jornadas semanales de 32 horas o la imposición de impuestos a los robots, junto con el planteamiento de planes de igualdad,

¹³<https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDAyMDY0MTJTK0stKs7Mz7M1MjC0NDQ0wAOJZKZVuuQnhlQWpNqmJeYUpwIAWqdyojUAA=AA=WKE>

¹⁴ El número de personas fallecidas en accidente de tráfico en las carreteras interurbanas ha descendido en Castilla y León en veintisiete personas en 2019, al pasar de 125 durante 2018 a 98 el año que acaba de terminar. En concreto, el número de personas que perdió la vida en accidente de circulación descendió en Ávila, Burgos, Palencia, Segovia, Soria y Zamora, mientras se registró el mismo número en Valladolid y un incremento en León y Salamanca. En concreto, en Ávila la cantidad de fallecidos pasó de catorce en 2018 a siete en 2019; en Burgos de veintiuna a nueve; en Palencia de ocho a seis; en Segovia de diez a seis, en Soria de trece a siete y en Zamora de quince a once. En Valladolid se contabilizaron catorce personas muertas en 2018, el mismo número que en 2019, y en León se registraron veintiuna hace dos años y veinticuatro en 2019, y en Salamanca nueve en 2018 y trece el año que acaba de concluir. *Fuente: DGT.*

¹⁵ En Castilla y León el corzo es el animal causante de más de la mitad de los siniestros (55%) con animales cinegéticos, con una siniestralidad concentrada, mayoritariamente, en los meses de abril a octubre (70%). El jabalí, en cambio, con una media anual del 32%, supera al corzo como el principal autor de los accidentes en los meses de noviembre a enero. *Fuente: Ical.*

¹⁶ A través de un vídeo, el sindicato ha presentado las 17 medidas más importantes para instaurar durante los próximos años en el sector automovilístico, entre las que plantea planes de igualdad, medioambientales, de formación y de achatarramiento y compra de nuevos vehículos. <https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDAyMDU1M7VQK0stKs7Mz7M1MjC0NDQ0MAUJZKZVuuQnhlQWpNqmJeYUp6pIFjsWFBTll6WmwNSZGVgamAEAntNjE0AAAA=WKE>

medioambientales, de formación y de achatarramiento y compra de nuevos vehículos. Asimismo, un plan de empleo juvenil y otro de electrificación viaria, la mejora de las infraestructuras o el establecimiento de una referencia mínima a los convenios sectoriales.

En este rápido análisis de logros sociales conviene dar cuenta también del reciente pronunciamiento de la Audiencia Nacional¹⁷, que falla en favor de los trabajadores de Renault, a quienes reconoce el derecho a disfrutar del permiso por nacimiento de hijo de cuatro días laborables, ampliables a 6 naturales en caso de desplazamiento, contenido en el art. 30 del Convenio Colectivo interprovincial de Renault España para los años comprendidos entre 2017 y 2020, haciendo expresa extensión del reconocimiento de este derecho respecto a los trabajadores cuyo nacimiento o adopción de hijo se haya producido con posterioridad a la entrada en vigor del [RDL 6/2019, de 1 de marzo](#). Sintéticamente, viene a reconocer la Audiencia Nacional que el nuevo permiso de paternidad no absorbe la licencia por nacimiento establecida convencionalmente, pues los derechos controvertidos poseen distinta naturaleza: disfrutar de un permiso retribuido a cargo del empresario frente a una suspensión del contrato de trabajo, sin obligación retributiva para el empresario y con cobertura prestacional por el sistema público de seguridad social.

La empresa alega que la modificación de los arts. 37.3 b) y 48 ET, a raíz del RDL 6/2019, compensa la regulación contenida en el convenio de empresa; sin embargo, considera la Audiencia Nacional que son permisos compatibles al tratarse de derechos de distinta naturaleza, uno a cargo del empresario y otro con cobertura prestacional por la Seguridad Social. Y ello porque la norma en conflicto es un convenio de empresa, firmado estando ya en vigor el [RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(LET\)](#), cuyo art. 48.7 ya establecía en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho del trabajador a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, y el texto del convenio no revela la voluntad de excluir el permiso por una modificación legal, porque de haberse querido así el convenio no lo hubiera silenciado. Con la reforma del ET en virtud del [RDL 6/2019](#), aunque se suprime el permiso de dos días por nacimiento de hijo, se extiende la suspensión del contrato hasta 16 semanas, y el convenio de empresa, podía (y no lo ha hecho) haber evitado la acumulación de permisos que de forma unilateral ejecutó.

A juicio de la Audiencia Nacional, los negociadores del Convenio quisieron el disfrute añadido a ambos beneficios previstos en el [Estatuto de los Trabajadores](#) porque en la fecha en que se suscribió ya se contemplaba la suspensión del contrato de trabajo por paternidad aunque por un periodo de tiempo inferior al establecido en el [RDL 6/2019](#). Ni la regulación convencional ni la que contiene la norma estatutaria, tras la mentada reforma, ampara la absorción y compensación que pretende la empresa, antes al contrario, la novedad legislativa es compatible con los permisos de paternidad que ya venían disfrutándose en virtud del Convenio.

Con todo, la cuestión en que quizás ha tenido una mayor repercusión y efectividad el diálogo social ha sido la apuesta decidida por el contrato de relevo. A título de mero recordatorio histórico conviene mencionar que la primera regulación de dicha figura contractual se incorporó en la modificación del art. 12 del texto originario de la LET (Ley 8/1980 de 10 de marzo) por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, desarrollada ya ampliamente por el RD 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regularon el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial. Modificaciones posteriores, ya sea

¹⁷ SAN 29 noviembre 2019 (Rec. 221/2019).

en materia de contratación como de regulación a efectos del acceso a la jubilación parcial, se encuentran en el RDL 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad; la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad; la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social; el RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial o la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

El apartado 7 del art. 12 ET se incorporó a dicha norma estatutaria mediante la modificación operada por la Disposición Adicional 21ª de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, y fue modificado posteriormente por la Disposición Final 1ª de la tan citada Ley 27/2011, de 1 de agosto, que a su vez fue objeto de modificación posterior por el art. 9 del RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. En concreto, lo que hizo el RDL 5/2013 en su art. 9 fue modificar los apartados 6 y 7 del art. 12 LET en términos prácticamente idénticos a las modificaciones efectuadas en materia de Seguridad Social, con la obligada referencia de que la reducción de la jornada de trabajo y de salario del trabajador que deseara acceder a la jubilación parcial había de estar entre un mínimo del 25 y un máximo del 50 % (con anterioridad este máximo era del 75 %), y que el porcentaje máximo podría llegar al 75 % (antes era del 85 %) “cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con la duración indefinida” siempre que el trabajador pudiera acceder, obviamente, a la jubilación parcial.

Con respecto a las modificaciones en materia de jubilación parcial, el RDL 5/2013 introdujo igualmente cambios en el art. 166 del texto entonces vigente de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS). De esta forma, quien ya tuviera la edad legal de jubilación podría acceder a la modalidad parcial si reducía su jornada de trabajo entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50 % (este último porcentaje era del 75 % en la norma derogada), sin necesidad de que se formalizara un contrato de relevo. Quien no hubiera alcanzado dicha edad debería cumplir los requisitos fijados en el citado precepto del TRLGSS, con la modificación incorporada en el RDL 5/2013 de que la reducción de su jornada, al igual que en el caso anterior, estuviera comprendida entre un mínimo del 25 y el máximo del 50 % (antes del 75 %), pero más importante sin duda era la ampliación del período de cotización que se requería para poder acceder a esta modalidad, que pasaba de los 30 años recogidos en la normativa derogada a los 33 (sin tener en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias) o 25 para personas con discapacidad. Otra novedad destacada era la obligación que asumía la empresa, cuando formalizara un contrato de relevo a tiempo indefinido y a jornada completa, de mantener su duración como mínimo durante dos años más del período que le faltara al trabajador jubilado parcialmente para alcanzar la edad legal de jubilación, quedando obligado a sustituirle si su contrato se extinguía *ante tempus*, y en caso contrario a reintegrar las prestaciones que hubiera percibido el trabajador prejubilado. Además, también se endurecían las cuantías de las bases de cotización, que en la normativa anterior eran del 30 % “de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa”, pasando a partir de la entrada en vigor de la norma, y durante el año 2013, al 50 %, con el mantenimiento del incremento del 5 % a partir de 2014 “hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa”.

Con posterioridad, se pactó una nueva reforma del contrato de relevo con los agentes sociales, concretada en el Plan de choque por el empleo juvenil suscrito el 28 de septiembre de 2017 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la decimocuarta reunión de la mesa de diálogo social, que hubiera podido ver la luz pública, convertido en norma, en un RDL que finalmente, por lo que respecta a las medidas acordadas de reforma de la normativa contractual, no se produjo. Dicho acuerdo, como ha sido puesto de relieve por la mejor doctrina¹⁸, encontraba su punto de partida en las propuestas presentadas por los responsables del entonces Ministerio de Empleo y Seguridad Social el 19 de septiembre, así como también en las propuestas formuladas desde mucho tiempo antes. Así, en la mesa “Plan de choque por el empleo”, una de las cuestiones a abordar era un “Programa de formación y transmisión de conocimientos en el empleo a través del contrato de relevo con una nueva modalidad de jubilación parcial que posibilite la formación de trabajadores jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que se incorporen a la empresa sin experiencia ni cualificación previa para ese puesto de trabajo”.

Las medidas acordadas fueron en aquel momento valoradas positivamente por la UGT¹⁹, que consideró especialmente relevante dicho programa, ya que “reforma el mecanismo de la jubilación parcial en tres aspectos fundamentales: Permite reducir hasta cuatro años, respecto a la edad legal de jubilación en cada momento, la edad a la que un trabajador puede comenzar su jubilación parcial; Reduce la relación entre las bases de cotización del relevista y el relevado, establecida en la última reforma (2013) de la jubilación parcial; Y reduce asimismo la cotización del trabajador jubilado parcial (establecida asimismo en la reforma de 2013) del 100% de una jornada a tiempo completo a solo el 60%, mediante el establecimiento de una bonificación (no reducción, que iría con cargo a la Seguridad Social) en la cotización”.

El Pacto hacía mención expresa a la introducción de “una nueva modalidad de jubilación parcial”, que iría acompañada de la suscripción de un contrato de relevo, y en cuya redacción era perceptible el acogimiento de las peticiones formuladas por el sector de automoción, uno de los que más ha utilizado esta modalidad contractual. De hecho, el Observatorio Industrial del sector de fabricantes de automóviles y camiones elaboró ya en 2008 un informe sobre la misma, en el que concluía que el contrato de relevo “es una figura contractual que favorece la creación de empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas”, y que el porcentaje de utilización en el sector “se sitúa en torno al 5% del total de contratos, porcentaje bastante superior al registrado en el total de la industria manufacturera –1,13%– o de la economía –0,19%–. Asimismo, más de la mitad de las empresas del sector utilizan esta figura o están planteándose usarla”. Entre las

¹⁸ ROJO TORRECILLA, E.: “Sobre la adecuación de la legislación laboral a los intereses de grandes empresas, y también de organizaciones sindicales, en el sector de automoción. A propósito de la reforma sectorial del contrato de relevo en el RDL 20/2018, de 7 de diciembre (sin olvidar la reforma de los despidos colectivos para las empresas electrointensivas)”. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/sobre-la-adecuacion-de-la-legislacion.html>

¹⁹ No es de extrañar el parecer positivo de la UGT si se repara en algunos de los artículos publicados con anterioridad en su página web sobre el proceso de negociación, como por ejemplo el de 25 de julio titulado “El contrato de relevo y el anticipo de la edad de jubilación a 61 años, ejes principales para recuperar empleo joven de calidad”, en la que reclamaba al Gobierno que aceptara las propuestas sindicales, ya que se trataba de “medidas que corresponden al documento de plan de choque por el empleo elaborado por UGT y que incorpora medidas que ya han demostrado su eficacia en otros países, como impulsar de nuevo el contrato de relevo en las empresas...”.

recomendaciones se incluían las de “impulsar la extensión del uso del contrato de relevo a todas las empresas del sector, como instrumento eficaz para el rejuvenecimiento de las plantillas”, y “fomentar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas relativas a la utilización en la empresa del contrato de relevo”.

Más cercanas en el tiempo, marzo de 2016, son las propuestas formuladas por el Foro de Diálogo del Sector de Automoción (integrado por las patronales ANFAC y SERNAUTO, y los sindicatos MCA-UGT y CCOO INDUSTRIA), en las que se pide una “reforma urgente” de la regulación normativa de esta modalidad contractual. En la nota publicada el 18 de marzo de 2016 se afirmaba que “Esta modalidad contractual es clave para el rejuvenecimiento de las plantillas y un yacimiento de empleo para uno de los principales grupos de población afectados por el paro, los jóvenes. En la actualidad, en las factorías españolas de automoción, el 22% de los trabajadores que componen la mano de obra directa, unas 11.600 personas, tienen 50 años o más, representando los mayores de 55 años casi el 53% de los mismos”, así como también que el contrato de relevo, elemento fundamental para la competitividad de las empresas “facilita una vía de transmisión de conocimientos de los trabajadores que están llegando al final de su vida profesional y al mismo tiempo, constituye una oportunidad de entrada al mundo laboral para muchos jóvenes. Es un instrumento claro de creación de empleo, no sólo para el Automóvil, sino para toda la Industria”. También se aportaron los datos de que “El 80% de los fabricantes de vehículos instalados en España utiliza esta herramienta de creación de empleo. Un total de 6.000 empleos están vinculados a esta tipología de contratación, es decir, el 9% de las plantillas de las factorías de vehículos”.

El Pacto suscrito el 28 de septiembre de 2017 estipulaba que el trabajador que se jubilara parcialmente podría tener una edad inferior en cuatro años a la edad ordinaria de jubilación, yendo de la mano su jubilación con la contratación mediante el contrato de relevo, de duración indefinida y a tiempo completo, de un trabajador joven menor de 30 años inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y que se incorporara a la empresa “sin experiencia ni cualificación previa para ese puesto de trabajo” (el que pasara a ocupar en la empresa). La articulación de este nuevo programa requeriría que el trabajador jubilado parcial permaneciera en la empresa durante los cuatro años que le restaran hasta llegar a la edad ordinaria de jubilación, y además que dedicara “al menos” el 50 por ciento de su jornada a la formación del joven incorporado con el contrato de relevo. A los efectos de incentivar dicha utilización de tal figura contractual revisada, las empresas tendrían derecho a la bonificación del 100 por cien de la cuota empresarial por contingencias comunes durante un período máximo de dos años, es decir, la mitad del período de formación que el jubilado parcial debería dedicar en un 50 % de su jornada al joven sin experiencia ni cualificación previa para el puesto de trabajo al que se incorporara. Por consiguiente, las modificaciones normativas deberían incorporarse en los preceptos de las normas laborales y de Seguridad Social de aplicación, esto es, en los RR.DD Legislativos 2/2015 de 23 de octubre y 8/2015 de 30 de octubre, por los que se aprueban los textos refundidos de la LET y de la LGSS, respectivamente.

En un apartado diferente, el núm. 2, pero también con la misma perspectiva de incentivación de la utilización del contrato de relevo figuraban más medidas de apoyo económico para las empresas, aunque ciertamente ya no lo fueran tanto, para las arcas de la Seguridad Social²⁰.

²⁰ De la redacción de la mayor parte del apartado dedicado a “Incentivos a la conversión en indefinido del contrato de relevo para beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil” cabía deducir que se trataba de un supuesto diferenciado del anterior, y en el que sólo se requería la formalización de un

La modificación del contrato de relevo se planteó también en la Proposición de Ley de Unidos Podemos –En Comú Podem– En Marea contra la precariedad y por la estabilidad en el empleo, proponiendo que la redacción del apartado 6 ET (que pasaría a ser número el apartado 11, en razón de otras modificaciones propuestas) fuera la siguiente: “Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el TRLGSS. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el TRLGSS”. Lo más destacado es que se ampliaba la posible reducción de jornada al 75 % (en la norma vigente es del 50 %), y que alcanzaba al 85 % (ahora es del 75 %) en supuesto de formalización de contrato de relevo a jornada completa y con duración indefinida.

Con la modificación llevada a cabo por el RDL 20/2018, de 7 de diciembre, y sin perjuicio de la explicación posterior en el apartado correspondiente a la jubilación parcial anticipada, el contrato de relevo se modifica de forma concreta y específica para empresas clasificadas como industria manufacturera: “aquella que se dedica exclusivamente a la transformación de la materia prima en bienes finales de consumo, listos para su comercialización directa o a través de distribuidores que los aproximan a sus diversos públicos de destino”, y además se dispone que la contrapartida de aquel, es decir el acogimiento de una persona empleada a la jubilación parcial para que pueda efectuarse una nueva contratación, no será aplicable a todo el personal sino solo a quienes, además de cumplir los otros requisitos listados en el art. 1 del RDL, que añade un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria 4ª TRLGSS, realicen directamente funciones “que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial”.

contrato de relevo de duración determinada con un joven beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (es decir, podía ser cualquier joven menor de 30 años, con independencia de su nivel de cualificación o de las titulaciones académicas y profesionales que tuviera). Una vez finalizado el período pactado de duración del contrato (tampoco se vinculaba literalmente a la llegada a la edad de jubilación ordinaria del trabajador jubilado parcial, aun cuando probablemente se estuviera pensando en esta hipótesis), su conversión en un contrato de duración indefinida supondría la adquisición del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes correspondientes al trabajador durante dos años, siendo la cuantía de tal bonificación desde el 100 % cuando la conversión del contrato se produjera antes del transcurso de dos años desde su celebración, hasta el 10 % cuando dicha conversión se produjera una vez transcurridos cuatro años, con cuantías intermedias de bonificación según que la conversión en contrato indefinido se llevara a cabo entre el segundo y tercer año (50 %), o entre el tercer y cuarto año (25 %). ROJO TORRECILLA, E.: “Sobre la adecuación de la legislación laboral a los intereses de grandes empresas, y también de organizaciones sindicales, en el sector de automoción. A propósito de la reforma sectorial del contrato de relevo en el RDL 20/2018, de 7 de diciembre (sin olvidar la reforma de los despidos colectivos para las empresas electrointensivas)”. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/sobre-la-adecuacion-de-la-legislacion.html>

Las empresas que pertenecen al sector de la manufactura presentan unos datos de contratación indefinida por encima de la media respecto a otros sectores, afirmación corroborada por los datos estadísticos sobre personas inscritas en Seguridad Social. Carácter indefinido de la relación laboral que suele considerarse como una premisa necesaria para la calidad en el empleo.

No hay duda de que la competitividad de la industria constituye un elemento esencial para garantizar un crecimiento sostenible e integrador y, en este sentido, el marco estratégico para la España industrial 2030 y las Agendas Industriales que le sirven de desarrollo vienen a establecer medidas a corto y medio plazo con el fin de alcanzar en este ámbito un crecimiento revestido de dichas características. Entre sus vectores básicos, dicho documento destaca que el fin último de la política industrial es la mejora de la productividad y la competitividad internacional, así como incrementar la aportación del sector industrial al PIB y al empleo nacional y autonómico; Conciliar el progreso de la industria con la sostenibilidad y los objetivos de descarbonización de la economía o, entre otros, desarrollar una política industrial que tenga en cuenta el papel y la contribución de la pequeña y mediana empresa en este sector²¹. Medidas todas ellas que permitirán que la industria nacional, y el sector de automoción en particular, se sitúen en el foco del crecimiento económico a partir de la colaboración con las diferentes Administraciones Públicas y agentes sociales²².

La Exposición de Motivos del RDL 28/2018 identifica dos elementos vertebradores de la mejora de la competitividad del sector industrial: la productividad y la flexibilidad, y precisamente dentro de esta última se conciben la jubilación parcial anticipada y el contrato de relevo²³ como instrumentos capaces de favorecer la adaptabilidad de la empresa en materia de recursos humanos a la situación de la misma. En otros términos, la posibilidad de rejuvenecer las plantillas de estas empresas es un elemento necesario para mejorar la competitividad, pues a mayor flexibilidad laboral, más competitividad ofrecen las corporaciones²⁴.

²¹ MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO: *Directrices Generales de la Nueva Política Industrial Española 2030*, Madrid, 2019.

²² KAHALE CARRILLO, D.T.: “La jubilación parcial especial en la industria 4.0”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, T. II, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia (Laborum), 2019, pág. 529.

²³ Tal y como dispone el art. 33 del CC para la Empresa “Asociación grupo de empresa Renault y sus trabajadores” (BOCYL núm. 70, 11/04/2018), “La integración en la empresa de los empleados relevistas se realizará en el área que sea necesaria para garantizar el correcto funcionamiento de la organización del trabajo y evitar desequilibrios en la producción y productividad de la empresa”. En el resto de cuestiones reproduce los arts. 12.6 y 12.7 LET. En parecidos términos se pronuncia el Anexo X del CC de Nissan Motor Ibérica, S.A., Centro de Trabajo de Ávila (BOCYL núm. 16, 23/01/2018): “La Empresa y la Representación de los Trabajadores convienen en su deseo de realizar una política activa de mantenimiento del empleo que permita el rejuvenecimiento de la plantilla, así como el acceso anticipado a la jubilación de una forma segura para los trabajadores y trabajadoras. Ambas partes consideran que dicho objetivo debe ser totalmente compatible con la finalidad de profundizar y mejorar la eficiencia, calidad y competitividad”, especificando, además, que la jornada laboral que corresponda al jubilado parcial (25% en los años 2018, 2019 y 2020), se acumulará, con carácter general, de forma ininterrumpida en días a jornada completa. No obstante, la Empresa se reserva la facultad de distribuir dicha jornada de forma irregular atendiendo a las necesidades organizativas y productivas existentes en cada momento.

²⁴ GARCÍA RÍOS, J.L.: “La pensión de jubilación parcial tras la reforma introducida por el RDL 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España: ¿De la política de empleo a la política industrial y ambiental?, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, T. I, III Congreso Internacional y

Por último, la central sindical urge a la puesta en marcha de un plan de regulación de la temporalidad y la rotación, de ayudas a la investigación y nuevas tecnologías, a la instalación de una fábrica de baterías, un plan energético y la reposición del subsidio de desempleo.

5.- Propuestas sindicales dirigidas a mantener el liderazgo del sector en Castilla y León

Ante este escenario, los interlocutores sociales han planteado propuestas y alternativas²⁵ que necesariamente deben incluirse en el debate sobre política industrial a desarrollar en la región en el horizonte 2020, a fin de mantener el liderazgo del sector en el conjunto regional.

Entre ellas pueden destacarse las siguientes:

1.- Crear un grupo de trabajo que aglutine y monitorice (desde la Dirección General de Industria de la Junta de Castilla y León o desde el CESCyL) todas las decisiones públicas o empresariales relacionadas con las nuevas tecnologías del automóvil, problemática medioambiental y movilidades alternativas, a fin de anticipar el impacto y alertar y/o intervenir en la dirección adecuada para los intereses regionales.

2.- Someter a aprobación en el nivel necesario (Parlamento o Gobierno autonómico o Federación de Municipios y Provincias de Castilla y León) la creación de una “central de compras” que agrupe todas las compras relacionadas con el transporte y la movilidad (fundamentalmente vehículos de motorización alternativa), a fin de crear el efecto volumen planificado en el medio plazo, que permita influir en los proveedores y no solo en precio, como se hace en los grandes contratos del Estado.

3.- Reformular la política de subvenciones al sector de automoción, de manera que estas no puedan dedicarse al mantenimiento del *status-quo* o a propuestas sin futuro, favoreciendo aquellas que estén comprendidas en los programas Horizonte 2020 de la UE o constituyan una apuesta clara de futuro con importante componente I+D+i, incluyendo como condición la participación obligatoria de al menos un binomio empresa, universidad o centro tecnológico/científico de la región.

4.- Fomentar la cooperación entre empresas, universidades, centros científicos y parques tecnológicos para asegurar que la I+D básica tenga posibilidades de transformarse en un número importante de proyectos, en realidades industriales viables económicamente y asegurar la transferencia del conocimiento de la etapa formativa a la laboral. Todo ello acompañado de la fijación de indicadores que permitan el seguimiento, la transparencia y la motivación por la publicidad de las realizaciones.

5.- Potenciar la I+D alrededor de las baterías en la región, con el objetivo de atraer a los grandes fabricantes, con un ecosistema propicio para instalarse, en el que una de las

XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia (Laborum), 2019, pág. 267.

²⁵ UGT: *El reto de mantener el liderazgo de la industria de automoción de Castilla y León ante las nuevas tendencias del sector*, Valladolid, 2018. <https://ugtcyl.es/web/estudio-automocion-ugt>

bazas sea poseer la formación necesaria, facilitada tanto por centros de FP como por las universidades, creando las condiciones necesarias para generar una gran industria.

6.- Fomentar actuaciones públicas en el ámbito de las movilidades alternativas, consistentes en:

a) Plantear experiencias de vehículos oficiales compartidos en alguna (o varias) Administraciones, una vez que el horario de uso normal finaliza.

b) Estudiar, ensayar y poner en práctica, mediante la colaboración pública/privada, una aplicación de “intermodalidad”, que permita a los ciudadanos de Castilla y León tener acceso a este mundo de programación de su movilidad de forma combinada.

c) Fomentar las mejores prácticas de movilidad alternativa mediante la difusión de las ya existentes en la Comunidad.

d) Crear un área metropolitana a efectos de favorecer la implantación de empresas de *carsharing*, fundamentalmente en el eje Palencia – Valladolid.

7.- Fomentar la presentación de patentes, tanto en las empresas como en las universidades y centros tecnológicos, organizando “*challenges*” a nivel regional y entrega de trofeos, avalados por una potente difusión al respecto.

8.- Adecuar la oferta formativa a este nuevo desafío, tanto en universidades como en centros de FP, como forma de contribuir a la creación de un ecosistema atrayente para la industria, capaz de garantizar ofertas de empleo a los ciudadanos castellanoleonés.

9.- Revisar la política y los objetivos de los centros tecnológicos, adecuándolos al desafío tecnológico de las movilidades alternativas, para lo cual se propone la realización de prácticas de “*benchmarking*”²⁶ o procesos que permitan tomar como referencia los productos, servicios o procesos de trabajo de las empresas líderes, para compararlos con los de la propia empresa, para posteriormente proponer mejoras e implementarlas.

10.- Reconsiderar la estrategia de los proveedores de los fabricantes, definiendo, a través de las diferentes organizaciones y eventos en los que la Dirección General de Industria colabora, una hoja de ruta tecnológica a largo plazo, así como su posicionamiento en la cadena de valor, con respecto a su oferta de productos y servicios, buscando nuevas formas de innovar.

11. Preparar la transición de los talleres de mantenimiento y reparación, a través de las asociaciones profesionales, desde las mecánicas térmicas a las eléctricas y a los vehículos conectados y autónomos y a la problemática de la recuperación y reciclado de baterías.

12.- Realizar un estudio por parte de los departamentos competentes de la Junta de Castilla y León, con el objetivo de anticipar el efecto sobre las finanzas públicas y particularmente sobre las locales, que tendrán el uso de combustibles alternativos, la posible reducción del parque automovilístico global y las ayudas a la implantación de la electro-movilidad.

²⁶ Así, la propuesta de UGT de realizar un “*benchmarking*” del CTAG (Centro Tecnológico de la Automoción de Galicia), que participa en múltiples proyectos de automoción, en colaboración con la industria del automóvil.

6.- La “multimodalidad” del transporte. El “renting” y el “carsharing” como fórmulas a explorar por las pequeñas y medianas empresas de la Comunidad

En un contexto marcado por la preocupación medioambiental, determinadas modalidades de prestación del servicio de transporte están aflorando en el territorio de la Comunidad. Así, el *renting* continúa ampliando tanto sus servicios como su cartera de clientes. Tal es el caso de las licencias VTC, en las que el alquiler de automóviles a largo plazo ha encontrado un nicho para introducir sus vehículos. Determinadas firmas del sector del *renting* han empezado a alquilar sus flotas, de manera puntual o a través de un contrato formal, a empresas como Uber²⁷ o Cabify.

Otra de las nuevas formas de moverse por las ciudades que también ha atraído el interés del *renting* es el *carsharing*. La innovación tecnológica, el cambio de la percepción social y de la relación con el vehículo, así como el comportamiento de los consumidores o la preocupación por el medio ambiente, son algunos de los factores que explican la aparición de servicios que ofrecen a los consumidores cada vez mayores opciones de movilidad compartida. Estos nuevos servicios funcionan directamente mediante el uso de aplicaciones móviles, por lo que la innovación y el avance tecnológico explican en parte el aumento de estos nuevos modelos de negocio aportando facilidades y soluciones a los usuarios²⁸. El movimiento que se está produciendo en los servicios de pago por uso, en detrimento de los vehículos en propiedad, favorece al sector.

Ambos negocios se complementan, por lo que es normal que las empresas de *renting* diversifiquen sus servicios para adaptarse a las nuevas demandas de movilidad. De hecho, el *carsharing* ha exportado al sector del *renting* innovadoras ideas con las que ampliar su oferta de servicios, hasta el punto de que prácticamente todas las compañías del sector ya cuentan con fórmulas de coche compartido corporativo²⁹. De este modo, a través de un programa de *software*, un empleado puede reservar uno de los coches de *carsharing* que están disponibles para un equipo durante el período de tiempo que lo necesite.

Respecto a plataformas tipo BlaBlaCar, cuya utilización se ha incrementado exponencialmente en la Comunidad de Castilla y León³⁰, los Tribunales civiles ya se han pronunciado sobre la legalidad de la llamada economía *colaborativa* en materia de

²⁷ DOMÉNECH PASCUAL, G.: “La regulación de la economía colaborativa. (El caso ‘Uber contra el taxi’)”, *RTSS (CEF)*, núm. 175-176, 2015, págs. 61 y ss. o GÓRRIZ LÓPEZ, C.: “UBER. Transporte de pasajeros y competencia desleal”, *Revista de Derecho del Transporte*, núm.16, 2015, págs. 77 y ss.

²⁸ UGT: *Estudio automoción UGT: El reto de mantener el liderazgo de la industria de automoción de Castilla y León ante las nuevas tendencias del sector*. <https://ugtcyl.es/web/estudio-automocion-ugt>

²⁹ Desde un punto de vista estrictamente económico, el *carsharing* constituye una alternativa idónea para los vehículos corporativos o privados que circulan menos de 15.000 Kilómetros al año. De hecho, hacer 7.000 Kilómetros anuales (la media actual en España, según cifras de la Asociación Española de *Carsharing*), tiene un coste de 2.900 euros si se opta por un coche compartido, cifra muy por debajo de los 5.200 euros que hay que desembolsar si se apuesta por un vehículo en propiedad.

³⁰ Por primera vez Castilla y León lideró el crecimiento de trayectos durante la Semana Santa de 2018 el aumento más significativo de trayectos en coche compartido, con un incremento del 50 %, respecto al mismo periodo del 2017, impulsado por provincias como Salamanca, Valladolid o León, las tres más visitadas por los usuarios de BlaBlaCar. A Castilla y León le siguieron Aragón (28 %), Extremadura (26 %), Asturias (24 %) y Andalucía (15%). De hecho, la población salmantina está entre las diez con más viajes registrados de toda España durante este periodo. *Fuente: BlaBlaCar*.

transporte³¹ y una vez diseccionado su funcionamiento y las diferentes relaciones jurídicas que concurren en su uso llegan a la conclusión de que la actividad desarrollada es legal y no constitutiva de una actuación de competencia desleal. En concreto, la relación establecida entre los usuarios de la plataforma cuando estos se ponen de acuerdo para realizar un trayecto en el coche de uno de ellos y compartir los gastos de ese trayecto, se entiende que constituye un transporte privado y, como tal, cae fuera del ámbito de aplicación de la normativa de transportes³².

Desde otro punto de vista, la fiebre por el *motosharing*, el *bikesharing* e incluso los patinetes eléctricos compartidos³³, especialmente palpable en ciudades de gran tamaño, parece estar justificada, pues al fin y al cabo los vehículos particulares permanecen parados el 96% del tiempo y el resto funcionan con una ocupación muy reducida (de solo 1,2 personas de media)³⁴. No obstante, pese a que los vehículos de movilidad personal (VMP) se han convertido ya en un clásico del paisaje de movilidad urbana, su regulación a nivel nacional sigue siendo precaria, como demuestra el hecho de que la única normativa vigente³⁵ sea la Instrucción 16/V-124, de la Dirección General de Tráfico. El ascenso en su consideración como vehículos origen de riesgos y, por ello, aptos para cometer no solo infracciones administrativas sino también penales es imparable³⁶. No obstante, y al margen de lo que disponga el legislador y los propios

³¹ [Sentencia del Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Madrid de 2 de febrero de 2017 \(LA LEY 919/2017\) o Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, sección 28ª, de 18 de febrero de 2019 \(LA LEY 16314/2019\).](#)

³² Sobre el particular, entre otros, VELASCO SAN PEDRO, L.A.: “El consumo colaborativo en el transporte de personas”, *Diario La Ley*, núm. 8601, 9 de septiembre de 2015 o BOBOC, S.: “BlaBlaCar: ¿un posible supuesto de competencia desleal? (Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Madrid, de 2 de febrero de 2017)”, *Revista de Derecho del Transporte*, núm. 19, 2017, págs. 241-251.

³³ Se cifra en unos 20.000 los VMP circulando actualmente por España, sin contar con el fenómeno del patinete *sharing* o de uso compartido y la demanda no hace más que aumentar.

Vid. <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-patinetes-electricos-suponen-ya-60-demanda-vmp-2019-59-puntos-mas-hace-ano-20190926114340.html>

³⁴ Según los cálculos de la Asociación Española de la Carretera (AEC). <https://www.aecarretera.com/>

³⁵ Si bien existe intención de disciplinar los VMP a nivel nacional, muestra de lo cual es la Instrucción transitoria 2019/S-149 TV-108, publicada el pasado 4 de diciembre de 2019. También el Parlamento europeo está trabajando en una nueva norma: “Draft BS EN17128 Non-approved light motorized vehicles for the transportation of persons and goods and related facilities — Personal light electric vehicles (PLEV) — Safety requirements and test methods. Project No. 2017/01017” (Vehículos ligeros motorizados no aprobados para el transporte de personas y mercancías e instalaciones relacionadas. Vehículos eléctricos ligeros personales [PLEV]. Requisitos de seguridad y métodos de ensayo) en la que se catalogan los VMP en cuatro categorías distintas. Normativa que no debe ser confundida con el Reglamento (UE) núm. 168/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de enero de 2013, relativo a la homologación de los vehículos de dos o tres ruedas y los cuatriciclos y a la vigilancia del mercado de dichos vehículos, puesto que estos vehículos ligeros no poseen las mismas características que los vehículos de movilidad personal. Un análisis exhaustivo de la normativa interna en MORELL ALDANA, L.C.: “Vehículos de movilidad personal: un comentario de urgencia a su última regulación transitoria”, *Diario La Ley*, núm. 9535, 2019 o, de la misma autora, *Delitos contra la seguridad vial y siniestralidad de los nuevos tipos de vehículo*, Madrid (Wolters Kluwer), 2019, págs. 397-398.

³⁶ Ejemplo de ello es la Comunicación de 13 de diciembre de 2018, que por parte del Fiscal de Sala coordinador de seguridad vial se ha remitido a todas las Fiscalías de España, dando una sucesión de pautas sobre requerimientos legales de la movilidad sostenible, la siniestralidad vial urbana y sus respuestas preventivas y penales, la responsabilidad penal de los conductores de VMP en los delitos de homicidio y lesiones imprudentes y los VMP que circulan a alta velocidad sin homologación.

Ayuntamientos al respecto, conviene no perder de vista que nos hallamos ante artilugios cuya principal finalidad es el auxilio a la movilidad personal³⁷, en un paisaje urbano que apuesta cada vez más decididamente por formas de movilidad ecológicamente sostenibles.

En el ámbito empresarial, los responsables de las flotas de empresa empiezan a ser conscientes del ahorro que ofrece este tipo de fórmulas, si bien a la hora de valorar el potencial de otros medios de transporte alternativo, conviene tener presente que el principal objetivo que persiguen los nuevos modelos de negocio basados en plataformas es lograr la máxima optimización de los recursos y que estos puedan estar al alcance de todos de forma rápida, segura y económica. Durante años, modelos más eficientes de transporte como el taxi han logrado elevar sus tasas a cerca del 50%. Actualmente, gracias a la tecnología y a plataformas como Cabify, esta tasa de utilización se encuentra por encima del 70%, contribuyendo de forma clara a mejorar el tráfico en las ciudades (se pueden mover muchas más personas con menos coches) y a “mejorar el medio ambiente haciendo muchos menos kilómetros en vacío”. De hecho, Cabify es sólo el primer paso de una ambiciosa plataforma de movilidad y servicios que en breve va a incluir la posibilidad de pedir taxis, utilizar medios de transporte alternativos (patinetes) o extenderse a servicios financieros o de distribución, como respuesta a una “tendencia hacia la ‘comoditización’ de los servicios y a la multimodalidad de transporte”, pago por uso y un sinfín de nuevos servicios. El éxito de dichas propuestas está claramente vinculado a los “plazos de planificación y ejecución”³⁸.

Al margen de los vehículos con licencias VTC o las formas de movilidad basadas en la tecnología, las grandes firmas de *renting* están tratando de explotar otras alternativas que les permitan ser más competitivas. Tales fórmulas pasan por suscribir acuerdos con sus clientes para permitirles que, en determinadas condiciones, puedan “realquilar” sus vehículos y así amortizar la cuota durante el período de tiempo que los coches están parados; o pactar durante campañas concretas la colocación de *corners* de venta en las instalaciones de sus usuarios con el objetivo de seguir incrementando la capilaridad de su red de distribución de vehículos para uso corporativo³⁹.

7.- La necesidad de un Pacto de Estado sobre Movilidad, de largo alcance y que asegure la transición hacia una movilidad sostenible

La necesidad de un Pacto de Estado sobre Movilidad, de largo alcance y que asegure la transición hacia una movilidad sostenible ha sido planteada por el sector de la

³⁷ En la doctrina, entre otros, BAELO ÁLVAREZ, A.: “¿Es el patinete eléctrico un ciclomotor? Luces y sombras ante un limbo jurídico”, *Diario La Ley*, núm. 9286, 2018; CANTERO BAYÓN, M.; ROMERO ADAME, C. y SASTRE GONZÁLEZ, J.: “La regulación de los patinetes eléctricos”, *Tráfico y Seguridad Vial*, núm. 238, 2019 o VARGAS CABRERA, B.: “Movilidad sostenible y responsabilidad penal de conductores de bicicletas y vehículos de movilidad personal”, *Diario La Ley*, núm. 9333, 2019.

³⁸ SILVEYRA, M. (Presidente de Cabify Europa) en la presentación del Quinto Informe del PROYECTO TECHNOS: *Economía de Plataformas, Blockchain y su impacto en los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales*.

<http://diariolaley.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbH1czUwMDC0NLCwNDVSK0stKs7Mz7MI AomYGJmBBDLTKI3yk0MqC1Jt0xJziIMB6ji1vDUAAAA=WKE>

³⁹ PREYSLER, C.: “El negocio se beneficia de las nuevas formas de movilidad”, *Actualidad económica*, 2019, pág. 8.

automoción española al Gobierno a través de ASEPA (Asociación de Profesionales de Automoción), coordinando un Informe que analiza todas las oportunidades y los retos de esta evolución⁴⁰, dando participación en su elaboración a asociaciones y escuelas de ingenieros del sector.

Según los expertos, a corto y medio plazo no se pueden afrontar los retos medioambientales solo con vehículos eléctricos, sino que son necesarias las tecnologías tradicionales más limpias y, después, la pila de hidrógeno. Dicho Informe alerta de que las incertidumbres que se están generando entre los consumidores con las normas futuras sobre vehículos frenan el mercado y están envejeciendo el parque, con un impacto negativo sobre las emisiones.

Además, el desplazamiento del diésel a gasolina está haciendo aumentar el CO₂⁴¹, por lo cual recomiendan un Pacto de Estado con decisiones que puedan mantenerse en un plazo largo y objetivos realistas adaptados a la tecnología; neutralidad tecnológica como la que se aplica en la Unión Europea, sin imponer ninguna opción pero con objetivos y uniformidad regulatoria y reconociendo que si bien el coche eléctrico puede mejorar la calidad del aire en las ciudades, resulta caro y todavía faltan importantes infraestructuras de recarga.

Se alerta de que España es actualmente uno de los líderes mundiales en la producción de vehículos y tendría que estar en la carrera tecnológica, empezando por las baterías, fundamentales en coches eléctricos. Y para lograrlo resulta necesario hacer más inversiones en I+D+i y ser protagonistas de los cambios tecnológicos.

II.- LA OPORTUNIDAD DE IMPLEMENTAR PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN

Los planes de movilidad sostenible, concebidos con la finalidad de reconducir los desplazamientos recurrentes que se efectúan diariamente por motivo de trabajo hacia modos de “transporte social”, con menores riesgos y ambientalmente más sostenibles, se convierten en una herramienta vital para luchar contra las nefastas consecuencias del uso del transporte privado sobre el entorno y la calidad de vida de las personas.

1.- Desplazamientos laborales y contaminación atmosférica. Evolución hacia modos de “transporte social”, con menores riesgos y ambientalmente más sostenibles

Si se tiene en cuenta que el transporte urbano genera alrededor del 25% de las emisiones de CO₂ y, aproximadamente, el 70% de todas las emisiones en las zonas urbanas responsables del cambio climático (cifra que además continúa en aumento, agravando las consecuencias del efecto invernadero) no puede sorprender que cada vez

⁴⁰ ASEPA: Informe: *Transición hacia una movilidad sostenible*, julio, 2019. En su elaboración se han tenido en cuenta datos y elementos de análisis aportados por las asociaciones más relacionadas con el sector de automoción y por expertos en los ámbitos de la generación, distribución e infraestructuras de recarga de energía eléctrica y de la automoción.

<http://www.nexotrans.com/noticia/95053/NEXOBUS/Asepa-publica-el-informe-Transicion-hacia-una-movilidad-sostenible.html>. Recuperado el 11 de julio de 2019.

⁴¹ Los vehículos son parte del problema de la contaminación en las ciudades, pero no el único. Las emisiones de CO₂ del transporte suponen el 26% del total y las de NO_x, el 17,7%. ASEPA: Informe: *Transición hacia una movilidad sostenible*, cit.

sean más las instancias que, desde diversas posiciones de responsabilidad política, social o económica propongan medidas al respecto⁴².

Si a ello se suma el dato de que aproximadamente el 50% de los ciudadanos europeos utiliza a diario el vehículo privado, mientras que solo el 16% utiliza el transporte público y el 12% la bicicleta no puede sorprender tampoco que el papel de los interlocutores sociales y las empresas al respecto sea de especial relevancia, máxime cuando cerca del 50% de los desplazamientos en las zonas urbanas no superan los 5 Km, por lo cual podrían fácilmente realizarse a pie, en bicicleta, patinete eléctrico, en transporte público colectivo o utilizando cualquier otro medio, como los transportes compartidos⁴³.

En España, el transporte por carretera es, sin duda, el modo mayoritario de movilidad, tanto de pasajeros (76,4% sobre el transporte total nacional) como de mercancías (94% de las toneladas totales transportadas)⁴⁴. Algunas circunstancias específicas suponen un aumento de la cuota modal de la carretera (modelo de crecimiento urbanístico disperso para la movilidad de pasajeros, o el hecho de ser un país periférico en el caso de la movilidad de mercancías). Por tanto, la movilidad sostenible se ha convertido en una de las políticas de mitigación del cambio climático prioritarias tanto a nivel estatal⁴⁵ como autonómico.

Los graves efectos ambientales derivados de la contaminación atmosférica, castigados cada vez con mayor rotundidad en todos los ámbitos jurídicos (incluida la represión penal), se reproducen igualmente en los desplazamientos laborales, realizados mayoritariamente mediante vehículos privados (convertidos en fuente creciente de estrés y de accidentes *in itinere* y en misión) a los cuales cabe sumar el gasto de tiempo y dinero para los trabajadores y los retrasos, absentismo o bajo rendimiento que deben soportar las empresas, sin olvidar el coste social del consumo energético⁴⁶, la contaminación acústica o los daños en la salud pública y en la calidad de vida⁴⁷.

La propia Estrategia Española de Movilidad Sostenible⁴⁸ (EEMS), junto a una inevitable dimensión económica y ambiental, se asienta en un pilar social, dirigido a

⁴² JIMÉNEZ BELTRÁN, D.: “Progreso sostenible, medio ambiente y cambio climático. La sostenibilidad como vector de cambio”, *Gaceta Sindical*, núm. 28, 2017, págs. 418 y ss.

⁴³ Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de diciembre de 2015, sobre movilidad urbana sostenible.

⁴⁴ MINISTERIO DE FOMENTO, OBSERVATORIO DEL TRANSPORTE Y LA LOGÍSTICA EN ESPAÑA: *Informe anual 2017* (marzo de 2018).

⁴⁵ En los primeros meses de 2019, el Gobierno presentó el Marco Estratégico de Energía y Clima, integrado por tres iniciativas: el Anteproyecto de Ley de Cambio climático y transición energética, un borrador del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030, y una Estrategia de Transición Justa.

⁴⁶ AA.VV.: *Movilidad urbana sostenible: un reto energético y ambiental*, Obra Social Caja Madrid, 2010.

⁴⁷ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: *Planes de movilidad sostenible en empresas*, 2005.

⁴⁸ Aprobada por el Consejo de Ministros, con fecha de 30 de abril de 2009, surge como marco de referencia nacional que integra los principios y herramientas de coordinación para orientar y dar coherencia a las políticas sectoriales que facilitan una movilidad sostenible y baja en carbono. La movilidad sostenible implica garantizar que los sistemas de transporte respondan a las necesidades económicas, sociales y ambientales, reduciendo al mínimo sus repercusiones negativas. Los objetivos y directrices de la EEMS se concretan en 48 medidas estructuradas en cinco áreas: territorio, planificación del transporte y sus infraestructuras; cambio climático y reducción de la dependencia energética; calidad del aire y ruido; seguridad y salud; y gestión de la demanda. Entre las medidas contempladas, se presta especial atención al

proporcionar unas adecuadas condiciones de accesibilidad de los ciudadanos a los mercados de trabajo, bienes y servicios, favoreciendo la equidad social y territorial; los modos de transporte más saludable y la evitación (o al menos disminución) de los accidentes *in itinere* y en misión.

Durante 2018 ha comenzado a aplicarse en España el Plan Nacional de Calidad del Aire 2017-2019. En estrecha relación con la mejora de la calidad del aire y, al mismo tiempo, con las políticas de mitigación del cambio climático, hay que situar las iniciativas más recientes en el ámbito de la movilidad sostenible, que han adquirido un impulso renovado a partir de la apuesta por la electrificación del transporte en la transición hacia un modelo descarbonizado. En este sentido, cabe resaltar la adopción de un papel progresivamente más protagonista por parte de los municipios, los cuales, como competentes en la materia, están tomando la iniciativa en actuaciones relativas a planificación urbana y ordenación del espacio público, movilidad sostenible o la implantación de redes inteligentes en la transición hacia un modelo de transporte descarbonizado⁴⁹.

El cambio de un desarrollo económico basado en el consumo y transformación de combustibles fósiles y en el uso masivo de materias primas a una economía hipocarbónica y sostenible medioambientalmente va a conllevar consecuencias disruptivas en empresas, trabajadores y territorios. Por tanto, esta transformación requiere de una estrategia global por la transición justa, que debe hacerse con la participación y el diálogo de los actores implicados y sin que los damnificados por estos cambios sean la clase trabajadora, sus derechos y condiciones de trabajo⁵⁰. Desde la Confederación Europea de Sindicatos se aprecia con optimismo la que parece una apuesta decidida de la Comisión Europea en la lucha contra el cambio climático y la transición ecológica, tal y como se refleja en la Posición “Por un Pacto Verde Inclusivo”, en la que se demanda a la Comisión que en este proyecto deben quedar claros los principios de la transición justa, reflejados en una estrategia y una política orientada a no dejar a nadie atrás, y en la que deben priorizarse las inversiones destinadas a facilitar la adaptación de las empresas y a la creación de empleo. Para tener el apoyo de los trabajadores, la política climática de la UE debe ser socialmente justa, creadora de puestos de trabajo y con el necesario reparto equitativo de esfuerzo de la carga y la responsabilidad entre las principales economías.

Y en este proceso, la Confederación Europea de Sindicatos también reclama el diálogo social como elemento imprescindible para diseñar y abordar estos procesos, articulándose instrumentos formales de participación y negociación efectiva en todos los ámbitos donde se traten materias de transición ecológica que afecten a las condiciones de trabajo. Específicamente, la Confederación reclama que se tomen decisiones concretas para integrar la transición justa y el cambio climático en la agenda del diálogo social, a nivel europeo, nacional, regional y sectorial. Diálogo que, por ejemplo, CCOO echa de

fomento de una movilidad alternativa al vehículo privado y el uso de los modos más sostenibles, señalando la necesidad de cuidar las implicaciones de la planificación urbanística en la generación de la movilidad.

https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/participacion-publica/290409_eems_definitiva_tcm30-184109.pdf

⁴⁹ CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2018*. Madrid (Departamento de Publicaciones del CES), 2019, pág. 52.

http://www.ces.es/documents/10180/6058920/Memoria_Socioeconomica_CES2018.pdf

⁵⁰ SANZ LUBEIRO, M.: “No habrá transición ecológica justa sin diálogo social”, *Gaceta Sindical*, núm. 33, 2019, pág. 276.

menos recientemente en España, donde a pesar de haberse presentado un importante paquete de medidas y proyectos normativos, la participación sindical en general ha sido escasa y “el diálogo social inexistente”⁵¹. Por tanto, lo ideal es que a nivel gubernativo se rectifique y se constituyan mesas de Diálogo Social sobre Transición Ecológica lo antes posible y en todos los ámbitos, pues la crisis climática avanza más deprisa de lo esperado y hay que implementar medidas de manera urgente que mitiguen los impactos y alineen a las empresas en la senda de la transición ecológica.

2.- El incentivo normativo de planes de movilidad sostenible en normas ajenas al Derecho Laboral

El calentamiento global del planeta y sus efectos adversos constituyen una preocupación común a toda la humanidad. Una respuesta global al cambio climático va a requerir de una revitalización a gran escala de los distintos regímenes de gobernanza verde o, en otros términos, una mejor gestión medioambiental⁵² va a ser parte imprescindible de la respuesta a los desastres naturales que está provocando el cambio climático y, en este ámbito, las normas jurídicas van a jugar un rol importantísimo.

Pese a la importancia de los retos que plantea actualmente el cambio climático, la lucha contra el mismo y el desarrollo sostenible en España no se ha caracterizado por la relevancia de las iniciativas adoptadas en la materia ni por el grado de implicación de los poderes públicos⁵³. De ahí la necesidad de que las Administraciones Públicas adopten políticas energéticas y ambientales efectivas que compatibilicen el desarrollo económico con la minimización del coste social de las emisiones y de los residuos producidos y sus

⁵¹ SANZ LUBEIRO, M.: “No habrá transición ecológica justa sin diálogo social”, cit., pág. 284.

⁵² ESTY, C.: “Revitalizing Global Environmental Governance for Climate Change”, *Global Governance: A Review of Multilateralism and International Organizations*, Vol. 15, núm. 4, 2009. En España, un extraordinario análisis de cómo la regulación laboral puede influir en una mejor gobernanza medioambiental, en AA.VV. (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Ed. y ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., Ed.): *La ecología del trabajo: el trabajo que sostiene la vida*, Albacete (Bomarzo), 2015.

⁵³ CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2016*. Madrid (Departamento de Publicaciones del CES), 2017, pág. 53.

tratamientos⁵⁴ a partir de la puerta abierta con la creación del Ministerio para la Transición Ecológica, con nuevos horizontes hacia una transición social y medioambiental justa⁵⁵.

Hasta la fecha, si bien tímidamente y en normas ajenas al ordenamiento laboral, el legislador se ha preocupado de incentivar la negociación de planes de movilidad, por ejemplo, en la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera, cuyo art. 16.2.a) hace un llamamiento a la negociación colectiva para que valore la oportunidad de introducir la movilidad sostenible dentro del contenido convencional.

En otras ocasiones se han implantado ventajas económicas para aquellas empresas que los lleven a cabo, como el RD 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales⁵⁶ a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral (sucesor del RD 404/2010, de 31 de marzo, con la misma finalidad), considerando como criterio a valorar la existencia de planes de movilidad sostenible y la inversión realizada en los mismos. O bien, iniciando la senda de una denominada “fiscalidad verde”, se han considerado exentos, en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, determinados rendimientos de trabajo en especie, como las cantidades satisfechas por las empresas para el transporte colectivo de sus trabajadores⁵⁷. El propio

⁵⁴ A título de ejemplo, en el pasado mes de mayo de 2019, se ha aprobado en la Comunidad de Madrid la Estrategia de Prevención y Gestión de Residuos 2018-2022, elaborada por el Área de Medio Ambiente y Movilidad. Se trata de una estrategia que contempla la transformación de la recuperación y el tratamiento de residuos con el objetivo de poner las bases para alcanzar en un futuro el residuo cero y la economía circular. Entre las alegaciones incorporadas al texto definitivo se ha incluido el compromiso de elaborar una ordenanza contra la contaminación odorífica, la obligación de presentar fianza a los promotores de eventos privados para garantizar la correcta gestión de residuos y se incrementa la dotación de puntos limpios de proximidad en el entorno de zonas comerciales y hoteleras. Con un presupuesto de 1.554 millones de euros hasta 2022, es la herramienta destinada a la transformación de la gestión de los residuos con el objetivo de minimizar los que se producen y gestionar mejor los que se generan, tratándolos como recurso, de modo que se reduzca su impacto ambiental. El programa proyecta ampliar la recogida selectiva de la materia orgánica para el 100% de la ciudadanía, así como para las empresas; impulsa el agrocompostaje y el aprovechamiento de este recurso; introduce más fracciones para recogida selectiva y avanza hacia la reutilización de los objetos para que tengan una segunda vida. En definitiva, reducir los residuos generados, reutilizar y reciclar más son la base para conseguir los objetivos marcados por España y la Unión Europea. Conseguir reducir los residuos generados en un 10% respecto a 2010 en 2020; llegar a un 50% de preparación para la reutilización y el reciclaje de las fracciones reciclables en 2020; depositar un máximo del 35% de los residuos en vertedero y alcanzar un 2% de reutilización en residuos textiles, RAEE (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) o muebles son otros de los objetivos del plan, en línea con la normativa nacional y europea.

<http://diariolaley.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDC0NDY0MzBUK0stKs7Mz7M1AooYmBoZgAQy0ypd8pNDKgtSbdMSc4pTAaUB1U41AAAAWKE>

⁵⁵ Sobre las instalaciones de tratamiento de residuos, por todos, AGRA VIFORCOS, B.: “Riesgos laborales en la gestión de residuos”, en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017, págs. 398 y ss.

⁵⁶ Actualmente, y de modo coyuntural, la reducción de cotizaciones está suspendida.

⁵⁷ Actualmente la letra e) del apartado 3 del artículo 42, de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, considera exentas las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros con la finalidad de favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, con el límite de 1.500 euros anuales para cada trabajador. También otorga la consideración de

RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, establece una bonificación de hasta el 50% en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE) a cuantos sujetos pasivos establezcan un plan de transporte para sus trabajadores, que tenga por objeto reducir el consumo de energía y las emisiones causadas por el desplazamiento al lugar de trabajo y fomentar el empleo de los medios de transporte más eficientes, como el transporte colectivo o el compartido *ex art. 88.2.c*).

Por último, como se anticipó, los interlocutores sociales siguen reivindicando un Pacto de Estado sobre Movilidad, de largo alcance y que asegure la transición hacia una movilidad sostenible.

3.- La expansión de los *green jobs* como coadyuvantes en la reducción de riesgos laborales y emisiones de carbono

El debate sobre los *green jobs* ha sido y es uno de los más fructíferos y exitosos en las economías avanzadas, especialmente por lo que respecta al incremento de los niveles de empleo y al paralelo descenso de la tasa de desempleo, especialmente a través de una significativa rebaja de la marginalidad de determinados sectores de población que permanecen por debajo del umbral de la pobreza.

La expansión de los empleos verdes está ligada a la reducción de las emisiones de carbono al medio ambiente⁵⁸. En este contexto, el transporte de personas y mercancías al albur de planes de movilidad sostenible permite desarrollar sectores de actividad vinculados a dichos nichos de empleo decente (apuesta por vehículos de bajo consumo; híbridos-eléctricos; transporte no motorizado) que transcurren parejos a diversas políticas públicas⁵⁹ de utilización de la tierra y pautas de asentamiento, capaces de reducir las distancias y, con ello, la dependencia del transporte motorizado⁶⁰. Como con acierto se ha dicho, tierra y trabajo no son compartimentos estancos⁶¹.

cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el citado servicio público, las fórmulas indirectas de pago que cumplan las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

⁵⁸ OIT: *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, Geneve (ILO Publications), 2015, pág. 4.

⁵⁹ Es difícil imaginar que las políticas públicas puedan, de manera automática, ser fuente de *Green Jobs*. Sin embargo, también hay voces que reclaman que los nuevos modelos de crecimiento deben incorporar las necesidades de sostenibilidad, lo que incluye el objetivo de asegurar que los trabajadores tengan unas condiciones laborales dignas, una remuneración y una futura pensión adecuadas y la posibilidad de ejercer activamente sus derechos. Entre otros, RIVAS VALLEJO, M^a.P.: “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribuna Social*, núm. 103, 1999, pág. 10; SASTRE IBARRECHE, R.: “Empleo y desarrollo del Protocolo de Kyoto: los derechos de implicación de los trabajadores”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 9, 2009, pág. 16; MONEREO PÉREZ, J.L.: “Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental”, *Relaciones Laborales*, núm. 100, 2009, pág. 21; PÉREZ AMORÓS, F.: “Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias”, *Revista Técnico Laboral*, núm. 124, 2010, pág. 191; ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2016 págs. 125 y ss. o AA.VV. (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y CASARES MARCOS, A.B., Coords.): *Proyección transversal de la sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2019.

⁶⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, cit., págs. 125 y ss.

⁶¹ Pues ya, sabiamente, desde la década de los cuarenta, se considera que “el trabajo forma parte de la vida, la tierra forma parte de la naturaleza y vida y naturaleza forman un todo indisoluble”. POLANYI, K.: *The Great Transformation*, Boston (Beacon Press), 1944, pág. 187.

Su consideración como elemento coadyuvante en la gestión de la prevención de riesgos de la empresa tiene su fundamento en la Norma UNE-ISO 39001 *Sistemas de Gestión de la Seguridad Vial* [RTS (*Road Traffic Safety*)] como herramienta que permite a las organizaciones reducir (o, en su caso, eliminar) la incidencia de muertes y heridas graves derivadas de los accidentes de tráfico.

4.- El diálogo social y la negociación colectiva desde la perspectiva de la gobernanza medioambiental y ecológicamente sostenible

En un claro intento de establecer una conexión entre salud laboral y medio ambiente, el Convenio núm. 155 de la OIT (1981), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, se presenta como un instrumento particularmente idóneo a la hora de entrelazar las cuestiones medioambientales con los derechos de salud laboral de las personas trabajadoras, en tanto incide en el establecimiento de una cultura de derechos respetuosa con las operaciones, procesos y entorno (no solo laboral) del trabajador.

Del mismo modo, la negociación colectiva puede contribuir de una manera muy decisiva a la integración, en el sistema de fuentes jurídico-laboral, de nuevos principios y prácticas que tengan presente la gobernanza medioambiental como una nueva fórmula para que las empresas colaboren en la consecución de una sociedad más sostenible, vinculándose dicho concepto al art. 3.3 del Tratado de la Unión Europea como un proceso dinámico de participación que incluye la negociación colectiva por parte de los sindicatos⁶².

A nivel estatal, si bien no es posible hablar de una auténtica “cultura de la sostenibilidad sustentada en la negociación colectiva”, capaz de otorgar cuantitativa y cualitativamente la importancia que dicho fenómeno merece, van a ser los sectores en que ya ha habido acuerdos a nivel europeo en materia medioambiental, aquellos que prestan mayor atención a dicha materia: industria química⁶³, extractiva⁶⁴, madera⁶⁵, acero⁶⁶,

⁶² NOVITZ, T.: “The Paradigm of Sustainability in a European Social Context: Collective Participation in Protection of Future Interests?”, *International Journal of Comparative Labour Law*, núm. 31, 2015, págs. 243 y ss.

⁶³ CC general de la industria química (BOE núm. 191, 08/08/2018).

⁶⁴ CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 283, 23/11/2018).

⁶⁵ CC para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE núm. 233, 26/09/2018).

⁶⁶ CC general de ferralla 2018-2021 (BOE núm. 63, 14/03/2019).

papel⁶⁷, metal⁶⁸, pesca⁶⁹, electricidad⁷⁰, servicios postales⁷¹, transporte (especialmente el de ferrocarril)⁷², aviación civil⁷³ e industrias alimentarias⁷⁴.

En efecto, a pesar del carácter voluntario en la formulación de objetivos en dichos acuerdos transnacionales, estos han ejercido un “efecto irradiación”, desde el nivel europeo al nacional sectorial y de este al nivel de empresa⁷⁵. En otros casos se incluyen cláusulas en convenios de subsectores dependientes de los anteriores (como la industria del perfume⁷⁶, la sal⁷⁷ o el sector de la construcción⁷⁸) o bien se extiende más allá de la concreta influencia europea afectando a la hostelería⁷⁹, ocio⁸⁰, turismo, vidrio⁸¹ o almacenamiento de residuos⁸².

De particular interés resultan los instrumentos negociados en el sector forestal (al objeto de que las sinergias y el equilibrio entre el pilar económico, ecológico y social contribuyan a profesionalizar el sector)⁸³, minerometalúrgico⁸⁴ o el III Acuerdo Marco del Sector del Cemento Sostenible⁸⁵, dedicado al uso sostenible de los recursos, protección del medioambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector.

Por otra parte, resulta destacable que en el sector de las Administraciones Públicas también han tenido cierto impacto dichas cláusulas, siendo cada vez mayor el número de empleadores públicos que han suscrito previsiones de gobernanza medioambiental al

⁶⁷ CC estatal de pastas, papel y cartón (BOE núm. 121, 19/05/2016).

⁶⁸ CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE núm. 145, 19/06/2017).

⁶⁹ Acuerdo sectorial estatal del sector de la pesca (BOE núm. 158, 01/07/2016).

⁷⁰ Entre otros, CC marco del Grupo Viesgo Española (BOE núm. 186, 02/08/2018).

⁷¹ CC estatal de entrega domiciliaria (BOE núm. 154, 28/06/2013).

⁷² CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE núm. 74, 28/03/2017).

⁷³ CC de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional (BOE núm. 196, 14/08/2018).

⁷⁴ CC del sector industrias de alimentos compuestos para animales (BOE núm. 243, 07/10/2016).

⁷⁵ Irradiación multinivel, en terminología de CHACARTEGUI JÁVEA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*, Albacete (Bomarzo), 2019, pág. 87.

⁷⁶ CC estatal de perfumería y afines (BOE núm. 286, 24/11/2017).

⁷⁷ CC general de la industria salinera (BOE núm. 17, 19/01/2018).

⁷⁸ CC general del sector de la construcción (BOE núm. 232, 26/09/2017).

⁷⁹ CC del sector de hostelería, cafés, bares y similares de Navarra (BO Navarra, núm. 114, 14/06/2017).

⁸⁰ CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE núm. 168, 15/07/2015).

⁸¹ CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 283, 23/11/2018).

⁸² CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 230, 23/09/2016).

⁸³ CC para el sector de actividades forestales (BOE núm. 165, 11/07/2019).

⁸⁴ Al albur de las Normas UNE 22470 y 22480/2015 de Gestión Minera Sostenible.

⁸⁵ Un estudio detenido en ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La sostenibilidad ambiental y social en el sector cementero. Comentario al III Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 48, 2018, págs. 418 y ss.

amparo del art. 35 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, que establece, respecto a la gestión de las empresas públicas y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, la necesidad de adaptar su planes estratégicos para “g) Proponer y, en su caso, establecer, en el marco de la negociación colectiva, mecanismos que faciliten la movilidad de los trabajadores en el ámbito del sector público empresarial del Estado, así como establecer un sistema de formación orientado a la cualificación y adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la cultura de la sostenibilidad”.

La creación de Observatorios Sectoriales para estudiar las cuestiones medioambientales⁸⁶ o de Comisiones Paritarias específicas convive con el establecimiento de sistemas de clasificación profesional que incorporan perfiles profesionales innovadores (como el de Técnico/a en sostenibilidad, certificación y eficiencia energética⁸⁷) y con complementos retributivos renovados (plus medioambiental en sustitución el antiguo complemento de penosidad).

Las distintas materias abordadas por la negociación colectiva a nivel sectorial desde la perspectiva de la gobernanza medioambiental y ecológicamente sostenible se engloban en los apartados de salud laboral⁸⁸, sensibilización y concienciación, formación⁸⁹, clasificación profesional, cláusulas de responsabilidad social corporativa, planes de movilidad, evaluación y seguimiento o infracciones y sanciones.

En general, dichas cláusulas convencionales son relativamente escasas y no excesivamente innovadoras respecto a los Acuerdos Marco internacionales negociados sobre la materia, pero proporcionan un buen nivel de cobertura en Castilla y León teniendo en cuenta la importancia de los sectores en los que pueden encontrarse estas previsiones.

En ocasiones encuadran dichas medidas dentro del ámbito de la responsabilidad social corporativa, entendiendo que la responsabilidad social de las empresas se corresponde con un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación de los interlocutores sociales, que contribuya a la conservación del medio ambiente, de igual manera que a la satisfacción de los consumidores y a las exigencias éticas de sus proveedores⁹⁰.

⁸⁶ Disposición adicional 8ª CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 36, 11/02/2016).

⁸⁷ Con funciones de aplicación de la sostenibilidad en el sector y asesoramiento sobre políticas, legislación y buenas prácticas. Art. 14 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE núm. 1, 02/01/2017).

⁸⁸ En tanto la importancia del medio ambiente de trabajo se encuentra en íntima relación con el medio ambiente natural y ambos necesitan nuevas técnicas normativas para su integración. CRUZ VILLALÓN, J.: “Ambiente de trabajo y nuevas técnicas normativas”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2006, pág. 13 o MELLADO ROMERA, Mª.D.: *La gestión integrada de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones*, Madrid (Editorial Universitaria Ramón Areces), 2006, pág. 40.

⁸⁹ Especialmente en cuanto hace a la inclusión de la seguridad vial como contenido formativo mínimo en materia de prevención de riesgos laborales. En concreto, para los Directivos, personal de oficina (especialmente empleados del área comercial) y para los trabajadores de las áreas de producción y/o mantenimiento en el Anexo II del CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE núm. 145, 19/06/2017). O para trabajos de conservación y explotación de carreteras en el Anexo XII CC general del sector de la construcción (BOE núm. 232, 26/09/2017).

⁹⁰ Disposición adicional 7ª CC general de la industria salinera (BOE núm. 17, 19/01/2018).

O bien aluden a la necesidad de negociar con los representantes de los trabajadores los códigos de conducta que suscriban⁹¹.

Desde la entrada en vigor de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, sobre Economía Sostenible, cada vez son más necesarias las cláusulas de sensibilización medioambiental dirigidas a los trabajadores y empresarios incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio, aludiendo a la necesidad de información sobre reciclaje y tratamiento de residuos, contaminación del agua potable⁹², turismo responsable⁹³, utilización de energías renovables o movilidad sostenible (aspecto que será analizado en detalle en los epígrafes siguientes).

A partir de la consideración de que la protección del medio ambiente es un factor que condiciona el entorno en que el trabajador realiza su prestación de servicios, con frecuencia las empresas asumen el compromiso de reducir el consumo energético, de agua, papel y otros bienes consumibles que va parejo a la sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental⁹⁴.

Dicha perspectiva resulta acorde con la opción elegida por numerosos convenios que deciden integrar los aspectos de sostenibilidad con la salud laboral y prevención de riesgos laborales, pues no cabe duda de que una empresa respetuosa con el medio ambiente, proyecta una imagen de “mejor salud” de las personas trabajadoras⁹⁵.

5.- Los planes de movilidad como manifestación de responsabilidad social corporativa

Como se anticipó, el tráfico contribuye a elevar los consumos energéticos, la contaminación y la siniestralidad laboral a la vez que provoca pérdidas económicas en forma de congestión, absentismo laboral o falta de puntualidad. Y muchas veces deriva de los desplazamientos por motivo de trabajo, que suponen más de una tercera parte de la movilidad urbana, normalmente en medios motorizados con el vehículo privado de uso individual convertido en protagonista de dichos viajes. A partir de tal premisa, CCOO y otras organizaciones sociales han liderado una propuesta para la creación de una línea de cercanías en el corredor ferroviario Palencia-Valladolid-Medina del Campo que se muestra factible y cuenta con el apoyo de todas las fuerzas políticas de Castilla-León, siendo un claro ejemplo de una apuesta sólida por una movilidad sostenible y segura⁹⁶.

La propia dispersión de los polígonos industriales y centros de actividad económica han convertido al automóvil en la única alternativa para que muchos empleados puedan llegar a sus puestos de trabajo, de ahí que los denominados planes de movilidad vial sostenible en la empresa, gestados al amparo de la Estrategia Española de

⁹¹ Art. 11 CC estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas (BOE núm. 64, 15/03/2016).

⁹² Art. 26 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE núm. 309, 21/12/2017).

⁹³ Art. 55 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 281, 21/10/2016).

⁹⁴ Disposición adicional 4ª CC del sector industrias de alimentos compuestos para animales (BOE núm. 243, 07/10/2016).

⁹⁵ Art. 70 CC general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE núm. 56, 07/03/2017).

⁹⁶ SANZ LUBEIRO, M.: *Castilla y León: un sistema de cercanías para una movilidad sostenible y segura*. <http://www.daphnia.es/revista/64/articulo/1265/Castilla-y-Leon-un-sistema-de-cercanias-para-una-movilidad-sostenible-y-segura>. Recuperado el 12 de febrero de 2020.

Seguridad Vial 2011-2020⁹⁷, se conviertan en la vía más idónea para aglutinar la movilidad sostenible, instada desde las propias Administraciones Públicas, fundamentalmente de carácter local, al objeto de minorar el riesgo que padecen los trabajadores en su desplazamiento.

Normalmente, el afianzamiento del compromiso con la seguridad vial se consigue a través de la responsabilidad social corporativa de las organizaciones, que exhibe este como uno de sus compromisos más sostenibles. Dichos planes de movilidad pueden ser definidos como documentos que recogen las acciones llevadas a cabo por la empresa con el objetivo inmediato de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en los trayectos que realizan durante la jornada laboral o al ir y volver del trabajo y, en última instancia, de reconducir los desplazamientos diarios por motivos laborales hacia modos de transporte social y medioambientalmente más sostenibles⁹⁸.

De un modo más concreto, los objetivos de dicho planes pueden quedar sintetizados como sigue⁹⁹:

- a) Reducir la movilidad motorizada individual.
- b) Disminuir los impactos ambientales generados por el desplazamiento al trabajo.
- c) Reducir el consumo energético del desplazamiento al centro de trabajo.
- d) Reducir el nivel de congestión circulatoria.
- e) Contribuir a minimizar el riesgo de accidente *in itinere* y en misión.
- f) Garantizar la equidad en el acceso al puesto de trabajo a los colectivos con mayores dificultades para utilizar el vehículo privado, ya sean las mujeres o los jóvenes en aquellos núcleos familiares con un solo vehículo o los propios inmigrantes, cuya procedencia sociolingüística dificulta el uso legal del vehículo privado¹⁰⁰.
- g) Evitar costes a la empresa en materia de responsabilidad civil, recargos de prestaciones o sanciones administrativas.

El *iter* de su implantación se asimila mucho al de cualquier mecanismo preventivo: a) Impulso del plan de movilidad sostenible mediante la formación de una Comisión *ad hoc* compuesta por representantes de trabajadores y empresarios; b) Redacción y aprobación del plan; c) Implementación; d) Evaluación y revisión.

Por cada puesto de trabajo debe contemplarse, en la propia fase inicial de impulso del plan, el riesgo de accidente vial, considerando que su origen puede deberse a múltiples circunstancias¹⁰¹: las infraestructuras viales y condiciones ambientales; la organización y

⁹⁷ Aprobada por Consejo de Ministros el 25 de febrero de 2011.

http://www.dgt.es/Galerias/seguridad-vial/estrategias-y-planes/estrategicos-2011-2020/doc/estrategico_2020_004.pdf

⁹⁸ Un excelente análisis en ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Planes de movilidad sostenible”, en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Siniestralidad y enfermedad laboral en carretera*, cit., págs. 257 y ss.

⁹⁹ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: *Planes de movilidad sostenible en empresas*, 2005.

¹⁰⁰ AA.VV.: *La generación de empleo en el transporte colectivo en el marco de una movilidad sostenible*, Fundación Conde del Valle de Salazar, 2010.

¹⁰¹ AA.VV.: *Pautas para elaborar un Plan de Movilidad Vial en la empresa*, UMIVALE, 2015. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Seguridad-Vial/140521-Plan-Movilidad-Vial.pdf>

gestión de los desplazamientos (horarios, turnos, ...); el factor humano o el propio vehículo.

Evaluado el riesgo, es preciso adoptar medidas dirigidas a la prevención del accidente, atendiendo a las características del centro de trabajo, del entorno y del propio trabajador¹⁰². Entre otras, las más significativas pueden quedar sintetizadas como sigue:

1.-Realización de gestiones administrativas con las autoridades competentes al objeto de fomentar el transporte público, ya sea subvencionando el precio del billete o estableciendo incentivos económicos o sociales para su utilización.

2.-Reducción del número de vehículos privados mediante la promoción del uso de medios de transporte colectivos o compartidos a través de fórmulas diversas: rutas de autobuses de empresa; lanzaderas desde paradas de autobús lejanas al centro de trabajo; preferencia de aparcamiento en la empresa; implantación de bases de datos de contactos entre los trabajadores para consultar la disponibilidad de vehículo compartido; diseño de un distintivo identificativo del coche compartido (a través de una pegatina, tarjeta, etc.).

3.- Fomento del “transporte verde” gestionando la colocación de aceras, carriles-bici y aparcamientos reservados para bicicletas cerca del centro de trabajo; subvencionando la adquisición y mantenimiento de bicicletas; facilitando cascos, candados y otros elementos de seguridad para las mismas; establecimiento de sistemas de préstamo de bicicletas; instalación de vestuarios y duchas para quienes acuden al centro de trabajo en bici o, incluso, prestando formación en el uso seguro de la bicicleta¹⁰³. Algunas entidades públicas han implantado “*Retos de Movilidad sostenible*”¹⁰⁴, otorgando premios simbólicos en forma de “tarjeta regalo” para quienes acrediten realizar más Kilómetros en forma sostenible en los desplazamientos hasta la misma (en patinete, bicicleta, patines o caminando). Con estos retos se pretende promover la mejora de los desplazamientos y el uso de medios no contaminantes.

4.- Otras fórmulas más sofisticadas pasan por implementar la “movilidad sostenible inteligente”, a partir del diseño de una estrategia global de movilidad urbana capaz de poner en marcha una red de transporte de calidad, eficiente, sostenible, segura e interconectada (tranvía, metro, autobús, tren, automóvil, bicicletas y peatones) mediante la aplicación de tecnologías de la información y comunicación (TIC)¹⁰⁵.

5.- Potenciación de la seguridad en carretera mediante la puesta a disposición de los trabajadores de coches de empresa revisados y correctamente mantenidos; planificación de los viajes estableciendo rutas seguras; establecimiento de incentivos económicos (o sociales) para el mantenimiento del vehículo particular; imposición del uso de dispositivos “manos libres” integrado en los vehículos de empresa, que permitan únicamente la recepción de llamadas; formación en conducción segura; elaboración de

¹⁰² ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Planes de movilidad sostenible”, en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Siniestralidad y enfermedad laboral en carretera*, cit., págs. 269 y ss.

¹⁰³ DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO: *Plan tipo de Seguridad Vial en la empresa*, 2011.

¹⁰⁴ A título de ejemplo, “*Muévete por la Universidad de León 2019*”, puesta en marcha por el Área de Sostenibilidad y Calidad ambiental de la institución académica, a través de la Oficina Verde, con el apoyo de la Junta de Castilla y León. <https://www.unileon.es/noticias/alvaro-fernandez-ha-sido-el-ganador-del-iii-reto-2019-muevete-por-la-ule>. Recuperado el 11 de julio de 2019.

¹⁰⁵ Sirva como ejemplo la propuesta de SANTIAGO IGLESIAS, D.: “La implementación de proyectos *smArt. City* en núcleos urbanos de tamaño medio: análisis de experiencias en Castilla y León”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 39, 2016, pág. 29.

manuales para la prevención de accidentes; instalación de buzones de recomendaciones a los empleados o, en fin, mejora de las infraestructuras de acceso de los empleados a los centros de trabajo¹⁰⁶ para aumentar su seguridad.

6.- Con todo, la medida más efectiva pasa por disminuir los desplazamientos mediante la flexibilización de los horarios de entrada y salida; la promoción de medidas que eviten los desplazamientos a mediodía; la eliminación de turnos o días de trabajo o la implantación del teletrabajo¹⁰⁷ y sistemas de videoconferencia.

6.- La realidad convencional: Planes de movilidad sostenible negociados en las empresas

Ya sea por problemas vinculados a la propia estructura negocial, ya por el tamaño de la empresa preponderante en todo el país, lo cierto es que son escasos los convenios que incorporan auténticos compromisos de sostenibilidad y protección medioambiental -cláusulas *green friendly*¹⁰⁸-- capaces de implantar planes de movilidad empresarial que contribuyan a reducir las emisiones a la par que los índices de siniestralidad *in itinere* y en misión.

Aquellos que lo hacen, establecen cláusulas de compromiso económico, social y medioambiental sostenible, basadas en la obligación de salvaguardia y protección recogida en el art. 45 CE, como aquellas en que las organizaciones firmantes se comprometen a que en aquellas empresas que cuenten con un determinado número de personas trabajadoras en plantilla, se establezcan las medidas necesarias para implementar planes de movilidad sostenible en cada uno de los centros de trabajo, a los efectos de contribuir a la prevención y reducción de los accidentes en los desplazamientos que estos efectúan, así como a la mejora del bienestar de las personas de la organización¹⁰⁹. Lo más habitual es que dichos planes sean acordados con la representación legal de los trabajadores¹¹⁰.

6.1.- Fomento del uso racional del transporte público y compartido

No puede extrañar que hayan sido los propios entes sindicales más representativos quienes hayan tomado la iniciativa de plantear estudios sobre el conjunto de procesos y acciones orientados a la consecución del objetivo final de un uso racional tanto de los medios de transporte compartido, como del transporte público o el uso de los vehículos no motorizados¹¹¹.

¹⁰⁶ DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO: *Plan tipo de Seguridad Vial en la empresa*, cit.

¹⁰⁷ Contemplado para trabajadores con problemas de movilidad en el art. 13 CC del Grupo Axa (BOE núm. 244, 10/10/2017).

¹⁰⁸ Sobre el particular ya se ha realizado un exhaustivo estudio en MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “La implementación de planes de movilidad sostenible en las empresas en contextos de negociación colectiva ‘green friendly’”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 225, 2019, págs. 243 y ss.

¹⁰⁹ Art. 50 CC de la empresa Asepeyo-Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (BOE núm. 198, 19/08/2013) o art. 18 CC provincial de Salamanca para las actividades de transporte de viajeros por carretera (BO Salamanca núm. 47, 09/03/2016).

¹¹⁰ Art. 5 Acuerdo en materia de formación, cualificación, empleo, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales en el sector agroalimentario (BOE núm. 271, 10/11/ 2011).

¹¹¹ Art. 8 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 16, 19/01/2016).

Como medida de actuación a incorporar para reducir los desplazamientos en vehículos privados resulta conveniente informar a los trabajadores sobre los horarios y rutas del transporte público, cuyo uso puede fomentarse mediante el establecimiento de incentivos sociales o económicos, así como implantando “lanzaderas” desde las paradas si están alejadas del lugar de prestación de servicios.

Estas acciones, a desarrollar en el seno de las propias empresas o grupos pueden venir acompañadas de la realización de gestiones ante las autoridades competentes para la mejora del servicio de transporte público, destinadas a la programación o establecimiento de paradas cercanas al centro de trabajo, horarios próximos o coincidentes a los de entrada y salida, optimización de frecuencias, eliminación de transbordos, colocación de marquesinas en las paradas, etc., dado que las líneas de transporte público suelen orientarse a la movilidad general y a la población residente y no tanto a los centros de trabajo¹¹².

Otra opción consiste en implantar rutas cubiertas mediante un servicio de autobuses o microbuses contratados por las empresas para que se ocupen de trasladar a los trabajadores; o incluso (y plenamente compatible con los anteriores) promover el hábito de compartir los vehículos, ya sean propios o de uso corporativo de la empresa. Realmente, estos últimos resultan necesarios para aquellos empleados que deban utilizar esporádicamente un medio de transporte, pues de este modo se evitará que se vean forzados a acudir al centro de trabajo con su propio vehículo, permitiéndoles optar por cualquiera de las otras alternativas referenciadas¹¹³.

Al tiempo, estas actuaciones pueden complementarse con otras que potencien la posibilidad de acudir al trabajo caminando (mediante la colocación de aceras) o en bicicleta (implementando aparcamientos específicos resguardados de agentes meteorológicos y de intrusos, carril-bici, disponer de itinerarios seguros y de la posibilidad de ducharse y cambiarse de ropa en el centro de trabajo, facilitando su uso para realizar gestiones en un entorno próximo durante la jornada, promoviendo el alquiler de las mismas, favoreciendo su utilización como vehículos lanzadera desde las estaciones de ferrocarril, etc.)¹¹⁴.

A título de ejemplo, la entidad financiera ABANCA, en algunas de sus sedes corporativas, ha puesto a disposición de sus empleados patinetes eléctricos y bicicletas para que puedan desplazarse. La entidad ha diseñado un sistema de reservas *on line* para que cada persona pueda gestionar su uso. En una segunda fase, y con el objetivo de fomentar un modo de transporte saludable y sostenible para ir al trabajo, ofrecerá a sus empleados una promoción especial para que puedan comprar un patinete eléctrico. La iniciativa, como declaran sus responsables, tiene como finalidad promover el bienestar, mejorar la calidad de vida y concienciar a la plantilla en el uso de transporte sostenible y

¹¹² Los recorridos, paradas, horarios y frecuencias de las líneas de autobús no suelen dar ni la cobertura ni la accesibilidad adecuadas a los trabajadores de dichos centros, lo que constituye parte del problema del escaso uso del transporte público en los mismos. IDEA: *Guía Práctica para la elaboración e implantación de Planes de transporte al centro de trabajo*, Madrid, 2006, pág. 35.

¹¹³ AGRA VIFORCOS, B.: “Riesgos laborales en carretera”, cit., pág. 284.

¹¹⁴ NTP 1091: *Riesgos Laborales viarios: marco conceptual (II)*, 2017.

se enmarca dentro del conjunto de acciones de la entidad para contribuir a frenar el cambio climático y sus efectos¹¹⁵.

En la misma senda de compromiso con la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático, el banco Sabadell en la provincia de León minimiza los impactos ambientales de procesos, instalaciones y servicios inherentes a su actividad mediante la optimización de su gestión energética, la contratación del consumo de electricidad en renovables o la edificación sostenible. En un segundo paquete de medidas gestionan adecuadamente los riesgos y oportunidades relativas al negocio, financiando e invirtiendo en energías renovables, participando en colocaciones de bonos verdes y sostenibles, y fomentando la movilidad sostenible, a través de líneas de *renting* y de *leasing* sostenibles¹¹⁶.

Junto a las anteriores resulta imprescindible una correcta gestión del aparcamiento, priorizando su utilización por parte de los trabajadores con movilidad reducida, los que comparten vehículo o los que deban servirse de este para realizar su trabajo.

No menos importantes resultan las actuaciones orientadas a implementar la flexibilidad y la adecuación horaria que permitan al personal adaptar su hora de entrada y salida a los transportes públicos disponibles o facilitar los desplazamientos en las franjas horarias con menor congestión de tráfico¹¹⁷.

Al tiempo, resulta recomendable incentivar la reducción de desplazamientos entre los trabajadores con jornada partida, minorando el tiempo disponible para comer y dotando la empresa de medios adecuados para que puedan hacerlo en sus instalaciones (comedor) o en restaurantes cercanos a precios reducidos o a cargo de aquella mediante vales de comida o similar.

En fin, otra acción relacionada con la distribución del tiempo de trabajo sería la posibilidad de que el trabajador optase por la semana comprimida.

A nivel estatal es posible encontrar algún tímido ejemplo de fomento del uso de medios no motorizados; la promoción de la transferencia de los modos de transporte

¹¹⁵ En este sentido, destacan también otras iniciativas que buscan reducir los consumos energéticos y las emisiones que se generan, como el nuevo modelo de oficina sostenible que está implantando en su red comercial, o el fomento de la utilización de sistemas de multiconferencia para evitar traslados físicos. Con este conjunto de iniciativas, la entidad pretende impulsar y liderar la transición hacia la movilidad sostenible como parte de su compromiso con la sostenibilidad. En las renovaciones de sus sedes y oficinas, la sostenibilidad, enfocada al menor consumo energético y de otros recursos, ocupa un lugar clave entre sus principios de gestión. De hecho, en 2018, la entidad logró una reducción del 2,2% en el consumo de papel, del 10,6% en el consumo energético por empleado, del 8,1% del de gasóleo y del 3,8% en las emisiones de CO₂ por empleado. Esta gestión sostenible ha permitido también que la sede del banco en Madrid haya recibido la calificación de ‘Muy Buena’ correspondiente al Sello Internacional *Breeam*, que valora los proyectos y su ejecución desde el punto de vista medioambiental y de sostenibilidad y que la renovada sede de RN30 consuma un 15% menos de energía con un 35% más de personal que antes de la reforma. La preocupación del banco por promover un modelo de negocio sostenible enlaza con los dos objetivos de desarrollo sostenible (ODS) ‘Ciudades y comunidades sostenibles’ y ‘Acción por el clima’, con los que está socialmente comprometido. <https://comunicacion.abanca.com/es/noticias/abanca-fomenta-el-uso-del-transporte-sostenible-entre-su-plantilla/>.

¹¹⁶ <https://www.diariodeleon.es/articulo/economia/banca-sostenible-llega-quedarse-leon/201912121316591966793.html>.

¹¹⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Planes de movilidad sostenible”, cit., pág. 271.

privados individuales a los públicos colectivos o la aplicación de un sistema de coche compartido¹¹⁸.

Algunos convenios establecen menciones más particularizadas en la medida en que establecen que las empresas abonarán los gastos de locomoción efectivamente ocasionados por las gestiones que se realicen fuera de los centros de trabajo, siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo y los desplazamientos sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determine la empresa¹¹⁹.

Otros apuestan (sin fijar porcentaje) por la reducción de los viajes de empresa¹²⁰ o subrayan que el cambio climático es uno de los problemas ecológicos más graves, por lo cual, en el marco de iniciativas de “Transporte Sostenible”, prevén la implantación de políticas de renovación de flotas que aseguren la eficiencia en el consumo de combustible y la menor emisión de gases, etc.¹²¹.

En fin, y mucho más programáticamente, cierta cláusula “con el objetivo de compatibilizar la reducción de la huella de carbono y la mejora la conciliación de las condiciones laborales” prevé fomentar “el acercamiento del lugar de trabajo al domicilio del trabajador, tanto aprovechando la presencia de centros de trabajo en la población de residencia como en la adecuación del puesto de trabajo”¹²².

O se incluye directamente la posibilidad de acogerse al teletrabajo como una medida integrada en los planes integrales de sostenibilidad.

6.2.- La creación de órganos de gestión *ad hoc*

No es infrecuente la creación de órganos específicos encargados de la correcta ejecución del plan de movilidad a través de la creación de Comisiones de seguimiento¹²³ o de la figura del “Gestor”¹²⁴ o “Coordinador de Movilidad”¹²⁵ en el que se aúnen distintas iniciativas de aplicación según la situación, necesidades y características de la empresa¹²⁶. De hecho, esta es la figura recomendada por la Ley 2/2011, de 4 de marzo, sobre Economía Sostenible (art. 103.2) para empresas de más de 400 trabajadores, con el fin de “facilitar la aplicación y seguimiento del plan de transporte adoptado” o con el objetivo de aprovechar las sinergias entre empresas cercanas, a través de las “Comisiones de Movilidad”.

¹¹⁸ Siguiendo la propuesta de AA.VV.: *Plan de movilidad sostenible*, ISTAS, 2010, pág. 3.

¹¹⁹ Art. 40 CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el período 2016-2018 (BOE núm. 261, 28/10/2016).

¹²⁰ Art. 35 CC del Grupo Colt en España (BOE núm. 302, 15/12/2014).

¹²¹ Art. 64 CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE núm. 50, 26/02/2018).

¹²² Art. 58.2 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 52, 01/01/2019).

¹²³ Art. 50 CC de la empresa Asepeyo-Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (BOE núm. 198, 19/08/2013).

¹²⁴ Art. 31 CC de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, Airbus Helicopters España, SA y EADS Casa Espacio (BOE núm. 80, 04/04/2017).

¹²⁵ COMISIÓN EUROPEA: *Estrategias para una movilidad sostenible de los desplazamientos en Europa*, 2010, pág. 38.

¹²⁶ Coche compartido, bicicleta, transporte público, caminar compartido, gestión de aparcamiento, etc., recogidas en AA.VV.: *Caja de herramientas de movilidad sostenible*, ISTAS, 2015.

En la línea apuntada, algún convenio prevé establecer la estrategia y directrices básicas de la compañía referentes a “*Movilidad y Seguridad Vial*”, para lo cual se proponen las siguientes líneas de actuación¹²⁷:

- Creación de un Grupo de Trabajo específico.
- Coordinación de dicho Grupo con los distintos Negocios y Áreas Corporativas.
- Participación de los Representantes de los Trabajadores.

6.3.- La remisión a planes de movilidad sostenible *de futuro* frente a su implantación efectiva

La principal dificultad que pivota sobre estos instrumentos negociados es que suelen carecer de medidas de implantación efectiva, haciendo simples referencias a la salud y al medio ambiente y remitiéndose directamente a la Ley 31/1995.

Frente a aquellos modelos convencionales que posponen su implantación¹²⁸, o que proponen que sirva como referencia piloto para el resto de las líneas de negocio del Grupo¹²⁹, es posible encontrar otros que optan por su desarrollo dentro del Plan de prevención de cada empresa, como herramienta para la identificación, valoración, control y seguimiento de los accidentes¹³⁰.

En este sentido, no suelen establecerse mecanismos de seguimiento para que el transporte colectivo se lleve a cabo en cada centro de trabajo, salvo los que prescriben algunos convenios de ámbito territorial más amplio¹³¹, que aluden a medidas inequívocas de implantación del transporte colectivo en cada centro. Y este es precisamente uno de los aspectos más llamativos del análisis de la negociación colectiva desde el prisma de la sostenibilidad en la movilidad, al constatar la ausencia generalizada de mecanismos de evaluación y seguimiento, o bien su presencia pero con referencias genéricas e imprecisas o con menciones a registros, indicadores y sistemas de control que posibiliten la implantación de sistemas de gestión medioambiental en las empresas, pero sin describir o ejemplificar cuáles de ellos¹³².

¹²⁷ Art. 46 Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 4, 04/01/2018).

¹²⁸ Art. 37 CC de Orange Espagne, SAU (BOE núm. 203, 21/08/2014); art. 38 CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas y su personal en España (BOE núm. 230, 25/09/2015) o Disposición Transitoria 10ª Convenio de la Corporación RTVE (BOE núm. 26, 30/01/2014).

¹²⁹ Art. 47 Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 4, 04/01/2018).

¹³⁰ AA.VV.: *Guía para el desarrollo y la implantación de planes de movilidad en las empresas*, Asepeyo, 2011.

¹³¹ Art. 55 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 87, 10/04/2018). El art. 5 Acuerdo en materia de formación, cualificación, empleo, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales en el sector agroalimentario (BOE núm. 271, 10/11/ 2011) establece que dichos planes de movilidad “deberán contener medidas inequívocas de implantación del transporte colectivo en cada centro de trabajo”. Llegando al acuerdo de “racionalizar” dicho transporte, así como los recursos que se manejan en torno a él, art. 31 IV CC de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, Airbus Helicopters España, SA y EADS Casa Espacio (BOE núm. 80, 04/04/2017).

¹³² CHACARTEGUI JÁVEA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*, cit., págs. 102-103, haciendo alusión a la genérica ausencia de registros de huella de carbono, pese a su diseño legal en el RD 163/2014, de 14 de marzo, con vistas a contribuir a la reducción a nivel nacional de las emisiones de gases de efecto invernadero. Precisamente, el hecho de que sea

En definitiva, los esfuerzos conjuntos entre los representantes de los trabajadores y las asociaciones empresariales en un número significativo de sectores productivos, plasmados en la negociación colectiva, están intensificando la sensibilización de las empresas y de los trabajadores en la lucha contra el cambio climático desde una perspectiva que integra solidaridad intergeneracional y justicia social, en tanto las concretas medidas adoptadas a través del acuerdo y la negociación suponen un punto de arranque imprescindible para un cambio de cultura empresarial orientado a la asunción de responsabilidades medioambientales ineludibles, específicamente en cuanto hace a la movilidad de los trabajadores.

III.- PROGRAMAS DE SEGURIDAD VIAL Y PLANES DE TRANSPORTE EN LA EMPRESA AL OBJETO DE MINIMIZAR LOS DAÑOS PROVOCADOS POR ACCIDENTES DE TRÁFICO

Junto a la vertiente medioambiental resulta necesario valorar también la incidencia de la mortalidad por colisiones en accidentes de tráfico y cómo millones de personas resultan heridas a consecuencia de los mismos con secuelas de incapacidad permanente, por lo cual el Plan Mundial para el Decenio de la Acción para la Seguridad Vial 2011-2020¹³³, aprobado por las Naciones Unidas, subraya la importancia de seguir utilizando el “Informe mundial sobre prevención de los traumatismos causados por el tránsito”, elaborado por la OMS en 2004, como marco de referencia de las medidas en materia de seguridad vial, con especial atención a los principales factores de riesgo establecidos.

Merced a cuanto dispone la normativa interna, el empresario debe garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo (art. 14 LPRL), incluidos los desplazamientos *in itinere* y en misión, capaces de poner a prueba la capacidad de la empresa para prever y evitar aquellos riesgos laborales que pueden materializarse fuera del ámbito normal de actividad de la organización productiva¹³⁴. Sin embargo, y pese a ello, hasta la fecha parece que las obligaciones preventivas no se han centrado de una manera específica en cuestiones relativas a la seguridad vial, más allá de aquellas empresas dedicadas específicamente al transporte de mercancías o de personas¹³⁵.

Para avanzar en esta materia la empresa debe dotarse de un plan de prevención de riesgos laborales que acompañado de sus instrumentos básicos (evaluación de riesgos y planificación preventiva) sirva de herramienta para integrar la prevención en su sistema general de gestión, estableciendo la política asumida por la organización productiva en la materia.

En este básico esquema debe tener cabida la oportuna consideración de las amenazas derivadas de la circulación rodada y la utilización de vehículos a motor, a través de los oportunos programas de seguridad vial o planes de movilidad, capaces de operar como punto de conexión entre las exigencias de seguridad y salud en el trabajo y las demandas de desarrollo sostenible, en cuyo seno se asume el objetivo de optimizar

voluntario hace que la negociación colectiva se convierta en uno de los instrumentos más adecuados para la promoción de su implantación efectiva en las empresas españolas.

¹³³ https://www.who.int/roadsafety/decade_of_action/plan/spanish.pdf, recuperado el 23 de mayo de 2019.

¹³⁴ Por extenso, entre muchos, CAVAS MARTÍNEZ, F.: *El accidente in itinere*, Madrid (Tecnos), 1994 o TASCÓN LÓPEZ, R.: *Accidentes de trabajo en misión*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2010.

¹³⁵ ARIAS DOMÍNGUEZ, A. y SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Accidentes laborales de tráfico*, 2ª ed., Madrid (Tecnos), 2011, pág. 53.

energética y ambientalmente las necesidades de movilidad de las personas y los flujos de mercancías.

La seguridad vial debe ser afrontada como una responsabilidad compartida entre el ámbito público y el privado, motivo por el cual resulta imprescindible la colaboración de todas las Administraciones competentes¹³⁶ y la implicación efectiva de cuantos colectivos pueden verse afectados, incluidos sindicatos, asociaciones profesionales, empresas y trabajadores¹³⁷.

De cara a facilitar la tarea resulta de la máxima importancia el denominado “Plan Tipo de Seguridad Vial” elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) (actual Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) en colaboración con la Dirección General de Tráfico (DGT). Su guía metodológica establece el *iter* a seguir (en etapas sucesivas que van desde una fase preliminar de concienciación e implicación por parte de la dirección y de los agentes sociales, designación de los responsables y asignación de roles hasta una última de seguimiento y evaluación, a partir de una serie de indicadores definidos previamente, pasando por las oportunas etapas de diagnóstico, evaluación de riesgos, elaboración del plan e implantación efectiva) para establecer un plan estratégico en las empresas, ofreciendo una propuesta que puede servir de referencia a la hora de afrontar su confección y puesta en marcha.

La elaboración del plan de seguridad vial exige definir claramente las metas y objetivos a alcanzar, priorizar las acciones y buscar sinergias y apoyos partiendo de la esencial diferencia entre el desplazamiento del trabajador de su domicilio al trabajo y viceversa (fuente del accidente *in itinere*) y el realizado en cumplimiento de una misión encomendada por la empresa, pues en este último caso resulta plenamente operativo el poder directivo empresarial¹³⁸, frente a los anteriores en que este último decae, sin perjuicio de que sea posible exigir al empresario una mínima supervisión y una actuación proactiva destinada a reducir los factores de riesgo determinantes del accidente¹³⁹.

El plan puede ser mancomunado entre varias empresas próximas y para su implantación resulta fundamental identificar claramente los puntos débiles y establecer

¹³⁶ La Junta de Castilla y León y el Gobierno de España han firmado en 2019 un protocolo en materia de prevención de seguridad vial laboral, en el cual ambas administraciones se comprometen a intercambiar documentación científica y publicaciones relacionadas con la seguridad y salud laboral; planificar seminarios y desarrollar proyectos de investigación en materia de prevención de seguridad vial laboral. <https://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1281372057130/ /1284843113655/Comunicacion>

¹³⁷ AGRA VIFORCOS, B.: “Riesgos laborales en carretera”, cit., pág. 281.

¹³⁸ Así, el art. 41 CCnacional para el sector de auto-taxis (BOE núm. 117, 17/05/2017) tipifica como falta grave, no cumplir con las disposiciones de tráfico o seguridad vial, siempre que el conductor sea reincidente y de ello se derive la correspondiente sanción grave por parte de la autoridad competente en la materia. El mismo precepto tipifica como infracción muy grave la imprudencia o negligencia en acto de servicio como consecuencia del incumplimiento de la normativa de tráfico, seguridad vial u ordenanza municipal, si ello implica riesgo de accidente para sí mismo, los ocupantes del vehículo o resto de usuarios de la vía pública. En parecidos términos, los arts. 49 y 50 del CC de la industria azucarera (BOE núm. 4, 04/01/2019) tipifican como falta grave o muy grave, ser sancionado por las autoridades competentes, por cometer infracciones graves, muy graves o delitos de seguridad vial, en los desplazamientos durante la jornada laboral.

¹³⁹ Como ratifica la Nota Técnica de Prevención 1090: *Riesgos laborales viarios: marco conceptual (I)*, 2017, existe “una clara responsabilidad legal de la empresa en los desplazamientos en jornada de trabajo y un deseable compromiso moral y social en los desplazamientos *in itinere*”.

prioridades, pudiendo resultar una opción óptima la figura del “gestor” o “coordinador” de movilidad, recomendado por el art. 103.2 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, para empresas con más de 400 trabajadores, con el fin de facilitar la aplicación y seguimiento del plan de transporte adoptado; o bien las “comisiones de movilidad” al objeto de aprovechar las sinergias entre empresas cercanas.

Al amparo de los arts. 18 y 19 LPRL son precisas campañas de concienciación e información específicamente referidas a la prevención de accidentes laborales de tráfico, conducción segura, uso de medios alternativos al vehículo particular, etc. Asimismo, el deber de formación debe incorporar la cuestión, tanto de forma inicial como periódicamente o tras un accidente, a cargo de técnicos de prevención, convenientemente especializados¹⁴⁰.

Por cuanto hace, en concreto, a los accidentes de tráfico en misión, la reducción del riesgo pasa, además, por facilitar el trabajo a distancia cuando sea posible, planificar las visitas y transportes para concentrarlos en días y zonas concretos, fomentar el uso de videoconferencia, proporcionar formación *e-learnig* en las empresas cuando resulte factible, seleccionar e imponer la ruta más segura, etc.

La cuestión presenta especial relevancia, si cabe, en el caso de empresas cuyo objeto social consiste, precisamente, en el transporte de mercancías o personas¹⁴¹. El cumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas se torna complejo cuando los acreedores de seguridad dedican su jornada de trabajo a la conducción y a tareas anejas como la carga y descarga, circunstancia que no resulta óbice para afrontar como conviene las medidas adecuadas en materia de seguridad vial ligadas tanto a una adecuada capacitación profesional (a través de los preceptivos permisos y certificados administrativos), escrupuloso respeto a la normativa reglamentaria de tráfico o seguridad vial, mantenimiento y conservación de la flota de vehículos (mediante la instalación de sistemas de manos libres, así como de localización GPS o análogos, no solo para garantizar una adecuada “prevención terciaria”, sino para comprobar el respeto a las instrucciones sobre la ruta seleccionada como más segura); optimización del potencial preventivo proporcionado por una adecuada vigilancia de la salud, el respeto escrupuloso a los tiempos de conducción máxima y descanso obligatorio establecido legalmente o, en fin, la atención especial a las obligaciones de cooperación y coordinación interempresarial exigidas por el art. 24 LPRL y su desarrollo reglamentario¹⁴².

¹⁴⁰ Apuntando la complejidad derivada del hecho de que los profesores de formación vial acreditados para la obtención del permiso de conducción reglamentario no tengan competencias en materia de seguridad laboral, a la vez que los profesionales de la prevención de riesgos laborales posean conocimientos limitados en riesgos y prácticas viales, AGRA VIFORCOS, B.: “Riesgos laborales en carretera”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 138, 2018, pág. 283, quien apuesta por la prioridad de acrecentar los conocimientos de unos y otros para que puedan participar exitosamente en el proceso formativo para la prevención de riesgos laborales viales que hayan de realizar las organizaciones, complementándose entre sí cuando ello se estime conveniente. De hecho, pese a que este es un tema controvertido en los foros de debate, la postura manifestada por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) al respecto, es la de que es el técnico de prevención, convenientemente especializado, el que debe asumir este papel y responsabilizarse de la calidad de la formación impartida. NTP 1091: *Riesgos Laborales viarios: marco conceptual (II)*, 2017.

¹⁴¹ Ampliamente sobre el tema, AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Siniestralidad y enfermedad laboral en carretera*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.

¹⁴² En este sentido, el art. 40 del CC del grupo de empresas Grupo MRW, centro de trabajo de las empresas Fitman SL, Interlock Expres SA, MRW Courier Group SL y Vigon Oeste SA (BO Barcelona, 02/05/2016) establece que las empresas serán responsables, en su caso, de las sanciones y multas de tráfico y seguridad

Por último, conviene no olvidar que todas estas medidas dejan fuera a un número muy importante de conductores, los cuales solo indirectamente y en ocasiones pueden verse beneficiados, en tanto en el sector transporte la figura del autónomo goza de un peso específico¹⁴³.

Evidentemente, es la experiencia la que permite adquirir destrezas y hábitos para una conducción segura. Sin embargo, con el tiempo se pueden adquirir rutinas y ciertos hábitos de conducción que no sean los más idóneos, sin que las personas sean conscientes de ello. De ahí que también los no profesionales de la conducción deban actualizar, con cierta periodicidad, conocimientos y destrezas para una conducción segura. Por tanto, tal y como prescribe la Nota Técnica de Prevención 1091: *Riesgos laborales viarios: marco conceptual (II)*, 2017, es necesario que las personas que conducen vehículos, especialmente cuando conducir forma parte total o parcialmente de su actividad laboral, reciban una formación continuada, teórico-práctica, para poder enfrentarse a los riesgos laborales a los que están expuestos, entre los que deben tenerse en cuenta “los derivados de la movilidad en su trabajo”.

IV.- EL DEBATE ENTRE EL FOMENTO DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS DE JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

1.- Diálogo social y fomento del envejecimiento activo. Propuestas de la Unión Europea

Sin necesidad de remontarse a testimonios pretéritos, hace escasas semanas, con fecha de 15 de enero de 2020, el Comité Económico y Social Europeo (CESE), presentó un nuevo Dictamen titulado “*La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población --Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo--*”¹⁴⁴, a instancia de la Presidencia finlandesa. En él se acoge favorablemente que dicha Presidencia se centre en la economía del bienestar de las personas, incluidas las personas mayores, considerando que esto representa “un paso positivo para lograr un mejor equilibrio entre las tendencias demográficas, el mercado laboral y la sociedad”. En dicho documento se pone de manifiesto que los Estados miembros han reconocido el problema del envejecimiento de la población y han adoptado determinadas medidas en los últimos años, pero son medidas de carácter aislado cuyo impacto no ha sido calibrado convenientemente, por lo cual se requieren estrategias globales centradas en el desarrollo de políticas nacionales para el

vial, que se impongan a conductores por parte de la autoridad cuando estas sean imputables a las mismas. El conductor/ a viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa lo antes posible. Los desacuerdos en esta materia se remiten a la Comisión Paritaria.

¹⁴³ Sobre el particular ya me pronuncié en MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “El riesgo de accidente laboral en la conducción profesional. Especial referencia al transporte (autónomo o por cuenta ajena) por carretera”, en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B, Dir.): *Siniestralidad y enfermedad laboral en carretera*, cit., págs. 107 y ss.

¹⁴⁴ DOUE C 14 de 15 enero 2020.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2020.014.01.0060.01.SPA&toc=OJ:C:2020:014:TOC

envejecimiento activo, puesto que los retos demográficos y los retos en materia de empleo solo pueden abordarse de manera integral.

Asimismo, el impacto de los avances tecnológicos y la naturaleza cambiante del trabajo aumentan la complejidad de este problema. En el Informe supra mencionado se da cuenta de cómo la cuarta revolución industrial y la gran velocidad a la que se están desarrollando e integrando las nuevas tecnologías en la sociedad y la industria están dando lugar a un impacto sin precedentes en el mundo del trabajo. Las máquinas y los algoritmos realizan cada vez más tareas manuales y cognitivas y, en algunos casos, las tareas incluso se han automatizado por completo. Al mismo tiempo, la integración de estas nuevas tecnologías en los modelos de negocio de distintas industrias está generando numerosos empleos nuevos y redefiniendo las tareas asociadas a muchos otros. Estos avances indican que los mercados laborales mundiales y regionales, y el ligado al sector de la automoción en Castilla y León no es una excepción, sufrirán inevitablemente grandes cambios en los próximos años.

El CESE es consciente de que la actuación política y la financiación a escala de la UE podrían ayudar a superar estos obstáculos, pero habrá que tener en cuenta las diferencias entre los países en cuanto a demografía, economía, empleo y condiciones de trabajo. Los Estados miembros deben hacer uso de los fondos europeos para financiar medidas, mientras que los gobiernos, las empresas y los ciudadanos deben compartir la responsabilidad de ofrecer apoyo para una vida laboral más prolongada. A partir de tales premisas propone unas recomendaciones específicas para abordar los retos del envejecimiento activo que pueden quedar sintetizadas como sigue:

- 1.- Reforzar el diálogo social y la participación de todas las partes interesadas en el desarrollo de estrategias integradas y políticas nacionales a favor del envejecimiento activo;
- 2.- Desarrollar el empleo y las capacidades a través del aprendizaje permanente;
- 3.- Fomentar itinerarios profesionales y laborales dinámicos;
- 4.- Impulsar el espíritu emprendedor de los trabajadores de más edad;
- 5.- Combatir todo tipo de discriminación, en particular la discriminación por razón de edad y género;
- 6.- Poner en marcha iniciativas de transferencia o intercambio de conocimientos;
- 7.- Implantar modalidades de trabajo flexibles y mejores condiciones laborales;
- 8.- Fomentar la solidaridad intergeneracional y cambiar las actitudes con respecto al envejecimiento.

En definitiva, a fin de fomentar una vida laboral activa más prolongada, los gobiernos, los empresarios, las ONG, los sindicatos y los propios trabajadores deben compartir la responsabilidad y aunar esfuerzos, en tanto desempeñan un papel clave a la hora de desarrollar, negociar, aplicar y evaluar medidas para adaptar el mundo del trabajo, de modo que las personas de más edad puedan permanecer activas en el mercado laboral durante más tiempo, sin generar una mayor presión sobre las personas mayores ni provocar ansiedad a quienes ya no puedan continuar trabajando.

Tales medidas deberían someterse a un seguimiento constante para que el impacto de la participación de los trabajadores maduros en el mercado laboral pueda ser evaluado adecuadamente. A partir del conocimiento del impacto de dichas medidas los Estados

miembros podrán divulgar y compartir las mejores prácticas sobre el envejecimiento activo.

Las investigaciones llevadas a cabo por Eurofound¹⁴⁵ indican que varios países cuentan con estrategias nacionales a favor del envejecimiento activo que han ayudado a concienciar sobre los retos demográficos. Al revisar los informes nacionales, se colige que las políticas activas del mercado laboral han contribuido a fomentar el desarrollo de capacidades y el empleo de los trabajadores de más edad, aunque apenas hay información sobre la calidad y la sostenibilidad de dicho empleo.

Hasta ahora, la mayor parte de las iniciativas se ha centrado en medidas correctoras, como los incentivos para contratar a trabajadores de más edad, el incremento de la edad de jubilación media y la restricción de la jubilación anticipada. Estas medidas, en sí mismas, requieren especial consideración y un cuidadoso análisis del impacto económico y social y pueden ser insuficientes para que los trabajadores de más edad logren prolongar sus vidas profesionales. Sin embargo, en España, a través de una norma de urgencia, se ha procedido a diseñar una modalidad específica de jubilación parcial anticipada para la industria manufacturera, objeto de análisis en las páginas que siguen.

2.- El Foro del Diálogo Social en el Sector de Automoción en España y el objetivo de mejorar la competitividad a través de una mayor productividad y flexibilidad

La concepción ya clásica de la jubilación parcial como un instrumento de la política de empleo no ha sido abandonada hasta el momento, en tanto dicha posibilidad sigue estando vinculada a la necesidad de concertar un contrato de relevo en muchos supuestos. Los propios agentes sociales y económicos siguen defendiendo este planteamiento, que supone un claro efecto sustitución de trabajadores maduros por trabajadores jóvenes, muestra de lo cual es el propio planteamiento realizado en el proceso de negociación de la renovación de la Estrategia Española de Emprendimiento y Empleo joven 2017-2020¹⁴⁶.

Ese reparto de trabajo y su sustitución se produce entre generaciones, entre trabajadores de edad avanzada y jóvenes, lo que supone un enfrentamiento generacional por el trabajo disponible. En otros términos, los jóvenes deben esperar a que se anticipe la jubilación de sus mayores para ver incrementadas sus opciones de empleo, factor que parece estar presente en el diseño de las propias políticas de empleo por parte de los poderes públicos. Dicho discurso no ha sido abandonado tampoco dentro del Foro del Diálogo Social en el sector del automóvil, donde patronal y sindicatos han insistido en la necesidad de reformar el contrato de relevo, pues a través de dicha modalidad contractual se podría producir “el rejuvenecimiento de las plantillas y un yacimiento de empleo para uno de los principales grupos de población afectados por el paro, los jóvenes”, planteamiento que se realiza en marzo de 2016, entre otros en el seno del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. En dicho Acuerdo, suscrito el 5 de julio de 2019 por CEOE y CEPYME, por parte empresarial y CCOO y UGT por parte sindical, se incluye un anexo de “acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España” (es decir, que si no hay

¹⁴⁵ EUROFOUND: *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, 2013.

¹⁴⁶ Que como tal no ha visto la luz, pero sí su alternativa a través de un Plan de choque para el empleo juvenil para el período 2019-2021.

voluntad política, quedarían en mera petición)¹⁴⁷, en el que se incluye la posición común de los sujetos firmantes del AENC de negociar con el ejecutivo (repárese en que las negociaciones entre los agentes sociales llevaban realizándose desde hacía varios meses, y que el texto final fue suscrito ya con un gobierno de color político distinto de aquel con el que las habían iniciado) “la necesidad de recuperar el contrato de relevo en las condiciones de su puesta en marcha como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad”.

La preocupación por la reforma del contrato de relevo para potenciar su uso en el sector de la automoción se manifestó también con la presentación el 3 de marzo de 2017 de una proposición no de ley por parte del Grupo Mixto, en la que se recogían las peticiones formuladas por el Foro de Diálogo Social del Sector de Automoción. En dicha proposición se afirmaba que la modalidad contractual del contrato de relevo, vinculada a medidas de jubilación parcial, resulta “clave para el rejuvenecimiento de las plantillas y un yacimiento de empleo para uno de los principales grupos de población afectados por el paro, los jóvenes. En la actualidad, en las factorías españolas de automoción, el 22% de los trabajadores que componen la mano de obra directa, unas 11.600 personas, tienen 50 años o más, representando los mayores de 55 años casi el 53% de los mismos”, y también que “el 80% de los fabricantes de vehículos instalados en España utiliza esta herramienta de creación de empleo y unos 6.000 empleos están vinculados a esta tipología de contratación, es decir, el 9% de las plantillas de las factorías de vehículos”.

En la proposición de ley se instaba al Gobierno a modificar la regulación entonces vigente para “atender las demandas del sector de automoción”, eso sí “extensibles a otros sectores de la realidad laboral y productiva del país”, a fin de recuperar la normativa existente antes de la reforma operada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y además “para suprimir la limitación existente para acumular el tiempo de trabajo del trabajador relevado en un solo periodo, en línea con la jurisprudencia reciente”.

La citada proposición fue aprobada un año más tarde, el 25 de abril de 2018, con modificaciones transaccionadas¹⁴⁸, de tal manera que la petición quedo referida únicamente al sector de la automoción, acordándose que el Gobierno trasladaría al diálogo social “la necesidad de potenciar y relanzar el uso del contrato de relevo con las modificaciones normativas adecuadas que deberán acordarse con los agentes sociales”.

¹⁴⁷ ROJO TORRECILLA, E.: “Sobre la adecuación de la legislación laboral a los intereses de grandes empresas, y también de organizaciones sindicales, en el sector de automoción. A propósito de la reforma sectorial del contrato de relevo en el RDL 20/2018, de 7 de diciembre (sin olvidar la reforma de los despidos colectivos para las empresas electrointensivas)”. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/sobre-la-adecuacion-de-la-legislacion.html>

¹⁴⁸ “El Secretario General de UGT, Pepe Álvarez, junto al Secretario General de la Federación de industria, Construcción y Agro (FICA-UGT), Pedro Hojas y la Secretaria General de la Sección Sindical de UGT de Renault en Valladolid, Laura del Ser, ha asistido al acto de inauguración de la nueva planta de Inyección de aluminio de Renault en España, en la fábrica de Valladolid donde ha visitado las instalaciones y ha mantenido una reunión con la sección sindical..... Además, Pepe Álvarez ha subrayado “la necesidad de revertir la reforma laboral y de volver al contrato de relevo anterior a esta reforma cómo herramienta para rejuvenecer las plantillas”. (Noticia publicada en la página web de UGT el 22 de octubre). No obstante, no parece del todo satisfecho el sindicato con la propuesta, ya que [en la valoración del Plan de Empleo Joven](#), aprobado el mismo día 7 por el Consejo de Ministros y publicado al día siguiente en el BOE, se expone que “Desde UGT consideramos, sin embargo, que el Plan contiene algunos aspectos mejorables, como la definición del contrato relevo, fórmula de contratación que permite la estabilidad y calidad en el empleo de las personas jóvenes...”.

No se hicieron esperar las primeras valoraciones por parte de CCOO de Industria, que en la nota publicada en su página web el día 7 de diciembre de 2018, bajo el título “El Gobierno entiende que el contrato de relevo se merecía otra oportunidad”, manifestaba que este ha sido esencial para el mantenimiento de la actividad y para la creación de empleo, recibiendo con satisfacción la noticia de que el Gobierno había decidido dar continuidad a esta figura en la industria manufacturera más allá del mes de diciembre. Sin embargo, el sindicato lamenta que se deje fuera a otras ocupaciones y actividades sin justificación, porque se trata de una fórmula excelente para jubilar, generar puestos de trabajo, rejuvenecer plantillas y darles futuro y estabilidad”¹⁴⁹.

La valoración positiva que realiza el sindicato de este contrato para dicho sector industrial se manifiesta con total claridad en un fragmento de su comunicado del siguiente tenor: “La experiencia de CCOO en procesos de crisis y de reestructuración confirma que esta modalidad contractual es clave para el rejuvenecimiento de las plantillas y para garantizar la competitividad. La reforma que acaba de aprobar el Gobierno, acompañada de una adecuada modificación de los sistemas de formación y de una correcta planificación de la formación en las empresas junto a la representación de los trabajadores y trabajadoras, les permitirá adaptarse a los procesos de transformación digital. El contrato de relevo no solo facilita una vía de transmisión de conocimiento de los trabajadores y trabajadoras que llegan al final de su vida profesional. También es una oportunidad de entrada al mundo laboral para muchos jóvenes y mujeres. Sin duda, se trata de un instrumento claro de creación de empleo estable y de calidad que no había que dejar morir. Quienes afirman que el mecanismo está es desuso se equivocan. CCOO de Industria recuerda que la herramienta sigue activa y continúa utilizándose en las empresas. Las estadísticas revelan que los departamentos de recursos humanos todavía recurrían a esta modalidad de contratación, lo que confirma que el contrato de relevo es igual de necesario que en 2001”.

Los primeros comentaristas¹⁵⁰ se hacen eco de la valoración positiva de la medida para un sector, que no impide su consideración claramente insuficiente por parte del alguna central sindical¹⁵¹, en tanto la legislación de Seguridad Social debe garantizar los mismos derechos y obligaciones para todos los trabajadores, siendo “difícilmente entendible mantener una legislación específica exclusivamente para algunos colectivos mientras se excluyen otros”.

¹⁴⁹ Junto a la nota, se acompaña ya una buena síntesis de los requisitos necesarios para acceder a dicha modalidad contractual en la industria manufacturera a partir del 8 de diciembre de 2018.

¹⁵⁰ ROJO TORRECILLA, E.: “Sobre la adecuación de la legislación laboral a los intereses de grandes empresas, y también de organizaciones sindicales, en el sector de automoción. A propósito de la reforma sectorial del contrato de relevo en el RDL 20/2018, de 7 de diciembre (sin olvidar la reforma de los despidos colectivos para las empresas electrointensivas)”. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/sobre-la-adequacion-de-la-legislacion.html>

¹⁵¹ Así lo pone de manifiesto el comunicado emitido por la Confederación el mismo día 7 de diciembre de 2019, en el que se puede leer que “En relación al plan de jubilación parcial para la industria manufacturera aprobado por el Consejo de Ministros, CCOO considera que dicha medida sigue siendo claramente insuficiente e injustificadamente restrictiva. CCOO seguirá trasladando en la mesa de diálogo social de Seguridad Social propuestas que permitan ampliar los colectivos que puedan acceder al modelo de jubilación parcial anterior a la reforma de 2013”.

3.- La utilización del contrato de relevo y una nueva vía de acceso a la jubilación parcial anticipada como medida “transitoria” de fomento del empleo

Una primera aproximación teórica al tema objeto de estudio exige distinguir entre un primer modelo de jubilación parcial sin contrato de relevo a la que puede aludirse como jubilación parcial autónoma u ordinaria¹⁵²; un segundo modelo de jubilación parcial con contrato de relevo, conocida habitualmente como jubilación parcial anticipada; y una jubilación parcial propia del derecho transitorio en virtud de lo dispuesto en el apartado sexto de la Disposición Transitoria 4ª TRLGSS, añadida por el RDL 20/2028, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

A *priori* se presenta esta como una norma de derecho transitorio con fecha de caducidad en 31 de diciembre de 2022, como continuación del anterior período transitorio que acabó en diciembre de 2018, y que se introdujo en el ordenamiento por la Disposición Final 12ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (en la redacción dada por el RDL 5/2013). Así lo manifiesta la Exposición de Motivos del RDL 28/2018, al señalar que el 31 de diciembre de 2018 finalizaba el plazo de aplicación de la Disposición Transitoria 4ª TRLGSS, “Sin que se haya completado el ciclo, poniendo en riesgo la competitividad futura, a medio y largo plazo, de las plantas de fabricación y montaje. Es necesario pues, y urgente, alargar el período de aplicación de la mencionada Disposición Transitoria, con el fin de evitar que la misma se extinga”. Conviene recordar que la Disposición Transitoria 4ª TRLGSS, titulada “Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación”, dispone con carácter general, y por consiguiente sin diferenciar en ningún caso entre sectores y/o ámbitos de actividad profesional, que “5. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos: a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019”.

Una buena síntesis de la norma se encuentra en la nota oficial publicada el mismo día en la web del Ministerio de Industria, en la que puede leerse que “Dado que la industria es, además, el sector que genera empleo de más calidad en el conjunto de la economía española, con estas medidas se pretende... anclar el tejido industrial en el territorio y evitar ajustes innecesarios en las plantillas”, y que una modificación relevante es la “regulación del contrato de relevo en la industria manufacturera, con impacto positivo en el sector del automóvil y en el empleo de trabajadores jóvenes”.

¹⁵² A la cual me dediqué en profundidad en MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: Acceso al empleo y protección social*, Cizur Menor (Thomson-Reuters Aranzadi), 2018, págs. 387 y ss.

Tan peculiar redacción lleva a pensar que el sector industrial de este país y la transición energética depende de una institución de Seguridad Social como es la jubilación parcial y que se estaba prolongando en los mismos términos el período transitorio que estaba próximo a caducar. No obstante, pese a que los efectos son los mismos, no ocurre lo mismo con los requisitos de acceso a esta vía¹⁵³, ni tampoco sus destinatarios, pues está orientada a sectores profesionales industriales y, dentro de estos a aquellos colectivos de trabajadores que vienen prestando servicios que comportan relevantes esfuerzos físicos y, además, han alcanzado ciertas cotas de edad, antigüedad y cotización mínima. A lo que habría que añadir que la modificación introducida por el RDL 20/2018, supone un nuevo apartado de la Disposición Transitoria 4ª (el sexto) y no una prolongación del apartado quinto.

El RDL procede a modificar, para el ámbito sectorial de la industria manufacturera, y con las limitaciones de las personas empleadas a las que puede afectar, la regulación del contrato de relevo recogida en el art. 12.7 ET, disponiendo que cuando se acrediten los requisitos listados en su art. 1, “se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023”.

En el preámbulo de la norma se enfatiza que las modificaciones normativas “deben acometerse sin demora para evitar una pérdida de competitividad de la industria española que conduzca a una situación de desventaja en los mercados internacionales y con respecto del resto de socios europeos, y que permita hacer frente a los retos de la digitalización y globalización que la economía mundial está experimentando de manera cada vez más acelerada”, siendo las recogidas en el RDL las que abordan “los aspectos más inaplazables que afectan a la competitividad del sector industrial, como la regulación del contrato de relevo para adaptarlo a la singularidad de la industria manufacturera”. Para el ejecutivo, “la productividad y la flexibilidad se erigen como los dos ejes vertebradores del desarrollo industrial de los últimos años”, de tal manera que “para seguir creando empleo y continuar siendo competitivos hay que avanzar sobre estos dos factores, en el marco del diálogo social, con medidas consensuadas que ofrezcan al sector herramientas para competir en estos ámbitos, como lo es el contrato de relevo, un instrumento valioso para minorar los porcentajes de desempleo que, de forma particularmente acusada, afectan a la población activa de menor edad”. No obstante, omite la norma, más allá de esta referencia general, una explicación detallada de la razón de la necesaria modificación vía RDL y no mediante tramitación parlamentaria por vía de urgencia si bien esta puede encontrarse, como se anticipó, en la desaparición, a partir del 1 de enero de 2019, de la regulación en materia de jubilación parcial anterior a la Ley 27/2011. Mayores dudas plantea, sin embargo, que la reforma sirva para garantizar la sostenibilidad financiera del Sistema de la Seguridad Social.

A juicio del ejecutivo, el alargamiento del período de aplicación de la Disposición Transitoria 4ª “impulsará la competitividad de la industria y facilitará las decisiones de

¹⁵³ GARCÍA RÍOS, J.L.: “La pensión de jubilación parcial tras la reforma introducida por el RDL 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España: ¿De la política de empleo a la política industrial y ambiental?, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, T. I, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia (Laborum), 2019, págs. 267 y ss.

nuevas inversiones en nuestras plantas productivas, inversiones orientadas en gran medida a realizar la necesaria transformación de la industria durante la transición ecológica, ofreciendo productos sostenibles y nuevas soluciones para una sociedad descarbonizada, mejorando sus procesos para un mayor aprovechamiento de las materias primas y la energía, y reduciendo las emisiones contaminantes”. En fin, la medida contribuirá también a “asegurar la transición ecológica de la industria, manteniendo su actividad y sus empleos”.

De la nueva regulación conviene mencionar como aspectos más destacados los siguientes:

1.- La acreditación de un período de antigüedad en la empresa de como mínimo seis años, inmediatamente anteriores, del trabajador que solicite acogerse a la jubilación parcial. En los períodos de antigüedad computan las sucesiones de empresa que hayan podido operar en aplicación del art. 44 ET, y también las prestaciones de servicios en empresas pertenecientes al mismo grupo.

2.- La existencia de un porcentaje de trabajadores indefinidos en la plantilla de la empresa superior al 70% del total cuando se produzca el hecho causante de la jubilación parcial.

3.- Tomando como punto de referencia la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial deberá estar comprendida “entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida”.

4.- Debe existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, previendo la nueva regulación que la del primero “no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial”.

5.- El período de cotización que deberá acreditarse en la fecha del hecho causante deberá ser como mínimo de 33 años (25 si es una persona con discapacidad de grado igual o superior al 33 %), no tomándose en consideración a estos efectos la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias y computando el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria con el límite máximo de un año.

6.- Por último, para aquellas empresas de la industria manufacturera que se acojan a las posibilidades ofrecidas para formalizar el modificado contrato de relevo, se implementa una obligación de información, de tal manera que entre la de carácter no financiero contenida en el informe de gestión previsto en el art. 262.1 del RD Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, se deberá facilitar el conjunto de medidas “que hayan adoptado en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada”. Esta novedad se justifica en el preámbulo de la norma, por considerarse “una contribución del sector industrial a la transición ecológica”, que debe ser convenientemente monitorizada, “de forma que las Administraciones Públicas, y la sociedad en su conjunto, puedan tener la información al respecto”. Así, las empresas acogidas a tal medida “deben contribuir a proporcionar información sobre sus políticas de empresa y planes de actuación destinados a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, así como informar sobre el cumplimiento de

dichos planes y los logros obtenidos, sin que dicha exigencia de información suponga una carga administrativa para las pequeñas y medianas empresas”. La información que se facilite debe servir para “favorecer una gestión equilibrada de la transición del modelo actual de producción y consumo de la industria manufacturera hacia un modelo sostenible en el que se integre adecuadamente la variable del cambio climático”.

Evidentemente, alrededor de esa mejora de la productividad y de la calidad ambiental planea la instrumentalización de la jubilación parcial como medida de política de empleo, ya tradicional, a la que se añaden otros elementos que la hacen anudarse a una política económica de mejora de la competitividad y a una política energética, atribuyéndole una excesiva responsabilidad que quizás no le corresponde a la Seguridad Social y que la hace desvirtuarse como institución fundamental del Estado social y democrático de Derecho¹⁵⁴.

En cuanto hace al ámbito subjetivo de aplicación conviene precisar que tras la publicación por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de su criterio de interpretación 1/2019, queda claro que solo podrán acogerse a esta modalidad aquellas personas trabajadoras que presten su actividad laboral en las empresas calificadas como industrias manufactureras, esto es, aquellas cuyos códigos se correspondan con el grupo C de la CNAE 2009, sin que sea posible ninguna otra interpretación extensiva. Por lo tanto, desde el punto de vista del volumen de las empresas incluidas en esta opción, solo el 3,56% del total de las empresas podrán optar a este proceso¹⁵⁵.

La influencia del sector automovilístico en la adopción de la medida se aprecia al tener en cuenta que es la sección industrial en que se concentra el mayor número de empresas que tienen entre 50 a 249 trabajadores (4.765 sobre un total de 23.357), y también la sección donde está el mayor número de empresas que tienen entre 250 y 499 trabajadores (522 sobre un total de 2.435) y respecto a las empresas de más de 499 trabajadores, esta sección es la segunda (con 287 empresas) solo por detrás de las dedicadas a actividad sanitaria y servicios sociales. En definitiva, empresas con un volumen alto de número de trabajadores por cuenta ajena.

También cabe apreciar una clara masculinización de este sector en los contratos a tiempo completo, masculinización que no supone una mayor presencia de la mujer en los contratos a tiempo parcial, pues estos son muy reducidos en este sector empresarial, sino una ausencia de la mujer trabajadora en dicho ámbito, más acusada aun en las tareas y funciones señaladas en la Disposición Transitoria 4ª.6. A la vista de estos datos de empleo, cabe pensar si la elección única de este sector de empresas manufactureras y sus trabajadores, que parece una suerte de cesión de los poderes públicos ante el lobby de las automovilísticas, unida a los requisitos de esfuerzo físico relevante, no supondrán un nuevo ejemplo de discriminación indirecta por razón de sexo, a la luz del derecho interno y de la Unión Europea, pues se han dejado fuera otros sectores de actividad económica donde la presencia de la mujer es mucho más representativa.

¹⁵⁴ GARCÍA RÍOS, J.L.: “La pensión de jubilación parcial tras la reforma introducida por el RDL 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España: ¿De la política de empleo a la política industrial y ambiental?”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, T. I, cit., pág. 268.

¹⁵⁵ En marzo de 2019, las empresas inscritas como manufactureras a nivel estatal eran 102.601.

En fin, la norma comentada no concierne a todos los sectores de la industria y ni siquiera a todos los trabajadores del sector manufacturero, lo cual genera unas particularidades que vienen a romper con el principio de equidad, solidaridad e igualdad, como prontamente fue puesto de manifiesto por los propios interlocutores sociales. Ello puede provocar conflictividad, no solo por la ambigüedad que emana de la propia norma sino también porque puede encerrar una diferencia de trato que podría ser cuestionada, pues la Seguridad Social debe garantizar los mismos derechos y obligaciones para todos los trabajadores, siendo difícilmente entendible el mantenimiento de una legislación específica para algunos colectivos mientras se excluyen otros.

Además, si bien se trata de un régimen más beneficioso que el que se aplica con carácter general, no es tan ventajoso como el régimen transitorio que se ha querido prorrogar. No se entiende por qué el legislador no ha decidido mantener o incluso simplificar el régimen transitorio, actuando de forma contraria al endurecer algunos requisitos de acceso en esta nueva norma de urgencia. La razón puede derivar del coste económico de la medida, pues una vez más la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social parece evidenciarse como la causa real por la que este RDL 28/2018 limita la modificación de la regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo a la industria manufacturera.

Si lo realmente pretendido por el legislador era revitalizar y potenciar el uso de estas instituciones, quizás esta nueva modificación de su régimen jurídico se haya quedado corta y deba extenderse a otros sectores, empresas y trabajadores, pues al fin y al cabo esta prórroga no hace sino posponer (por cuatro años y para un colectivo muy restringido) su desaparición anunciada¹⁵⁶. Por tanto, si se parte de la bondad de ambas instituciones como instrumentos de creación de empleo estable y de calidad, la reforma acometida es demasiado superficial para que ambas instituciones cumplan el objetivo de facilitar el retiro progresivo y el rejuvenecimiento de plantillas, sirva como herramienta que ayude a combatir el desempleo juvenil y fomente el envejecimiento activo.

Cualquier intento de revitalizar la jubilación parcial y el contrato de relevo debe partir de la adecuada identificación de sus disfunciones para posteriormente realizar una remodelación completa de la figura que simplifique su régimen jurídico. El objetivo aquí pretendido, de querer mezclar, desde una perspectiva finalista, la pensión de jubilación parcial, con la política de empleo, la política energética y la política ambiental quizá sea excesivamente ambicioso.

V.- CONCLUSIONES

1.- El tejido empresarial de la industria automotriz de Castilla y León se caracteriza por su riqueza y fuerza en el mercado laboral, si bien existe cierta desigualdad en cuanto a la división por actividades que presenta. Castilla y León ocupa la segunda posición del país en la fabricación de vehículos y la octava del mundo, según la Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC). Los Códigos “CNAE” con mayor número de empresas operativas son los correspondientes al mantenimiento y reparación de vehículos de motor y ensayos y análisis técnicos. En

¹⁵⁶ CHABANNES, M.: “La jubilación parcial ¿a quién beneficia? Estudio a partir de caso de la industria manufacturera”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, T. I, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia (Laborum), 2019, pág. 203.

cuanto se refiere a la fabricación mecánica, la transformación de ventas de vehículos con motores térmicos en eléctricos, puede poner en riesgo unos 700 puestos de trabajo. En cuanto a ventas, un tercio del mercado potencial, sustituido por movibilidades alternativas, podría poner en riesgo alrededor de 4.500 puestos de trabajo. Estos 5.200 puestos de trabajo identificados como de riesgo, representan el 15% del empleo del sector en 2017, proyectado a 2025. Dichas cifras pueden evolucionar de forma diferente en función del aumento de los motores híbridos fabricados en Valladolid-Motores a la vez que es posible aumentar el valor añadido producido en Castilla y León, particularmente en relación a la fabricación de motores eléctricos, baterías, interiores o matriculaciones al alza por la rápida rotación del parque compartido. También existe la posibilidad de que los diversos talleres transformen su actividad mecánica hacia actividades de vehículos eléctricos y nuevas movibilidades, baterías, estaciones de preparación de vehículos compartidos, etc. En cifras, la industria de automoción y las empresas auxiliares y de componentes emplean a 30.000 personas de manera directa y a 70.000 de forma indirecta. La producción en 2018 de las cuatro factorías ubicadas en Castilla y León estuvo a punto de llegar a los 600.000 vehículos (un 19% de los producidos en el país) representando exportaciones por valor de 3.252,4 millones de euros. A partir de tal realidad sectorial, el Gobierno autonómico debe consolidar y reforzar el sector diversificando una industria que condiciona mucho las exportaciones y, por ende, el Producto Interior Bruto (PIB).

2.- Para afrontar como conviene la transformación del sector de la automoción es necesario un Gobierno estable capaz de acometer la renovación del parque público del automóvil, asentado en un diálogo obligatorio entre la industria, la Administración y los propios interlocutores sociales, pues el cambio que afronta el sector del automóvil es más profundo que la cuestión del “*diésel sí o no*”. No es posible desconocer que estamos asistiendo a un momento de cambio muy profundo, que podría calificarse de transición de la automoción a la movilidad, y dicha transición exige oportunas alteraciones en el modelo de negocio existente, que deben abordarse desde diversos puntos de vista, fundamentalmente fiscal (evolucionando desde figuras fiscales consistentes en impuestos a la propiedad --impuesto de matriculación-- a otros capaces de gravar el uso y la movilidad) y, sobre todo, sin descubrir el relevante papel del diálogo social en esta materia, en cuanto la reordenación del sector va acompañada ineludiblemente de importantes decisiones en materia laboral y de Seguridad Social.

3.- No hay duda de que la competitividad de la industria constituye un elemento esencial para garantizar un crecimiento sostenible e integrador y, en este sentido, el marco estratégico para la España industrial 2030 y las Agendas Industriales que le sirven de desarrollo vienen a establecer medidas a corto y medio plazo con el fin de alcanzar en este ámbito un crecimiento revestido de dichas características. Entre sus vectores básicos, dicho documento destaca que el fin último de la política industrial es la mejora de la productividad y la competitividad internacional, así como incrementar la aportación del sector industrial al PIB y al empleo nacional y autonómico; Conciliar el progreso de la industria con la sostenibilidad y los objetivos de descarbonización de la economía o desarrollar una política industrial que tenga en cuenta el papel y la contribución de la pequeña y mediana empresa en este sector. Medidas todas ellas que permitirán que la industria nacional, y el sector de automoción en particular, se sitúen en el foco del crecimiento económico a partir de la colaboración con las diferentes Administraciones Públicas y agentes sociales.

4.- En un contexto marcado por la preocupación medioambiental, determinadas modalidades de prestación del servicio de transporte están aflorando en el territorio de la Comunidad. Así, el *renting* continúa ampliando tanto sus servicios como su cartera de

clientes. Tal es el caso de las licencias VTC, en las que el alquiler de automóviles a largo plazo ha encontrado un nicho para introducir sus vehículos. Determinadas firmas del sector del *renting* han empezado a alquilar sus flotas, de manera puntual o a través de un contrato formal, a empresas como Uber o Cabify. Otra de las nuevas formas de moverse por las ciudades que también ha atraído el interés del *renting* es el *carsharing*. La innovación tecnológica, el cambio de la percepción social y de la relación con el vehículo, así como el comportamiento de los consumidores o la preocupación por el medio ambiente, son algunos de los factores que explican la aparición de servicios que ofrecen a los consumidores cada vez mayores opciones de movilidad compartida. Estos nuevos servicios funcionan directamente mediante el uso de aplicaciones móviles, por lo que la innovación y el avance tecnológico explican en parte el aumento de estos nuevos modelos de negocio aportando facilidades y soluciones a los usuarios. El movimiento que se está produciendo en los servicios de pago por uso, en detrimento de los vehículos en propiedad, favorece al sector. Respecto a plataformas tipo BlaBlaCar, cuya utilización se ha incrementado exponencialmente en la Comunidad de Castilla y León, los Tribunales civiles ya se han pronunciado sobre la legalidad de la llamada economía colaborativa en materia de transporte y una vez diseccionado su funcionamiento y las diferentes relaciones jurídicas que concurren en su uso llegan a la conclusión de que la actividad desarrollada es legal y no constitutiva de una actuación de competencia desleal. En concreto, la relación establecida entre los usuarios de la plataforma cuando estos se ponen de acuerdo para realizar un trayecto en el coche de uno de ellos y compartir los gastos de ese trayecto, se entiende que constituye un transporte privado y, como tal, cae fuera del ámbito de aplicación de la normativa de transportes.

Desde otro punto de vista, la fiebre por el *motosharing*, el *bikesharing* e incluso los patinetes eléctricos compartidos, especialmente palpable en ciudades de gran tamaño, parece estar justificada, pues al fin y al cabo los vehículos particulares permanecen parados el 96% del tiempo y el resto funcionan con una ocupación muy reducida (de solo 1,2 personas de media). No obstante, pese a que los vehículos de movilidad personal (VMP) se han convertido ya en un clásico del paisaje de movilidad urbana, su regulación a nivel nacional sigue siendo precaria, como demuestra el hecho de que la única normativa vigente sea la Instrucción 16/V-124, de la Dirección General de Tráfico. No obstante, y al margen de lo que disponga el legislador y los propios Ayuntamientos al respecto, conviene no perder de vista que constituyen artilugios cuya principal finalidad es el auxilio a la movilidad personal, en un paisaje urbano que apuesta cada vez más decididamente por formas de movilidad ecológicamente sostenibles.

5.- La transición desde de un desarrollo económico basado en el consumo y transformación de combustibles fósiles y en el uso masivo de materias primas a una economía hipocarbónica y sostenible medioambientalmente va a conllevar consecuencias disruptivas en empresas, trabajadores y territorios. Por tanto, esta transformación requiere de una estrategia global por la transición justa, que debe hacerse con la participación y el diálogo de los actores implicados y sin que los damnificados por estos cambios sean la clase trabajadora, sus derechos y condiciones de trabajo. Desde la Confederación Europea de Sindicatos se aprecia con optimismo la que parece una apuesta decidida de la Comisión Europea en la lucha contra el cambio climático y la transición ecológica, tal y como se refleja en la Posición “Por un Pacto Verde Inclusivo”, en la que se demanda claridad a la Comisión a la hora de fijar los principios de la transición justa, reflejados en una estrategia y una política orientada a no dejar a nadie atrás, y en la que deben priorizarse las inversiones destinadas a facilitar la adaptación de las empresas y a la creación de empleo.

Para tener el apoyo de los trabajadores, la política climática de la UE debe ser socialmente justa, creadora de puestos de trabajo.

6.- Los graves efectos ambientales derivados de la contaminación atmosférica provocada por los desplazamientos laborales, realizados mayoritariamente mediante vehículos privados (convertidos en fuente creciente de estrés y de accidentes *in itinere* y en misión), así como el gasto de tiempo y dinero para los trabajadores y fuente de retrasos, absentismo o bajo rendimiento que deben soportar las empresas, sin olvidar el coste social del consumo energético, la contaminación acústica o los daños en la salud pública y en la calidad de vida, llevan a plantearse la oportunidad de implementar planes de movilidad sostenible en el seno de las empresas. La propia dispersión de los polígonos industriales y centros de actividad económica han convertido al automóvil en la única alternativa para que muchos empleados puedan llegar a sus puestos de trabajo, de ahí que los denominados planes de movilidad vial sostenible en la empresa, gestados al amparo de la Estrategia Española de Seguridad Vial 2011-2020, se conviertan en la vía más idónea para aglutinar la movilidad sostenible, instada desde las propias Administraciones Públicas, fundamentalmente de carácter local, al objeto de minorar el riesgo que padecen los trabajadores en su desplazamiento.

Normalmente, el afianzamiento del compromiso con la seguridad vial se consigue a través de la responsabilidad social corporativa de las organizaciones, que exhibe este como uno de sus compromisos más sostenibles. Dichos planes de movilidad pueden ser definidos como documentos que recogen las acciones llevadas a cabo por la empresa con el objetivo inmediato de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en los trayectos que realizan durante la jornada laboral o al ir y volver del trabajo y, en última instancia, de reconducir los desplazamientos diarios por motivos laborales hacia modos de transporte social y medioambientalmente más sostenibles.

De un modo más concreto, los objetivos de dichos planes pueden quedar sintetizados como sigue: Reducir la movilidad motorizada individual; Disminuir los impactos ambientales generados por el desplazamiento al trabajo; Reducir el consumo energético del desplazamiento al centro de trabajo; Reducir el nivel de congestión circulatoria; Contribuir a minimizar el riesgo de accidente *in itinere* y en misión; Garantizar la equidad en el acceso al puesto de trabajo a los colectivos con mayores dificultades para utilizar el vehículo privado, ya sean las mujeres o los jóvenes en aquellos núcleos familiares con un solo vehículo o los propios inmigrantes, cuya procedencia sociolingüística dificulta el uso legal del vehículo privado o evitar costes a la empresa en materia de responsabilidad civil, recargos de prestaciones o sanciones administrativas.

El *iter* de su implantación se asimila mucho al de cualquier mecanismo preventivo: a) Impulso del plan de movilidad sostenible mediante la formación de una Comisión *ad hoc* compuesta por representantes de trabajadores y empresarios; b) Redacción y aprobación del plan; c) Implementación; d) Evaluación y revisión.

7.- Evaluado el riesgo, es preciso adoptar medidas dirigidas a la prevención del accidente, atendiendo a las características del centro de trabajo, del entorno y del propio trabajador. Entre otras, las más significativas pueden quedar sintetizadas como sigue: 1.- Realización de gestiones administrativas con las autoridades competentes al objeto de fomentar el transporte público, ya sea subvencionando el precio del billete o estableciendo incentivos económicos o sociales para su utilización. 2.- Reducción del número de vehículos privados mediante la promoción del uso de medios de transporte colectivos o

compartidos a través de fórmulas diversas: rutas de autobuses de empresa; lanzaderas desde paradas de autobús lejanas al centro de trabajo; preferencia de aparcamiento en la empresa, implantación de bases de datos de contactos entre los trabajadores para consultar la disponibilidad de vehículo compartido; diseño de un distintivo identificativo del coche compartido (a través de una pegatina, tarjeta, etc.). 3.- Fomento del “transporte verde” gestionando la colocación de aceras, carriles-bici y aparcamientos reservados para bicicletas cerca del centro de trabajo; subvencionando la adquisición y mantenimiento de bicicletas; facilitando cascos, candados y otros elementos de seguridad para las mismas; estableciendo sistemas de préstamo de bicicletas; instalando vestuarios y duchas para quienes acuden al centro de trabajo en bici o, incluso, facilitando formación en el uso seguro de la bicicleta. 4.- Implementación de la “movilidad sostenible inteligente”, a partir del diseño de una estrategia global de movilidad urbana capaz de poner en marcha una red de transporte de calidad, eficiente, sostenible, segura e interconectada (tranvía, metro, autobús, tren, automóvil, bicicletas y peatones) mediante la aplicación de tecnologías de la información y comunicación (TIC). 5.- Potenciación de la seguridad en carretera mediante la puesta a disposición de los trabajadores de coches de empresa revisados y correctamente mantenidos; planificación de los viajes estableciendo rutas seguras; establecimiento de incentivos económicos (o sociales) para el mantenimiento del vehículo particular; imposición del uso de dispositivos “manos libres” integrado en los vehículos de empresa, que permitan únicamente la recepción de llamadas; formación en conducción segura; elaboración de manuales para la prevención de accidentes; instalación de buzones de recomendaciones a los empleados o, en fin, mejora de las infraestructuras de acceso de los empleados a los centros de trabajo para aumentar su seguridad. 6.- Con todo, la medida más efectiva pasa por disminuir los desplazamientos mediante la flexibilización de los horarios de entrada y salida; la promoción de medidas que eviten los desplazamientos a mediodía; la eliminación de turnos o días de trabajo o la implantación del teletrabajo y sistemas de videoconferencia.

8.- Ya sea por problemas vinculados a la propia estructura negocial, ya por el tamaño de la empresa preponderante en todo el país, lo cierto es que son escasos los convenios que incorporan auténticos compromisos de sostenibilidad y protección medioambiental --cláusulas *green friendly*-- capaces de implantar planes de movilidad empresarial que contribuyan a reducir las emisiones a la par que los índices de siniestralidad *in itinere* y en misión.

Aquellos que lo hacen, establecen cláusulas de compromiso económico, social y medioambiental sostenible, basadas en la obligación de salvaguardia y protección recogida en el art. 45 CE, como aquellas en que las organizaciones firmantes se comprometen a que en aquellas empresas que cuenten con un determinado número de personas trabajadoras en plantilla, se establezcan las medidas necesarias para implementar planes de movilidad sostenible en cada uno de los centros de trabajo, a los efectos de contribuir a la prevención y reducción de los accidentes en los desplazamientos que estos efectúan, así como a la mejora del bienestar de las personas de la organización. Lo más habitual es que dichos planes sean acordados con la representación legal de los trabajadores.

9.- El Foro del Diálogo Social en el Sector de Automoción en España tiene el objetivo de mejorar la competitividad a través de una mayor productividad y flexibilidad. El reparto de trabajo y su sustitución se produce entre generaciones, entre trabajadores de edad avanzada y jóvenes, lo que supone un enfrentamiento generacional por el trabajo

disponible. En otros términos, los jóvenes deben esperar a que se anticipe la jubilación de sus mayores para ver incrementadas sus opciones de empleo, factor que parece estar presente en el diseño de las propias políticas de empleo por parte de los poderes públicos. Dicho discurso no ha sido abandonado tampoco dentro del Foro del Diálogo Social en el sector del automóvil, donde patronal y sindicatos han insistido en la necesidad de reformar el contrato de relevo, pues a través de dicha modalidad contractual se podría producir “el rejuvenecimiento de las plantillas y un yacimiento de empleo para uno de los principales grupos de población afectados por el paro, los jóvenes”, planteamiento que se realiza en marzo de 2016, entre otros en el seno del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. En dicho Acuerdo, suscrito el 5 de julio de 2019 por CEOE y CEPYME, por parte empresarial y CCOO y UGT por parte sindical, se incluye un anexo de “acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España”, en el que se incluye la posición común de los sujetos firmantes del AENC de negociar con el ejecutivo “la necesidad de recuperar el contrato de relevo en las condiciones de su puesta en marcha como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad”.

10.- El RDL 28/2018 procede a modificar, para el ámbito sectorial de la industria manufacturera, y con las limitaciones de las personas empleadas a las que puede afectar, la regulación del contrato de relevo recogida en el art. 12.7 ET, disponiendo que cuando se acrediten los requisitos listados en su art. 1, “se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023”. Para el ejecutivo, “la productividad y la flexibilidad se erigen como los dos ejes vertebradores del desarrollo industrial de los últimos años”, de tal manera que “para seguir creando empleo y continuar siendo competitivos hay que avanzar sobre estos dos factores, en el marco del diálogo social, con medidas consensuadas que ofrezcan al sector herramientas para competir en estos ámbitos, como lo es el contrato de relevo, un instrumento valioso para minorar los porcentajes de desempleo que, de forma particularmente acusada, afectan a la población activa de menor edad”. El alargamiento del período de aplicación de la Disposición Transitoria 4ª TRLGSS “impulsará la competitividad de la industria y facilitará las decisiones de nuevas inversiones en nuestras plantas productivas, inversiones orientadas en gran medida a realizar la necesaria transformación de la industria durante la transición ecológica, ofreciendo productos sostenibles y nuevas soluciones para una sociedad descarbonizada, mejorando sus procesos para un mayor aprovechamiento de las materias primas y la energía, y reduciendo las emisiones contaminantes”. En fin, la medida contribuirá también a “asegurar la transición ecológica de la industria, manteniendo su actividad y sus empleos”.

La norma comentada no concierne a todos los sectores de la industria y ni siquiera a todos los trabajadores del sector manufacturero, lo cual genera unas particularidades que vienen a romper con el principio de equidad, solidaridad e igualdad, como prontamente fue puesto de manifiesto por los propios interlocutores sociales. Ello puede provocar conflictividad, no solo por la ambigüedad que emana de la propia norma sino también porque puede encerrar una diferencia de trato que podría ser cuestionada, pues la Seguridad Social debe garantizar los mismos derechos y obligaciones para todos los trabajadores, siendo difícilmente entendible el mantenimiento de una legislación específica para algunos colectivos mientras se excluyen otros.

Si lo realmente pretendido por el legislador era revitalizar y potenciar el uso de estas instituciones, quizás esta nueva modificación de su régimen jurídico se haya quedado corta y deba extenderse a otros sectores, empresas y trabajadores, pues al fin y al cabo esta prórroga no hace sino posponer (por cuatro años y para un colectivo muy restringido) su desaparición anunciada. Por tanto, si se parte de la bondad de ambas instituciones como instrumentos de creación de empleo estable y de calidad, la reforma acometida es demasiado superficial para que ambas instituciones cumplan el objetivo de facilitar el retiro progresivo y el rejuvenecimiento de plantillas, sirva como herramienta que ayude a combatir el desempleo juvenil y fomente el envejecimiento activo. Cualquier intento de revitalizar la jubilación parcial y el contrato de relevo debe partir de la adecuada identificación de sus disfunciones para posteriormente realizar una remodelación completa de la figura que simplifique su régimen jurídico. El objetivo aquí pretendido, de querer mezclar, desde una perspectiva finalista, la pensión de jubilación parcial, con la política de empleo, la política energética y la política ambiental quizá sea excesivamente ambicioso.

VI.-BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Siniestralidad y enfermedad laboral en carretera*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.

AA.VV. (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Ed. y ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., Ed.): *La ecología del trabajo: el trabajo que sostiene la vida*, Albacete (Bomarzo), 2015.

AA.VV. (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y CASARES MARCOS, A.B., Coords.): *Proyección transversal de la sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2019.

AA.VV.: *Guía para el desarrollo y la implantación de planes de movilidad en las empresas*, Asepeyo, 2011.

AA.VV.: *La generación de empleo en el transporte colectivo en el marco de una movilidad sostenible*, Fundación Conde del Valle de Salazar, 2010.

AA.VV.: *Movilidad urbana sostenible: un reto energético y ambiental*, Obra Social Caja Madrid, 2010.

AA.VV.: *Pautas para elaborar un Plan de Movilidad Vial en la empresa*, UMIVALE, 2015. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Seguridad-Vial/140521-Plan-Movilidad-Vial.pdf>

AA.VV.: *Plan de movilidad sostenible*, ISTAS, 2010.

AGRA VIFORCOS, B.: “Riesgos laborales en la gestión de residuos”, en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017, págs. 398 y ss.

AGRA VIFORCOS, B.: “Riesgos laborales en carretera”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 138, 2018.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La sostenibilidad ambiental y social en el sector cementero. Comentario al III Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero

español”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 48, 2018.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Planes de movilidad sostenible”, en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Siniestralidad y enfermedad laboral en carretera*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2016.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. y SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Accidentes laborales de tráfico*, 2ª ed., Madrid (Tecnos), 2011.

ASEPA: Informe: *Transición hacia una movilidad sostenible*, julio, 2019.

BAELO ÁLVAREZ, A.: “¿Es el patinete eléctrico un ciclomotor? Luces y sombras ante un limbo jurídico”, *Diario La Ley*, núm. 9286, 2018.

BOBOC, S.: “BlaBlaCar: ¿un posible supuesto de competencia desleal? (Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Madrid, de 2 de febrero de 2017)”, *Revista de Derecho del Transporte*, núm. 19, 2017.

CANTERO BAYÓN, M.; ROMERO ADAME, C. y SASTRE GONZÁLEZ, J.: “La regulación de los patinetes eléctricos”, *Tráfico y Seguridad Vial*, núm. 238, 2019.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: *El accidente in itinere*, Madrid (Tecnos), 1994.

CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2016*. Madrid (Departamento de Publicaciones del CES), 2017.

CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2018*. Madrid (Departamento de Publicaciones del CES), 2019.

CHABANNES, M.: “La jubilación parcial ¿a quién beneficia? Estudio a partir de caso de la industria manufacturera”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, T. I*, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia (Laborum), 2019.

CHACARTEGUI JÁVEA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*, Albacete (Bomarzo), 2019.

COMISIÓN EUROPEA: *Estrategias para una movilidad sostenible de los desplazamientos en Europa*, 2010.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Ambiente de trabajo y nuevas técnicas normativas”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2006.

DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO: *Plan tipo de Seguridad Vial en la empresa*, 2011.

DOMÉNECH PASCUAL, G.: “La regulación de la economía colaborativa. (El caso ‘Uber contra el taxi’)”, *RTSS (CEF)*, núm. 175-176, 2015.

ESTY, C.: “Revitalizing Global Environmental Governance for Climate Change”, *Global Governance: A Review of Multilateralism and International Organizations*, Vol. 15, núm. 4, 2009.

EUROFOUND: *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, 2013.

GARCÍA RÍOS, J.L.: “La pensión de jubilación parcial tras la reforma introducida por el RDL 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España: ¿De la política de empleo a la política industrial y ambiental?”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, T. I*, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia (Laborum), 2019.

GÓRRIZ LÓPEZ, C.: “UBER. Transporte de pasajeros y competencia desleal”, *Revista de Derecho del Transporte*, núm.16, 2015.

IDEA: *Guía Práctica para la elaboración e implantación de Planes de transporte al centro de trabajo*, Madrid, 2006.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: *Planes de movilidad sostenible en empresas*, 2005.

JIMÉNEZ BELTRÁN, D.: “Progreso sostenible, medio ambiente y cambio climático. La sostenibilidad como vector de cambio”, *Gaceta Sindical*, núm. 28, 2017.

KAHALE CARRILLO, D.T.: “La jubilación parcial especial en la industria 4.0”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, T. II*, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia (Laborum), 2019.

MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “El riesgo de accidente laboral en la conducción profesional. Especial referencia al transporte (autónomo o por cuenta ajena) por carretera”, en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B, Dir.): *Siniestralidad y enfermedad laboral en carretera*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.

MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: Acceso al empleo y protección social*, Cizur Menor (Thomson-Reuters Aranzadi), 2018.

MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “La implementación de planes de movilidad sostenible en las empresas en contextos de negociación colectiva ‘green friendly’”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 225, 2019.

MELLADO ROMERA, M^a.D.: *La gestión integrada de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones*, Madrid (Editorial Universitaria Ramón Areces), 2006.

MINISTERIO DE FOMENTO, OBSERVATORIO DEL TRANSPORTE Y LA LOGÍSTICA EN ESPAÑA: *Informe anual 2017* (marzo de 2018).

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO: *Directrices Generales de la Nueva Política Industrial Española 2030*, Madrid, 2019.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental”, *Relaciones Laborales*, núm. 100, 2009.

MORELL ALDANA, L.C.: “Vehículos de movilidad personal: un comentario de urgencia a su última regulación transitoria”, *Diario La Ley*, núm. 9535, 2019.

- MORELL ALDANA, L.C.: *Delitos contra la seguridad vial y siniestralidad de los nuevos tipos de vehículo*, Madrid (Wolters Kluwer), 2019.
- NOVITZ, T.: “The Paradigm of Sustainability in a European Social Context: Collective Participation in Protection of Future Interests?”, *International Journal of Comparative Labour Law*, núm. 31, 2015.
- NTP 1091: *Riesgos Laborales viarios: marco conceptual (II)*, 2017.
- OIT: *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, Geneve (ILO Publications), 2015.
- PÉREZ AMORÓS, F.: “Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias”, *Revista Técnico Laboral*, núm. 124, 2010.
- POLANYI, K.: *The Great Transformation*, Boston (Beacon Press), 1944.
- PREYSLER, C.: “El negocio se beneficia de las nuevas formas de movilidad”, *Actualidad económica*, 2019.
- RIVAS VALLEJO, M^a.P.: “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribuna Social*, núm. 103, 1999.
- ROJO TORRECILLA, E.: “Sobre la adecuación de la legislación laboral a los intereses de grandes empresas, y también de organizaciones sindicales, en el sector de automoción. A propósito de la reforma sectorial del contrato de relevo en el RDL 20/2018, de 7 de diciembre (sin olvidar la reforma de los despidos colectivos para las empresas electrointensivas)”. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/sobre-la-adecuacion-de-la-legislacion.html>
- SANTIAGO IGLESIAS, D.: “La implementación de proyectos *smArt*. City en núcleos urbanos de tamaño medio: análisis de experiencias en Castilla y León”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 39, 2016.
- SANZ LUBEIRO, M.: “No habrá transición ecológica justa sin diálogo social”, *Gaceta Sindical*, núm. 33, 2019.
- SASTRE IBARRECHE, R.: “Empleo y desarrollo del Protocolo de Kyoto: los derechos de implicación de los trabajadores”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 9, 2009.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: *Accidentes de trabajo en misión*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2010.
- UGT: *El reto de mantener el liderazgo de la industria de automoción de Castilla y León ante las nuevas tendencias del sector*, Valladolid, 2018. <https://ugtcyl.es/web/estudio-automocion-ugt>
- UGT: *Estudio automoción UGT: El reto de mantener el liderazgo de la industria de automoción de Castilla y León ante las nuevas tendencias del sector*. <https://ugtcyl.es/web/estudio-automocion-ugt>
- VARGAS CABRERA, B.: “Movilidad sostenible y responsabilidad penal de conductores de bicicletas y vehículos de movilidad personal”, *Diario La Ley*, núm. 9333, 2019.
- VELASCO SAN PEDRO, L.A.: “El consumo colaborativo en el transporte de personas”, *Diario La Ley*, núm. 8601, 2015.

CAPÍTULO V.- LA DIGITALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA Y EL NACIMIENTO DE LA INDUSTRIA TECNOLÓGICA EN CASTILLA Y LEÓN

Henar Álvarez Cuesta
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

I.- INDUSTRIA 4.0: REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, ECONÓMICA Y SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN

El sistema productivo está transformándose (lleva haciéndolo mucho tiempo) a causa de la cuarta revolución industrial. Esta industria 4.0 o “industria inteligente” supone un salto cualitativo en la organización y gestión de la cadena de valor del sector¹; e implica la incorporación de nuevas tecnologías², a la considerada “tradicional”³. El sistema productivo de Castilla y León no ha sido ajeno a este cambio, como se examinará en las páginas siguientes.

Con ello, se transforma la economía tradicional en digital, y adquiere cuatro características específicas: la irrelevancia de la ubicación geográfica, el papel clave de las plataformas, la importancia de los efectos de red y el uso de grandes datos⁴.

Dentro de la industria 4.0 los fenómenos que están revolucionando nuestra sociedad y, por ende, las relaciones laborales, son los siguientes, en una enumeración, se advierte, abierta y seguramente ya obsoleta⁵:

-- El *Big Data*, mediante el análisis de los datos procedentes de diferentes fuentes (equipos de producción, gestión, consumidor) convertirán en estándar la toma de decisiones en tiempo real.

-- Los robots autónomos, capaces de interactuar y de ejecutar tomas de decisiones más complejas, hasta llegar a la inteligencia artificial.

-- La simulación 3D de los productos, los materiales y los procesos.

-- La integración vertical y horizontal de los procesos, entre proveedores y clientes, y entre todos los departamentos de la empresa.

-- El internet de las cosas (IoT), en el que irán añadiéndose sensores en todos los procesos y en los productos no terminados para que interactúen. Esta tecnología

¹ AA.VV.: *La transformación digital de la industria española*, Ministerio de Industria español, 2015. CC.OO.: “Industria 4.0: una apuesta colectiva”, <http://www.industria.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o163594.pdf>.

² OCDE: *Perspectivas de la OCDE sobre la economía digital 2015*, 2015, págs. 275 y ss.

³ AA.VV.: *La transformación digital de la industria española*, cit.

⁴ VALENDUC, G. y VENDRAMIN, P.: “Work in the digital economy: sorting the old from the new”, *ETUI*, núm. 3, 2016, pág. 7.

⁵ CC.OO.: “Industria 4.0: una apuesta colectiva”, <http://www.industria.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o163594.pdf>.

fomentará el desarrollo de sistemas cibernéticos (CPS) que permiten utilizar una representación virtual de procesos físicos para su vigilancia o control⁶.

-- La ciberseguridad, reforzando las conexiones y estandarizando los protocolos de comunicación.

-- La nube (Cloud Computing), que está cambiando hacia la “niebla”.

-- La impresión 3D, para las muestras de diseños complejos.

-- La realidad aumentada, con la que poder tomar decisiones sobre la gestión de un almacén u órdenes de reparación de una máquina o un producto.

-- La nueva generación en la investigación del genoma o los nuevos materiales o formas de energía renovable⁷.

La importancia de esta revolución no radicaría tanto en la tecnología en sí sino en la ruptura que produce, esto es, el medio utilizado para la transformación de la empresa (y de todos sus componentes)⁸. Por ello, el impacto en el trabajo es distinto en cada caso y las implicaciones diversas para cada tecnología, aunque pueden agruparse en cuatro⁹:

-- Creación de empleo: nuevos sectores, productos, servicios.

-- Cambios en el empleo tradicional: digitalización, interacción humano-máquina, nuevas formas de dirección de recursos humanos.

-- Destrucción de empleo por la automatización y la robotización.

-- Transformación del trabajo: plataformas digitales, *crowdsourcing*, *sharing economy*.

Esta revolución tecnológica se va a analizar en las páginas siguientes desde dos perspectivas complementarias. De un lado, aquellas actividades vinculadas con las TIC y con la industria 4.0 en las que prima la innovación tecnológica, y este término comprende tanto la innovación de producto como la de procesos. La innovación de producto es la introducción en el mercado de un producto (bien o servicio) tecnológicamente nuevo o mejorado respecto a otros existentes, mientras que la innovación de proceso es la adopción de métodos de producción tecnológicamente nuevos o mejorados¹⁰. Se trataría de aquellas ocupaciones denominadas trabajos digitales. Para ello se utiliza como referencia la “Clasificación nacional de ocupaciones” realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Las categorías ocupacionales analizadas son: código 27 –que comprende las categorías de analistas y diseñadores de software y multimedia y especialistas en bases de datos y en redes informáticas–, código 31 –que comprende las ocupaciones en puestos técnicos de ciencias e ingenierías–; y código 38 –que engloba al

⁶ VALENDUC, G. y VENDRAMIN, P.: “Work in the digital economy: sorting the old from the new”, cit., pág. 13.

⁷ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: *Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy*, 2013, págs. 86 y ss.

⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H., *El futuro del trabajo vs. El trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*, A Coruña (Colex), 2017, pág. 8.

⁹ DEGRYSE, C.: “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, *ETUI*, núm. 2, 2016, págs. 17-18.

¹⁰ MATEOS SILLERO, S. y GÓMEZ HERNÁNDEZ, C.: *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, Ministerio de Economía y Empresa, 2019, pág. 11.

personal técnico de las tecnologías de la información y la comunicación –que comprenden operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario– programadores informáticos y técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones¹¹.

Desde una perspectiva de subsector o actividad estarían comprendidas las empresas que tuvieran vinculación con las TIC. Dentro de este amplio conjunto, cabría a su vez diferenciar entre¹²:

-- Fabricación de bienes TIC, que son las actividades industriales englobadas junto con otras en el código CNAE 26. En particular, las actividades analizadas en el presente documento son la Fabricación de componentes electrónicos y circuitos impresos ensamblados (código CNAE 26.1), la Fabricación de ordenadores y equipos periféricos (CNAE 26.2), la Fabricación de equipos de telecomunicaciones (CNAE 26.3), la Fabricación de productos electrónicos de consumo (CNAE 26.4) y la Fabricación de soportes magnéticos y ópticos (CNAE 26.8).

-- Servicios TIC, los cuales, de forma paralela a las actividades propiamente industriales, engloban una amplia gama de actividades encuadradas en el sector servicios, que van desde la rama del comercio mayorista (Comercio al por mayor de equipos para las TIC, CNAE 46.5) hasta la Reparación de ordenadores y equipos de comunicación (CNAE 95.1), pasando por la Edición de programas informáticos (CNAE 58.2), las Telecomunicaciones (CNAE 61), la Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (CNAE 62) y las actividades de Proceso de datos, *hosting* y actividades relacionadas (CNAE 63.1).

De otro lado, se pondrá el foco en las implicaciones que estas tecnologías están acarreado para el conjunto de los sectores productivos en Castilla y León y para las propias condiciones laborales digitalizadas. De este modo, y a continuación, se analizarán las consecuencias de la robotización y automatización, de la Inteligencia Artificial y de las nuevas formas de prestación de servicios.

De acudir al análisis sobre el terreno, los sectores de Alta y Media-Alta Tecnología (AYMAT), representaban en el año 2012 el 1,42% del número total de empresas de Castilla y León, en donde se concentra el 3% de las empresas españolas del sector TIC. El sector representa cerca del 1% del PIB de la Comunidad y ha generado 8.600 empleos, siendo además uno de los más importantes en términos de innovación. De hecho, el 70% de los proyectos elegidos para la Aceleradora de Proyectos del Programa ADE2020 desarrollaban su actividad en el ámbito de las TIME (Telecommunications, Internet, Media and Entertainment)¹³.

Respecto a la evolución del número de empresas, en el periodo 2008-2012 han disminuido las actividades integradas en las Industrias TIC y “han tenido una evolución

¹¹ MATEOS SILLERO, S. y GÓMEZ HERNÁNDEZ, C.: *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, cit., pág. 10.

¹² AA.VV.: Plan Director de promoción industrial de Castilla y León (2016-2020).

¹³ AA.VV.: España Informe Anual 2012, Ministerio de Industria, Energía y Turismo, 2013 y en AA.VV.: Estrategia regional de investigación e innovación para una especialización inteligente (RIS3) de Castilla y León (2014-2020).

positiva las industrias comerciales TIC, sobre todo las microempresas, y las industrias de servicios TIC han presentado en su conjunto un importante aumento”¹⁴.

La apuesta por la innovación desde estas dos perspectivas en Castilla y León se ha ido progresivamente consolidando. Así, el gasto total de I+D en Castilla y León creció gracias, fundamentalmente, a la recuperación del gasto empresarial, alcanzando por primera vez la media nacional desde que existen datos estadísticos, pero sigue estando muy lejos de la media europea, cuya evolución del gasto sigue una tendencia positiva y su representación en el PIB de la UE va en aumento¹⁵.

Si se analiza separadamente (y como toda división no deja de resultar artificioso) innovación (no importa el sector de actividad) e inversión en alta tecnología, cabe apreciar como la Encuesta sobre Innovación en las Empresas más reciente “estima que 650 empresas con 10 o más asalariados realizaron actividades innovadoras en el territorio Castilla y León en 2014 (el 4,1% de las empresas que desarrollaron estas actividades en el conjunto de España). Además, 543 empresas con sede social en la Comunidad realizaron actividades innovadoras ese mismo año (el 3,4% del total nacional). El gasto empresarial en innovación tecnológica realizado en el territorio de Castilla y León ascendió a 468 millones de euros en 2014, cantidad que representa el 3,6% del gasto total nacional, lo que sitúa a la Comunidad como la sexta con mayor gasto total en estas actividades... Tomando el periodo 2012-2014, el número de empresas innovadoras con sede social en Castilla y León ascendió a 1.376, lo que representó el 22,9% del total de empresas en la Comunidad y el 3,4% de las empresas innovadoras a nivel nacional. Entre ellas (y teniendo en cuenta que una misma empresa puede realizar innovaciones de ambos tipos), 688 empresas realizaron innovaciones tecnológicas, y 1.063 llevaron a cabo innovaciones no tecnológicas”¹⁶.

De tomar los referentes en términos absolutos, el gasto en innovación de las empresas de Castilla y León ha crecido a un ritmo superior a la media nacional en los últimos nueve años (6,66% de incremento medio anual en Castilla y León frente al 2,02% nacional) de forma que el gasto en innovación tecnológica en Castilla y León ha pasado de suponer el 2,82% del total nacional en 2003 al 4,21% en 2012, aunque sigue estando por debajo del peso del PIB regional (5,28%), y se mantiene también por debajo del gasto en I+D sobre el total nacional, que se sitúa en 2012 en el 4,61%¹⁷.

Desde otra perspectiva más específicamente referida a la alta tecnología, y “según los Indicadores del sector de alta tecnología, en el año 2014 existían en Castilla y León 630 establecimientos pertenecientes a los sectores manufactureros de alta y media-alta tecnología, el 3,2% de los existentes en España. Su cifra de negocio ascendió a los

¹⁴ AA.VV.: España Informe Anual 2012, Ministerio de Industria, Energía y Turismo, 2013 y en AA.VV.: Estrategia regional de investigación e innovación para una especialización inteligente (RIS3) de Castilla y León (2014-2020).

¹⁵ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo II, 2019, pág. 22.

¹⁶ AA.VV.: Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León (2016-2020).

¹⁷ AA.VV.: Estrategia regional de investigación e innovación para una especialización inteligente (RIS3) de Castilla y León (2014-2020).

10.664 millones de euros (un 6,7% de la cifra de negocios de estos sectores en el conjunto del país), generando un valor añadido estimado en 1.777 millones de euros”¹⁸.

Por ramas de actividad, en Castilla y León destaca la agrupación que incluye las ramas de “Fabricación de material y equipo eléctrico; Fabricación de maquinaria y equipo; Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques”, a la que pertenecían el 57% de los establecimientos de los sectores de alta y media-alta tecnología existentes en la Comunidad en 2014, con el 82,47% de su cifra de negocio y el 76,8% de su valor añadido. “En Castilla y León, el gasto en I+D se situó en 527 millones de euros en 2014, lo que supone el 0,98% del PIB de la Comunidad. Con estos datos, Castilla y León es la séptima Comunidad Autónoma con mayor esfuerzo en I+D (en relación al PIB) y la sexta en términos absolutos”¹⁹.

Con más detalle y de las empresas mencionadas, “35 se dedican a la fabricación bienes TIC que, a su vez, se desglosan en 11 empresas productoras de componentes electrónicos y circuitos impresos ensamblados, 23 cuya actividad es la fabricación de ordenadores y equipos periféricos, y 1 empresa dedicada a la producción de equipos de telecomunicaciones. Los servicios TIC, por su parte, constituyen el 97,8% del sector en Castilla y León, con un total de 1.590 empresas. El 36,7% de ellas (631 empresas) se encuadran en la rama de programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática, y a continuación se sitúan la reparación de ordenadores y equipos de comunicación (473 empresas), las actividades de proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web (135), el comercio al por mayor de equipos TIC (108) y la edición de programas informáticos (104)”²⁰.

Cierto es que, dentro del sector TIC de Castilla y León, se ha experimentado un importante aumento del número de empresas en la rama de los servicios:” a 1 de enero de 2014 había 539 empresas más que seis años antes, lo que supone un aumento superior al 50%. A este incremento ha contribuido el dinamismo en la rama de reparación de ordenadores y equipos de comunicación (+280 empresas) y, en menor medida, la edición de programas informáticos (+43 empresas), una actividad que está experimentando un importante auge en los últimos tiempos... [Como resumen], se observa una evolución dispar entre sus ramas de actividad: se ha incrementado de forma importante el número de empresas dedicadas a la fabricación de componentes electrónicos y circuitos impresos ensamblados (7 empresas más, un 175% de incremento), mientras que las demás ramas perdieron, en conjunto, 16 empresas (-40%)”²¹.

En este rápido recorrido por el panorama de actividad en el sector TIC, merece ser destacado que Castilla y León cuenta con un clúster denominado Clúster de Ciberseguridad y Tecnologías Avanzadas, que desarrolla sus actividades alrededor del Instituto Nacional de Ciberseguridad (Incibe), con sede en León, que lidera las actuaciones en esta materia, denominado AEIseguridad²².

¹⁸ AA.VV.: Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León (2016-2020).

¹⁹ AA.VV.: Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León (2016-2020).

²⁰ AA.VV.: Plan Director de promoción industrial de Castilla y León (2016-2020).

²¹ AA.VV.: Plan Director de promoción industrial de Castilla y León (2016-2020).

²² https://www.aeciberseguridad.es/index.php/Inicio_115.

Por cuanto hace a los trabajadores dedicados a I+D, “en 2014 Castilla y León contaba con un total de 8.855 personas dedicadas a estas actividades en equivalencia a jornada completa, cifra que supone el 4,4% del total nacional. El 64,6% del personal dedicado a tareas de I+D en Castilla y León en 2014 estaba integrado por investigadores, más de 3,5 puntos porcentuales por encima del porcentaje medio nacional”²³.

En términos generales y de comparar los datos con las cifras globales de ocupación en Castilla y León, “el sector de las TIC generó el 1,7% de la ocupación en la industria y los servicios de Castilla y León, dando trabajo a 9.431 personas en 2012, de las que más de 9.000 corresponden a los servicios TIC. A pesar de la negativa coyuntura económica descrita anteriormente, cabe destacar la resistencia del empleo a los efectos de la crisis, ya que el número de ocupados aumentó un 2,6% entre 2008 y 2012”²⁴.

Una de las características del sector de las TIC de Castilla y León es el reducido tamaño medio de sus empresas, al menos en comparación con sus homólogos de las principales economías europeas. De atender al tamaño y al número de empleados, el 97% de las 1.625 empresas que conforman este sector en Castilla y León tiene menos de 10 asalariados, según los datos disponibles a 1 de enero de 2014. Este porcentaje, aunque se sitúa en línea con el conjunto del tejido empresarial de Castilla y León (96,4%)²⁵ dificulta enormemente la negociación de convenios colectivos tanto de sector como específicamente de cada empresa en cuestión, como se verá en el apartado correspondiente.

A la vista de las diferentes cifras y de conformidad con el análisis efectuado desde la Administración autonómica, las principales dificultades y retos que ha de afrontar el sector de las TIC son las siguientes²⁶:

- Atomización del sector.
- Fuerte competencia y presión en precios a la baja.
- Necesidad continuada de innovar en productos y procesos en las empresas, así como de adaptación a la transformación digital.
- Rápida evolución de las tecnologías TIC.
- Las nuevas oportunidades empresariales que surgirán en el proceso de transformación digital.
- Elevada preocupación por la seguridad y privacidad informática.
- La protección del usuario y de sus datos personales.

Frente a ellos, la Agenda Digital para Castilla y León asume, como objetivos específicos²⁷:

- fomentar el despliegue de redes y servicios de telecomunicaciones para garantizar la conectividad digital;
- desarrollar la economía digital para el crecimiento y la competitividad de las empresas;

²³ AA.VV.: Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León (2016-2020).

²⁴ AA.VV.: Plan Director de promoción industrial de Castilla y León (2016-2020).

²⁵ AA.VV.: Plan Director de promoción industrial de Castilla y León (2016-2020).

²⁶ AA.VV.: Plan Director de promoción industrial de Castilla y León (2016-2020).

²⁷ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo I, 2019, pág. 185.

- impulsar la e-Administración y mejorar la eficacia, eficiencia y la calidad de los servicios públicos a través de un uso intensivo en TIC;
- e impulsar la adaptación digital de la ciudadanía y la innovación social.

El propio CESCYL propone una renovación del programa Castilla y León Digital que tenga como objetivo convertirla en un agente destacado en la digitalización y reforzar su poder económico frente a la competencia global y articular de manera positiva la transición digital para todos los ciudadanos, creando valor añadido en ámbitos como la ciberseguridad²⁸. Y punto clave de esta estrategia capaz de crear un ecosistema favorable para el impulso de este sector emergente es la existencia del Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE).

Para lograr el impulso del sector y conseguir afianzar a Castilla y León como vector tecnológico, el CESCyL apunta las siguientes medidas²⁹:

-- La constitución de una Comisión de las Cortes sobre “Digitalización de Castilla y León” para seguir la Estrategia, garantizar su desarrollo y verificar que cuenta con el marco legal y con los medios adecuados para su ejecución”.

-- La creación de entornos favorables a la inversión y la innovación empresariales, en particular para hacer frente a la digitalización de las actividades económicas,

-- El “fomento de la digitalización del sector, a la par que la disponibilidad de acceso a Internet en todo el territorio rural”.

--“El desarrollo de una Estrategia de Digitalización en nuestra Comunidad, con medidas acordadas desde el Diálogo Social en la que participen las empresas y entidades del conocimiento, para aunar y centralizar de forma coordinada todas las iniciativas, actuaciones y propuestas que existen actualmente”.

Como conclusión provisional, entiende el órgano tripartito que la política industrial debe desarrollarse en Castilla y León “de forma prioritaria y coordinada en todas aquellas áreas que tienen efectos directos sobre los factores de competitividad, tales como la política energética, las infraestructuras y servicios logísticos y de transporte, la política comercial, la política de innovación y desarrollo tecnológico, la digitalización, la internacionalización, la política de formación y empleo, el marco regulatorio y fiscal, el aumento del tamaño de las empresas o la política de cambio climático y economía circular”³⁰.

II.- LA TEMIDA O ANSIADA ROBOTIZACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

Los avances tecnológicos siempre han acarreado incertidumbre y variaciones en la ocupación y en las actividades desarrolladas; y las reformas que comportan los procesos de robotización y automatización en la industria 4.0 no escapan de tales predicciones.

²⁸ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo II, 2019, pág. 22.

²⁹ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo II, 2019, pág. 23.

³⁰ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo II, 2019, pág. 13.

De hecho, no han faltado estudios, con mayor o menor fundamento, que vaticinan el apocalipsis del trabajo (tecnooptimistas), el fin de los trabajadores y el advenimiento de una era robotizada; al tiempo, otros dibujan un mundo ideal donde los robots realizan todo el trabajo penoso y repetitivo (tecnooptimistas), mientras los humanos se ocupan del creativo e intelectual³¹.

También el CESCYL, en la misma línea, considera que el cambio tecnológico “implicará sin duda desplazamientos entre unos sectores y otros y cambios en las cualificaciones requeridas, tanto para las empresas como para las personas. Haciendo un buen uso de las tecnologías digitales, además de crecimiento económico se pueden lograr grandes beneficios sociales y contribuir a reducir las desigualdades económicas y sociales”³².

Frente a la dificultad de poder ofrecer datos exactos³³ y huyendo de afirmaciones simplistas y simplificadoras, conviene tener presente que las reconfiguraciones y readaptaciones de las relaciones de trabajo requieren ir más allá de afirmaciones simplistas³⁴ y en clave numérica. La mayoría de los estudios concuerdan en que en todo caso se produce un desfase temporal entre la pérdida de empleo y la reinversión de los beneficios producidos por la mejora de la eficiencia provocada por las nuevas tecnologías³⁵.

La variación estriba en el número de puestos a perder³⁶ y el grado de afectación por ocupaciones y territorios³⁷. Por profesiones, “los trabajos manuales y repetitivos serán los que tendrán mayor probabilidad de ser reemplazados por máquinas”³⁸, es decir, que afectará más a las ocupaciones menos cualificadas. Dicho de otro modo, aquellos trabajos más creativos presentarán mayor resistencia a ser sustituidos por robots. La razón radica en que “la agilidad resolutive, la creatividad y la curiosidad como la búsqueda permanente de un funcionamiento disruptivo con prácticas del pasado se convierten en valores

³¹ ÁLVAREZ CUESTA, H., *El futuro del trabajo vs. El trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*, cit., págs. 35 y ss.

³² CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo II, 2019, pág. 39.

³³ Dos de los últimos informes al respecto, JUNGMITTAG, A. y PESOLE, A.: *The impact of robots on labour productivity: A panel data approach covering 9 industries and 12 countries*, Sevilla (European Commission), 2019 y KLENERT, D., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., y ANTÓN, J.: *Do robots really destroy jobs? Evidence from Europe*, Sevilla (European Commission), 2020.

³⁴ BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D.: “Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour”, *New Technology, Work and Employment*, núm. 29, 2014, pág. 213.

³⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H., *El futuro del trabajo vs. El trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*, cit., págs. 35 y ss.

³⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “¿El futuro del trabajo, trabajo sin futuro?. Los ‘mitos finalistas’ en la era digital del ‘neomercado’”, *RTSS. CEF*, núm. 408, 2017, pág. 8.

³⁷ FREY, C.B. y OSBORNE, M.A.: “The future of employment: how susceptible are Jobs to computerisation?”, <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>.

³⁸ CC.OO.: “Industria 4.0: una apuesta colectiva”, <http://www.industria.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o163594.pdf>

importantes que pasan a integrar la cultura de muchas empresas que eligen constituirse en empresas digitales”³⁹.

Las dudas sobre el impacto se presentan, no en relación con los extremos del arco formativo y de cualificaciones, sino con aquellos situados en el rango medio⁴⁰:

a) Trabajos con alto riesgo de desaparición (los empleos de oficina; las ventas y el comercio en general; el transporte y la logística; amplias franjas de la industria manufacturera; la construcción tradicional; algunos aspectos de los servicios financieros; algunos tipos de servicios (traducciones, consultores impositivos, etc.);

b) Trabajos con poco riesgo de desaparición (las actividades vinculadas con la educación, las artes, los medios de comunicación; los servicios legales; los recursos humanos; proveedores de servicios de salud; algunos aspectos de los servicios financieros; ingenieros y científicos; trabajo social, peluqueros, atención a la belleza, etc.); y

c) Nuevos trabajos o con mayor impacto (analistas de datos; *data miners*; *data architects*; expertos en software y aplicaciones; especialistas en *networking* e inteligencia artificial; diseñadores y creadores de máquinas de nueva inteligencia, robots e impresoras 3D; expertos en negocios digitales y especialistas en *ecommerce*)⁴¹.

El Parlamento Europeo no es catastrofista y no asocia la robotización con la sustitución de puestos de trabajo, pero cree probable que los empleos menos cualificados en sectores intensivos en mano de obra sean más vulnerables a la automatización; y, al tiempo, el crecimiento del empleo es considerablemente más rápido en los puestos de trabajo que hacen un mayor uso de la informática; y dicha automatización puede liberar a las personas de tareas manuales monótonas y permitirles que se dediquen a otras más creativas y significativas⁴². Por ello, “insta a los Estados miembros a que se centren en la reconversión de los trabajadores de las industrias más afectadas por la automatización de las tareas; subraya que los nuevos programas educativos deben centrarse en el desarrollo de las capacidades de los trabajadores para que estos puedan aprovechar las oportunidades de empleo que ofrecen los nuevos puestos de trabajo creados por la inteligencia artificial; apoya el desarrollo de programas de alfabetización digital en los centros escolares y el establecimiento de prioridades en materia de aprendizaje y formación profesional para ayudar a los trabajadores a adaptarse a los cambios tecnológicos”⁴³.

³⁹ CEDROLA SPREMOLLA, G.: “El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, núm. 1, 2017, pág. 15.

⁴⁰ KAHALE CARRILLO, D.: “La formación (española e italiana) en la Industria 4.0”, *Labour and Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 2016, pág. 50.

⁴¹ RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, núm. 1, 2017, pág. 8.

⁴² Informe del Parlamento Europeo con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica, de enero de 2017.

⁴³ Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica (2018/2088(INI)).

Esta “mutación digital del trabajador” liberará trabajos penosos y repetitivos, pero precisará de una readaptación de los actores de las relaciones laborales (trabajadores, empresarios, sindicatos, Administraciones Públicas)⁴⁴. El Informe Davos advierte de la creación de 2,1 millones de nuevas posiciones para 2020; la mayoría relacionados con las nuevas capacidades y habilidades digitales (ingenieros, informáticos y matemáticos, principalmente)⁴⁵. Pero los datos ofrecen también otra lectura, es necesario poner esfuerzo y atención en mantener y superar el equilibrio entre destrucción y creación de puestos.

Aun logrando paliar la destrucción de empleo, subyace, acuciante, otro peligro: el crecimiento de la desigualdad de forma exponencial (“hay que destacar que los avances tecnológicos han ayudado a una parte significativa del incremento de la polarización en el mercado de trabajo al aumentar la dispersión salarial. Dicho en otras palabras, dichos avances han beneficiado a aquellos trabajadores que realizan tareas menos sustituibles; es decir, más complementarias, a esas tecnologías. En detrimento de aquellos que realizan tareas más repetitivas que, por ende, son actividades que se automatizarán en ocupaciones intermedias”⁴⁶). El “declive de la fuerza de trabajo global” incide en las condiciones de trabajo, haciéndolas más precarias al debilitar la capacidad negociadora de los trabajadores, abocándoles a la marginalidad, salvo soluciones imaginativas de mano de la economía social y la mejora de las condiciones⁴⁷.

No cabe duda que las carreras tecnológicas están bien remuneradas y son un área de rápido crecimiento, pero esto no hace más que exacerbar aún más las desigualdades existentes. Esta falta de diversidad también tiene un impacto significativo en la forma en que los sistemas de robotización y automatización están diseñados y desarrollados⁴⁸.

En la actualidad, la OCDE cifra en 10 millones de adultos en edad de trabajar el número de personas que en España necesitan cualificación para ocupar los empleos que puedan crearse en el futuro (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2015: 19). Somos, además, uno de los países que forman parte de esta Organización con una fuerza de trabajo con menor nivel de estudios. Casi el 43% de nuestra población adulta no posee más que estudios de educación primaria, cuando la media con respecto a este nivel de los países de la OCDE es del 23% y de la Unión Europea es del 21% (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016: 7)⁴⁹.

Faltan todavía datos para poder elaborar estudios en profundidad sobre el impacto de la robotización y automatización en Castilla y León. Sin embargo, resulta posible

⁴⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: “¿El futuro del trabajo, trabajo sin futuro?. Los ‘mitos finalistas’ en la era digital del ‘neomercado’”, cit., pág. 16.

⁴⁵ WORLD ECONOMIC FORUM: *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Ginebra, 2016.

⁴⁶ KAHALE CARRILLO, D.: “La formación (española e italiana) en la Industria 4.0”, cit., pág. 47.

⁴⁷ MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017, págs. 39-40.

⁴⁸ SERVOZ, M.: *AI. The future of work? work of the future*, European Commission, 2019, pág. 113.

⁴⁹ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. y PÉREZ DEL PRADO, D. “El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 36, 2018, pág. 357.

extrapolar los datos del conjunto de España y sus consecuencias en el tejido productivo y la necesidad de formación. Dado que Castilla y León ha apostado por constituir un polo tecnológico cabe esperar que en la polarización apuntada el balance tenga un resultado positivo, pero ello solo será posible de seguir profundizando en la formación y cualificación y en la inversión en innovación productiva, sin olvidar tampoco proporcionar la debida protección a quien se ha visto afecto por estos cambios.

Por ello, el CESCYL considera “en el contexto actual de la creciente automatización de los procesos productivos, [...] que la experiencia de las revoluciones industriales previas sugiere que las tasas de empleo a largo plazo no están necesariamente relacionadas con la sustitución de personas trabajadoras por robots, por lo que hay que poner en perspectiva la potencial amenaza de la automatización, ya que la incorporación de robots puede mejorar el proceso productivo, implicando a su vez la adaptación de los puestos de trabajo o la creación de otros nuevos”⁵⁰.

III.- **BIG DATA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: IMPACTO EN LAS CONDICIONES LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN**

Una de las ventajas fundamentales de la industria 4.0 que ha transformado no solo la gestión de las relaciones laborales, sino también el conjunto de procesos productivos, ha sido el tratamiento masivo de datos (*big data*) a través de procesos automatizados de toma de decisiones.

El *big data* se puede definir, esquemáticamente, como la combinación y suma total de los datos (personales, comerciales, geográficos, de comportamiento) disponibles en redes digitales –internet, teléfono móvil, satélites de navegación, etc.– y explotables como materia prima, en particular en el marco de las aplicaciones móviles. El crecimiento de estos datos es exponencial: el 90% de los datos ahora en circulación en Internet se creó hace menos de dos años⁵¹.

Al *big data* frecuentemente se le caracteriza mediante tres ‘v’: volumen, variedad y velocidad⁵². La primera es la característica más obvia y que recoge su propio nombre: se pasa de manejar magnitudes de megabytes, gigabytes, como mucho terabytes, a manejar petabytes de forma cada vez más frecuente. Además de volumen de datos, su variedad ha crecido exponencialmente, tanto por la tipología de datos como por sus fuentes; se ha cambiado de manejar datos estructurados en bases de datos procedentes, en su mayoría, de fuentes internas, a tratar datos estructurados, semiestructurados y desestructurados; de ser datos cuasi estáticos a datos dinámicos o en continuo cambio; de originarse en un número de fuentes limitadas a proceder de personas, máquinas, sensores, etc. Esta variedad y volumen requieren un tratamiento diferente para poder convertirse en información; el tiempo es clave, así que la velocidad es la tercera “v”: la captura,

⁵⁰ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo II, 2019, pág. 39.

⁵¹ DEGRYSE, C.: “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, cit., pág. 11.

⁵² AA.VV.: *Big Data: seizing opportunities, preserving values*, White House, 2014, <https://www.hsdl.org/?view&did=752636>, pág. 1.

movimiento y proceso de los datos se hace a gran velocidad, llegando a ser en tiempo real en algunos casos⁵³. A estas tres se añade una cuarta, valor de los datos⁵⁴.

Es fácil ver que un concepto con un potencial tan grande para tratar volúmenes ingentes de datos –muchos de ellos personales– y desarrollar inferencias y correlaciones, lleva aparejados enormes posibilidades de progreso y a la vez retos importantes para la privacidad y la protección de datos personales que se abordarán a lo largo de esta obra y a los que se hace necesario hacer frente⁵⁵.

Las implicaciones de esta tecnología tanto en la toma de decisiones como en la elaboración de estrategias comerciales y empresariales todavía están por explorar en su integridad. Mediante el análisis de los datos procedentes de diferentes fuentes (equipos de producción, gestión, consumidor) convertirán en estándar la toma de decisiones en tiempo real⁵⁶. Al tiempo, el uso de grandes datos generados por los consumidores también está transformando los servicios: el objetivo ahora es personalizar los productos⁵⁷.

Al tiempo, el uso de algoritmos y *big data* en el ámbito de las relaciones laborales presenta implicaciones en materia de vigilancia en el lugar de trabajo y de seguimiento de actividades de los empleados, de igualdad y no discriminación y de transparencia.

El análisis de los datos permite realizar evaluaciones cuantitativas y cualitativas de rendimiento⁵⁸; el uso de algoritmos permite diseñar un método objetivo de asignación de tareas e incluso de selección de personal⁵⁹. De hecho, no faltan estudios que defienden el valor de un algoritmo para realizar una primera selección (acotar el campo de candidatos para el puesto) como mecanismo más eficaz que atender al juicio de los entrevistadores, si bien la última palabra parece quedar residiendo, por ahora, en manos humanas⁶⁰.

Su manejo puede afectar “con especial virulencia a lo laboral en todos y cada uno de los aspectos de su relación. Los grandes datos están ya afectando el intercambio de trabajo haciendo coincidir a los candidatos calificados con oportunidades de empleo y alineando la educación y el desarrollo de habilidades con las necesidades de la economía”⁶¹. Más específicamente, “el tratamiento masivo y automatizado de datos de

⁵³ AA.VV.: *Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos big data*, AEPD, 2017, pág. 3.

⁵⁴ AA.VV.: *Big Data: seizing opportunities, preserving values*, cit., pág. 10.

⁵⁵ AA.VV.: *Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos big data*, cit., pág. 3.

⁵⁶ AA.VV.: *Big Data: seizing opportunities, preserving values*, cit., pág. 46.

⁵⁷ VALENDUC, G. y VENDRAMIN, P.: “Work in the digital economy: sorting the old from the new”, cit., pág. 20.

⁵⁸ VALENDUC, G. y VENDRAMIN, P.: “Work in the digital economy: sorting the old from the new”, cit., pág. 20.

⁵⁹ MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, cit., pág. 90.

⁶⁰ KUNCEL, N.R.; ONES, D.S. y KLIEGER, D.M.: “In hiring, algorithms beat instinct”, *Harvard Business Review*, mayo 2014.

⁶¹ MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, cit., pág. 187.

carácter personal o financiero puede utilizarse para seleccionar a los postulantes a un puesto de trabajo bajo criterios que podrían resultar reñidos con la ética o que el ordenamiento jurídico prohíbe⁶², ser, al fin y al cabo, discriminatorios, elaborar listas negras de trabajadores y volver transparentes a quienes están trabajando.

Tampoco debe suponerse que el aumento de las formas de vigilancia se limita al acceso al puesto de trabajo, ya que las prácticas de recursos humanos recurren a formas de inteligencia artificial que facilitan también la “gestión por algoritmo” y la “monitorización electrónica del rendimiento”. Esta última ha sido descrita como “monitoreo de correo electrónico, escuchas telefónicas, seguimiento de contenido de computadora y tiempos de uso, monitoreo de video y seguimiento de GPS”. Resulta fácil colegir cómo cualquier actividad (o falta de ella) recogida por un dispositivo puede usarse como indicador de productividad; “con indicación de ubicación de los empleados; su uso de correo electrónico; la navegación de sitios web; su uso de impresora; el uso del teléfono; o el tono uniforme de voz y movimiento físico durante la conversación”⁶³.

Entre los sistemas descritos, uno de los más difundidos es People Analytics, que se define como “un proceso o método de gestión de recursos humanos basado en el uso de *big data* para capturar ideas sobre el desempeño laboral. La idea central es que el juicio subjetivo no estructurado no es riguroso o confiable como una forma de evaluar el talento o crear políticas de recursos humanos. En lugar, los datos (grandes conjuntos de datos objetivos, generalmente cuantitativos) deberían formar la base para toma de decisiones en el espacio de recursos humanos”⁶⁴.

Pese a la afirmación precedente que describe estas herramientas como objetivas y garantistas, “el uso de la inteligencia artificial por sí solo no garantiza la verdad ni la equidad, ya que pueden surgir sesgos en la forma de recopilar los datos y de escribir el algoritmo que pueden derivarse de sesgos presentes en la sociedad; que la calidad de los datos, junto con el diseño de los algoritmos y los procesos de reevaluación constante, deberían evitar la aparición de sesgos”⁶⁵.

Algunas de las quiebras que dañan la igualdad aparece ya en su origen y diseño: “el desarrollo de la IA tiene actualmente lugar dentro de un entorno homogéneo compuesto principalmente por jóvenes, hombres blancos, con el resultado de que (ya sea intencionalmente o no) cultural y de género. Las disparidades se están integrando en la IA, entre otras cosas porque los sistemas de IA aprenden de datos de entrenamiento”. Ya el Comité Económico y Social Europeo advirtió contra la idea errónea de que los datos son por definición objetivo. Los datos, en cambio, “son fáciles de manipular, pueden estar

⁶² VELASCO, P. y VIOLLIER, E.: *Big data*, Santiago de Chile (Derechos digitales), 2016.

⁶³ DE STEFANO, V., “Negotiating the Algorithm”, *Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, *Employment Working Paper, OIT*, núm. 246, 2018, pág. 15.

⁶⁴ DE STEFANO, V., “Negotiating the Algorithm”, *Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, cit., pág. 15.

⁶⁵ Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica (2018/2088(INI)).

sesgados, pueden reflejar aspectos culturales, de género y otros prejuicios y preferencias y pueden contener errores”⁶⁶.

Al final, el riesgo para los trabajadores que presten servicios en las empresas de Castilla y León (y no solo en las tecnológicas) es que “la gestión por algoritmo e inteligencia artificial en el lugar de trabajo, lejos de tener resultados neutrales y reducir la discriminación, podría aumentar prácticas discriminatorias. Este riesgo es aún más grave cuando estas prácticas se basan en la inteligencia artificial de autoaprendizaje, siendo el software capaz de reprogramar sus propios criterios y métricas para alcanzar un resultado predefinido muy general, como mejorar la productividad del trabajo. La falta de transparencia y el riesgo de deshumanizar el trabajo se exacerbaría aún más”⁶⁷.

Esta amenaza ha sido advertida por el Parlamento Europeo: “a la hora de tomar una decisión final como consumidores, empresas o autoridades [...] es necesario integrar salvaguardias y la posibilidad de control y verificación por parte de personas en los procesos de toma de decisiones automatizados y basados en algoritmos”⁶⁸.

También “reconoce que los algoritmos de aprendizaje automático están entrenados para aprender por sí mismos, lo que redundará en beneficio de la automatización y la toma de decisiones; pide que se elaboren directrices éticas en materia de inteligencia artificial para abordar cuestiones relacionadas con la transparencia, la explicabilidad, la rendición de cuentas y la equidad de los algoritmos”⁶⁹.

La solución pasa por “abordar el sesgo de los promotores y, por consiguiente, la necesidad de contar con una mano de obra diversificada en todas las ramas del sector de las tecnologías de la información, y con mecanismos de salvaguardia para evitar distorsiones basadas en el género y la edad en los sistemas de inteligencia artificial”⁷⁰.

Y el instrumento para hacerlo ha de ser la negociación colectiva, que ha de regular convencionalmente la evaluación de los trabajadores recibida por los clientes⁷¹, permitiendo a los trabajadores desafiar las calificaciones de los consumidores o bien impidiendo cualquier tipo de represalia o repercusión negativa de las mismas⁷². Con mayor atención se ha de vigilar que esas calificaciones recibidas no supongan penalizar

⁶⁶ COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Inteligencia artificial: las consecuencias de la inteligencia artificial para el mercado único (digital), la producción, el consumo, el empleo y la sociedad”, 2017.

⁶⁷ DE STEFANO, V., ““Negotiating the Algorithm”, *Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*”, cit., pág. 15.

⁶⁸ Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica (2018/2088(INI)).

⁶⁹ Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica (2018/2088(INI)).

⁷⁰ Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica (2018/2088(INI)).

⁷¹ JOHNSTON, H. y LAND-KAZLAUSKAS, C.: “Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy”, *ILO, Conditions of Work and Employment Series* núm. 94, 2018, pág. 13.

⁷² PRASSL, B.: *Collective voice in the platform economy: challenges, opportunities, solutions*, ETUC, 2018, pág. 24.

comportamientos relacionados con su libertad sindical⁷³. También los convenios colectivos podrían estipular la portabilidad de las calificaciones para llevarlas a otro operador para poder evitar un bloqueo en una empresa en particular⁷⁴.

El elemento clave en dicha regulación es la transparencia a la hora de aplicar algoritmos. En este sentido, se apuesta por consignar expresamente la competencia de los representantes de los trabajadores para analizar los datos utilizados por el algoritmo, sus sesgos y su impacto discriminatorio, incluso para auditar los resultados obtenidos y la corrección de sus errores⁷⁵. También el art. 22 del Reglamento 2016/679 sobre decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles⁷⁶ adquirirá cada vez mayor importancia en el sistema de relaciones laborales a la hora de impugnar una decisión final marcada por un sesgo o desviación de carácter discriminatorio⁷⁷.

IV.- TECNOLOGÍA Y MÚLTIPLES TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN

La digitalización y la conectividad ha transformado también el trabajo, hasta el punto de crear nuevas formas de organización del mismo que están acarreado dificultades a la hora de su calificación en toda España y también en los últimos tiempos en Castilla y León.

1.- Trabajo *on line* y trabajo vía aplicación

En sus comienzos, se calificó (erróneamente) como economía colaborativa, pasando en la actualidad a denominarse economía de plataformas, trabajo de plataformas o *gig economy*. Bajo el término *gig economy*⁷⁸ o trabajo *on demand* (el término común de *on demand economy* hace referencia a un modelo de negocio donde las nuevas tecnologías en internet permiten que las plataformas virtuales dispongan de grandes grupos de prestadores de servicios a la espera de que un consumidor solicite un servicio a través de una *app* o internet⁷⁹) cabe encontrar el *crowdwork* y el trabajo vía *apps*.

⁷³ VICENTE, M.: “Collective Relations in the Gig Economy”, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, volume 8, núm. 1, 2019, pág. 92.

⁷⁴ PRASSL, B.: *Collective voice in the platform economy: challenges, opportunities, solutions*, cit., pág. 24.

⁷⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Lugar único, múltiple y ausencia de lugar a partir de la negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019, págs. 97 y ss.

⁷⁶ Un exhaustivo análisis en TODOLÍ SIGNES, A.: “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos”, *RDS*, núm. 84, 2018, págs. 69 y ss.

⁷⁷ GOÑI SEIN, J.L.: *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*, Albacete (Bomarzo), 2019, pág. 38 ó GONZÁLEZ RUÍZ, F.J.: “Inteligencia artificial: implicaciones en materia de protección de datos”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 950, 2019, pág. 2.

⁷⁸ Ha sido descrita como aquélla en la cual los trabajadores se ven obligados a competir entre sí para reducir sus propios salarios, SPRAGUE, R.: “Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes”, *Journal of Labour and Employment Law*, 2015, pág. 4.

⁷⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, *RTSS (CEF)*, núm. 406, 2017, pág. 43.

La primera consiste en realizar una serie de pequeñas tareas o servicios a través de una plataforma; la segunda supone realizar una actividad de trabajo tradicional pero canalizada a través de aplicaciones administradas por empresas que también intervienen en la calidad del servicio y en la selección y gestión de la mano de obra⁸⁰. El ejemplo paradigmático en el primer caso sería AmazonMechanicalTurk, en el segundo, las distintas empresas de reparto que utilizan los denominados *riders*.

Pero ya desde el principio conviene advertir que los caracteres de cada modelo no son estables ni monolíticos⁸¹ y no va a ser posible proporcionar para ambos unos contornos definidos que permitan una clasificación estanca.

Por un lado, el trabajo a través de aplicaciones exige, en un primer momento, el registro del trabajador y la solicitud de realización de la actividad de que se trate (dependiendo de la misma tras una serie de instrucciones más o menos detalladas) en una determinada franja horaria, que será en todo caso ofrecida por la empresa propietaria de la aplicación y autorizada por esta. De igual modo, el pago por los servicios aparece fijado previamente desde la aplicación y la valoración de los clientes y la disponibilidad son variables a considerar a la hora de asignar tareas y retribuir las mismas.

Por otro, en el *crowdwork* (trabajo colaborativo *online*) la actividad se lleva a cabo a través de plataformas *on line* que reúnen a un número indefinido de organizaciones, empresas e individuos, y conectan a clientes y trabajadores de todo el mundo. Las plataformas a menudo se dedican a actividades extremadamente repartidas, con frecuencia monótonas y poco importantes, pero con características que superan la comprensión de la inteligencia artificial; en otros casos, se trata de trabajos de mayor entidad y envidia. En todo caso, el *crowdwork* hace referencia a tareas que se completan de forma remota y para las que no se requiere que el trabajador se encuentre en una ubicación específica⁸².

El trabajo *on line* se lleva a cabo básicamente por internet, y las plataformas, clientes y trabajadores pueden operar desde cualquier parte del mundo (trabajo deslocalizado a nivel mundial⁸³), mientras que las aplicaciones ponen en común la oferta y la demanda de actividades en la red para que estas puedan ejecutarse a nivel local⁸⁴. Por tanto, resulta relativamente fácil en el territorio autonómico detectar actividades físicas vía aplicación, que serán analizadas en profundidad, pero sumamente difícil precisar cuántos ciudadanos realizan algún tipo de prestación *on line*. Y ese es uno de los retos a abordar por los agentes sociales, esta actividad oculta e invisible.

⁸⁰ DE STEFANO, V.: “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gigeconomy’”, *Conditions of Work and Employment Series núm. 71*, OIT, 2016, pág. 1.

⁸¹ DE STEFANO, V.: “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gigeconomy’”, cit., pág. 3.

⁸² EVANS, J. y BYHOVSKAYA, A.: “La gestión de la economía digital, hacia un cambio tecnológico abierto, equitativo e inclusivo: una perspectiva sindical”, *Gaceta sindical*, núm. 27, 2016, pág. 111.

⁸³ Sobre la ley aplicable en tal caso, RISAK, M. y WARTER, J.: “Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop”, *Paper to be presented at the Regulating for Decent Work 2015 Conference Geneva*, 8–10 July 2015, pág. 5.

⁸⁴ DE STEFANO, V.: “La *gig economy* y los cambios en el empleo y la protección social”, cit., pág. 152.

Intentar cuantificar el número de trabajadores que presta servicios a través de estas plataformas resulta sumamente complejo debido a la volatilidad de estas prestaciones (su escasa duración impide muchas veces tomar una foto fija), al difícil control de las actividades desarrolladas exclusivamente *on line* y a que en la mayor parte de los casos son trabajo oculto. Pero las cifras más conservadoras sitúan el porcentaje de trabajadores en plataforma entre un 6.9% en Finlandia y un 12.5% en España⁸⁵.

El *crowdsourcing* puede ser dividido a su vez en dos prestaciones de servicios: *microtask* (actividades fraccionables en pequeñas tareas) y *contestbased crowdwork* (actividades creativas que no se pueden fragmentar y solo es retribuida aquella considerada la mejor, mientras el resto de participantes no obtienen nada)⁸⁶. Ambos supuestos destacan por la heterogeneidad de su funcionamiento: hacen competir a varias personas y el cliente selecciona y paga el mejor producto; utilizan el método orden de llegada; no existe relación alguna entre el cliente y el trabajador, éste ejecuta la tarea y le paga la plataforma; la plataforma facilita la relación entre trabajadores y clientes, con pago mínimo; en fin, en otras decide el cliente si acepta y paga o cuánto paga o a quién paga en el competitivo⁸⁷. Pero, en todo caso, la forma de retribución es a destajo (cuando no es voluntario), por tarea realizada y no por tiempo empleado⁸⁸.

En cuanto a la selección, algunas plataformas invitan a los trabajadores a competir por una tarea de acuerdo con algunas especificaciones y el cliente, a continuación, selecciona la solución que les gusta más; y solo el ganador es pagado, lo cual podría ocasionar problemas si no hay protección de los derechos de propiedad intelectual, porque un cliente podría utilizar las ideas de los trabajadores sin pagar por ellas⁸⁹. En otros sistemas, el cliente especifica los servicios requeridos e invita a los trabajadores a presentar sus propuestas de cómo cumplir la tarea (pero no para completar la tarea en sí) y selecciona la solución que prefiere y acuerda la realización del trabajo completo; en algunas, los trabajadores comienzan el proceso, describen sus actividades y habilidades y las ofrecen a los clientes potenciales. Por último, ciertas plataformas (como Taskhub.co.uk) se ponen en contacto entre cliente y trabajador en línea, pero la prestación de servicios real se lleva a cabo en persona⁹⁰.

⁸⁵ URZÌ BRANCATI, C., PESOLE, A., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, EUR 29810 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, pág. 10.

⁸⁶ RISAK, M. y WARTER, J.: “Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop”, cit., pág. 3.

⁸⁷ DE STEFANO, V.: “La *gig economy* y los cambios en el empleo y la protección social”, cit., pág. 152.

⁸⁸ TODOLÍ SIGNES, A.: *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia (Tirant lo blanch), 2017, pág. 25.

⁸⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: *El futuro del trabajo vs. El trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*, cit., págs. 35 y ss.

⁹⁰ EUROFOUND: *New forms of employment*, 2015, pág. 109.

Entre los prestadores de servicios y la plataforma media un “clickwrap”⁹¹, invariablemente escrito por la plataforma⁹², de tal modo que “crean nuevas asimetrías en el mercado de trabajo, que hacen prácticamente imposible aplicar el concepto de “negociación significativa”, implícito en los planteamientos tradicionales de relación laboral entre empleado y empleador, o de contrato de servicio entre trabajador autónomo y cliente”⁹³.

En cuanto a las tareas que más habitualmente desempeñan, de acuerdo con la encuesta COLLEEM, son los siguientes⁹⁴:

- Tareas administrativas y de ingreso de datos en línea (por ejemplo, servicios al cliente, ingreso de datos, transcripción y similares);
- Servicios profesionales en línea (por ejemplo, contabilidad, legal, gestión de proyectos y similares);
- Trabajo creativo y multimedia en línea (por ejemplo, animación, diseño gráfico, edición de fotos y similares):
- Trabajo de soporte de ventas y marketing en línea (por ejemplo, generación de leads, publicación de anuncios, gestión de redes sociales, optimización de motores de búsqueda y similares);
- Desarrollo de software en línea y trabajo tecnológico (por ejemplo, ciencia de datos, desarrollo de juegos, desarrollo móvil y similares);
- Trabajo de escritura y traducción en línea (por ejemplo, redacción de artículos, redacción de textos publicitarios, corrección de textos, traducción y similares);
- Micro tareas en línea (por ejemplo, clasificación de objetos, etiquetado, revisión de contenido, comentarios del sitio web y similares);
- Servicios interactivos (por ejemplo, enseñanza de idiomas, lecciones interactivas en línea, consultas interactivas y similares);
- Servicios de transporte y entrega (por ejemplo, conducción, entrega de alimentos, servicios de mudanza y similares);
- Servicios en el lugar (por ejemplo, servicio de limpieza, servicios de belleza, servicios de fotografía en el lugar y similares).

Del elenco anterior cabe destacar el trabajo creativo y tecnológico por la importancia que presenta para Castilla y León y su capacidad de atraer y fijar talento y a los cuales es necesario proteger.

2.- La tecnología como facilitadora para la huida del trabajo por cuenta ajena

Si las fronteras que separan la “laboralidad” y la “no laboralidad” no han estado nunca claras ni definitivamente fijadas, en un contexto de cambio imparable como el que se está experimentando, arrojan una mayor incertidumbre. No sólo porque los nuevos

⁹¹ FELSTINER, A.: “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 32, núm. 1, 2011, pág. 146.

⁹² FELSTINER, A.: “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, cit., pág. 148.

⁹³ CC.OO.: *Encuentros sobre digitalización e Industria 4.0: Principales conclusiones*, Madrid (CC.OO.), 2017, pág. 21.

⁹⁴ URZÌ BRANCATI, C., PESOLE, A., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, cit., pág. 10.

modos de producir y de trabajar han “roto los indicadores clásicos de tiempo, lugar y modo de realización del trabajo por cuenta ajena y en régimen de dependencia y subordinación”, sino porque también el legislador ha hecho partícipe a otras figuras no laborales de las notas características del trabajo por cuenta ajena⁹⁵, singularmente a través del cauce de los autónomos económicamente dependientes. Ya la Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario⁹⁶ advirtió cómo “las nuevas formas de empleo que están surgiendo, sobre todo en el marco de la digitalización y las nuevas tecnologías, están desdibujando los límites entre el empleo por cuenta ajena y el empleo autónomo, lo que puede ocasionar una degradación de la calidad del empleo”.

Esta nueva forma de precariedad en el sector digital representa un segmento de la población activa, cuyo trabajo es temporal, que subsiste con salarios muy bajos y sin beneficios o pocos beneficios⁹⁷; en la práctica no es más que el recurso al falso autónomo tradicional o al simulado trabajo como TRADE⁹⁸, y cada vez estas figuras están propagándose a nivel exponencial en Castilla y León.

Recientemente varios fallos judiciales (pero el sentir no es unánime) han declarado la existencia de relación laboral entre quienes prestan sus servicios en la economía colaborativa (reparten pedidos) y la empresa que ha creado la aplicación (Deliveroo o Glovo en los supuestos examinados)⁹⁹. Para determinar la laboralidad, los juzgadores examinan las concretas características de la prestación¹⁰⁰, a semejanza, por circunstancias, actividad y resultado, con el clásico pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre el mensajero¹⁰¹, atendiendo al sistema indiciario respecto a las notas de subordinación y ajenidad, a saber¹⁰²:

⁹⁵ CASAS BAAMONDE, M.E.: “El derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2015, págs. 710 y 714 y BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”, en AA.VV.: *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social*, 2018, pág. 39.

⁹⁶ (2016/2221 INI).

⁹⁷ CES: “Hacia un trabajo digital justo”, 2016 y SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “Los conductores de vehículos privados de Uberpop, una nueva situación de anomia laboral”, en AA.VV.: *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Murcia (Laborum), 2016, pág. 247 y ss. y en “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital, ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, núm. 4, 2015.

⁹⁸ DE STEFANO, V.: “The rise of the ‘just-in-time workforce’, On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gigeconomy’”, cit., pág. 6.

⁹⁹ Aunque también algún fallo judicial ha validado su consideración como autónomos económicamente dependientes, SJS, núm. 39, Madrid 3 septiembre 2018 (Sent. 1353/2017), analizada por o SJS, núm. 24, Barcelona, 21 mayo 2019 (Sent. 202/2019). Sobre sus diferentes argumentos, por todos, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Riders de Glovo: ¿trabajadores o TRADEs? (¿hasta qué punto estamos «apegados» a nuestras ideas?)”, en <https://ignasibeltran.com/2019/02/18/riders-de-glovo-trabajadores-o-trades-hasta-que-punto-estamos-apegados-a-nuestras-ideas/>, 19 de febrero de 2019.

¹⁰⁰ Un análisis en ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía app: el caso “Deliveroo” Comentario a la SJS núm. 6 valencia, de 1 de junio de 2018”, *Iuslabor*, núm. 2, 2018, pág. 280 y ss.

¹⁰¹ La clásica STS 26 febrero 1986 (RJ 1986\834) y la STS 19 diciembre 2005 (Rec. 5381/2004).

¹⁰² Un exhaustivo análisis y repaso de la doctrina judicial reciente en TASCÓN LÓPEZ, R.: “Sobre la laboralidad de las prestaciones de servicios desarrolladas por los riders de Deliveroo: Comentario a la SJS

-- Entienden que concurre la nota de subordinación, pues el “rider” trabajaba siguiendo las instrucciones de la empresa y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma. Así, consta que el trabajador, tras ingresar en la empresa debía descargarse la aplicación desarrollada y gestionada por ésta en su teléfono móvil, recibiendo una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma, y debía formar parte de la aplicación cuyo creador y administrador es la empresa. Además, era la empresa la que decidía la zona en la que el trabajador debía desempeñar sus funciones. En cuanto al horario, siendo cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la demandada, y que era ésta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el trabajador cada semana, siendo que en ocasiones éste quedaba reducido a una parte del solicitado por el trabajador. Respecto al servicio de reparto, la empresa daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que éste se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que debían cumplir. Consta, así mismo, que al inicio del turno asignado los trabajadores debían acudir al lugar fijado por la empresa, para que ésta les asignara servicios a través de la plataforma, debiendo retornar cada vez que finalizaban un servicio. Además, la empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto, siendo la empresa la que decidía en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva asignación de los mismos. Al tiempo, una vez asignado a un repartidor un turno de reparto por la empresa, éste precisaba encontrar a otro trabajador que le sustituyera y la autorización de la empresa para poder cambiar éste¹⁰³. Otros indicios de subordinación vienen dados por la duración de la jornada, el tiempo de realización del encargo preestablecido, el deber de cuidar sus comentarios en redes, el establecimiento de canales preferentes de comunicación, la prohibición del uso de distintivos propios¹⁰⁴ o “la existencia de un régimen disciplinario, pues no se puede llamar de otra manera a las previsiones que el *rider* debe firmar dentro del cláusula octava del contrato; tales causas de resolución de la relación contractual guardan un paralelismo con las causas genéricas de extinción del contrato laboral por incumplimientos graves de trabajador que va más allá de las eventuales semejanzas entre figuras contractuales”¹⁰⁵. En fin, los últimos pronunciamientos avalan la subordinación ante la existencia de una guía del *trainer*, la evaluación de los candidatos efectuada sobre el idioma o la utilización del GPS, conducción, velocidad, presencia o la existencia de palabras erróneas (relacionadas con el trabajo por cuenta ajena). Y sucede también que la inserción en el ámbito organizativo de la empresa se manifiesta en toda su crudeza en el sistema de asignación de franjas horarias y en el hecho de que la pretendida libertad de elección es sólo aparente¹⁰⁶. “En realidad, todo apunta a que la empresa lo que ha hecho ha sido

núm. 5 Valencia de 10 de junio de 2019”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 225, 2019, págs. 281 y ss.

¹⁰³ SJS, núm. 6, Valencia 1 junio 2018 (Rec. 633/2017). Con parecida argumentación, SJS, núm. 11, Barcelona 30 mayo 2018.

¹⁰⁴ SJS, núm. 33, Madrid 11 febrero 2019 (Sent. 53/2019). Siguiendo la precedente, SSJS, núm. 1, Madrid 3 y 4 abril 2019 (Sent. 128 y 134/2019).

¹⁰⁵ SJS, núm. 1, Gijón, 20 febrero 2019 (Rec. 724/2018).

¹⁰⁶ SJS, núm. 31, Barcelona, 11 junio 2019 (Rec. 662/2017). Sobre la misma, un brillante estudio en ROJO TORRECILLA, E.: ““Riders”, “repartidores”, “mensajeros”, “mejoradores del estilo de vida”, “autónomos”, “TRADES”, ¿o simplemente trabajadores? Notas y reflexiones varias al hilo de la sentencia

disfrazar el ejercicio de poder disciplinario, precisamente para con ello mitigar la apariencia de laboralidad. Ha sustituido las sanciones habituales en forma de amonestaciones por escrito y suspensión de empleo y sueldo por, de un lado, frases equivalentes a una advertencia”¹⁰⁷.

Aprecian la nota de ajenidad en tanto el trabajador, aun cuando aportaba para el trabajo su bicicleta y su teléfono móvil, carecía de organización empresarial, siendo la empresa, la titular de la plataforma virtual, a través de una aplicación informática, que organizaba la actividad empresarial; era la empresa la que decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador¹⁰⁸, que éste percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de ésta de la factura correspondiente¹⁰⁹. La retribución era fija por servicio realizado y obtenía además una suma en concepto de disponibilidad fija por hora, sin participar en los beneficios de la empresa, que establecía las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que prestaba sus servicios, fijaba el precio del servicio a los clientes y cobraba éste a través de la aplicación, no estando permitida al trabajador la percepción de cantidad alguna en metálico, a salvo la propina. El Juez entiende que no impide la existencia de dependencia que el trabajador pudiera subcontratar el trabajo por cuanto, la subcontratación era totalmente residual, y requería previa autorización de la empresa por escrito¹¹⁰. Es más, “con su prestación de servicios [los riders] no ponen en juego, ni para bien ni para mal, otra cosa que la marca [de la empresa], siéndoles por tanto totalmente ajeno el impacto de su actividad ya que el mismo repercute en la marca. Nadie dejaría de utilizar los servicios de ninguno [...] porque sus servicios no fueran buenos por la sencilla razón de que no operaban en el mercado como trabajadores autónomos con marca propia, de modo que, si algún beneficio o perjuicio se derivaba de su modo de desenvolverse en la prestación, era para [la empresa], no para él. El elemento productivo [es] una marca que utiliza una aplicación informática para promocionar sus servicios. Sin esa marca y esa aplicación (ambas de la empresa), no hay negocio posible, y los actores eran absolutamente ajenos a ella, pues su única relación con la marca es la de promocionarla al llevar su logotipo en la caja de reparto y ser su cara visible para los clientes en el momento de la entrega”¹¹¹.

del Juzgado de lo Social núm. 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/06/riders-repartidores-mensajeros.html>, 16 de junio de 2019.

¹⁰⁷ SJS, núm. 31, Barcelona, 11 junio 2019 (Rec. 662/2017).

¹⁰⁸ SJS, núm. 33, Madrid 11 febrero 2019 (Sent. 53/2019). Siguiendo la precedente, SSJS, núm. 1, Madrid 3 y 4 abril 2019 (Sent. 128 y 134/2019). Un análisis exhaustivo en ROJO TORRECILLA, E.: “Sigamos hablando sobre la economía de plataformas. Sigamos hablando sobre los glovers. A propósito de las sentencias de los Juzgados de lo Social núms. 17 y 33 de Madrid de 11 de enero y 11 de febrero de 2019”, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/02/sigamos-hablando-sobre-la-economia-de.html>, 19 de febrero de 2019.

¹⁰⁹ Su importancia, en la reciente STSJ Madrid 27 noviembre 2019 (sent. 1155/2019), comentada por ROJO TORRECILLA, E.: “Los glovers son trabajadores por cuenta ajena. Análisis de la sentencia dictada por el Pleno de la Sala Social del TSJ de Madrid el 27 de noviembre de 2019”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/los-glovers-son-trabajadores-por-cuenta.html>, 1 de diciembre de 2019.

¹¹⁰ SJS, núm. 6, Valencia 1 junio 2018 (Rec. 633/2017).

¹¹¹ SJS, núm. 31, Barcelona, 11 junio 2019 (Rec. 662/2017).

En palabras del órgano judicial, “esa facultad asertiva en la elección de cada microtarea que se le ofrece es la consecuencia lógica de la atomización del tiempo de trabajo, pues si el empresario pudiera siempre disponer a su voluntad del repartidor, le colocaría a éste en situación de permanente disponibilidad, lo que constituiría un estado de servidumbre personal contrario a la concepción constitucional y de la UE del trabajo como derecho”¹¹². “En este contexto las parcelas de libertad para decidir días y horas de trabajo y aceptación de servicios concretos no le proporcionan ninguna facultad o poder que pueda condicionar el desarrollo de la actividad empresarial”¹¹³. Además, “los repartidores sabían que la empresa no quería que rechazasen pedidos y, sobre todo, sabían --porque la empresa se lo repetía hasta la saciedad-- que el rechazo formaba parte de las métricas que la mercantil empleaba para posicionar a los repartidores de cara a pedir trabajar la semana siguiente... Los repartidores si querían asegurarse --en la medida de lo posible-- que la semana siguiente trabajarían un número determinado de horas en las franjas horarias de su disponibilidad, debían: 1) Aceptar lo más rápido posible el encargo, recogerlo lo más rápido posible en el restaurante, y llevarlo lo más rápido posible al cliente (con las implicaciones que, en términos de seguridad viaria tiene mantener a una población de repartidores en bicicleta o motocicleta siempre pendientes del tiempo que tardan en realizar sus trayectos), 2) conectarse durante las horas que habían marcado como disponibles, 3) ofrecerse para trabajar en horas punta y 4) no rechazar ningún pedido, o rechazar los menos posibles”¹¹⁴.

“Esa flexibilidad laboral que pretende hacer ver la empresa se convierte en una manera de hacer competir a los recaderos para lograr las mejores horas que ya no son las más compatibles con su vida personal, sino las que la empresa considera más rentables o de alta demanda”¹¹⁵. En definitiva, “prestaban sus servicios plenamente integrados en el ámbito de organización y dirección de la empresa y que los intentos empresariales de aparentar que los repartidores eran libres para elegir unos u otros horarios, para rechazar pedidos o, en fin, para trabajar cuando quisieran y sólo si querían, no se corresponden con la realidad en modo alguno”¹¹⁶.

De hecho, recientemente el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha dictado la primera sentencia en la cual considera falsos autónomos a los mencionados *riders*, utilizando argumentos semejantes a los analizados¹¹⁷, por ello, estos pronunciamientos (y los que seguirán) constituyen contundentes armas también para luchar contra la precariedad y en favor del trabajo decente.

¹¹² SJS, núm. 33, Madrid 11 febrero 2019 (Sent. 53/2019). Siguiendo la precedente, SSJS, núm. 1, Madrid 3 y 4 abril 2019 (Sent. 128 y 134/2019).

¹¹³ SJS, núm. 33, Madrid 11 febrero 2019 (Sent. 53/2019). Siguiendo la precedente, SSJS, núm. 1, Madrid 3 y 4 abril 2019 (Sent. 128 y 134/2019).

¹¹⁴ SJS, núm. 31, Barcelona, 11 junio 2019 (Rec. 662/2017).

¹¹⁵ SJS, núm. 1, Gijón, 20 febrero 2019 (Rec. 724/2018).

¹¹⁶ SJS, núm. 31, Barcelona, 11 junio 2019 (Rec. 662/2017). En el mismo sentido, STSJ Madrid 27 noviembre 2019 (sent. 1155/2019), comentada por ROJO TORRECILLA, E.: “Los glovers son trabajadores por cuenta ajena. Análisis de la sentencia dictada por el Pleno de la Sala Social del TSJ de Madrid el 27 de noviembre de 2019”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/los-glovers-son-trabajadores-por-cuenta.html>, 1 de diciembre de 2019.

¹¹⁷ STSJ Castilla y León/Valladolid 17 febrero 2020.

También la negociación colectiva autonómica ha reaccionado y ha incorporado cláusulas específicas en las que incluyen dicha actividad de reparto (la más señera hasta el momento) al ámbito de aplicación del convenio de hostelería¹¹⁸ para extender de este modo su manto protector sobre quienes han permanecido involuntariamente extramuros.

V.- DIÁLOGO SOCIAL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO TECNOLÓGICO

Desde las instituciones autonómicas (y fruto de la participación de organizaciones sindicales y empresariales en el diálogo social) se han impulsado dos Estrategias conectadas con la innovación tecnológica: la RIS3 y la RIE. En ambos casos, conviene destacar aquellas medidas contempladas con vinculación e impacto en la industria tecnológica (y en la tecnologización de los distintos sectores productivos) tanto para ofrecer un panorama lo más completo posible de la Comunidad como para proyectar el discurrir del mismo en un futuro cercano. También se ha diseñado un Plan Director de Promoción Industrial que integra los objetivos contemplados en la Agenda Digital para Castilla y León.

1.- Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente (RIS3)

La Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente (RIS3) fue elaborada por la Junta de Castilla y León (en concreto por la Comisión de Coordinación de Ciencia y Tecnología y aprobada por la Junta de Castilla y León en su Consejo de Gobierno del 16 de abril de 2014) para el periodo 2014-2020, actualizada para el periodo 2018-2020.

Las prioridades temáticas por las que se apuesta son Agroalimentación y Recursos Naturales, Transporte (Automoción y Aeronáutica), Salud, Atención Social, Cambio Demográfico y Bienestar, Patrimonio Natural, Patrimonio Cultural y Lengua Española junto con la I+D vinculada a las TIC, la Energía y la Sostenibilidad. En función de estas prioridades se contempla la investigación y la innovación en materiales avanzados, en biotecnología, en fabricación y procesos avanzados y en las tecnologías de información y comunicación que hagan que dichos sectores sean más competitivos a nivel internacional y que su competitividad redunde en más y mejores empleos y, por ende, en una mejora de la calidad de vida en la región (Presentación RIS3).

Por cuanto aquí importa y con el foco puesto en la industria tecnológica, entre las características positivas del sistema de Sociedad de la Información en Castilla y León, destacan la existencia de infraestructuras de telecomunicaciones, la oferta de perfiles cualificados en TIC que proceden de la región, el uso cada vez más elevado de las nuevas

¹¹⁸ Así, el Acuerdo derivado del CC para la industria de hostelería de la provincia de Burgos (BOP Burgos 23 septiembre 2019, núm. 180), dispone “asumir la inclusión del servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas” e “incluir la categoría de repartidor de comidas y bebidas (RIDERS), dentro del Área Funcional Tercera, grupo profesional III”. En idéntico sentido el CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (BOP Segovia 18 septiembre 2019, núm. 112).

tecnologías por parte de la población y una Administración electrónica cada vez más desarrollada¹¹⁹.

Por ello, en el análisis DAFO que realiza la Estrategia aparecen como fortalezas, entre otras, la experiencia en el diseño y puesta en marcha de Estrategias Regionales de I+D+I o la existencia de infraestructuras tecnológicas: parques tecnológicos, parques científicos, ICTS, etc. Entre las oportunidades, subraya la especialización tecnológica en el desarrollo de aplicaciones en el ámbito de materiales avanzados, procesos de producción avanzada, TIC y biotecnología, y la interrelación entre los sectores económicos, la aplicación transversal tecnológica de TIC, energía y medio ambiente y biotecnología; hay potencial para la integración de actuaciones de cadena de valor e interacción económica como sucede con la agroalimentación-TIC-bienes de equipo, biotecnología-salud asistida, mueble-textil-piedra, patrimonio-lengua española, etc.; o la posibilidad de encontrar sinergias y complementariedades en la aplicación de fondos y reforzar la integración de políticas e instrumentos para aumentar el liderazgo regional.

Conviene también apuntalar las debilidades observadas y entre ellas aparece el nivel tecnológico del tejido empresarial y la capacidad de absorción de conocimiento limitado; la reducida dimensión de las empresas, con necesidades de formación directiva; la insuficiente preparación de los titulados universitarios en las habilidades y competencias que demandan las empresas; la descapitalización de recursos humanos en entidades de investigación y pérdida de talentos o fuga de cerebros; y, en fin, la reducida internacionalización de la innovación y escasa participación en fuentes de financiación internacionales. Las amenazas que acechan al proceso iniciado son, entre otras, la prolongación de los efectos de la crisis económica y financiera, y de la dificultad de acceso a los mercados financieros; las limitaciones de las empresas, particularmente PYME y empresas innovadoras de nueva creación, en el acceso a la financiación; y la reducción de la inversión en I+D+I.

Teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades y las oportunidades vislumbradas, el RIS3 diseña para la Comunidad Autónoma un patrón de especialización tecnológica¹²⁰ en materiales avanzados, TIC, biotecnología y fabricación y procesos avanzados. De conformidad con dicha especialización, estas tecnologías podrían favorecer el crecimiento de forma transversal en aquellos sectores más competitivos de Castilla y León, como son la agroalimentación, la automoción y sus componentes, salud y calidad de vida, turismo, patrimonio y lengua española, energía y medio ambiente industrial, hábitat.

Siguiendo dicha línea, conviene destacar, de la Estrategia comentada, el siguiente objetivo estratégico: conseguir que las Tecnologías de la Información y la Comunicación se conviertan en herramientas facilitadoras de la innovación, la cohesión social y territorial, el crecimiento económico, el desarrollo del medio rural y la creación de empleo; facilitando un proceso de cambio de hábitos, negocios, organizaciones y servicios, apoyado en las TIC, que permita con el tiempo, lograr la transformación digital de la sociedad de Castilla y León. Por ello, destaca entre sus prioridades temáticas la 5.-

¹¹⁹ AA.VV.: Estrategia regional de investigación e innovación para una especialización inteligente (RIS3) de Castilla y León (2014-2020).

¹²⁰ AA.VV.: Estrategia regional de investigación e innovación para una especialización inteligente (RIS3) de Castilla y León (2014-2020).

I+D en Tecnologías de la Información y la Comunicación, Energía y Sostenibilidad para la competitividad global regional en base a la transversalidad de tecnologías y conocimiento. En el ámbito de las TIC, esta prioridad pretende, por una parte, continuar el esfuerzo en innovación que viene realizando Castilla y León en las tecnologías básicas de infraestructura y servicios del sector TIC, y por otra parte incentivar el esfuerzo innovador en campos emergentes de este sector, habida cuenta “el esfuerzo innovador en infraestructura y servicios es fundamental para mejorar las capacidades del sector TIC, el cual tiene carácter transversal y sirve de soporte para el desarrollo de todas las áreas económicas que tienen un peso significativo en la economía de la región. Por otro lado, incentivar la innovación en áreas emergentes dentro del dominio de las TIC es de gran importancia para generar nuevas oportunidades para el futuro y mejorar la proyección del sector hacia el exterior. La identificación y adopción temprana de estas tecnologías es la base para construir soluciones que aporten ventajas competitivas sólidas para el resto de los sectores”¹²¹.

Por ello, las líneas tecnológicas de especialización en el ámbito TIC, sobre las que se centrarán los esfuerzos son¹²²:

- Seguridad y confianza en los servicios digitales.
- Internet del futuro. Mejora de infraestructuras.
- Movilidad.
- Tecnologías para contenidos.
- Sistemas cognitivos y robótica.

En fin, y como se apuntó páginas atrás como una necesidad insoslayable, la RIS3 diseña una Agenda Digital para Castilla y León en su Programa 6, cuyos objetivos específicos son:

6.1 Fomentar el despliegue de redes y servicios de telecomunicaciones para garantizar la conectividad digital.

6.2 Desarrollar la economía digital para el crecimiento y la competitividad de las empresas.

6.3 Impulsar la e-Administración y mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios públicos a través de un uso intensivo en TIC.

6.4 Impulsar la adaptación digital de la ciudadanía y la innovación social.

2.- Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos para Castilla y León

La segunda Estrategia cuyos objetivos se alinean con los procesos analizados en la industria 4.0 es la Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos, cuyo objetivo primordial pasa por “el crecimiento económico de Castilla y León y la mejora de la competitividad de sus empresas regionales y sus emprendedores, a través del desarrollo de medidas concretas en los ámbitos del emprendimiento, los autónomos, la innovación, la transferencia de tecnología, la especialización de los sectores económicos prioritarios para la Comunidad y el desarrollo del territorio, a través de la valorización de los recursos endógenos”¹²³.

¹²¹ AA.VV.: Estrategia regional de investigación e innovación para una especialización inteligente (RIS3) de Castilla y León (2014-2020).

¹²² AA.VV.: Estrategia regional de investigación e innovación para una especialización inteligente (RIS3) de Castilla y León (2014-2020).

¹²³ AA.VV.: Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León (2016-2020).

Los dos Ejes principales de la Estrategia son¹²⁴ el emprendimiento y la innovación. Fijada la atención por cuanto aquí interesa en la segunda, la Estrategia contempla las siguientes medidas principales, entre otras, basadas en:

-- Innovación Empresarial / Industria 4.0: impulso de la transformación digital, la innovación y las tecnologías claves para la competitividad futura de la economía Regional.

-- Liderazgo Tecnológico: formación del capital humano, contando también con las empresas líderes en I+D+i y reforzando las capacidades del tejido empresarial a través de la vigilancia tecnológica.

-- Transferencia Tecnológica: adaptando el sistema de transferencia de tecnología a los nuevos retos, para hacerlo más eficaz y reordenando el sistema de centros tecnológicos a través de su integración y especialización para generar masa crítica, sin perder su actual implantación territorial.

Estas medidas tratan de alcanzar los objetivos estratégicos siguientes¹²⁵:

-- Aumentar la base de empresas innovadoras de la Región que realizan I+D, de manera que incorporen la innovación a sus procesos y productos, como fuente de diferenciación y de mejora competitiva que les permita crecer y acceder a mercados internacionales y la generación de nuevo empleo cualificado.

-- Conseguir que las Tecnologías de la Información y la Comunicación se conviertan en herramientas facilitadoras de la innovación, la cohesión social y territorial, el crecimiento económico, el desarrollo del medio rural y la creación de empleo.

-- Creación de nuevos negocios y nuevos servicios, adaptados a la demanda global y capaces de absorber la innovación tecnológica avanzada e incrementar la intensidad tecnológica y el valor añadido de los productos, procesos y servicios de las empresas de la Región.

-- Fomento de la dimensión internacional del sector empresarial más innovador de la Comunidad, a través de la presencia regional en los programas europeos de I+D+I y en los mercados internacionales, estableciendo al mismo tiempo un entorno de interés para la atracción de conocimiento y tecnología.

-- Fomentar la colaboración y la transferencia de conocimiento, a través de mecanismos que posibiliten la colaboración empresarial, la colaboración multidisciplinar entre investigadores y la transferencia de conocimiento y tecnología, enfocada a las empresas.

-- Impulsar la coordinación y mejor aprovechamiento de las Infraestructuras y equipamientos tecnológicos de la Región al servicio de la innovación empresarial, adaptándolos a la realidad del mercado.

-- Favorecer el modelo industrial de futuro para la industria regional, con el fin de potenciar los sectores industriales de futuro de la economía y aumentar su potencial de

¹²⁴ AA.VV.: Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León (2016-2020).

¹²⁵ AA.VV.: Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León (2016-2020).

crecimiento. Involucración del clúster como agente económico fundamental y vehículo dinamizador para la implementación de políticas sectoriales.

-- Promover la especialización sectorial en base a los sectores que la RIS3 de Castilla y León identifica de mayor potencial y orientar estratégicamente los Clústers ante los retos de futuro, apostando por su mejora competitiva y sostenibilidad a largo plazo a través de la generación de capacidades y competencias estratégicas.

-- Orientar y apoyar a la industria regional hacia los nuevos retos de la transformación digital, incrementando su valor añadido y adaptando el empleo a las nuevas necesidades de las empresas.

-- Fomentar la creación de nuevas industrias y actividades económicas y la diversificación de actividades productivas, así como nuevos puestos de trabajo, basadas en la transformación de recursos de tipo biológico y en el desarrollo de nuevos bioproductos y servicios, así como en la comercialización de éstos”

Para lograrlos, se diseñan los siguientes programas de trabajo alineados, a su vez, con los Programas de la RIS3, aunque con el foco puesto en la innovación empresarial. En particular destaca el Programa 2: Plan de Industria 4.0, cuyas metas específicas pasan por:

-- Promover y facilitar la transformación digital de los sectores industriales regionales.

-- Impulsar la colaboración entre empresas y agentes de cada sector, con el fin de compartir iniciativas y abordar planes concretos, acompañados con los desarrollos digitales existentes.

-- Generar una oferta regional de soluciones y tecnologías 4.0 adaptada al mercado.

Vinculados a los anteriores, los pasos a dar son los siguientes:

-- Desarrollo de una oferta regional de soluciones tecnológicas para la Industria 4.0.

-- Identificación de soluciones provenientes de grupos de investigación, Centros Tecnológicos y Empresas del sector TIC de nuestra región.

-- Apoyo al desarrollo de nuevas soluciones tecnológicas por la industria regional en el ámbito de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

-- Elaboración y difusión entre las empresas de la región del catálogo de soluciones 4.0 desarrolladas por empresas TIC y agentes de innovación regionales.

-- Desarrollo de Planes Sectoriales de actuación 4.0, en colaboración con los Clústers, agentes de innovación y expertos en Industria 4.0.

-- Cooperación con Agencias, Clústers y expertos nacionales y europeos, con el fin de identificar y compartir las mejores estrategias e iniciativas regionales llevadas a cabo a nivel europeo.

-- Creación de equipos de trabajo sectoriales, que analicen las mejores prácticas y soluciones tecnológicas a implantar en cada sector.

-- Desarrollo de planes de trabajo sectoriales, en colaboración con empresas tractoras, agentes de innovación, Clústers y grupos de expertos para la implementación por las empresas regionales de tecnologías 4.0.

- Organización de encuentros empresariales de carácter sectorial, entre expertos nacionales e internacionales, empresas tractoras y pymes de la región, enfocados a informar y asesorar a éstas en la adaptación a la Industria 4.0.
- Capacitación y adaptación de trabajadores a las tecnologías 4.0.
- Apoyo a la capacitación de trabajadores y directivos, mediante planes de formación en las tecnologías y habilitadores digitales adoptados por las empresas.

Del elenco anterior cabe deducir la preocupación consciente en la adaptación a los cambios por parte de las empresas y el interés en crear una base sólida de conocimiento en cooperación con todos los interesados (empresas, investigadores, entidades especializadas) para ser líderes en innovación en cada sector. Destaca, por cuanto aquí importa, la relevancia dada a la formación de trabajadores y empleadores.

La misma importancia que se da a la formación en capacidades y competencias tecnológicas (y de nuevo con los ejes ya examinados de atender a los pequeños municipios, como en el ELEX, a los autónomos) se observa en el Plan Anual de Política de Empleo 2020.

3.- Plan Director de Promoción Industrial (2017-2020)

Este Plan Director, promovido por la Administración autonómica, también es fruto del diálogo social desarrollado en la región, el cual contiene los siguientes objetivos para el sector de las TIC que merecen ser destacados¹²⁶:

Objetivo 1. Fomentar el despliegue de redes y servicios de telecomunicaciones para garantizar la conectividad digital. La mejora competitiva de Castilla y León y la mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos deberán ir vinculadas al desarrollo de infraestructuras y servicios de telecomunicaciones de alta capacidad, cuyo desarrollo vendrá facilitado por modelos de colaboración público-privada que garanticen mayor eficiencia, eficacia y racionalización del gasto, y a la simplificación de la normativa aplicable, sin olvidar el fomento de la demanda de servicios como factor de éxito para este desarrollo.

Para cumplirlo, plantea como líneas de actuación las siguientes:

- Estudio y actualización permanente de la oferta de infraestructuras y servicios TIC en la región.
- Desarrollo de infraestructuras y servicios de telecomunicaciones de alta capacidad para la puesta en marcha de servicios de banda ancha rápida y ultrarrápida.
- Eliminación de barreras y simplificación de medidas normativas.
- Información y asesoramiento a los ciudadanos, empresas y administraciones sobre la oferta de servicios de telecomunicaciones disponibles en la región, la promoción de acciones divulgativas especialmente dirigidas a las zonas rurales, y el impulso de canales de comunicación con la sociedad.

Objetivo 2. Desarrollar la economía digital para el crecimiento y la competitividad de las empresas. Se apoyará a las empresas de Castilla y León en este proceso de modernización y adaptación a los nuevos modelos de negocio, impulsando la consolidación del comercio electrónico como una nueva vía para ofrecer productos y

¹²⁶ AA.VV.: Plan Director de promoción industrial de Castilla y León (2016-2020).

servicios de la región en un contexto económico global. Un contexto en el que los servicios en la nube, las redes sociales y los dispositivos móviles son usados cada vez de forma más habitual por el consumidor. Además, en Castilla y León se debe aprovechar las ventajas que proporcionan las TIC para poner en valor recursos endógenos diferenciadores, como el patrimonio, la cultura o la lengua española, a un mercado global con un potencial creciente de usuarios y consumidores. Esta demanda de transformación digital de las empresas debe favorecerse a través del fomento del uso de infraestructuras existentes en la región, así como por el propio sector TIC regional, cuya competitividad también debe ser reforzada a partir de la demanda.

Para ello, diseña las siguientes líneas de actuación:

- Se favorecerá el proceso de transformación digital en las empresas aplicando las TIC y se ofrecerá asesoramiento TIC para pymes, microempresas y autónomos, especialmente en el medio rural.

- Impulso del comercio electrónico.

- Potenciación del uso de infraestructuras TIC disponibles para el apoyo empresarial.

- Adecuación formativa de profesionales a las necesidades y tendencias de los mercados.

- Aplicación de medidas para retener el talento TIC, que se vea favorecido por una apuesta para impulsar la creación de empresas de base tecnológica y la instalación en la región de centros de desarrollo de soluciones TIC enfocados hacia ámbitos relacionados entre otros temas con *green TIC*, *big data*, *social media* y *cloud computing*. En esta línea, el apoyo a las asociaciones de empresas innovadoras en áreas como movilidad, contenidos seguridad informática, contribuirá al desarrollo de innovación tecnológica aplicada, por ejemplo, a turismo y *smart cities*, entre otras.

- Se favorecerá la internacionalización de los productos del sector TIC.

- Impulso y promoción de contenidos digitales, de tal forma que se favorezca y consolide un modelo de negocio que haga del aprendizaje del español y de la difusión del rico patrimonio y cultura de Castilla y León un elemento diferenciador y competitivo para la región.

Por último, por cuanto aquí puede resultar de interés, el Objetivo 5. Impulso a la industria 4.0. Y en Castilla y León se considera necesario trabajar en línea con la iniciativa “Industria Conectada 4.0: la transformación digital de la industria española”.

Las líneas de actuación para alcanzar este objetivo son:

- Concienciación a través de la divulgación y formación el desarrollo de competencias relacionadas con la Industria 4.0.

- Apoyo a la efectiva implantación de habilitadores digitales en la industria.

- Impulso al desarrollo de una oferta de habilitadores digitales en las empresas de la región.

- Impulso a la creación de entornos y herramientas de colaboración para favorecer la comunicación, el intercambio de ideas y la colaboración entre los sectores tecnológico e industrial.

- Impulso de acuerdos comerciales con firmas empresariales estratégicas que ejerzan un efecto tractor.

De nuevo, como elemento transversal de este Plan Director, destaca la formación (en sus variadas caracterizaciones) de trabajadores, empresas y sociedad en su conjunto,

prestando especial atención a aquellos elementos característicos del territorio autónomo, como la importancia del mundo rural y sus déficits de conexión o la relevancia de autónomos y pequeñas empresas.

En aplicación de los instrumentos analizados, el territorio autonómico ha diseñado distintas líneas de financiación para la adaptación de los sectores productivos a los cambios tecnológicos, así merece ser destacada una de las más recientes: Orden EEI/242/2020, de 20 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a la modernización, digitalización y mejora de la gestión del comercio de la Comunidad de Castilla y León.

VI.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA TECNOLÓGICA EN CASTILLA Y LEÓN

Antes de exponer extensamente los desafíos que ha de afrontar la industria tecnológica a nivel global y de forma específica en Castilla y León en cuanto hace a sus condiciones laborales, procede examinar la estructura convencional aplicable a este subsector específico.

La primera conclusión es la escasez de referentes en este ámbito, si bien esta ausencia a nivel autonómico es fiel reflejo de la carencia a nivel estatal, y trasunto de la “clara desconexión entre los nuevos sectores nacionales objeto de atención por la negociación colectiva y los actuales yacimientos de empleo, muy alejados de los modos clásicos de desarrollo de la actividad laboral, marcados tradicionalmente por la coincidencia espacio/temporal de empresario y trabajador en el centro de trabajo dentro de una franja horaria rígida, para pasar a estar localizados ahora principalmente”, entre otros y de manera destacada, en relación con las nuevas tecnologías¹²⁷.

Así, en el nivel último, la CCNCC llega a la conclusión de que en algunas actividades no hay un convenio colectivo aplicable; singularmente, y por cuanto aquí atañe, experimentación e investigación científica y tecnológica en todos los aspectos relativos a las ciencias y tecnologías marinas¹²⁸; desarrollo de modelos computacionales para la predicción de las propiedades de compuestos químicos¹²⁹; producción de videojuegos¹³⁰;

Los interlocutores sociales han de retomar el interés por la negociación de sector, debiendo hacer un esfuerzo importante por afrontar el reto de desplazar la atención hacia los nuevos sectores de la actividad económica y empresarial que surgen de las nuevas tecnologías, ya que es en este marco donde se produce una aceleración exponencial en los cambios del sistema productivo, al mismo tiempo que se acentúa una clara imprevisibilidad respecto a su impacto en el mercado de trabajo o en las relaciones laborales, máxime cuando puede afectar a todos los pilares subjetivos y objetivos sobre los que se asienta la misma estructura de la negociación colectiva, en tanto que las

¹²⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Capítulo I: Negociación colectiva sectorial de nivel nacional”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, en prensa.

¹²⁸ Dictamen CCNCC 2014/77, 09/06/2015.

¹²⁹ Dictamen CCNCC 2014/126, 05/11/2015.

¹³⁰ Dictamen CCNCC 2016/31, 25/10/2016.

innovaciones provocadas por la disrupción tecnológica inciden en: a) todos los trabajadores, con independencia de género o edad; b) todas las ocupaciones profesionales, desde las menos hasta las más cualificadas, con especial incidencia en las de carácter medio; c) todos los países, con independencia de su nivel de desarrollo, haciendo que en gran medida puedan pasar --o saltar--, en cuestión de pocos años, a estadios de madurez industrial o de servicios que en otros países han necesitado décadas de evolución económica y social; d) todos los sectores (agricultura, construcción, industria y servicios) con efectos asimétricos; e) y, por último, todo tipo de empresas con independencia de su tamaño, desde las más micro (incluyendo autónomos) hasta las multinacionales de mayor volumen de negocio y con alto grado de globalización en su organización¹³¹.

Esta nueva realidad merece un esfuerzo regulatorio a nivel autonómico por parte de los interlocutores sociales, con el fin de extender la negociación colectiva a estos sectores emergentes o muy modificados por la implantación intensiva tecnológica, donde hay una notable resistencia a la sindicalización, con el fin último de evitar que la propia negociación colectiva se vea sometida a una marginalidad reguladora¹³² y proporcionar oportuna solución a los novedosos dilemas que van surgiendo merced a la utilización de la tecnología, con el fin de seguir blindando unas condiciones de trabajo decentes.

De acudir al ámbito provincial tampoco hay respuesta adecuada (ni en las provincias de Castilla y León ni en las del resto de España, aun cuando cabe encontrar algún acuerdo¹³³). “Desde luego, el sector tecnológico ha dado pie al surgimiento de un sinnúmero de empresas y entidades; muchas de ellas, por su pequeña entidad o tamaño inicial, quedan circunscritas al ámbito de aplicación de otros convenios colectivos más tradicionales (pudiendo surgir entonces interesantes conflictos aplicativos sobre cuál es la norma paccionada llamada a regir en una determinada empresa); otras entidades, en cambio, por su rápido crecimiento y volumen de actividad, deciden autoproveerse (cuando las circunstancias lo permiten) de un convenio colectivo capaz de ordenar las nascentes condiciones de trabajo”¹³⁴. Así ha ocurrido, por ejemplo con una norma paccionada en el ámbito del *vending*¹³⁵. Igualmente, a la gestión y puesta a disposición de aplicaciones y herramientas info-telemáticas para la gestión de servicios¹³⁶.

¹³¹ DEL REY GUANTER, S.: “Negociación colectiva, flexiseguridad y nuevas tecnologías: la necesaria adaptación a un cambio inexorable”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. Extraordinario, 2018, pág. 280.

¹³² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Capítulo I: Negociación colectiva sectorial de nivel nacional”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, en prensa y CRUZ VILLALÓN, J.: “Incidencia de la norma laboral sobre la estructura y concurrencia de los convenios colectivos”, en AA. VV. (CRUZ VILLALÓN, J., Dir.): *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Madrid (Cinca), 2017, pág. 29.

¹³³ Así sucede con el acuerdo de mediación de la empresa Conal Tecnología, SL (BOP Burgos 5 de noviembre de 2015, núm. 211).

¹³⁴ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Capítulo III: Convenios de ámbito sectorial y de empresa en la provincia”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, en prensa.

¹³⁵ Convenio Colectivo de la empresa Máquinas automáticas de restauración, SL (BO Valladolid 02/06/2017).

¹³⁶ Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Adiseo España, SA (BO Burgos 23/05/2016, núm. 97); Convenio colectivo de la empresa UTE Cetrada (BO León 23/02/2018, núm. 39); Convenio Colectivo de la empresa Maviva Valladolid, SL (BO Valladolid 10/11/2016, núm. 254).

Con todo, conviene advertir (y esta reflexión es válida también para el ámbito autonómico y provincial en un primer momento) cómo la mayoría de las industrias tecnológicas, de conformidad con los datos expuestos, carecen de la posibilidad de negociar un convenio a nivel de empresa, dada la estructura del sector, donde la mayoría de las empresas son pymes o micropymes y, aun perteneciendo a una unidad más grande, los centros de trabajo de la Comunidad difícilmente superan los diez trabajadores.

La falta de representación unitaria avoca a la ausencia de negociación colectiva estatutaria a ese nivel ante la carencia de sujetos legitimados en el banco social. De acudir a los convenios supraempresariales, la ausencia mencionada también conlleva la dificultad para su negociación, habida cuenta solamente los sindicatos más representativos podrían asumir la representación *ex art.* 88.2 ET, con los obstáculos que siempre supone la prioridad del empresarial de conformidad con el art. 84.2 ET.

En el mapa convencional del sector incide también otra circunstancia que puede ayudar a explicar también la anomia convencional: las grandes empresas tecnológicas instaladas en la región cuentan con convenio de empresa propio de nivel estatal, por lo que no precisan de regulación propia autonómica¹³⁷.

Por las razones apuntadas, las actividades tecnológicas se han acabado encuadrando, bien en convenios “cajón de sastre” que se aplican a subsectores diversos, como los provinciales de oficinas o despachos¹³⁸, o bien en convenios más específicos que, dentro de su sector, acogen actividades vinculadas a la industria 4.0¹³⁹.

En este último aspecto, resulta menester destacar la sensibilidad de las comisiones a nivel provincial en la Comunidad Autónoma de aquellos sectores productivos más consolidados, pues han buscado incorporar las nuevas actividades que se desarrollan en el territorio a falta de una negociación *ad hoc*, de forma mucho más sistemática y con mejores resultados que en otros territorios.

¹³⁷ Así sucede, por poner ejemplos de todos conocidos, con los siguientes: II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 13 de noviembre de 2019, núm. 273); CC Nokia Spain, SA (BOE 18 de octubre de 2019, núm. 251); CC Orange Espagne, SAU (BOE 18 de octubre de 2019, núm. 251); CC de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE 25 de septiembre de 2018, núm. 232).

¹³⁸ De hecho, en la clasificación profesional de algunos de estos convenios aparece en la clasificación profesional las funciones de programador y operador de ordenador, como en el art. 8 CC para la actividad de Oficinas y Despachos (BOP Ávila 8 de julio de 2019, núm. 130). En otros la clasificación es más genérica, pero son de aplicación a las actividades informáticas, de servicios de información o telecomunicaciones, como el CC para la actividad de oficinas y despachos de Salamanca (BOP Salamanca 10 de abril de 2018, núm. 69).

¹³⁹ Así sucede con el CC para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Soria (BOP Soria 22 noviembre 2017, núm. 132), cuyo art. 2 integra “en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos”.

VII.- CAMBIOS TECNOLÓGICOS ESTRUCTURALES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CASTILLA Y LEÓN

La digitalización ha acabado por alterar las condiciones laborales “clásicas” y ha distorsionado los parámetros de tiempo, modo y lugar de forma transversal, en todos los sectores y actividades, hasta el punto de generar oportunidades, pero también riesgos para la configuración de un trabajo decente.

Estas transformaciones necesitan de la regulación convencional para adecuarlas a las características de cada ámbito con el fin de cohonstar los derechos adquiridos y reconocidos con las posibilidades tecnológicas:

1.- Temporalidad y parcialidad

La tecnología permite acortar la duración de los contratos y facilita la disponibilidad de mano de obra. De hecho, “en la *gig economy* las tecnologías proporcionan acceso a una mano de obra extremadamente adaptable, lo que, a su vez, otorga un grado de flexibilidad inaudito hasta ahora para las empresas”¹⁴⁰.

Este tipo de trabajo quedaría encuadrado en los “contratos de cero horas”¹⁴¹ o “miniempleos”¹⁴², vetados hasta el momento los primeros en el ordenamiento laboral español y acotados los segundos por la regulación del contrato a tiempo parcial. Ambos modelos de contrato de trabajo van a ser analizados en profundidad en el apartado correspondiente, baste dejar constancia en este punto de su vinculación con el impacto de la tecnología aplicada a las relaciones laborales.

2.- Flexibilidad en el tiempo de trabajo

Una de las presuntas ventajas de la digitalización es la flexibilidad en la prestación de servicios: sin sometimiento a un horario o jornada, el trabajador y el empresario pueden decidir cuándo y cuánto¹⁴³. Esta posibilidad se percibe con mayor intensidad en el trabajo a través de aplicaciones, así los estudios empíricos realizados a los conductores de Uber en Estados Unidos muestran que las horas dedicadas a la plataforma varían considerablemente de un día a otro y de una semana a otra¹⁴⁴.

¹⁴⁰ DE STEFANO, V.: “La *gig economy* y los cambios en el empleo y la protección social”, cit., pág. 153.

¹⁴¹ FREEDLAND, M. y PRASSL, J. “Employees, workers and the ‘sharing economy’ changing practices and changing concepts in the United Kingdom”, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, núms. 1-2, vol. 6, 2017, pág. 8.

¹⁴² Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre La evolución de la naturaleza de las relaciones de trabajo y su impacto en el mantenimiento de un salario digno, así como la incidencia de los avances tecnológicos en el sistema de seguridad social y el Derecho laboral, 2016, p. 8.

¹⁴³ CHERRY, M.A.: “Beyond misclassification, the digital transformation of work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, núm. 2, 2016, pág. 23.

¹⁴⁴ HALL, J.V. y KRUEGER, A.B.: “An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States”, *Working Papers (Princeton University. Industrial Relations Section)*, 2015, <http://arks.princeton.edu/ark:/88435/dsp010z708z67d>, pág. 2. Sobre dichas estadísticas, ZATZ, N.: “Is Uber wagging the dog with its moonlighting drivers?”, *On labor*, 1 febrero 2016.

Al tiempo, esta flexibilidad en el tiempo de trabajo permitiría una mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores, pues permitiría una adaptación de la jornada de forma individual y coyuntural. Sin embargo, en muchas ocasiones puede expandirse (a causa de la utilización de las nuevas tecnologías) hasta traspasar los límites destinados al descanso y tiempo libre. Los estudios señalan cómo las horas de trabajo de los trabajadores digitales suelen ser más que aquellos empleados que siempre trabajan en el seno de la empresa física¹⁴⁵.

Precisamente frente a ese riesgo latente de diluir “los códigos de espacio y tiempo pues normalizan su uso durante las veinticuatro horas a escala planetaria”¹⁴⁶, la negociación colectiva puede mejorar la protección de la vida privada de los trabajadores en una época de comunicaciones digitales móviles omnipresentes, pues se necesitan herramientas legales o convencionales para restringir la disponibilidad y accesibilidad generalizadas¹⁴⁷.

Por tal motivo y como reacción, ha surgido el derecho a la desconexión digital, como “réplica frente a la dilución de los códigos de espacio y tiempo antes descrita. Y en este sentido, los ordenamientos dan carta de naturaleza a un ‘nuevo derecho’ para garantizar las condiciones de descanso y el aislamiento de los trabajadores, pero también para preservar los derechos de conciliación de la vida personal y familiar en planos paralelos de protección”¹⁴⁸.

Sin embargo, quizá debido a la relativa novedad del precepto y a la dificultad técnica que entrañan, escasos son los referentes autonómicos que se han ocupado de esta posibilidad (sin perjuicio de su aplicación en el territorio procedente de otras normas paccionadas de nivel estatal), y cuantos lo hacen, parecen iniciar su regulación reconociendo el derecho, sin entrar a su desarrollo¹⁴⁹.

Como buena práctica por la que transitar por el camino abierto, este derecho a la desconexión podría consistir en limitar el máximo de conexiones, tareas o servicios a realizar en un determinado período de tiempo, mediante la implementación de instrumentos que garanticen una adecuada separación entre el tiempo de trabajo y descanso¹⁵⁰ (esta última opción resulta fácilmente realizable con una aplicación que pueda impedir conexiones continuas, por ejemplo); o, desde otra perspectiva, impedir la desconexión por parte de la empresa aun cuando se rechace la actividad solicitada por el trabajador.

¹⁴⁵ EUROFOUND y OIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, pág. 25.

¹⁴⁶ ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho de desconexión digital. una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail nº 2016-1088”, *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017, págs. 12 y ss.

¹⁴⁷ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Los efectos de la digitalización sobre el sector de los servicios y el empleo en el marco de las transformaciones industriales”, 2015, p. 8.

¹⁴⁸ ALEMÁN PÁEZ, F., “El derecho de desconexión digital. una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail nº 2016-1088”, cit.

¹⁴⁹ Art. 31 CC para la actividad de oficinas y despachos (BOP Burgos 17 mayo 2019, núm. 93).

¹⁵⁰ LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, Madrid (CEOE), 2016, pág. 104.

3.- Lugar de trabajo transformado tecnológicamente en Castilla y León

La tecnología ayuda a desdibujar también la coordenada referida al lugar de la prestación de servicios, permitiendo realizar la actividad a distancia bien en su totalidad, bien en una fracción significativa.

El teletrabajo, como subtipo de trabajo a distancia, adolece de una regulación imprecisa y parca¹⁵¹ proporcionada por el art. 13 ET no ha ayudado a consolidar esta forma de prestación de servicios, que tímidamente avanza de forma transversal en todos los sectores productivos y a una mayor velocidad en el tecnológico.

De nuevo, la posibilidad de trabajar a distancia bien desde el propio domicilio, bien desde cualquier otro lugar por mor de la tecnología, presenta ventajas e inconvenientes, y la balanza se inclinará de uno u otro lado dependiendo de cómo en una concreta empresa o subsector se haya regulado dicha modalidad. Así, permite favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y resulta una fórmula eficaz “para reducir el impacto que el cuidado de hijos y familiares tiene sobre las carreras profesionales de las mujeres, favoreciendo la efectiva igualdad de trato entre hombres y mujeres”¹⁵², pues permite reducir viajes y desplazamientos y proporciona más libertad para adecuar el tiempo de trabajo al cuidado. Desde el punto de vista empresarial, contribuye a mejorar la productividad¹⁵³.

Sin embargo, la dependencia de la tecnología contribuye a una confusión de los tiempos de trabajo y descanso, y la ubicación de la prestación tampoco ayuda a su diferenciación. Los datos muestran cómo los teletrabajadores prestan servicios más horas (muchas veces no retribuidas y durante el tiempo de descanso) y el propio no lugar de trabajo acaba por aislarles y desconectarles de sus compañeros y de la empresa¹⁵⁴.

Por ello, la potencial discrecionalidad del trabajador y el carácter proteico de la prestación digital remota, hacen aconsejable que se precisen aspectos en la negociación colectiva relativos a las horas extraordinarias¹⁵⁵, el trabajo nocturno (o el disfrute de los descansos y vacaciones (para lograr su efectivo disfrute y una real desconexión del trabajador)¹⁵⁶.

¹⁵¹ LEONÉS SALIDO, J.M.: “Razones urgentes para una regulación del teletrabajo en España”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 431, 2000, págs. 2 y ss.

¹⁵² DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El trabajo de las mujeres en la era digital”, *Trabajo y Derecho*, núm. 58, 2019, pág. 11.

¹⁵³ EUROFOUND y OIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, cit., pág. 25.

¹⁵⁴ MELLA MÉNDEZ, L.: “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016, págs. 171 y ss.

¹⁵⁵ Aun cuando, obviamente, en no pocos casos, se corre el riesgo de que las mismas queden diluidas en la propia dinámica del teletrabajo y sus tiempos de disponibilidad, MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del tiempo de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005, pág. 202.

¹⁵⁶ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Teletrabajo”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, en prensa.

En este sentido, cabe también dar cuenta de cómo el art. 34.8 ET, al hablar del derecho de la persona trabajadora a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se menciona expresamente que queda “incluida la prestación de su trabajo a distancia” “en los términos establecidos en la negociación colectiva”.

La situación excepcional sufrida por el país en su conjunto (y desde luego por Castilla y León) a raíz de la promulgación del RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, hizo preferente la modalidad de la prestación de servicios no presencial. Así aparece previsto en la Exposición de Motivos del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19: “con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiéndose facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible... Las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19 han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del trabajo no presencial, en aquellos puestos en que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19. Gracias a las herramientas informáticas y digitales, pueden realizarse las tareas laborales diarias desde dispositivos conectados a Internet, incluyendo reuniones online, llamadas ‘virtuales’ vía voz, videoconferencias o envío de documentos internos. Para las empresas y puestos en los que la modalidad del trabajo no presencial no estaba implementada con anterioridad, la urgencia de la actual situación de excepcionalidad exige una relajación de estas obligaciones, con carácter temporal y exclusivamente a los efectos de responder a las necesidades sanitarias de contención actualmente vigentes”.

Para evitar contagios e intentar mantener actividad productiva, su art. 5 recurre al trabajo a distancia con carácter prioritario: “se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad”.

A continuación y con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, entiende “cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora” (art. 5 RD-Ley 8/2020).

También esta situación excepcional ha mutado las posibilidades de conciliación. Así, “las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a

acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma..., cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas... que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19” (art. 6 RD-Ley 8/2020).

Este derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Y el derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado, pudiendo consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.3 (art. 6 RD-Ley 8/2020).

En resumen, el tenor del precepto permite a la persona trabajadora optar, justificadamente, por tanto, por el trabajo a distancia para hacer posible esta excepcional necesidad de adaptación de jornada.

El impulso al teletrabajo (obligado por las circunstancias) ha traído aparejado también la regulación de medidas de apoyo para acelerar el proceso de digitalización de las pymes desde el asesoramiento y la formación, para la creación de soluciones tecnológicas para la digitalización de las pymes y apoyo financiero para la digitalización de las pymes, mencionado específicamente el teletrabajo (Plan Acelera del RD-Ley 8/2020).

4.- El derecho/obligación a la protección de datos y el control de los trabajadores versus derecho a la intimidad

Las empresas tecnológicas de forma específica (tanto por la actividad que desarrollan como por los servicios o bienes que comercializan), pero toda entidad que utilice la tecnología ha de cumplir, como no podía ser de otro modo, las obligaciones

impuestas por el Reglamento europeo 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y por la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en relación con sus clientes y proveedores y, por cuanto aquí afecta, a sus trabajadores.

El uso de la tecnología permite una gran captura de datos por parte del empresario que debe negociarse¹⁵⁷, utilizando la posibilidad abierta por el art. 91 LO 3/2018, el cual prevé que los convenios colectivos establezcan “garantías adicionales de los derechos y libertades relacionadas con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral” (art. 91). En su cumplimiento, es preciso poner el foco en el concreto contenido, en tanto “el objetivo de la negociación colectiva en este campo no debe ser simplemente preservar la privacidad de los trabajadores contra los intentos de monitorear el trabajo, sino también una mayor participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones que son cada vez más penetrados por los datos y su posible uso opaco”¹⁵⁸.

Con todo, la tarea no es fácil, pues se trata de una materia sumamente técnica, en la que todavía no hay referentes, no en vano las previsiones existentes hasta el momento son escasas y no pasan de meras remisiones a la normativa general, programáticas menciones¹⁵⁹.

Respecto a los dispositivos tecnológicos puestos a disposición por el empresario para sus trabajadores en este tipo de industrias, el art. 87.3 LO 3/2018 establece la obligación para los empleadores, de “establecer criterios de utilización en los distintos lugares de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente” y “en su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores”.

Sin entrar en este punto a valorar las posibilidades en presencia para el control empresarial derivadas del uso de la videovigilancia y la geolocalización¹⁶⁰, y teniendo en cuenta los criterios de control impuestos por la citada LO 3/2018¹⁶¹ y la variada jurisprudencia al efecto¹⁶², es preciso poner el acento en el radio de actuación de los agentes negociales, por ejemplo, si pueden cambiar el enfoque prioritariamente asentado

¹⁵⁷ SORDO, U.: *¿Un futuro sin sindicatos?*, Madrid (Catarata), 2019, pág. 84.

¹⁵⁸ AA.VV.: *Guía de los representantes de los trabajadores 4.0*, Comisión Europea/SUNI, 2019, pág. 12.

¹⁵⁹ Por todos, un excelente estudio de la negociación en este campo en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Capítulo IX: Negociación colectiva y derecho a la protección de datos de los trabajadores”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, CCNCC, 2019, en prensa.

¹⁶⁰ Sobre los derechos digitales de los trabajadores, por todos, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2019.

¹⁶¹ Un análisis en SERRANO OLIVARES, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral: comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Iuslabor*, núm. 3, 2018, pág. 6.

¹⁶² Baste citar la reciente STEDH 17 octubre 2019, asunto López Ribalda II.

sobre una suerte de presunción de intromisión legítima del empleador en la confidencialidad de los datos y en la esfera privada de los trabajadores¹⁶³.

Hasta el momento, las experiencias con las que se cuenta en materia de control de las comunicaciones electrónicas del trabajador son muy pobres¹⁶⁴. Como buenas prácticas cabría apuntar cuantas determinen los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para dichos fines privados; creación de carpetas en los sistemas de almacenamiento como ordenadores, tabletas o en la nube, donde el trabajador pueda incluir información tanto relacionada como la prestación de sus servicios como personal, asegurando que el empresario únicamente puede entrar a vigilar el primer tipo de contenido, quedando la carpeta privada excluida del control de la empresa o filtros de acceso¹⁶⁵.

En cuanto a los medios de control, la negociación colectiva de nuevo debería en este aspecto proporcionar un contrapeso a esta forma desequilibrada de regulación del poder tecnológico del empleador, por ejemplo, fijar claramente un principio de necesidad para la implantación de estos mecanismos; prever los tiempos en los que se debería desconectar o suspender la localización por GPS; condicionar ese instrumento a la existencia de una necesidad específica de la empresa¹⁶⁶; adscribirlos a los medios de trabajo y no sobre las personas; especificar la colocación de las cámaras; o, en fin, cabría plantear si podría una cláusula prohibir de forma absoluta el uso de algún medio de control determinado, como la videovigilancia o vetar la colocación de cámaras ocultas¹⁶⁷.

El uso de dispositivos tecnológicos puestos a disposición por la empresa o con contenido perteneciente a la empresa guarda relación también con la ciberseguridad de la empresa. Estos trabajadores han de actuar con la debida “diligencia informática” y utilizar adecuadamente los medios electrónicos y digitales puestos a su disposición, de acuerdo con las instrucciones y los códigos de autorregulación establecidos a tal efecto¹⁶⁸, en esta ocasión no desde la perspectiva de la productividad, sino de la seguridad de la empresa respecto a su infraestructura, datos de los clientes o secretos empresariales¹⁶⁹.

5.- Prevención de riesgos en empresas tecnológicas

El trabajo en las industrias tecnológicas fuerza la aparición de problemas de salud física vinculados a la vida sedentaria y la falta de actividad física que casi siempre conlleva el trabajo con ordenadores, lo que puede incrementar el riesgo de accidentes

¹⁶³ BAYLOS GRAU, A.: “El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España”, *Labour and Law Issues*, vol. 5, núm. 1, 2019.

¹⁶⁴ BAYLOS GRAU, A.: “El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España”, cit.

¹⁶⁵ BLÁZQUEZ AGUDO, E.: “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos”, *Trabajo y Derecho*, núm. 50, 2019.

¹⁶⁶ BLÁZQUEZ AGUDO, E.: “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos”, cit.

¹⁶⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Lugar único, múltiple y ausencia de lugar a partir de la negociación colectiva”, cit., págs. 97 y ss.

¹⁶⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes”, *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, núm. 28, 2019.

¹⁶⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Lugar único, múltiple y ausencia de lugar a partir de la negociación colectiva”, cit., págs. 97 y ss.

cardiovasculares, obesidad, derrames cerebrales o diabetes; problemas ergonómicos u oftalmológicos derivados de la continua atención a pantallas y posturas inadecuadas; la “infoobesidad” o sobrecarga de información que debe procesarse, la hiperconectividad o conexión permanente, la dilución de los tiempos de vida privada y vida profesional, la incapacidad para desconectar del trabajo, que generan tecnoestrés, tecnoadicción o tecnofobia¹⁷⁰ y nomofobia. De acuerdo con las afirmaciones anteriores, los sujetos negociadores han de afrontar estos desafíos en materia preventiva y considerar en qué tipo de espacio físico o no físico se va a desarrollar la prestación y los riesgos que acarrea¹⁷¹.

La reacción convencional frente a estos nuevos riesgos es preciso analizarla dentro del marco conceptual más amplio de la seguridad y salud en el trabajo, objeto de atención en un capítulo separado.

6.- Brecha digital por razón de género

A la hora de analizar las condiciones laborales del sector tecnológico, no cabe soslayar la existencia de una brecha digital por razón de género a la hora de acceder a estas actividades. Esta “discriminación 3.0”¹⁷² aparece ya en la formación, pues conforme a los datos proporcionados por la OCDE¹⁷³, aproximadamente el 30% de los graduados en ciencias naturales, ingeniería y las TIC son mujeres, mientras que solo el 22% de los autores científicos son mujeres¹⁷⁴. Más específicamente, en el ámbito del empleo en el sector TICs, la diferencia por género es muy significativa. Según los datos que maneja la OECD, en 2014 el 5,5% de trabajadores varones en la OECD son especialistas en TICs frente a tan solo un 1,4% de trabajadoras¹⁷⁵. Según el EU Country Report 2019, los niveles de habilidades digitales básicas y avanzadas se mantienen por debajo de la media de la UE si bien el número de graduados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) está en aumento (21 graduados de educación superior por cada mil habitantes de 20 a 29 años, contra 19 en la UE, pero con una importante brecha de género)¹⁷⁶.

En España (y cabe extrapolar dichas cifras al territorio castellano y leonés), los datos son aún más desoladores: la presencia de mujeres en los estudios de Ingeniería y Arquitectura se sitúa en una mujer por cada cuatro hombres, empeorando las cifras de 2016, puesto que en el curso 2015-2016 las matriculadas en Ingeniería y Arquitectura fue de un 25,8, lo que significa un descenso del 0,7% en un solo año. El acceso minoritario

¹⁷⁰ Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo: Foresing on new and emerging safety and health risk associated with digitalization, 2015, citado por RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. y PÉREZ DEL PRADO, D.: *Digitalización y gran empresa. II Informe sobre el impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo y empleo*, Fundación para el Diálogo Social, 2019, pág. 89.

¹⁷¹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Lugar único, múltiple y ausencia de lugar a partir de la negociación colectiva”, cit., págs. 97 y ss.

¹⁷² RENAN BARZILAY, A. y BEN-DAVID, A.: “Platform Inequality, Gender in the Gig-Economy”, <http://scholarship.shu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1588&context=shlr>, 2017, págs. 425 y ss.

¹⁷³ OCDE: *Empowering women in the digital age*, 2018.

¹⁷⁴ AA.VV.: *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017. The digital transformation*, 2019.

¹⁷⁵ AA.VV.: *Skills for a digital World*, OECD Digital Economy Papers, núm. 250, 2016, pág. 7

¹⁷⁶ AA.VV.: *Estrategia española de I+D+I en inteligencia artificial*, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2019.

de las mujeres a estas carreras deriva en que las mujeres graduadas en Tecnologías de la información y las Comunicaciones (TIC) sea ínfimo: sólo un 0,6% en 2015, empeorando los registros de 2013 y 14 (0,7%) y por debajo de la media de la OCDE (0,7%). La tendencia coincide con la de otros países, pero la diferencia es mayor en España (con respecto a la media de la UE y de la OCDE el margen de diferencia es de 5 y 7 puntos, respectivamente)”¹⁷⁷.

El trasvase desde la formación reglada al mercado de trabajo está fuertemente condicionado por la escasa presencia femenina en las carreras técnicas. La Encuesta de Población Activa confirma cómo el volumen de hombres es muy superior al de mujeres en las actividades relacionadas con las TIC, hasta el punto de que hay 625.000 hombres más que mujeres que realizan su trabajo en puestos tecnológicos. el dato del personal dedicado a Investigación y Desarrollo (I+D) en el Sector TIC, que en ningún caso supera el 31%, con muchos segmentos que alcanzan el 15% a duras penas. en 2017 la brecha salarial de género en los puestos de trabajo TIC ha aumentado un 2,5% en el último año, hasta el 22,4% a favor de los varones¹⁷⁸. Y de nuevo estos números son aplicables a nuestra Comunidad Autónoma.

La situación empeora según se asciende en la escala profesional: “según la Asociación Española de Startups, las mujeres CEO apenas suponían el 2% en el total de startups a nivel nacional, y las mujeres CTO (Chief Technology Officer), es decir, que lideran la parte tecnológica, no existen. Según datos del Mapa del Emprendimiento 2017, que se realiza en el marco de la Spain Startup-South Summit, en España el porcentaje de startups lideradas por mujeres es del 18%, una cifra que se mantiene en los últimos años con pequeñas variaciones”¹⁷⁹.

El problema de la brecha digital presenta dos aristas¹⁸⁰, de un lado, en dichos empleos no hay apenas desempleo ni subempleo, al que no alcanzan las mujeres por no formarse; de otro, los productores de la tecnología son hombres mientras que todos somos consumidores, por tanto, el futuro no lo está siendo diseñado ni por ni para mujeres. Según el CES, “en España hay, como en toda Europa, margen de mejora para incrementar el peso de las profesiones STEM, y el paso principal es fomentar la incorporación de más mujeres en estos estudios. Hay que recordar, además, que, si se mantiene la tendencia actual, las mujeres tendrían menor probabilidad de beneficiarse de las nuevas oportunidades de empleo en ingenierías, computación intensiva, trabajo matemático y campos relacionados que surgirían de la digitalización de la economía, lo cual condiciona un riesgo de agravamiento de las desigualdades de género en lo relativo al empleo”¹⁸¹.

¹⁷⁷ AA.VV.: *Descifrar el código, La educación de las niñas y las mujeres en las ciencias, tecnología, ingeniería y*

matemáticas (STEM), UNESCO, 2017, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649> y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El trabajo de las mujeres en la era digital”, *Trabajo y Derecho*, núm. 58, 2019, pág. 8.

¹⁷⁸ ROMERO PEDRAZ, S. y VARELA FERRÍO, J.: *Mujer y tecnología*, UGT, 2018, pág. 7.

¹⁷⁹ MATEOS SILLERO, S. y GÓMEZ HERNÁNDEZ, C.: *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, cit. p. 21.

¹⁸⁰ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El trabajo de las mujeres en la era digital”, cit., pág. 7.

¹⁸¹ CES: Informe CES 3/2017, sobre La digitalización de la economía: <http://www.ces.es/documents/10180/4509980/Inf0317.pdf>, pág. 151.

Ante tal panorama, la Estrategia española de I+D+I en inteligencia artificial, en su recomendación 4, indica que sería deseable disponer de un programa de fomento de las vocaciones en IA, de acuerdo a la demanda del mercado laboral, con especial atención a la igualdad de género que en este momento supone una brecha importante)¹⁸².

Por su parte, la Agenda 2030, cuyos compromisos están asumidos por el gobierno español, reconoce a través de las metas ODS 4 y ODS 5 la brecha de género digital en España. El SDG 4 “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” y el SDG 5 de la Agenda “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas” también reconoce la importante brecha digital en el acceso de las mujeres a las carreras STEM¹⁸³.

7.- Formación continua frente a la obsolescencia programada

“Una de las claves fundamentales para que la transformación digital se lleve a cabo de forma eficaz y eficiente, entre otras, es una adecuada formación y capacitación digital de la ciudadanía y la fuerza de trabajo. Mejorar en este aspecto es algo totalmente clave para poder afrontar la revolución digital en la que estamos inmersos, un campo éste en el que la administración pública tiene especial relevancia de cara a la adopción de ciertas políticas activas de fomento de la formación y el talento digital. La Comisión Europea estima que en 2020 en Europa puede haber una demanda de perfiles digitales sin cubrir en torno a 500.000 puestos (80.000 en España)”¹⁸⁴.

La necesidad de formación continua en empresas tecnológicas es si cabe más acuciante que en el resto de actividades. Así, respecto a ocupaciones que crean tecnología o software digital, exigen un nivel de competencias técnicas elevado en materias como programación con lenguajes avanzados, creación de entornos seguros de trabajo y navegación de Internet, etc. (códigos 24, 27, 34 y 38 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones –CNO-); para ocupaciones asociadas a la industria 4.0, requieren un nivel medio de conocimiento digital para manejar la tecnología incorporada a equipos y máquinas (códigos 81, 82, 83 y 84 de la CNO); y el resto de ocupaciones precisan destrezas digitales en el manejo de la tecnología a nivel de usuario¹⁸⁵.

Sin embargo, y con carácter estatal, sólo el 38% de las empresas españolas tienen una estrategia digital formalizada, mientras el 20% no realizan ninguna formación en materia digital para sus trabajadores. Más aún, en el 62% de las empresas que han organizado alguna formación en este ámbito, menos del 40% de sus trabajadores han recibido algún curso¹⁸⁶.

¹⁸² AA.VV.: Estrategia española de I+D+I en inteligencia artificial, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2019.

¹⁸³ MATEOS SILLERO, S. y GÓMEZ HERNÁNDEZ, C.: *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, Ministerio de Economía y Empresa, 2019, p. 15.

¹⁸⁴ AA.VV.: *Manifiesto por el liderazgo de la transformación digital de la economía española mediante el desarrollo del talento*, 2019.

¹⁸⁵ CC.OO.: *Informe Digitalización, empleo y formación*, Comisiones Obreras, 2020.

¹⁸⁶ AA.VV.: *España 4.0. El reto de la transformación digital de la economía*, 2016, pág. 22, https://w5.siemens.com/spain/web/es/estudioidigitalizacion/Documents/Estudio_Digitalizacion_Espana40_Siemens.pdf.

Ante tal panorama (y el riesgo que supone de pérdida de potencial de crecimiento) y pese a que el cambio tiene un ritmo rápido, con escaso margen para adoptar medidas preventivas, se hace necesario reaccionar¹⁸⁷. Para ello, se propone la formulación de una “agenda de adaptación” para que todas las personas puedan beneficiarse de un plan positivo y prospectivo que no deje a nadie atrás y pone el bienestar a la vanguardia¹⁸⁸. En el diseño de este programa se ha de tener en consideración las características de las personas “diana” y en particular de las necesidades y dificultades que para completar dicha formación pueden tener las trabajadoras, especialmente si se realiza fuera del horario laboral, en otra localidad o no permite su seguimiento a distancia.

Los actuales procesos de globalización y digitalización de la economía están generando nuevas necesidades para las empresas que pretenden mejorar su competitividad para poder sobrevivir. Estas necesidades se convierten en nuevos retos para las personas trabajadoras que se enfrentan a oportunidades de trabajo para las que no están preparadas. Por lo tanto, se hace necesaria una actualización de los contenidos formativos que permita satisfacer las demandas de las empresas. Ese ajuste adecuado entre oferta formativa y demandas empresariales requiere incidir en aspectos como la formación dentro de las propias empresas, la conexión entre el mundo educativo y el laboral o la acreditación de competencias adquiridas fuera del sistema formal de educación¹⁸⁹.

En Castilla y León, dentro de las medidas propuestas para la incorporación y mantenimiento a la vida laboral y protección de los trabajadores en empresas en crisis, destaca “la realización de planes de formación, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, especialmente en sectores emergentes incluidos dentro de la industria 4.0. El objetivo es facilitar que las personas trabajadoras adquieran las cualificaciones que sean necesarias para el desarrollo de su actividad laboral, y que les permitan adaptarse a la creciente digitalización de los nuevos procesos de producción. El Plan se completa con un programa adicional dirigido a la realización de acciones de formación por empresas pertenecientes a sectores estratégicos, para impulsar la formación continua específica en estas empresas de sectores esenciales en el desarrollo económico de la Comunidad”¹⁹⁰.

“Hay que tener en cuenta que tanto la experiencia laboral como la formación en la propia empresa, la formación a través de recursos digitales u otros medios o actividades de aprendizaje, pueden otorgar plena capacidad para la incorporación al mercado laboral, para su promoción profesional, e incluso para el desarrollo de nuevos procedimientos vinculados con el fomento de la creatividad y la innovación a la que caminan los nuevos procesos productivos. Sin embargo, hasta ahora este tipo de formación carece de la correspondiente certificación acreditativa. Por esta razón es necesario habilitar fórmulas que permitan a las personas trabajadoras el acceso al reconocimiento formal y la acreditación de aquellas competencias adquiridas, bien sea a través de una cualificación completa o parcial. De esta manera también se consigue despertar el interés de las

¹⁸⁷ OIT: *El futuro del trabajo que queremos, un diálogo global*, 2017, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_570288.pdf, pág. 10.

¹⁸⁸ OCDE: *Transformative technologies and jobs of the future*, 2018, pág. 7.

¹⁸⁹ CESCOYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo I, 2019, pág. 264.

¹⁹⁰ CESCOYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo I, 2019, pág. 227.

personas trabajadoras por vincularse a los procesos de formación permanente a lo largo de toda la vida laboral”¹⁹¹.

En la línea con lo indicado por el CESCYL, el último Plan Anual de Política de Empleo de Castilla y León 2020 (PAPECYL 2020) “apuesta por la innovación y el desarrollo tecnológico, la digitalización, la internacionalización y políticas de formación y empleo que apuesten por el desarrollo de nuevos escenarios industriales y laborales. Estas nuevas posibilidades plantean retos para los que las empresas y los trabajadores de Castilla y León deben estar preparados. Por ello, se hace preciso realizar un importante esfuerzo en materia de Formación para el Empleo”.

VIII.- CONCLUSIONES

1.- El sistema productivo está transformándose (lleva haciéndolo mucho tiempo) a causa de la cuarta revolución industrial. Esta industria 4.0 o “industria inteligente” supone un salto cualitativo en la organización y gestión de la cadena de valor del sector; e implica la incorporación de nuevas tecnologías, a la considerada “tradicional” y el sistema productivo de Castilla y León no ha sido ajeno (ni puede serlo) a este cambio. La importancia de esta revolución no radicaría tanto en la tecnología en sí sino en las implicaciones que acarrea: creación de empleo; cambios en el empleo tradicional; destrucción de empleo por la automatización y la robotización y transformación del trabajo.

2.- Respecto a las actividades vinculadas con las TIC y con la industria 4.0 en las que prima la innovación tecnológica, Castilla y León ha crecido a un ritmo superior a la media nacional en los últimos nueve años respecto al gasto en innovación y merece ser destacado el polo tecnológico orientado a la ciberseguridad existente creado gracias a la ubicación del INCIBE. Sin embargo, los datos obtenidos respecto al tamaño del sector y al número de empresas y trabajadores no bastan para conformar a la Comunidad como un territorio líder en este campo. Entre sus debilidades, cabe apuntar el reducido tamaño medio de sus empresas, al menos en comparación con sus homólogos de las principales economías europeas.

3.- Los avances tecnológicos siempre han acarreado incertidumbre y variaciones en la ocupación y en las actividades desarrolladas; y las reformas que comportan los procesos de robotización y automatización en la industria 4.0 no escapan de tales predicciones. Frente a la dificultad de poder ofrecer datos exactos y huyendo de afirmaciones simplistas y simplificadoras, conviene tener presente que las reconfiguraciones y readaptaciones de las relaciones de trabajo requieren ir más allá de afirmaciones simplistas y en clave numérica. Castilla y León ha comenzado a adoptar medidas destinadas a evitar que los puestos a perder por la automatización sean numerosos, apostando, como *supra* se ha mencionado, por la inversión en innovación.

4.- Las implicaciones del *big data* tanto en la toma de decisiones como en la elaboración de estrategias comerciales y empresariales todavía están por explorar en su integridad, pero en el ámbito de las relaciones laborales el uso de algoritmos conlleva importantes implicaciones en materia de vigilancia en el lugar de trabajo y de seguimiento de actividades de los empleados, de igualdad y no discriminación y de transparencia. Por

¹⁹¹ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo I, 2019, pág. 227.

ello, la negociación colectiva ha de hacer un esfuerzo por regular sus aplicaciones y consecuencias y velar por la transparencia de los mismos.

5.- La utilización de la tecnología ha generado cambios en la definición misma del trabajo, hasta el punto de crear nuevas formas de organización del mismo que están acarreado dificultades a la hora de su calificación. A la hora de aplicar las notas de laboralidad previstas en el art. 1 ET, distintos Tribunales (recientemente el propio Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León) han considerado dichas prestaciones sujetas a la dependencia, ajenidad y subordinación propias del contrato de trabajo.

6.- La estructura convencional aplicable a este subsector específico resulta una pieza clave para hacer frente a los desafíos que ha de afrontar la industria tecnológica a nivel global y de forma específica en Castilla y León. Sin embargo, cabe constatar una escasez de referentes en este ámbito, si bien esta ausencia a nivel autonómico es fiel reflejo de la carencia a nivel estatal. En este sentido, los interlocutores sociales han de retomar el interés por la negociación de sector, debiendo hacer un esfuerzo importante por afrontar el reto de desplazar la atención hacia los nuevos sectores de la actividad económica y empresarial que surgen de las nuevas tecnologías, ya que es en este marco donde se produce una aceleración exponencial en los cambios del sistema productivo, al mismo tiempo que se acentúa una clara imprevisibilidad respecto a su impacto en el mercado de trabajo o en las relaciones laborales.

Esta nueva realidad merece un esfuerzo regulatorio a nivel autonómico por parte de los interlocutores sociales, con el fin de extender la negociación colectiva a estos sectores emergentes o muy modificados por la implantación intensiva tecnológica, donde hay una notable resistencia a la sindicalización y proporcionar oportuna solución a los novedosos dilemas que van surgiendo merced a la utilización de la tecnología, con el fin de seguir blindando unas condiciones de trabajo decentes.

A nivel empresarial, la mayoría de las industrias tecnológicas, de conformidad con los datos expuestos, carecen de la posibilidad de negociar un convenio a nivel de empresa, dada la estructura del sector, donde la mayoría de las empresas son pymes o micropymes y, aun perteneciendo a una unidad más grande, los centros de trabajo de la Comunidad difícilmente superan los diez trabajadores. En el mapa convencional del sector incide también otra circunstancia que puede ayudar a explicar también la anomia convencional: las grandes empresas tecnológicas instaladas en la región cuentan con convenio de empresa propio de nivel estatal, por lo que no precisan de regulación propia autonómica.

Por las razones apuntadas, las actividades tecnológicas se han acabado encuadrando, bien en convenios “cajón de sastre” que se aplican a subsectores diversos, como los provinciales de oficinas o despachos, o bien en convenios más específicos que, dentro de su sector, acogen actividades vinculadas a la industria 4.0.

7.- La digitalización ha acabado por alterar las condiciones laborales “clásicas” y ha distorsionado los parámetros de tiempo, modo y lugar de forma transversal, en todos los sectores y actividades, hasta el punto de generar oportunidades, pero también riesgos para la configuración de un trabajo decente. Estas transformaciones necesitan de la regulación convencional para adecuarlas a las características de cada ámbito con el fin de cohesionar los derechos adquiridos y reconocidos con las posibilidades tecnológicas

respecto a la temporalidad, la parcialidad, la flexibilidad en el tiempo de trabajo y su distribución.

8.- La tecnología ayuda a desdibujar también la coordenada referida al lugar de la prestación de servicios, permitiendo realizar la actividad a distancia bien en su totalidad, bien en una fracción significativa. La posibilidad de trabajar a distancia bien desde el propio domicilio, bien desde cualquier otro lugar por mor de la tecnología, presenta ventajas e inconvenientes, y la balanza se inclinará de uno u otro lado dependiendo de cómo en una concreta empresa o subsector se haya regulado dicha modalidad.

9.- Las empresas tecnológicas de forma específica (tanto por la actividad que desarrollan como por los servicios o bienes que comercializan), pero toda entidad que utilice la tecnología ha de cumplir, como no podía ser de otro modo, las obligaciones impuestas por el Reglamento europeo 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y por la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en relación con sus clientes y proveedores y, por cuanto aquí afecta, a sus trabajadores. El uso de la tecnología permite una gran captura de datos por parte del empresario que debe negociarse, utilizando la posibilidad abierta por el art. 91 LO 3/2018, Con todo, la tarea no es fácil, pues se trata de una materia sumamente técnica, en la que todavía no hay referentes, no en vano las previsiones existentes hasta el momento son escasas y no pasan de meras remisiones a la normativa general o menciones programáticas.

También el control realizado por el empresario a través de dichos dispositivos ha de merecer la atención por parte de los sujetos negociadores para cambiar el enfoque prioritariamente asentado sobre una suerte de presunción de intromisión legítima del empleador y fijar fronteras nítidas para la protección de la intimidad de los trabajadores.

El uso de dispositivos tecnológicos puestos a disposición por la empresa o con contenido perteneciente a la empresa guarda relación también con la ciberseguridad de la empresa. Estos trabajadores han de actuar con la debida “diligencia informática” y utilizar adecuadamente los medios electrónicos y digitales puestos a su disposición, de acuerdo con las instrucciones y los códigos de autorregulación establecidos a tal efecto, en esta ocasión no desde la perspectiva de la productividad, sino de la seguridad de la empresa respecto a su infraestructura, datos de los clientes o secretos empresariales.

10.- El trabajo en las industrias tecnológicas fuerza la aparición de problemas de salud física vinculados a la vida sedentaria y la falta de actividad física que casi siempre conlleva el trabajo con ordenadores, lo que puede incrementar el riesgo de accidentes cardiovasculares, obesidad, derrames cerebrales o diabetes; problemas ergonómicos u oftalmológicos derivados de la continua atención a pantallas y posturas inadecuadas; la “infoobesidad” o sobrecarga de información que debe procesarse, la hiperconectividad o conexión permanente, la dilución de los tiempos de vida privada y vida profesional, la incapacidad para desconectar del trabajo, que generan tecnoestrés, tecnoadicción o tecnofobia y nomofobia. Y son los sujetos negociadores han de afrontar estos desafíos en materia preventiva y considerar en qué tipo de espacio físico o no físico se va a desarrollar la prestación y los riesgos que acarrea.

11.- En los sectores analizados existe una brecha de género, tanto a la hora de acceder a la formación específica como cuanto hace al acceso a puestos de trabajo en este ámbito. El problema detectado presenta dos aristas, de un lado, en dichos empleos no hay apenas desempleo ni subempleo, al que no alcanzan las mujeres por no formarse; de otro, los productores de la tecnología son hombres mientras que todos somos consumidores, por tanto, el futuro no lo está siendo diseñado ni por ni para mujeres.

12.- La necesidad de formación continua en empresas tecnológicas es si cabe más acuciante que en el resto de actividades. Los actuales procesos de globalización y digitalización de la economía están generando nuevas necesidades para las empresas que pretenden mejorar su competitividad para poder sobrevivir. Estas necesidades se convierten en nuevos retos para las personas trabajadoras que se enfrentan a oportunidades de trabajo para las que no están preparadas. Por lo tanto, se hace necesaria una actualización de los contenidos formativos que permita satisfacer las demandas de las empresas.

IX.- BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: España Informe Anual 2012, Ministerio de Industria, Energía y Turismo, 2013.

AA.VV.: *Big Data: seizing opportunities, preserving values*, White House, 2014, <https://www.hsdl.org/?view&did=752636>.

AA.VV.: Estrategia regional de investigación e innovación para una especialización inteligente (RIS3) de Castilla y León (2014-2020).

AA.VV.: *La transformación digital de la industria española*, Ministerio de Industria español, 2015.

AA.VV.: Estrategia de emprendimiento, innovación y autónomos de Castilla y León (2016-2020).

AA.VV.: *España 4.0. El reto de la transformación digital de la economía*, 2016.

AA.VV.: *Skills for a digital World*, OECD Digital Economy Papers, núm. 250, 2016.

AA.VV.: Plan Director de promoción industrial de Castilla y León (2016-2020).

AA.VV.: *Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos big data*, AEPD, 2017.

AA.VV.: *Descifrar el código, La educación de las niñas y las mujeres en las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*, UNESCO, 2017, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>.

AA.VV.: *Guía de los representantes de los trabajadores 4.0*, Comisión Europea/SUNI, 2019.

AA.VV.: *Manifiesto por el liderazgo de la transformación digital de la economía española mediante el desarrollo del talento*, 2019.

AA.VV.: *Estrategia española de I+D+I en inteligencia artificial*, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2019.

AA.VV.: *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017. The digital transformation*, 2019.

ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho de desconexión digital. una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail nº 2016-1088”, *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: *El futuro del trabajo vs. El trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*, A Coruña (Colex), 2017.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía app: el caso “Deliveroo” Comentario a la SJS núm. 6 valencia, de 1 de junio de 2018”, *Iuslabor*, núm. 2, 2018.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Lugar único, múltiple y ausencia de lugar a partir de la negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019.

BAYLOS GRAU, A.: “El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España”, *Labour and Law Issues*, vol. 5, núm. 1, 2019.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”, en AA.VV.: *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social*, 2018.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Riders de Glovo: ¿trabajadores o TRADEs? (¿hasta qué punto estamos «apegados» a nuestras ideas?)”, en <https://ignasibeltran.com/2019/02/18/riders-de-glovo-trabajadores-o-trades-hasta-que-punto-estamos-apegados-a-nuestras-ideas/>, 19 de febrero de 2019.

BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D.: “Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour”, *New Technology, Work and Employment*, núm. 29, 2014.

BLÁZQUEZ AGUDO, E.: “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos”, *Trabajo y Derecho*, núm. 50, 2019.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “El derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2015.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, *RTSS (CEF)*, núm. 406, 2017.

CC.OO.: “Industria 4.0: una apuesta colectiva”, <http://www.industria.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o163594.pdf>.

CC.OO.: *Encuentros sobre digitalización e Industria 4.0: Principales conclusiones*, Madrid (CC.OO.), 2017.

CC.OO.: *Informe Digitalización, empleo y formación*, Comisiones Obreras, 2020.

CEDROLA SPREMOLLA, G.: “El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, núm. 1, 2017.

CES: “Hacia un trabajo digital justo”, 2016.

CES: Informe CES 3/2017, sobre La digitalización de la economía: <http://www.ces.es/documents/10180/4509980/Inf0317.pdf>.

CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo I, 2019.

CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo II, 2019.

CHERRY, M.A.: “Beyond misclassification, the digital transformation of work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, núm. 2, 2016.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Inteligencia artificial: las consecuencias de la inteligencia artificial para el mercado único (digital), la producción, el consumo, el empleo y la sociedad”, 2017.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Incidencia de la norma laboral sobre la estructura y concurrencia de los convenios colectivos”, en AA. VV. (CRUZ VILLALÓN, J., Dir.): *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Madrid (Cinca), 2017.

DEGRYSE, C.: “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, *ETUI*, núm. 2, 2016.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El trabajo de las mujeres en la era digital”, *Trabajo y Derecho*, núm. 58, 2019.

DEL REY GUANTER, S.: “Negociación colectiva, flexiseguridad y nuevas tecnologías: la necesaria adaptación a un cambio inexorable”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. Extraordinario, 2018.

DE STEFANO, V.: “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gigeconomy’”, *Conditions of Work and Employment Series* núm. 71, OIT, 2016.

DE STEFANO, V., ““Negotiating the Algorithm”, Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection”, *Employment Working Paper, OIT*, núm. 246, 2018.

EUROFOUND: *New forms of employment*, 2015.

EUROFOUND y OIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.

EVANS, J. y BYHOVSKAYA, A.: “La gestión de la economía digital, hacia un cambio tecnológico abierto, equitativo e inclusivo: una perspectiva sindical”, *Gaceta sindical*, núm. 27, 2016.

FELSTINER, A.: “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 32, núm. 1, 2011.

FREEDLAND, M. y PRASSL, J. “Employees, workers and the ‘sharing economy’ changing practices and changing concepts in the United Kingdom”, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, núms. 1-2, vol. 6, 2017.

FREY, C.B. y OSBORNE, M.A.: “The future of employment: how susceptible are Jobs to computerisation?”, <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>.

GONZÁLEZ RUÍZ, F.J.: “Inteligencia artificial: implicaciones en materia de protección de datos”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 950, 2019.

GOÑI SEIN, J.L.: *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*, Albacete (Bomarzo), 2019.

HALL, J.V. y KRUEGER, A.B.: “An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States”, *Working Papers (Princeton University. Industrial Relations Section)*, 2015.

JOHNSTON, H. y LAND-KAZLAUSKAS, C.: “Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy”, *ILO, Conditions of Work and Employment Series* núm. 94, 2018.

JUNGMITTAG, A. y PESOLE, A.: *The impact of robots on labour productivity: A panel data approach covering 9 industries and 12 countries*, Sevilla (European Commission), 2019.

KAHALE CARRILLO, D.: “La formación (española e italiana) en la Industria 4.0”, *Labour and Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 2016.

KLENERT, D., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., y ANTÓN, J.: *Do robots really destroy jobs? Evidence from Europe*, Sevilla (European Commission), 2020.

KUNCEL, N.R.; ONES, D.S. y KLIEGER, D.M.: “In hiring, algorithms beat instinct”, *Harvard Business Review*, mayo 2014.

LEONÉS SALIDO, J.M.: “Razones urgentes para una regulación del teletrabajo en España”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 431, 2000.

LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, Madrid (CEOE,), 2016.

MATEOS SILLERO, S. y GÓMEZ HERNÁNDEZ, C.: *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, Ministerio de Economía y Empresa, 2019.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: *Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy*, 2013.

MELLA MÉNDEZ, L.: “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016.

MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.

MOLINA NAVARRETE, C.: “¿El futuro del trabajo, trabajo sin futuro?. Los ‘mitos finalistas’ en la era digital del ‘neomercado’”, *RTSS. CEF*, núm. 408, 2017.

OCDE: *Perspectivas de la OCDE sobre la economía digital 2015*, 2015.

OCDE: *Transformative technologies and jobs of the future*, 2018.

OCDE, *Empowering women in the digital age*, 2018.

OIT: *El futuro del trabajo que queremos, un diálogo global*, 2017, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_570288.pdf.

PRASSL, B.: *Collective voice in the platform economy: challenges, opportunities, solutions*, ETUC, 2018.

RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, núm. 1, 2017.

RENAN BARZILAY, A. y BEN-DAVID, A.: “Platform Inequality, Gender in the Gig-Economy”, <http://scholarship.shu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1588&context=shlr>, 2017.

RISAK, M. y WARTER, J.: “Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop”, *Paper to be presented at the Regulating for Decent Work 2015 Conference Geneva*, 8–10 July 2015.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2019.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Capítulo I: Negociación colectiva sectorial de nivel nacional”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, en prensa.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Capítulo IX: Negociación colectiva y derecho a la protección de datos de los trabajadores”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, CCNCC, 2019, en prensa.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. y PÉREZ DEL PRADO, D.: “El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 36, 2018.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. y PÉREZ DEL PRADO, D.: *Digitalización y gran empresa. II Informe sobre el impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo y empleo*, Fundación para el Diálogo Social, 2019.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes”, *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, núm. 28, 2019.

ROJO TORRECILLA, E.: “¿De verdad los “glovers” son sus propios jefes, son auténticos autónomos? Notas críticas a propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018”, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/09/de-verdad-los-glovers-son-sus-propios.html>, 24 de septiembre de 2018.

ROJO TORRECILLA, E.: “Sigamos hablando sobre la economía de plataformas. Sigamos hablando sobre los glovers. A propósito de las sentencias de los Juzgados de lo Social núms. 17 y 33 de Madrid de 11 de enero y 11 de febrero de 2019”, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/02/sigamos-hablando-sobre-la-economia-de.html>, 19 de febrero de 2019.

ROJO TORRECILLA, E.: ““Riders”, “repartidores”, “mensajeros”, “mejoradores del estilo de vida”, “autónomos”, “TRADES”, ¿o simplemente trabajadores? Notas y reflexiones varias al hilo de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/06/riders-repartidores-mensajeros.html>, 16 de junio de 2019.

ROJO TORRECILLA, E.: “Los glovers son trabajadores por cuenta ajena. Análisis de la sentencia dictada por el Pleno de la Sala Social del TSJ de Madrid el 27 de noviembre de 2019”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/los-glovers-son-trabajadores-por-cuenta.html>, 1 de diciembre de 2019.

ROMERO PEDRAZ, S. y VARELA FERRÍO, J.: *Mujer y tecnología*, UGT, 2018.

SERRANO OLIVARES, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral: comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Iuslabor*, núm. 3, 2018.

SERVOZ, M.: *AI. The future of work? work of the future*, European Commission, 2019.

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital, ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, núm. 4, 2015.

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “Los conductores de vehículos privados de Uberpop, una nueva situación de anomia laboral”, en AA.VV.: *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Murcia (Laborum), 2016,

SORDO, U.: *¿Un futuro sin sindicatos?*, Madrid (Catarata), 2019.

SPRAGUE, R.: “Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes”, *Journal of Labour and Employment Law*, 2015.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “Sobre la laboralidad de las prestaciones de servicios desarrolladas por los riders de Deliveroo: Comentario a la SJS núm. 5 Valencia de 10 de junio de 2019”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 225, 2019.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “Capítulo III: Convenios de ámbito sectorial y de empresa en la provincia”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, en prensa.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “Teletrabajo”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, en prensa.

TODOLÍ SIGNES, A.: *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia (Tirant lo blanch), 2017.

TODOLÍ SIGNES, A.: “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos”, *RDS*, núm. 84, 2018.

URZÌ BRANCATI, C., PESOLE, A., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, EUR 29810 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.

VALENDUC, G. y VENDRAMIN, P.: “Work in the digital economy: sorting the old from the new”, *ETUI*, núm. 3, 2016.

VELASCO, P. y VIOLLIER, E.: *Big data*, Santiago de Chile (Derechos digitales), 2016.

VICENTE, M.: “Collective Relations in the Gig Economy”, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, volume 8, núm. 1, 2019.

WORLD ECONOMIC FORUM: *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Ginebra, 2016.

ZATZ, N.: “Is Uber wagging the dog with its moonlighting drivers?”, *On labor*, 1 febrero 2016.

CAPÍTULO VI.- EL TRABAJO AUTÓNOMO EN CASTILLA Y LEÓN

Cristina González Vidales
Investigadora Predoctoral en Formación (FPU)¹

I.- INTRODUCCIÓN: TRABAJO AUTÓNOMO COMO PILAR DEL CRECIMIENTO

El trabajo autónomo experimentó un aumento progresivo a nivel tanto nacional como de la Comunidad Autónoma de Castilla y León hasta la crisis económica de 2008, en la que no solo se frenó la creación de empleo por cuenta propia, sino que también desaparecieron muchos trabajos autónomos que se habían creado hasta entonces².

A principios de los 2000 las teorías económicas comienzan a estudiar el emprendimiento y al emprendedor como un elemento facilitador del crecimiento económico. Estos estudios acreditan la existencia de dos tipos de emprendedores: “emprendedores-investigadores y emprendedores-imitadores”, los cuales en función de las circunstancias de cada país tendrán un mayor peso en la economía del mismo. De este modo, en el caso de los países relativamente más ricos “que se encuentran cerca de su frontera de posibilidades de producción” el “emprendedor-investigador” que desarrolla nuevos productos o tecnologías originales e innovadoras permitirá un incremento mayor en el crecimiento económico; mientras que en los países con recursos menos explotados el crecimiento económico pasa por los “emprendedores-imitadores” que imitan los productos o tecnologías, o transforman la ya existente³.

Como efecto reactivo a la pérdida de capital humano en los años de crisis y apoyándose en los distintos estudios económicos que avalan el emprendimiento como elemento de crecimiento económico, la Unión Europea advirtió en el emprendimiento y el empleo por cuenta propia un pilar fundamental para el “crecimiento inteligente, sostenible e integrador”⁴ de la Unión como recoge la Estrategia Europea 2020. Es tal la importancia que se le ha otorgado al trabajo autónomo que ha sido incluido dentro de la agenda política de la Unión Europea⁵.

Con el camino marcado por la Unión Europea, el Estado español y la Comunidad Autónoma de Castilla y León han elaborado sus propias Estrategias y Planes dedicados

¹ Ayudas para la formación de profesorado universitario (FPU) Ministerio de Universidades.

² ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y DEPENDIENTES DE CASTILLA Y LEÓN: *Las trabajadoras y los trabajadores autónomos en castilla y león*, 2019, pág. 3, recuperado de <http://www.tradecyl.es/Documentos> (03-02-2020).

³ MINNITI, M.: “El emprendimiento y el crecimiento económico de las naciones”, *Economía Industrial*, núm. 383, 2012, págs. 24 y 25, recuperado de <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/383/Mar%C3%ADa%20Minniti.pdf> (03-02-2020).

⁴ Como destaca Comunicación [COM (2010) 2020 final] Europa 2020: La Estrategia de la Unión Europea para el Crecimiento y la Ocupación.

⁵ Dentro de la Estrategia Europea de Empleo se dedica un apartado exclusivo para el mismo.

al fomento del autoempleo⁶, considerándolo un elemento esencial reductor del desempleo y creador de empleo innovador y de calidad⁷.

Los instrumentos anteriormente citados desarrollan los procesos que se deben seguir a fin de fomentar, impulsar y mejorar el trabajo por cuenta propia, a modo de ejemplo, la Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020 incluye 85 medidas y 18 programas de actuación encaminados a mejorar la competitividad de las empresas y los emprendedores.

En Castilla y León el colectivo de trabajadores autónomos ocupa un lugar significativo con respecto del conjunto de España; así, por ejemplo, si se toma como referencia la tasa de autónomos sobre el total de afiliaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, la media española se sitúa en un 17%, mientras que la media de la Comunidad Autónoma de Castilla y León asciende a un 21%, por encima de provincias como Barcelona (15,1%), Gipuzkoa (20,4%) o Madrid (12,4%)⁸.

Como se puede apreciar el colectivo de trabajadores autónomos es una columna importante del empleo en la comunidad castellano y leonesa a nivel cuantitativo y cualitativo, como se demostrará más adelante. De ahí, la conveniencia de analizar la situación de este colectivo a nivel estatal y autonómico estableciendo una comparativa que permita conocer y analizar la posición e importancia de los trabajadores por cuenta ajena en la comunidad autónoma.

II.- LA REALIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS: ALGUNAS CIFRAS

1. Trabajadores autónomos en España

Los trabajadores por cuenta propia en España ascienden a 3.283.224, de los cuales 3.269.672 trabajadores forman parte del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), mientras que 13.552 son trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar⁹, conviene precisar que el grupo de estudio comprende solamente a los trabajadores incluidos en el RETA.

⁶ Como ejemplo la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020; o en Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020, II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo de Castilla y León.

⁷ Cualidades del emprendimiento y el empleo por cuenta propia destacadas en la Estrategia Europa 2020 para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

⁸ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Infografía- Afiliación S. Social. Tasa de autónomos sobre total Afiliaciones*, 2020, recuperado de <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/fichas-actualidad/infografia-afiliacion-s-social-tasa-autonomos-total-afiliac> (03-02-2020).

⁹ Datos estadísticos extraídos de MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social*, 2019, pág. 5, recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm (03-02-2020).

Dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se incluyen diferentes trabajadores por cuenta propia, como se muestra en el gráfico 1 el grupo más numeroso de trabajadores son los autónomos personas físicas (1.988.142 trabajadores), estos son definidos como “[...] los “autónomos propiamente dichos”, esto es, aquellas personas trabajadoras por cuenta propia afiliadas a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integradas en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias, [ni sean] colaboradores familiares o forman parte de algún colectivo especial de trabajadores”¹⁰.

Se debe mencionar que dentro del grupo de autónomos personas físicas se encuentran contabilizados los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), los cuales son un grupo poco significativo ya que la cifra total en el último trimestre de 2019 solamente asciende a 8.936 trabajadores en todo el territorio nacional.

Seguidamente, y atendiendo al número de personas que conforman el grupo, se encuentran los “socios de sociedad” con 540.537 personas trabajadoras por cuenta propia, en este colectivo se incluyen a los socios cooperativistas, industriales y comuneros.

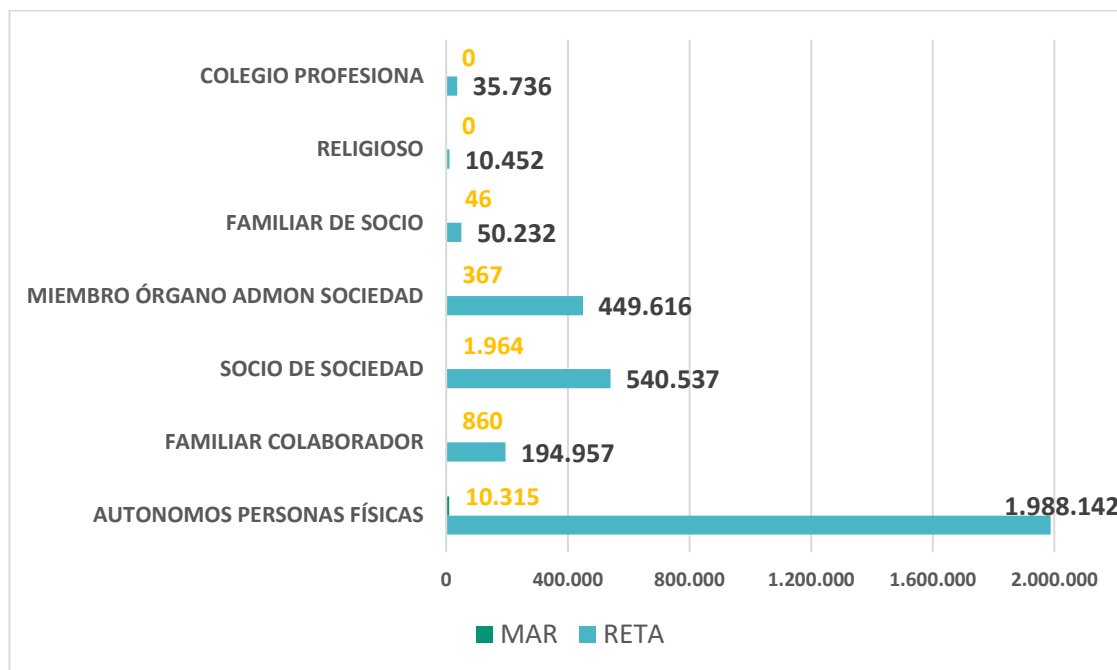
Por otra parte, los trabajadores autónomos que “ejercen funciones de dirección y gerencia con cargo de consejero o administrador, o los que presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto de [la sociedad]”, están incluidos dentro del grupo denominado “miembro órgano admón. sociedad” con 449.983 trabajadores autónomos.

Siguiendo el orden de relevancia, los trabajadores por cuenta propia con relación familiar con el trabajador autónomo, esto es: el cónyuge y familiares hasta el segundo grado por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados asciende a 195.817. Las estadísticas separan del grupo anterior a los familiares de los socios de cualquiera de las sociedades *supra* citadas, los cuales se quedan en apenas unos 50.232 trabajadores autónomos.

Terminando con la enumeración se hallan dos colectivos con escasa representación, los trabajadores por cuenta propia que deben estar inscritos en los colegios profesionales para ejercer su profesión, como médicos, dentistas, farmacéuticos, es decir profesiones liberales, con 35.736 autónomos afiliados; y, finalmente, se encuentra el grupo de religiosos que cuentan con 10.452 autónomos.

Gráfico 1: Afiliados en los regímenes por cuenta propia de la seguridad social, según régimen. 4^{er} trimestre 2019.

¹⁰ MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social*, 2019, pág. 3, recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm (03-02-2020).



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia.

Si se atiende al sexo de los trabajadores incluidos en el RETA, en el gráfico 2 se puede observar cómo los varones son 2.095.025, mientras que las mujeres 1.174.646, es decir, en España hay casi un millón más de hombres trabajadores por cuenta propia que mujeres, concretamente 920.379. A pesar de que la diferencia entre el número de hombres y mujeres se mantiene en todos los grupos de edad, se debe destacar que la diferencia en los primeros tramos de edad es menor, viéndose incrementada a medida que aumenta la edad de los autónomos.

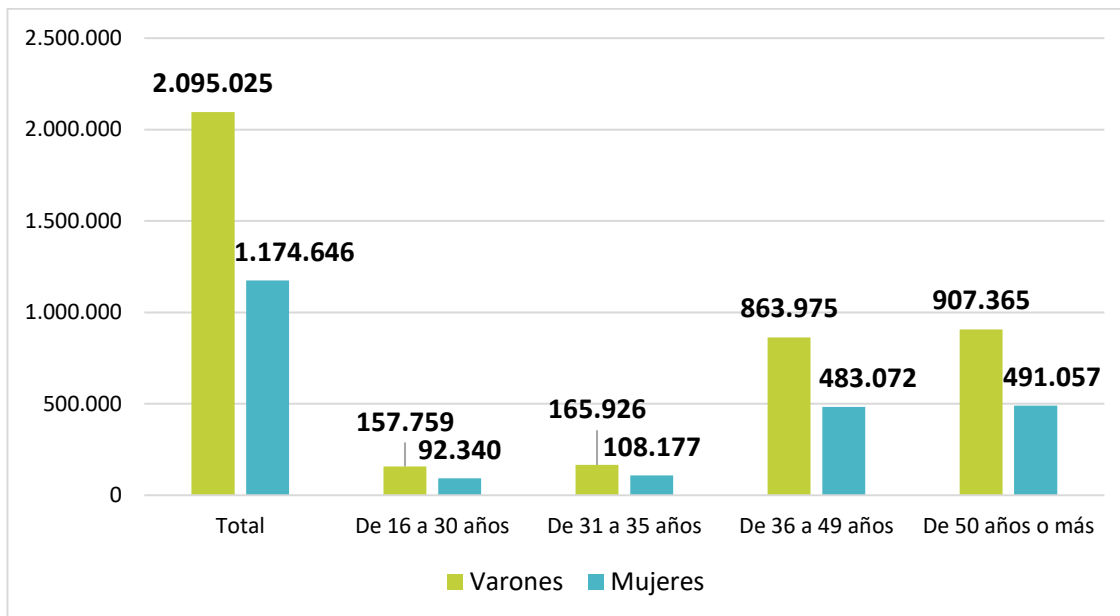
Así, por ejemplo, para el grupo de edad de 16 a 30 años hay 65.419 hombres más que mujeres; y para el grupo de 31 a 35 años, aunque la diferencia se reduce con respecto al grupo anterior, esta sigue siendo significativa alcanzando los 57.749 hombres más que mujeres. Sin embargo, en los grupos de más edad de 36 a 49 años y 50 y más años, la diferencia existente entre hombres y mujeres se acentúa considerablemente, llegando a ser de 380.903 y 416.308 más autónomos que autónomas, respectivamente.

En cuanto a la edad de los trabajadores por cuenta propia, cabe señalar que los colectivos más jóvenes, como son los grupos de 16 a 30 años y de 31 a 35 años emprenden en menor medida que las personas de más edad, reuniendo los dos primeros grupos a 524.202 trabajadores por cuenta propia, por el contrario, la suma de los trabajadores que conforman los grupos de más de 36 años aglutina el grueso del total con 2.745.470 trabajadores autónomos.

En suma, los hombres españoles apuestan en mayor medida por el autoempleo desde el inicio de la vida profesional, existiendo una gran diferencia entre el número de hombres y mujeres que deciden emprender, incrementándose la diferencia entre ambos sexos a medida que aumenta la edad de los mismos, así se puede concluir que las mujeres son menos emprendedoras que los hombres en todas las etapas de su vida.

Por otra parte, tanto hombres como mujeres esperan a superar la trentena para decidir emprender y constituirse como autónomos, siendo a partir de los treinta y seis años donde los datos de afiliados al RETA experimentan una subida significativa.

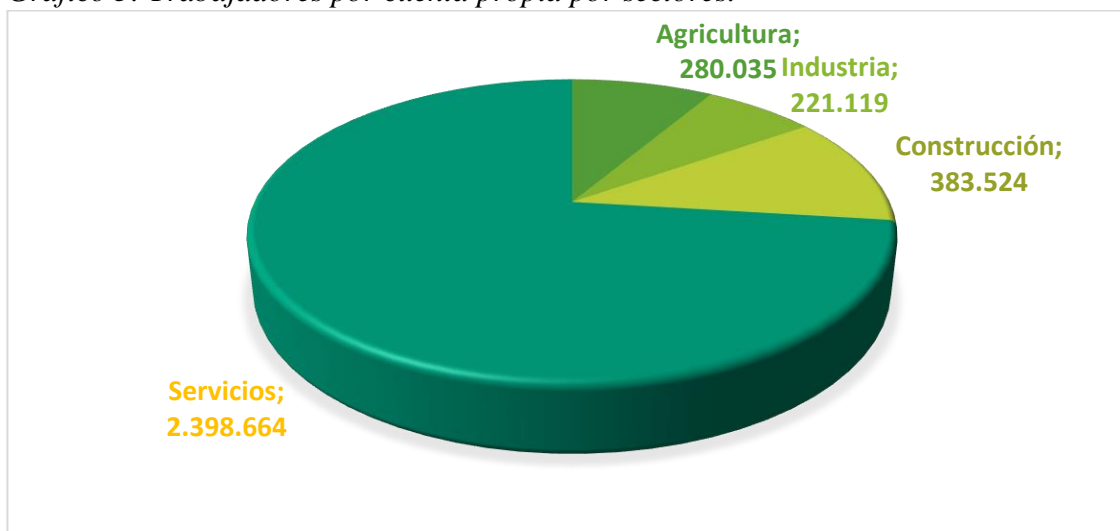
Gráfico 2: Número total de trabajadores en el RETA de la seguridad social, según edad, por sexo. 4^{er} trimestre 2019.



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia.

En el gráfico 3 se puede observar la distribución de los trabajadores por cuenta propia atendiendo al sector de ocupación. En este se puede advertir como los trabajadores se concentran principalmente en el sector servicios donde se agrupan 2.398.664 autónomos, seguidos de los sectores de construcción con 383.524, agricultura con 280.035 e industria con 221.119 trabajadores por cuenta propia.

Gráfico 3: Trabajadores por cuenta propia por sectores.



Fuente: Estadísticas Seguridad Social. Elaboración propia.

2. Trabajadores autónomos de Castilla y León vs trabajadores autónomos en España

Dado que el presente capítulo tiene como objetivo examinar la importancia de los trabajadores autónomos en Castilla y León y las condiciones laborales de estos; primeramente, se analizará con cifras del último trimestre de 2019 la situación real de este colectivo en la comunidad, para ello se parte de las observaciones nacionales anteriores, a fin de realizar una comparativa que ponga de relieve la situación e importancia de los autónomos en la comunidad; y posteriormente, se estudiarán las condiciones laborales de estos trabajadores a través de las distintas Estrategias, Planes y normativa que les afectan.

Si se observa el gráfico 4, la cifra de hombres autónomos castellanos y leoneses para el último trimestre de 2019 asciende a 192.682, por el contrario, las trabajadoras autónomas se quedan en 63.890. Al igual que sucede en el caso español, son más los hombres que han optado por darse de alta como autónomos en la comunidad que mujeres, en concreto 64.902 más.

Análogamente, si se realiza una comparativa general entre la estadística nacional y la autonómica, los hombres castellanos y leoneses autónomos representan el 66,84%¹¹ del total del colectivo, mientras que los autónomos españoles integran al 64,3%¹² de los afiliados; ello sitúa los hombres autónomos castellanos y leoneses ligeramente por encima de la estadística nacional. De forma paralela, las trabajadoras por cuenta propia autonómicas representan un 33,16%¹³ del total de afiliados al RETA en la comunidad frente al 35,7% nacional, lo que supone un 2,54%¹⁴ menos de mujeres autónomas castellanas y leonesas en comparación con las cifras españolas.

En definitiva, de los datos anteriores se puede concluir que la tendencia de la Comunidad de Castilla y León sigue una progresión muy similar a la nacional en cuanto a la distribución de los autónomos por sexo, así los hombres superan a las mujeres que se dan de alta como trabajadoras autónomas, de tal modo que los trabajadores autónomos duplican en número a sus compañeras.

¹¹ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Trabajadores autónomos. Cuarto trimestre 2019*, 2020, pág. 1, recuperado de <https://estadistica.jcyl.es/web/jcyl/Estadistica/es/Plantilla100Detalle/1284162158521/1246989275272/1284920331495/Comunicacion> (09-01-2020).

¹² MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social*, 2019, pág. 13, recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm (03-02-2020).

¹³ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Trabajadores autónomos. Cuarto trimestre 2019*, 2020, pág. 1, recuperado de <https://estadistica.jcyl.es/web/jcyl/Estadistica/es/Plantilla100Detalle/1284162158521/1246989275272/1284920331495/Comunicacion> (09-01-2020).

¹⁴ Datos obtenidos de MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social*, 2019, pág. 13, recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm (03-02-2020).

Siguiendo con el análisis del gráfico 4, se puede distinguir como los trabajadores autónomos castellanos y leoneses aumentan en número a medida que la variable edad se incrementa, con una excepción, el último grupo de edad (55 y más) experimenta una pequeña caída en el número de trabajadores con respecto al grupo anterior, peculiaridad que se analizará más adelante. Si se profundiza en el gráfico, se pone de relieve como los trabajadores por cuenta ajena de 16 a 19 años tienen una menor iniciativa emprendedora, siendo un total de 332 autónomos los que conforman este grupo, le sigue el grupo de autónomos de 20 a 24 años con 2.556 trabajadores que han optado por darse de alta en el RETA.

A su vez el grupo de edad de 25 a 39 años reúne a 37.314 trabajadores, pudiendo observarse en este grupo de edad un punto de inflexión a partir del cual el número de trabajadores por cuenta ajena comienza a incrementarse más rápidamente.

Ahora bien, a diferencia de los grupos más jóvenes, donde el número de trabajadores autónomos apenas es representativo, en el caso de los grupos de más edad los autónomos ganan en importancia. Así, por ejemplo, los trabajadores autónomos de entre 40 y 54 años son los que conforman el grupo más numeroso con 86.908 autónomos. Una posible explicación al aumento del número de autónomos para este intervalo de edades podría hallarse en la dificultad de los mayores de 45 años para reincorporarse al mercado laboral una vez que han perdido su empleo, en consecuencia, estos optan por el autoempleo como una forma de acceder nuevamente al mercado laboral¹⁵.

Por otro lado, y como se apuntaba anteriormente, en el gráfico 4 se observa como los autónomos de más de 55 años experimentan una disminución con respecto del grupo anterior (40-54 años), quedándose en 65.572 trabajadores autónomos es decir 21.336 trabajadores autónomos menos; variación que puede justificarse por la llegada a la edad de jubilación de una parte de estos trabajadores.

En lo que se refiere a los TRADE, son un colectivo con poca representación en Castilla y León, ya que escasamente hay contabilizados 392 autónomos económicamente dependientes¹⁶.

Cabe destacar que la estadística autonómica, a diferencia de la nacional, agrupa a los autónomos según su edad de una forma más racional al introducir un grupo más de edad lo que permite, por un lado, examinar de una forma más eficaz la evolución de los autónomos en función de la edad. Por otro, permite conocer en detalle los grupos de edad que cuentan con un menor o mayor número de trabajadores, al objeto de poder implementar políticas de fomento del autoempleo más específicas y adaptadas a las

¹⁵ En este sentido, MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*, Navarra, Aranzadi - Thomson Reuters, 2018, págs. 353 y ss.

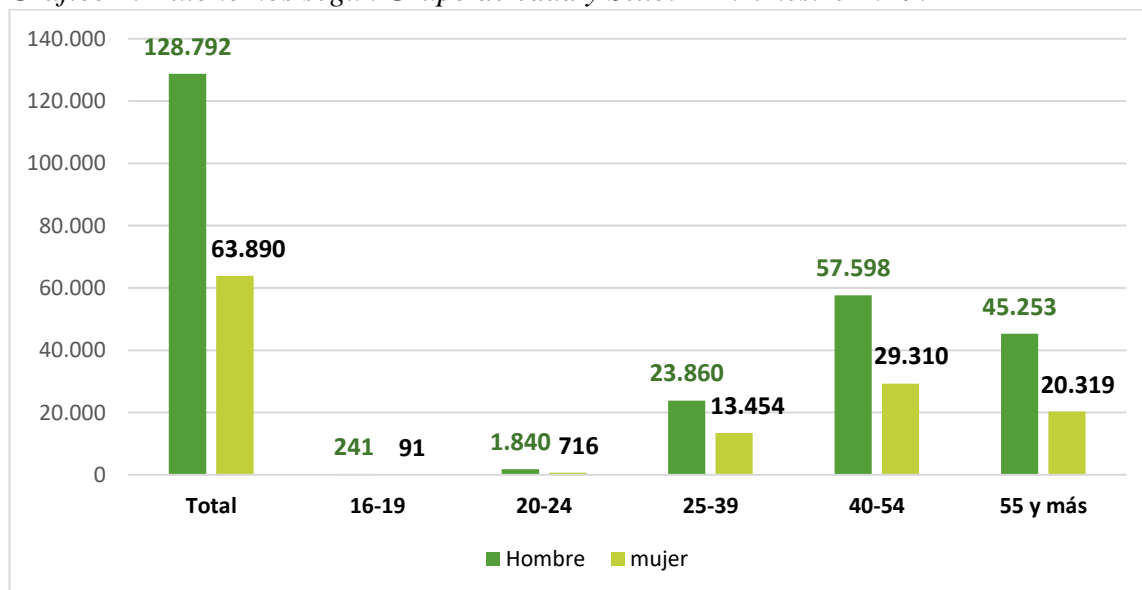
¹⁶ Datos de 2018 ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y DEPENDIENTES DE CASTILLA Y LEÓN: *Las trabajadoras y los trabajadores autónomos en castilla y león*, 2019, pág. 3, recuperado de <http://www.tradecyl.es/Documentos> (03-02-2020), no se tienen datos de 2019 debido a que el INSS ha eliminado la información de sus estadísticas.

necesidades y particularidades de cada grupo de edad, consiguiendo con ello mejores resultados.

Si se analiza el colectivo de trabajadores por cuenta propia atendiendo al sexo de estos, en Castilla y León las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en todos los grupos de edad, duplicándose el número de hombres en todos ellos. De tal forma, en el grupo de 16 a 19 años las mujeres solo representan el 0,05% sobre el total de trabajadores autónomos, sin embargo, el colectivo de los hombres supone el 0,13%; igualmente, en el intervalo de edad de 40 a 54 años, donde se concentra el mayor número de autónomos, los hombres representan cerca del 30 por ciento del total de trabajadores autónomos (29,89%), por el contrario, las mujeres apenas superan el 15 por ciento (15,21%)¹⁷.

En conclusión, los trabajadores autónomos de Castilla y León siguen una tendencia muy similar a la del conjunto nacional. Por un lado, tanto las mujeres como los hombres castellanos y leoneses más jóvenes son reacios al autoempleo, y no es hasta los 25 años cuando comienza a aumentar notablemente el número de trabajadores autónomos en la comunidad. Por otro lado, las trabajadoras autónomas optan en menor medida que los hombres por el trabajo autónomo. Además, el caso autonómico presenta una peculiaridad, ya que en todos los intervalos de edad los trabajadores autónomos doblan en número a las trabajadoras por cuenta propia.

Gráfico 4: Autónomos según Grupo de edad y Sexo. 4^{er} trimestre 2019.



Fuente: Estadísticas Castilla y León: Trabajadores Autónomos. Elaboración propia.

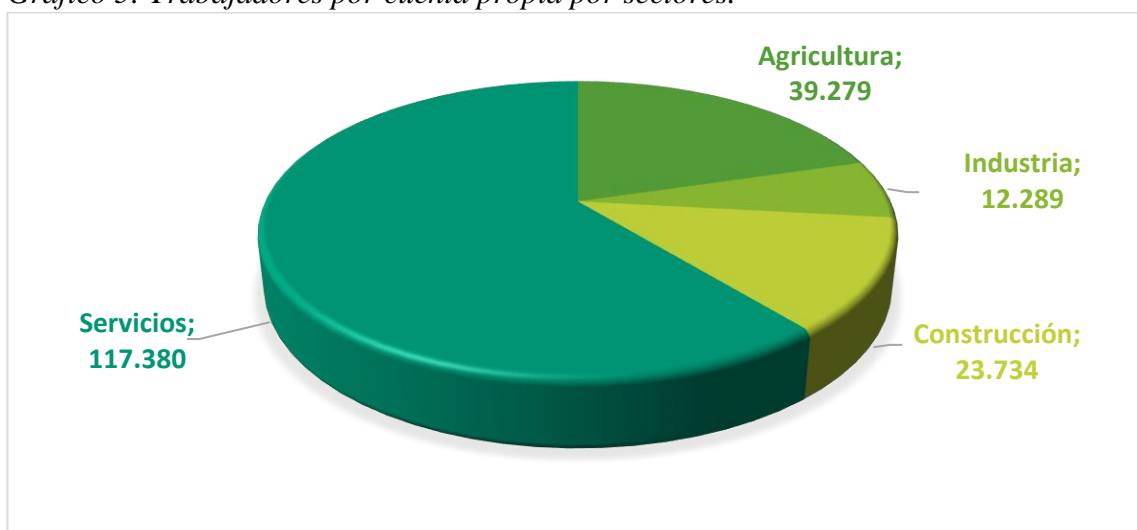
En cuanto a la distribución autonómica de los trabajadores por cuenta propia según el sector, estos se concentran principalmente en el sector servicios con un total de 117.380

¹⁷ Cálculos realizados a partir de la Tabla 2. Autónomos por Sector de actividad económica según Grupo de edad y Sexo. Castilla y León. Cuarto trimestre de 2019 en JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: Trabajadores autónomos. Cuarto trimestre 2019, 2020, pág. 2, recuperado de [https://estadistica.jcyl.es/web/jcyl/Estadistica/es/Plantilla100Detalle/1284162158521/1246989275272/1284920331495/Comunicacion \(09-01-2020\)](https://estadistica.jcyl.es/web/jcyl/Estadistica/es/Plantilla100Detalle/1284162158521/1246989275272/1284920331495/Comunicacion (09-01-2020)).

autónomos, seguidos de los sectores de agricultura con 39.279, construcción con 23.734 y, finalmente, el sector industria con 12.289 trabajadores por cuenta propia.

Confrontando los datos por miles de personas de Castilla y León con los nacionales, se puede observar cómo existen algunas diferencias entre la distribución por sectores de los trabajadores autónomos en la comunidad y la distribución nacional. De manera que, aunque el sector principal sigue siendo el sector servicios, en el caso del segundo sector con más autónomos, en el ámbito autonómico se encuentra la agricultura a diferencia del estatal en el que se halla la construcción.

Gráfico 5: Trabajadores por cuenta propia por sectores.



Fuente: Estadísticas Castilla y León: Trabajadores Autónomos. Elaboración propia.

Ahora bien, para poder analizar las diferencias existentes entre la estadística nacional y autonómica se debe recurrir al porcentaje sobre el total de los trabajadores autónomos que conforman cada sector, de este modo se puede estudiar el peso específico que tiene cada uno dentro del conjunto nacional y autonómico respectivamente; de ahí la conveniencia del gráfico 6.

Como evidencia el gráfico 6 existen diferencias autonómicas significativas con respecto del conjunto de España. Así, por ejemplo, en el sector servicios -- sector que más autónomos ocupa tanto a nivel autonómico como nacional-- se pueden apreciar claras diferencias, mientras que el porcentaje nacional se sitúa en un 73,06%, en Castilla y León los autónomos que optan por este sector se quedan en un 60,92%. De tal modo que, aunque sigue siendo el sector con más trabajadores por cuenta propia de la comunidad, pierde importancia con respecto al total nacional al contar con un 13 por ciento menos de trabajadores autónomos.

Por otro lado, en el sector de la agricultura se encuentra la diferencia más destacable, si bien en España apenas se llega al 8,53% de los trabajadores autónomos que se dedican a la agricultura, ocupando la tercera posición en número de autónomos que trabajan en este sector, en la comunidad castellano y leonesa los trabajadores por cuenta propia que se dedican a la agricultura alcanzan el 20,39%, posicionándose el sector de la

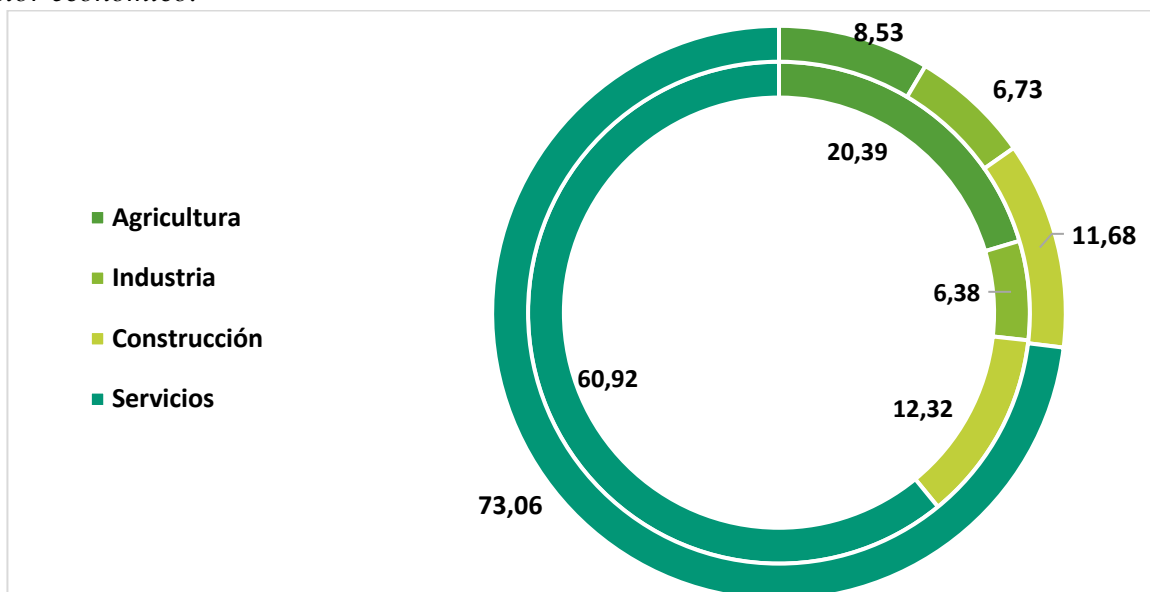
agricultura como el segundo sector elegido por los autónomos para emprender. Estas cifras ponen de manifiesto la importancia no solo histórica sino también actual del sector agrario en Castilla y León, motivo por el cual se dedicará un capítulo dentro de este estudio a fin de analizarlo en profundidad.

Si se comparan las cifras anteriores de ambos sectores se puede advertir como el porcentaje que pierde el sector servicios, un 12,14% con respecto de los datos nacionales, es absorbido por el sector agrario, ganando importancia este sector en el ámbito de la comunidad de Castilla y León, tal y como se ha indicado anteriormente.

Finalmente, los sectores de la construcción y la industria apenas experimentan variaciones con respecto de las cifras nacionales; por un lado, la construcción da ocupación al 11,68% de los autónomos a nivel nacional frente al 12,32% en Castilla y León; por otro, el sector de la industria se mantiene entorno al 6% en ambos ámbitos, nacional y autonómico.

Teniendo en cuenta las cifras anteriores se puede afirmar que la distribución de los trabajadores autónomos castellanos y leoneses por sector varía significativamente en relación con la distribución nacional de estos trabajadores. La diferencia existente entre Castilla y León y España se produce principalmente en dos sectores, servicios y agricultura. Pudiendo afirmar, por un lado, la existencia de una pérdida de importancia del sector servicios en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, aunque se trata de un sector muy importante pues ocupa a más de la mitad de los autónomos, pierde entidad respecto del estatal; de otro, los trabajadores autónomos dedicados a la agricultura en Castilla y León ganan importancia frente al conjunto nacional, siendo el segundo sector más importante en número de trabajadores.

Gráfico 6: Porcentaje de trabajadores autónomos en España y Castilla y León por sector económico.



Fuente: Estadísticas Castilla y León: Trabajadores Autónomos y Estadísticas Seguridad Social. Elaboración propia.

3. Evolución de los trabajadores autónomos en Castilla y León

Estudiadas hasta el momento las características de los autónomos castellanos y leoneses y comparadas con las del Estado español, es necesario analizar lo que ha sucedido en años anteriores con el objetivo de reconocer los patrones de crecimiento o decrecimiento de los autónomos a fin de determinar si las políticas de empleo están obteniendo resultados y actuando en los colectivos que lo necesitan.

Si se analiza la evolución histórica que han experimentado los trabajadores autónomos se puede comprobar como en España en los últimos seis años estos han aumentado, sumando en 2019 un total de 14.389 trabajadores por cuenta propia¹⁸. En Castilla y León por el contrario se confirma una tendencia a la baja, si “el promedio anual de autónomos [...] durante el año 2018 fue de 196.803 personas, [con] una reducción de 1.934 respecto a la media del año anterior [2017]”¹⁹; en el año 2019 los trabajadores autónomos han descendido en 2.535 autónomos²⁰.

Si se estudian las cifras de los autónomos por sectores, la rama de la agricultura pierde un número importante de trabajadores en la comunidad consolidando la progresión a la baja de años anteriores. Así, en “el año 2018 el número de afiliados regionales se redujo en 642 trabajadores, cifra similar a la del año 2017. En todas las provincias de la comunidad descendió la cifra de cotizantes siendo las disminuciones más significativas las de las provincias de León (-2,7%) y Zamora (-2,4%)”²¹. En el caso nacional sin embargo los trabajadores autónomos agrarios se han mantenido estables en los últimos años.

Por otro lado, en cuanto a los sectores de la industria, construcción y servicios, la disminución afecta a los tres con distinta intensidad, “[...] la construcción con una tasa negativa 1,6% y 387 personas menos, al sector servicios con una reducción del 0,8% y 896 personas menos y a la industria con un descenso del 0,3% y 33 personas menos”²².

Como contrapunto a los datos explicados en los anteriores apartados, donde se podía apreciar una notoria infrarrepresentación del sexo femenino en el colectivo de trabajadores por cuenta propia, cabe destacar el crecimiento que han experimentado las trabajadoras autónomas estatales en la última década. Teniendo en cuenta las cifras de

¹⁸ FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS: *Informe Mujer Autónoma 2019*, Madrid (ATA), 2019, pág. 4, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2020/03/np-INFORME-MUJER-ESPAN%CC%83A-2019.pdf> (06-04-2020).

¹⁹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I (Economía), Valladolid (CESCyL), 2018, pág. 64.

²⁰ FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS: *Informe Mujer Autónoma 2019*, cit., pág. 5, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2020/03/np-INFORME-MUJER-ESPAN%CC%83A-2019.pdf> (06-04-2020).

²¹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I (Economía), cit., pág. 72.

²² CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I (Economía), cit., pág. 64.

trabajadores por cuenta propia entre los años 2009 y 2019, mientras los hombres experimentaron una pérdida de -6.065 trabajadores, descendiendo un -0,3%; las mujeres, por su parte, aumentaron en número alcanzando las 116.447 trabajadoras, creciendo un 11,0%²³.

En el caso de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, como ya se ha indicado al estudiar las cifras sectoriales de trabajadores autónomos, estos han disminuido en número en los últimos años. Ahora bien, esta disminución no ha afectado en igual medida a hombres y mujeres; por un lado, los hombres han experimentado una reducción de -17.783 trabajadores desde 2009, con un descenso del -12,1%; por otro, en el mismo periodo de tiempo las mujeres han experimentado una caída mucho menor, perdiendo -136 personas, con un descenso del -0,2%²⁴.

III.- EL TRABAJO AUTÓNOMO A TRAVÉS DE LAS DISTINTAS ESTRATEGIAS Y PLANES AUTONÓMICOS.

Las políticas activas de empleo actuales han evolucionado desde la incentivación para contratar como la principal medida para combatir el desempleo, a la promoción y fomento del autoempleo como instrumento para frenar y disminuir las altas tasas de desempleo, tasas que en los años posteriores a la crisis financiera alcanzaron máximos históricos. Este cambio de tendencia en las políticas de empleo se incrementó a partir de la crisis del 2008, todo ello favorecido por las directrices provenientes de la Unión Europea²⁵.

La Estrategia Europea 2020 y el Plan de Acción sobre el Emprendimiento 2020 instan a los Estados Miembros a fomentar y promover el espíritu de emprendimiento y el empleo tanto por cuenta ajena como propia, haciendo especial referencia a los colectivos con mayores tasas de desempleo como son, entre otros, los jóvenes, trabajadores desempleados de larga duración o mujeres²⁶.

Conforme a los mandatos europeos, el Estado español aprobó la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, ley que estableció las medidas para desarrollar la Estrategia de

²³ Datos de la tabla 3 en FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS: *Informe Mujer Autónoma 2019*, cit., págs. 3 y 4, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2020/03/np-INFORME-MUJER-ESPAN%CC%83A-2019.pdf> (06-04-2020).

²⁴ Datos de la tabla 3 en FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS: *Informe Mujer Autónoma 2019*, cit., págs. 3 y 4, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2020/03/np-INFORME-MUJER-ESPAN%CC%83A-2019.pdf> (06-04-2020).

²⁵ MORENO ROMERO, F; “El impulso y eficacia de las políticas públicas de promoción del autoempleo y emprendimiento: una visión crítica desde la perspectiva de la Seguridad Social”, en AA.VV. (RUANO ALBERTOS, S. Coord.): *Nuevas formas de acceso al empleo*, Barcelona (Atelier), 2019, págs.115 y ss.

²⁶ La tasa de desempleo juvenil —menores de 25 años— para los países de la Unión Europea (UE-28) se encuentra en un 14,4% de ahí la prioridad de la Unión Europea por reducirla. En el supuesto de los trabajadores mayores de 50 la tasa de la Unión Europea se sitúa en un 5,2% para la media de los 28, mientras que en el caso de España asciende a 13,7%, según datos obtenidos de la Oficina Europea de Estadística eurostat.

Emprendimiento y Empleo Joven²⁷. Esta Estrategia junto con la Estrategia Española de Activación para el Empleo establecen dentro de sus ejes estratégicos el fomento del emprendimiento y el autoempleo a fin de cumplir con los objetivos europeos.

Por su parte, y fruto del diálogo social, la Comunidad Autónoma de Castilla y León ha implementado dos estrategias destinadas a la promoción y fomento del emprendimiento y el empleo autónomo; por un lado, la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo; por otro, la Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020. Sendas estrategias persiguen el cumplimiento de los objetivos marcados tanto por Europa como por España para la promoción del empleo por cuenta propia.

1.- II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo.

La II Estrategia Integrada es la “columna vertebral del conjunto de las políticas activas de empleo [...] en plena conjunción con otro de los grandes pilares estratégicos de la política de la Comunidad, como lo es el III Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación empresarial de Castilla y León, con el nuevo marco de programación de la Unión Europea y con la Estrategia Española de Activación para el Empleo”. Esta Estrategia cuenta con una financiación de 700 millones de euros destinados a implementar los cuatro planes que la integran, a saber: Plan de Empleo, Plan de Formación Profesional, Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Plan de Igualdad y Conciliación²⁸.

1. 1.- Plan de Empleo

El Plan de Empleo delimita los colectivos prioritarios de actuación siendo estos los jóvenes menores de 35, mayores de 45 años y parados de larga duración, a su vez diferencia distintos grupos que requieren una especial atención donde se encuentran, entre otros, mujeres, personas discapacitadas y trabajadores por cuenta propia. En cuanto a la financiación necesaria para llevar a cabo estas medidas el Plan prevé que se hagan con cargo a fondos transferidos del estado y otros con presupuesto propio de la Comunidad²⁹.

El Plan de Empleo cuenta con 6 ejes estratégicos, siendo dos los que guardan relación con el trabajo autónomo, el primero denominado “fomento del empleo y apoyo al emprendimiento” y el quinto “mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la economía social y autónomos.

²⁷ BALLESTER PASTOR, I.: *Trabajo y protección social del autónomo. Un estudio sobre su precariedad*, Barcelona (Atelier), 2016, pág. 20.

²⁸ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECAL; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016, pág. 4.

²⁹ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECAL; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Plan de Empleo*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016, págs. 22, 25, 28 y 29.

El primer eje estratégico “fomento del empleo y apoyo al emprendimiento” articula 3 medidas dirigidas a reducir el desempleo y crear empleo estable y de calidad. La primera medida “fomento del empleo por cuenta ajena” dispone incentivos para la contratación indefinida, en el caso de los autónomos estos contarán con incentivos en la contratación de su primer trabajador. La segunda medida “fomento del empleo por cuenta propia” prevé incentivos para el empleo autónomo desde el inicio de la actividad laboral, así como para la consolidación y mejora de la competitividad, centrándose en los colectivos prioritarios de jóvenes y mujeres. Finalmente, la tercera medida “plan de empleo local” tiene como propósito fomentar el empleo local para asentar, consolidar y fijar población de zonas despobladas de la comunidad, ello a través del fomento del emprendimiento.

Por su parte el eje estratégico quinto “mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la economía social y autónomos”, cuenta con seis actuaciones: 1ª.- Fomento de la incorporación a empresas de economía social de trabajadores de los colectivos señalados como prioritarios, jóvenes, mujeres, mayores de 45 o parados de larga duración; 2ª.- Fomento del empleo de personas con discapacidad ya sea en centros especiales de empleo o en empresas ordinarias; 3ª.- Fomento de la integración de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción laboral; 4ª.- Fomento de programas para la creación de empresas de economía social por parte de los colectivos prioritarios; 5ª.- Incentivar el autoempleo de mujeres en ámbitos en los que se hayan claramente subrepresentadas o trabajadores provenientes de zonas azotadas por la crisis del carbón; así como subvencionar parcial o totalmente la cuota a del trabajador que capitalice totalmente la prestación por desempleo para constituirse como autónomo; finalmente, la 6ª. actuación está encaminada al apoyo institucional a las organizaciones representativas de la economía social y las asociaciones de autónomos de carácter intersectorial.

1. 2.- Grado de cumplimiento

El Plan de Empleo 2016-2020 se ha dotado de 140 millones anuales, con 700 millones de presupuesto autonómico para el período 2016-2020, esta dotación ha sido superada todos los años en los distintos Planes anuales acordados en el PAPECyL³⁰. El Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2020 está dotado con 165.282.725 millones de euros, de los cuales 16.739.808€ están destinados exclusivamente al fomento del trabajo autónomo, distribuyéndose en los siguientes 4 paquetes: para las ayudas al auto empleo 5.633.000€; 1.800.000€ para cubrir los gastos de la denominada tarifa plana; 200.000€ para las bonificaciones de las cuotas de autónomos en municipios mineros; y la mayor de las partidas está destinada la financiación a emprendedores con 9.106.808€³¹.

³⁰ CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Acuerdos Vigentes Diálogo Social Castilla y León: Empleo y Relaciones Laborales*, Valladolid, 2019, pág. 2, recuperado de <https://castillayleon.ccoo.es/d5c060f0f98e7030df62af87ea5c63ed000054.pdf> (10-04-2020).

³¹ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Cuadro económico PAPECYL 2020*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2020, pág.1, recuperado de <https://dialogosocial.jcyl.es/web/jcyl/DialogoSocial/es/Plantilla100Detalle/1284192824507/Programa/1284935700043/Comunicacion> (08-04-2020)

Los fondos para cubrir las medidas propuestas por el Plan de Empleo son a priori suficientes para poner en funcionamiento todos los programas y ayudas previstos, pues si se compara el presupuesto con los de años anteriores este se ha visto incrementado. Además, en la ejecución presupuestaria del Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2019 no se llegó al 100%, quedando entorno al 85% del presupuesto, ello debido que existes programas que dependen de las solicitudes que reciba el programa, como por ejemplo ayudas al emprendimiento y del autoempleo y a la economía social³².

1. 3.- Plan de Formación Profesional

Referente al Plan de Formación Profesional, este orienta sus objetivos estratégicos al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo y la libre elección de profesión u oficio, así como “a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida”; a la mejora de los estándares de calidad de la enseñanza de formación profesional; a elevar la percepción que la sociedad tiene de la misma; y adaptar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo³³. Todo ello, permitirá sin lugar a duda, formar mejores profesionales y más cualificados, así como dar respuesta a una de las demandas actuales del mercado laboral, como es la formación continua.

En cuanto a las previsiones relativas a los trabajadores autónomos en el Plan de Formación Profesional, pese a no mencionarse expresamente las medidas o subvenciones a las que se podrán acoger para poder ejercer su derecho a la formación, el propio plan en el apartado “8. Contribución del Plan General de Formación Profesional a la Estrategia Europa 2020” declara el deber de proporcionar una “formación profesional permanente (FP-P) de fácil acceso y orientada a la carrera profesional para los empleados, los empleadores, los empresarios autónomos y los empleados (...)”³⁴.

1. 4.- Grado de Cumplimiento

Respecto al grado de la implicación del Plan de Formación Profesional con el autoempleo, como se ha podido comprobar a lo largo de la exposición anterior es casi nula, de ahí que no se hayan promovido medidas o programas específicos para los trabajadores autónomos. Ello, pese a que la formación es considerada un elemento fundamental por los mismos trabajadores por cuenta propia de Castilla y León como queda recogido en el último estudio de la Federación Nacional de Asociaciones de

³² En este sentido los agentes sociales piensan “que tenemos uno de los Planes de Empleo, (políticas activas) más completo, sino el mejor (por líneas y programas) y mejor dotado (en relación a nuestra realidad) del conjunto de las CC.AA. CECAL; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: cit., pág. 2, recuperado de <https://castillayleon.ccoo.es/d5c060f0f98e7030df62af87ea5c63ed000054.pdf> (10-04-2020).

³³ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECAL; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020*, cit., pág. 6 y 7.

³⁴ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECAL; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Plan de Formación Profesional*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016, págs. 41 y 42.

autónomos (ATA), “tanto es así que para el 79, 65% [la formación] es útil o muy útil frente a un 20,35% que no le da tanta importancia y las considera poco útiles”³⁵.

1. 5.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se vertebra en torno a 5 objetivos específicos o ejes estratégicos marcados siendo estos: en primer lugar, conseguir la “siniestralidad cero”; en segundo, “fomento de la cultura preventiva”; tercero, la “mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”; como cuarto objetivo “la eficacia y eficiencia en la prevención”; y en quinto lugar “gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo”. Proponiendo para cada eje estratégico distintas medidas para conseguir el cumplimiento de cada uno de los objetivos propuestos³⁶.

En lo que concierne a los trabajadores autónomos, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales entre las medidas del objetivo 3 “Mejora Continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad”, establece el asesoramiento técnico en prevención de riesgos para los autónomos en la medida 52; y en la medida 54 se hace una mención particular al sector agrario, proponiendo la realización de un Plan en el Sector Agrario en el que se desarrollarán acciones de sensibilización y educación en materia preventiva debido a la gravedad y lo específico de los riesgos laborales de este sector. Por otra parte, en la medida 89, dentro del objetivo 5 “Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo”, se prevé el asesoramiento a los trabajadores autónomos en relación con las enfermedades profesionales a fin de establecer una auténtica cultura preventiva dentro de la empresa³⁷.

1. 6.- Grado de Cumplimiento

Las actividades preventivas de riesgos laborales propuestas por el Plan para los autónomos están encaminadas al asesoramiento de estos trabajadores, en consecuencia se han destinado 50.000 € para actividades preventivas para autónomos y PYMES³⁸,

³⁵ FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS: *Barómetro autónomos Castilla y León*, Madrid (ATA), 2020, pág. 10, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2020/01/Np-presentacio%CC%81n-BARO%CC%81METRO-CYL-enero-2020.pdf> (06-04-2020).

³⁶ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Plan de Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016, págs. 47 y ss.

³⁷ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Plan de Prevención de Riesgos Laborales*, cit., págs. 62 y 63.

³⁸ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Cuadro económico PAPECYL 2020*, cit., pág.1, recuperado de [https://dialogosocial.jcyl.es/web/jcyl/DialogoSocial/es/Plantilla100Detalle/1284192824507/Programa/1284935700043/Comunicacion \(08-04-2020\)](https://dialogosocial.jcyl.es/web/jcyl/DialogoSocial/es/Plantilla100Detalle/1284192824507/Programa/1284935700043/Comunicacion (08-04-2020))

consistentes en la “ implantación y/o certificación del sistema de gestión de seguridad y salud laboral, incentivando la puesta en marcha de medidas previstas en el plan o acuerdo de movilidad para mejorar la seguridad de las personas trabajadoras en los desplazamientos “in itinere” o en misión, y de su formación de trabajadores, así como la de autónomos, mandos intermedios y delegados y delegadas de prevención, entre otras”³⁹.

Por otro lado, si se compara la inversión realizada por los Plan Anual de Políticas de Empleo 2017, 2018 y 2019 en materia preventiva destinada a los autónomos y PYMES con la del Plan actual de 2020, esta cuantía se ha mantenido a lo largo de los 4 años.

1. 7.- Plan de Igualdad y Conciliación

Finalmente, el último de los 4 planes que integran la II Estrategia Integrada, el Plan de Igualdad y Conciliación tiene “como objetivo general, la promoción de la igualdad y la conciliación entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y la promoción en el trabajo, prestando especial atención a sectores y mujeres con mayor dificultad de inserción y favoreciendo la conciliación en los ámbitos laboral, familiar y educativo”⁴⁰. Este Plan se complementa con medidas transversales como: las medidas orientadas a la sensibilización de los jóvenes en materia de igualdad; o las medidas de ayuda a las empresas que confeccionen Planes de Igualdad y Conciliación, así como aquellas que fomenten la igualdad.

Para conseguir los fines ya mencionados, se han establecido cuatro bloques de medidas, de los cuales solo en el bloque de medidas 3 denominado “ayudas, subvenciones y otras políticas” se hace referencia expresa a los autónomos. En primer lugar, en la medida 2 se propone “mantener la consideración de colectivo especial a las mujeres y mujeres víctimas de violencia de género a la hora de realizar incentivos a la contratación [...] por cuenta propia, siempre que no se haya podido establecer en dicha convocatoria un porcentaje mínimo de contratación femenina”; en segundo lugar, la medida 5 fija “subvenciones dirigidas a promover la afiliación de las mujeres del medio rural en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, a través del sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios”⁴¹.

En cuanto a la conciliación el Plan autonómico no articula precepto alguno, así los trabajadores por cuenta propia de la comunidad solo contarán con las previsiones que para ellos disponga la legislación estatal. En este sentido, y sin pretender el análisis en profundidad, ya que no es objeto del trabajo el estudio de la normativa nacional, los autónomos de la comunidad podrán acogerse a las bonificaciones del artículo 30 a la Ley

³⁹ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León*, cit., pág. 64.

⁴⁰ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020*, cit., pág. 8.

⁴¹ Apartado 3.2. Ayudas, subvenciones y otras políticas de empleo, puntos 2 y 5 JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Plan de Igualdad y Conciliación*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016, pág.15.

20/2007, para trabajadores por cuenta propia o autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación cuando cumplan con los requisitos previstos en el mismo.

1. 8.- Grado de Cumplimiento

En términos generales se ha cumplido con el Plan de Igualdad y Conciliación y con el presupuesto asignado para la consecución de las medidas previstas en el Plan⁴². Ahora bien, no se puede comprobar el grado de cumplimiento de las medidas relacionadas con los trabajadores autónomos --anteriormente mencionadas-- relativas a la incentivación de la contratación de mujeres y las subvenciones destinadas a mujeres en el sector agrario al no disponer de los datos desglosados.

2.- Plan Anual de Empleo 2020.

El Plan Anual de Políticas de Empleo, es la concreción presupuestaria anual con fondos propios, de los Planes contenidos en la II Estrategia Integrada anteriormente analizada. En el Plan se establecen las actuaciones a desarrollar para el año 2020 a través de un número importante de instrumentos y programas de políticas activas de empleo desarrolladas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y distintas Consejerías de los ámbitos económico y social.

En cuanto a las medidas a implementar a fin de conseguir los objetivos estratégicos anteriormente enumerados para el trabajo por cuenta propia, el Plan Anual de Empleo para el año 2020 establece los siguientes incentivos y subvenciones en relación con las previsiones de la II Estrategia Integrada para los trabajadores autónomos:

Tabla 1 Incentivos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN (ECYL)

1.- Contratación del primer trabajador por parte de autónomos.	
INCENTIVO GENERAL.	4.500 €
INCENTIVO GENERAL. (55 o más años edad)	7.500 €
<ul style="list-style-type: none"> - 45 años o más, sin prestaciones y cargas familiares. - Parado de larga duración, sin prestaciones. - PLD inmigrante, víctima terror., víctima género o beneficiarios ayudas. - Municipios de menos de 5.000 habitantes (EMPLEA RURAL) 	500 €

⁴² CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Acuerdos Vigentes Diálogo Social Castilla y León: Empleo y Relaciones Laborales*, cit., pág. 6, recuperado de <https://castillayleon.ccoo.es/d5c060f0f98e7030df62af87ea5c63ed000054.pdf> (10-04-2020).

Mujer	1.500€
Emigrante retornado	1.500€
< 35 años	1.500€
< 35 años en empresas de economía circular, medio ambiente, energía o residuos.	1.500€
POSIBLE CUANTÍA MÁXIMA A CONCEDER:	11.500€
2.- Personal de Integración y Empleo (PIE)	
Autónomos que hayan agotado la ayuda por cese de actividad	430,27 € durante 6 meses como máximo (80% del IPREM).
POSIBLE CUANTÍA MÁXIMA A CONCEDER:	2.582 €

Fuente: Anexos, Ayudas e Incentivos. Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2020. Elaboración propia.

No se puede afirmar que medidas dirigidas a incentivar la contratación, pese a su alto grado de cumplimiento y la elevada asignación presupuestaria, estén obteniendo los resultados deseados; en el barómetro de la ATA se estima que el 80% de los trabajadores castellanos y leoneses no tienen intención de contratar, y dentro de los motivos alegados para no hacerlo destaca el aspecto económico (27,46%)⁴³.

Por otro lado, en lo referido a la prestación por cese de actividad y “la mejora del cese de actividad trajo consigo que se duplicara el periodo de su percepción. A este respecto, para más del 80% le parece de utilidad, frente al 3,14% que la considera nada útil y un 15,49% poco útil”⁴⁴.

Tabla 2 Incentivos a la prevención de riesgos laborales

INCENTIVOS EN LÍNEAS DE AYUDAS Y SUBVENCIONES TRAMITADAS DESDE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.- Actividades preventivas autónomos y PYMES

Beneficiarias: Las personas, físicas o jurídicas, privadas con ánimo de lucro, agrupaciones de ambas, comunidades de bienes o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado.

⁴³ FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS: *Barómetro autónomos Castilla y León*, cit., pág. 4, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2020/01/Np-presentacio%CC%81n-BARO%CC%81METRO-CYL-enero-2020.pdf> (06-04-2020).

⁴⁴ FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS: *Barómetro autónomos Castilla y León*, cit., pág. 4, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2020/01/Np-presentacio%CC%81n-BARO%CC%81METRO-CYL-enero-2020.pdf> (06-04-2020).

<p>Programa II: Fomento de acciones dirigidas a la implantación y certificación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral: Se subvencionará el 60% de los gastos subvencionables</p>	3.000€
<p>Programa III: Fomento de acciones dirigidas a poner en funcionamiento determinadas medidas previstas en el plan de movilidad elaborado por la empresa con el fin de mejorar la seguridad de los desplazamientos «in itinere» o en misión: Se subvencionará el 60% de los gastos subvencionables.</p>	4.500€
<p>Programa IV: Fomento de nuevas contrataciones de trabajadores para actuar como «trabajador designado»: La subvención no podrá superar los 280 € por cada mes de trabajo.</p>	7.200€

Fuente: Anexos, Ayudas e Incentivos. Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2020. Elaboración propia.

Tabla 3 Incentivos de la Dirección General de Economía Social y Autónomos

INCENTIVOS DIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA SOCIAL Y AUTÓNOMOS

1.- Extensión de la reducción de las cuotas de la seguridad social Tarifa Plana

Beneficiarios: Trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), acogidos a los incentivos de la Ley 20/2007.

<p>Reducción cuotas seguridad social contingencias comunes</p>	<p>Régimen transitorio: altas nuevas entre 01.05.2018 a 30.09.2018 - Menores de 30 años, de 55 o más años de edad - Residentes municipios de hasta 2.000 habitantes Régimen general: altas nuevas a partir de 01.10.2018</p>
---	--

2.- Cuotas autónomos municipios mineros

Beneficiarios: Autónomos y municipios mineros

<p>Subvención cuotas seguridad social Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)</p>	50 € mes subvencionable
--	-------------------------

3.- Cuotas afiliación mujeres

Beneficiarios: Autónomas municipios < 10.000 habitantes.

<p>Subvención cuotas seguridad social Sistema especial trabajadores Agrarios (SETA).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 40 años edad o menos: 20 % cuota contig. comunes - 41 hasta 54 años edad: 50% cuota contig. comunes - 55 o más años de edad: 75% cuota contig. comunes - Víctimas de terrorismo, víctimas violencia de género: 75% cuota contig. comunes
---	---

4.- Fomento del espíritu emprendedor a través de las organizaciones representativas de autónomos y economía social

Beneficiarios: Entidades asociativas intersectoriales de trabajadores autónomos y entidades asociativas de economía social

<p>Gastos derivados de las actividades de fomento del espíritu emprendedor.</p>	<p>Entre 10.000 € y 30.000 € según actuaciones realizadas</p>
--	---

Fuente: Anexos, Ayudas e Incentivos. Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2020. Elaboración propia.

Como se puede observar las medidas de apoyo y fomento del trabajo autónomo en Castilla y León son numerosas y están dotadas con una cuantía significativa. En cuanto al grado de cumplimiento alcanzado, los agentes sociales lo estiman en un 95% en los años anteriores, hecho que tildan de positivo⁴⁵.

3.- Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020.

La Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020, se articula en dos ejes principales y cuatro bloques, el primero de los ejes se denomina “Emprendimiento” y engloba el bloque I destinado a “Emprendimiento y Autónomos”; el segundo de los ejes “Innovación” cuenta con tres bloques “Innovación y Tránsito Tecnológico”; “Especialización Sectorial” y “Competitividad Rural”⁴⁶. De entre todos estos bloques que componen la Estrategia se analizará y estudiará el bloque I “Emprendimiento y Autónomos” dada la temática del capítulo.

La Estrategia a través del conjunto de propuestas y actuaciones trata de conseguir el crecimiento económico para la Comunidad de Castilla y León, la adaptación a la nueva Industria 4.0 y la mejora de la competitividad de sus empresas, emprendedores y

⁴⁵ CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Acuerdos Vigentes Diálogo Social Castilla y León: Empleo y Relaciones Laborales*, cit., pág. 6, recuperado de <https://castillayleon.ccoo.es/d5c060f0f98e7030df62af87ea5c63ed000054.pdf> (10-04-2020).

⁴⁶ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016.

autónomos, para ello se han fijado los siguientes objetivos estratégicos generales: “Retener y atraer personas creativas e innovadoras”; crear “nuevos negocios más innovadores”; “acelerar la transformación y adaptación tecnológica de nuestras empresas”; y “favorecer que todo el emprendimiento nazca vinculado a la innovación”.

Centrando la atención sobre el bloque I “Emprendimiento y Autónomos”, este enumera los objetivos estratégicos que abordará, siendo estos:

“1. Generalizar la cultura del emprendimiento en el ámbito educativo y en la sociedad, en general, principalmente basado la innovación.

2. Facilitar la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales innovadores, que aporten al tejido empresarial de Castilla y León actividades de diversificación y de nuevas tecnologías, con alto valor añadido y potencial de crecimiento.

3. Apoyar de manera integral a los autónomos, incrementando su peso específico en la estructura económica de Castilla y León al ser este un sector de difícil deslocalización, capaz de vertebrar el territorio, de diversificar la actividad económica y los servicios, generando riqueza y contribuyendo al asentamiento de población.

4. Identificar e impulsar iniciativas emprendedoras transformadoras de la realidad social, especialmente en ámbitos rurales.

5. Fomentar la cultura emprendedora en actividades económicas o colectivos en riesgo de exclusión social o afectados por la crisis, con dificultades de detección de las oportunidades de mercado existentes.

6. Profesionalizar a las personas emprendedoras, a los autónomos y a las PYMES a fin de posibilitar su crecimiento y consolidación”⁴⁷.

A fin de dar cumplimiento a los anteriores objetivos, el bloque I prevé 5 programas que incluyen un total de 23 medidas (M), sintetizadas en la siguiente tabla:

Tabla 4. Programas y medidas del bloque I.

Programa 1. Emprendimiento e intraemprendimiento innovador

1.1. Generación e identificación de ideas innovadoras: banco de ideas.

M1. Premio de ideas innovadoras en el ámbito universitario (campus emprendedor)

M2. Concurso de ideas en colaboración con socios estratégicos: Lanzamiento de Retos tecnológicos en el marco de Telefónica Open Future, Incibe...

1.2. Impulso de ideas innovadoras.

M3. Lanzadera de ideas innovadoras (I2lab):

- Campus de ideación.
- Networking.
- Apoyo al análisis de la viabilidad del proyecto y estructuración financiera.
- Acompañamiento y tutorización.

⁴⁷ Siguiendo la enumeración de JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 63.

- Espacios de crowdworking.

1.3. Aceleración de compañías a través de un acompañamiento intensivo a empresas innovadoras.

M4. Aceleradora ADE 2020:

- Campus de formación dirigido a los fundadores.
- Mentorización.
- Consultoría complementaria.
- Acompañamiento y tutorización continuada.
- Servicios especializados ofrecidos por entidades con las que se suscriban los correspondientes protocolos.
- Búsqueda de financiación/premio a las mejores iniciativas emprendedoras.
- Reconocimiento a las mejores empresas innovadoras.

M5. Aceleradoras especializada en ciberseguridad:

- Talleres de apoyo a la definición del modelo de negocio y desarrollo de clientes.
- Talleres y consultoría individual para la definición de la estructura financiera.
- Servicio de apoyo a la elaboración del plan de negocio.
- Asistencia tecnológica.
- Asistencia legal.
- Taller de preparación de presentaciones de proyectos ante inversores.
- Sesiones de mentorización.
- Taller de mentorización 360.
- Día del Inversor (Venture Day).

M6. Aceleradoras corporativas:

- Identificación de retos de open innovation de las principales empresas.
- Plataforma de identificación y gestión de retos.
- Incorporación a los espacios de crowdworking.
- Apoyo en el desarrollo del prototipo.

1.4. Espacios de emprendimiento innovador

M7. Espacios de coworking en el Parque Tecnológico de León, en el Parque Tecnológico de Valladolid y en el futuro Parque Tecnológico de Burgos.

M8. Eliminación o reducción de costes de renta en los contratos de alquiler en los Parques Tecnológicos de León, Valladolid y futuro de Burgos para emprendedores de base tecnológica.

Programa 2 Emprendimiento inclusivo y autoempleo

2.1. Generación de ideas

M9. Convocatoria de un concurso de proyectos que pretende poner en valor el trabajo realizado por los alumnos de los Centros de Formación Profesional en materia de autoempleo.

2.2. Servicio de acompañamiento especializado:

M10 Oficina Integral de Atención al Emprendedor y Autónomo (SIAE)

2.3. Apoyo al análisis de viabilidad del proyecto empresarial y a su puesta en marcha:

M11. Apoyo económico a los emprendedores y a los autónomos vinculado a la formación.

M12. Diseña tu plan: itinerario de validación de ideas de autoempleo:

- Talleres formativos.
- Elaboración de planes de negocio.
- Mentorización.
- Potenciación de la tramitación integral del proceso administrativo de creación de empresas.
- Acceso preferente a financiación empresarial de los proyectos que hayan respondido al itinerario de validación del SIAE.

Programa 3. Emprendimiento social

M13. Sensibilización y promoción del emprendimiento social.

M14. Identificación, incubación y apoyo a la tramitación de proyectos de emprendimiento social.

M15. Aceleradora de proyectos sociales.

Programa 4. Emprendimiento rural

4.1. Sensibilización, información y acompañamiento de proyectos rurales.

M16. Concursos y premios de ideas para el mundo rural.

M17. Oficina del Emprendedor Rural.

4.2. Apoyo al análisis de viabilidad del proyecto empresarial y su implantación.

M18. Diseña tu plan rural:

- Talleres formativos.
- Elaboración de planes de negocio.
- Mentorización.
- Espacios para emprendedores rurales en colaboración con Diputaciones y Universidades.

4.3. Reforzar la cadena de valor de las actividades económicas en el mundo rural.

M19. Empresas integradoras

4.4. Potenciar los negocios ganaderos agrios y agroalimentarios innovadores.

M20. Aceleradora de nuevas empresas agrotecnológicas:

- Instalaciones y plantas piloto.
- Mentorización por empresas de prestigio del sector agroalimentario y agroganadero.
- Campus de aceleración especializado en industrias y tecnologías agroalimentarias.
- Acompañamiento especializado.

4.5. Sucesión de empresas en el ámbito rural.

M21. Puesta a disposición de los emprendedores de negocios rurales transmisibles con problemas de sucesión empresarial.

Programa 5. Consolidación de nuevas empresas y autónomos

M22. Consolidación y crecimiento de autónomos y micro pymes

M23. Consolidación y crecimiento de nuevas empresas innovadoras.

Fuente: Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León. Elaboración propia.

Para llevar a cabo las medidas expuestas en la tabla anterior, la Estrategia cuenta con la Red de Emprendimiento e Innovación, que es el instrumento que aborda y ejecuta dichas medidas de emprendimiento e innovación, bajo un marco de colaboración público-privado, ordena y coordina el conjunto de instrumentos y agentes que la componen, con el objetivo de desarrollar e implementar programas y planes de actuación y así poner en marcha medidas concretas de apoyo a la innovación y la competitividad de las empresas, autónomos y emprendedores de la región.

Algunas de las medidas más reseñables de la Estrategias son:

M3. Lanzadera de ideas innovadoras

Es un programa de apoyo a emprendedores que se centra fundamentalmente en la definición del modelo de negocio, la elaboración de un plan de empresa y la preparación de los emprendedores para buscar financiación. Este programa prestó en el año 2018 apoyo a 61 iniciativas en las diferentes ediciones provinciales, en colaboración con las Universidades de León, Salamanca, Valladolid y Burgos. En el marco de este programa las entidades académicas cuentan con una financiación de 1,5 millones de euros para los años 2018 a 2020 destinados a detectar ideas, selección de proyectos y creación de itinerarios personalizados, talleres de formación especializada y tutorización posterior de los proyectos ⁴⁸.

M4. Aceleradora ADE 2020

Este programa pretende convocar a emprendedores a través de distintas ediciones que resolverán necesidades tecnológicas o descubrirán procesos de innovación de las grandes empresas tractoras de la región. Esta iniciativa incluye: un campus de formación dirigido a los fundadores; mentorización a los emprendedores por empresas de prestigio; consultoría complementaria; acompañamiento y tutorización continuada desde la ADE y servicios especializados; búsqueda de financiación sofisticada; premio a las mejores iniciativas emprendedoras de la Aceleradora ADE 2020 además del reconocimiento a las mejores empresas innovadoras⁴⁹.

⁴⁸ Datos CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I (Economía), cit., págs. 156 y 315.

⁴⁹ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., págs. 75 y 76.

Según los últimos datos proporcionados por el CESCyL a fecha a 31 de diciembre de 2018 el 75% de las empresas que se registraron en el programa Aceleradora ADE 2020 se habían constituido y estaban en funcionamiento, teniendo previsto en su conjunto inversiones superiores a 23,6 millones de euros.

M.10. Oficina Integral de Atención al Emprendedor y Autónomo (SIAE):

La Oficina del Emprendedor ofrece asistencia para resolver dudas y consultas a los emprendedores, entre la asistencia que ofrece, se encuentran: el análisis de la idea empresarial, con el objeto de determinar la viabilidad de la misma; ayuda para elaborar el plan de empresa del negocio; información sobre los instrumentos de apoyo disponibles para emprendedores, del ICE y otras entidades (ECYL, ENISA, ICO, CDTI y otros como entidades financieras); información y gestión sobre espacios físicos para la ubicación de la empresa, asesoramiento en la realización de trámites: registros públicos, notarios, Agencia Tributaria, Seguridad Social, licencias, autorizaciones, certificados, etc; constitución telemática de la empresa en 24 horas ya sea como autónomo, SL o SLNEY; y ayuda en la búsqueda de financiación⁵⁰.

En lo que se refiere a la financiación de los programas y proyectos que surjan de la Estrategia, estos serán financiados en base a la colaboración con diferentes agentes y en un marco público-privado. La inversión prevista por la estrategia es de 603,7 millones de euros distribuidos por la Lanzadera Financiera del siguiente modo: 448,7 millones de euros en ayudas e instrumentos financieros público-privados destinados al emprendimiento e innovación; 90,4 millones de euros para el apoyo económico a trabajadores autónomos; y 64,6 millones destinados a servicios como medidas de apoyo a las empresas a través de servicios de valor añadido y otros programas especiales⁵¹:

Como se ha presentado, las medidas de las dos Estrategias detalladas para incentivar el empleo por cuenta propia son extensas y de muy variada índole. Sin embargo, los datos analizados en los primeros apartados no reflejan el enorme esfuerzo que el legislador autonómico ha realizado y sigue realizando en aras de potenciar el empleo autónomo. Siendo la comunidad autónoma que más trabajadores por cuenta propia pierde disminuyendo año tras año la cifra⁵².

Para concluir, cabe señalar la falta de estudios que indiquen el impacto que las medidas implementadas tienen sobre el trabajo autónomo, lo hace que no se pueda

⁵⁰ CONSEJO DE LA JUVENTUD DE CASTILLA Y LEÓN: *Guía de emprendimiento y fomento del auto-empleo en CYL 2019/2020*, Palencia (Consejo de la Juventud), 2019, pág.7. recuperado de <http://www.cjcyL.es/files/GUIA%20EMPREDIMIENTO%20NUMERO%201%20PDF.pdf> (10-04-2020).

⁵¹ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, cit., pág. 188.

⁵² ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y DEPENDIENTES DE CASTILLA Y LEÓN: *Informe autónomos última década*, 2019, pág. 2, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2019/12/np-Informe-Autonomos-DECADA.pdf> (03-02-2020).

determinar medidas que son más eficientes y si existe una relación positiva entre el gasto invertido en los programas de autoempleo y el aumento de este⁵³.

IV.- MEDIDAS PARA FRENAR EL IMPACTO POR EL COVID-19 EN EL TRABAJO AUTÓNOMO.

1. Medidas estatales destinadas a los autónomos afectados por la crisis del COVID-19

En la actualidad el país está inmerso en una pandemia de dimensiones globales provocada por la aparición en 2019 del denominado virus SARS-CoV-2 o más comúnmente conocido como coronavirus o COVID-19, el estado español y la propia Junta de Castilla y León han tenido que implementar numerosas medidas para paliar los efectos negativos que esta emergencia sanitaria está provocando en el conjunto de la sociedad.

La primera de las medidas fue la declaración del estado de alarma mediante Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Tras esta declaración de estado de alarma muchas actividades laborales quedan suspendidas, imponiendo se el teletrabajo en el mejor de los escenarios.

Con el fin de disminuir el impacto socioeconómico que el estado de alarma producirá sobre el empleo y la economía, tan solo tres días después, se aprobó el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Centrando las medidas en los trabajadores autónomos son varios los artículos destinados a los trabajadores por cuenta propia. De un lado, el art. 17 del mentado Decreto-Ley regula la “prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19”. De otro, el art. 29 regula una “Línea para la cobertura por cuenta del Estado de la financiación otorgada por entidades financieras a empresas y autónomos”. Por último, el art. 30 regula la “ampliación del límite de endeudamiento neto del ICO con el fin de aumentar las Líneas ICO de financiación a empresas y autónomos”.

A fin de complementar las medidas del RD-Ley 8/2020 y atendiendo a las demandas de los agentes sociales, se publica el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19; en el que se recogen nuevas medidas destinadas a los trabajadores por cuenta propia, como el derecho a la percepción “del bono social por parte de trabajadores autónomos que hayan cesado su actividad o hayan visto reducida su facturación como consecuencia del COVID-19” del art. 19 o “la moratoria de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social” en el art. 34.

⁵³ MORENO ROMERO, F; “El impulso y eficacia de las políticas públicas de promoción del autoempleo y emprendimiento: una visión crítica desde la perspectiva de la Seguridad Social”, cit., págs.123, 124 y 125.

Entre las principales medidas destinadas a los trabajadores autónomos articuladas en los distintos RD-Ley se encuentran:

Primera: La prestación extraordinaria por cese de actividad, con un mes de duración, para poder solicitar la prestación los requisitos que se deben de cumplir son:

1.- Estar afiliado y en alta en el RETA o en el régimen especial de trabajadores del mar en el momento de la declaración del estado de alarma.

2.- Si la actividad del autónomo no se ve directamente suspendida en virtud de la declaración del estado de alarma, acreditar la reducción de su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la presentación, de al menos un 75% en relación con la efectuada en el semestre anterior.

Si la actividad del autónomo se encuentra recogida en los CNAE 5912, 5915, 5916, 5920 y entre el 9001 y el 9004, ambos incluidos, cuando no haya cesado en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida en al menos un 75 % en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores.

3.- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Si no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas; y en el caso de hacerlo producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

Cuantía: 70 % de la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 % de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en el que se encuentren enmarcados.

Segunda: Baja laboral por accidente de trabajo, fue la primera de las medidas implementadas en el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. La medida asimila al accidente de trabajo la situación de IT de los periodos de aislamiento o contagio de los autónomos provocados por el virus COVID-19. Ello implica la percepción desde el primer día de baja del 75% de la base de cotización, aun cuando no se disponga de los periodos de cotización mínimo.

Cuarta: Líneas ICO.

-- Línea de avales ICO: El RD-ley 8/2020 prevé líneas de crédito y avales que tramitarán las entidades financieras colaboradoras para los autónomos que no estén en situación de morosidad en los ficheros del CIRBE o en un procedimiento concursal. La Línea ICO financia a los autónomos que lo soliciten para hacer frente a los gastos tales

como: pagos de salarios; facturas; necesidades de circulante; necesidades de liquidez, incluyendo las derivadas de vencimientos de obligaciones financieras; y necesidades derivadas de vencimientos de obligaciones tributarias.

En aplicación de la normativa sobre ayudas de Estado de la Unión Europea se establecen dos tramos de financiación: el primer tramo de la línea de avales del ICO destinado al abono de préstamos de hasta un máximo de 1,5 millones por cliente; y un segundo tramo para importes de préstamos superiores a 1,5 millones de euros por cliente⁵⁴.

-- Línea ICO Sector Turístico y actividades conexas Covid 19/Thomas Cook está destinada a autónomos dados de alta bajo alguno de los CNAE de la Disposición adicional primera del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19.

Los autónomos que pretendan solicitar este préstamo deben cumplir con los requisitos de: no estar en situación de morosidad; no estar “incurso en un procedimiento de insolvencia colectiva ni reunir los requisitos para encontrarse sometido a un procedimiento de insolvencia colectiva a petición de los acreedores”; y no utilizar la financiación para efectuar pagos de anteriores o posteriores préstamos con la entidad bancaria. Los préstamos se podrán solicitar hasta el 31 de diciembre de este año con una cuantía máxima de 500.000€ por cliente a un tipo de interés de hasta el 1,5% y un plazo de amortización de entre 1 a 4 años con 1 año de carencia de principal⁵⁵.

Cuarta: Suspensión de las obligaciones derivadas de los contratos de crédito sin garantía hipotecaria (art. 21 Real Decreto-ley 11/2020). Dicha suspensión temporal se aplicará a los autónomos con pérdidas sustanciales de ingresos o una disminución sustancial en la facturación, de al menos un 40% (art. 16), como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.

Quinta: Derecho a la percepción del bono social por parte de trabajadores autónomos que hayan cesado su actividad o hayan visto reducida su facturación medida prevista en el art. 28 Real Decreto-ley 11/2020. El beneficiario del bono social será el titular del punto de suministro, cuya condición de consumidor vulnerable se determinará conforme a la renta del titular del punto de suministro, en caso de formar parte de una unidad familiar, “la renta conjunta anual se calculará de acuerdo con lo recogido en el artículo 4 de la Orden ETU/943/2016, de 6 de octubre”. En cuanto a la duración máxima de la medida será de 6 meses salvo que el beneficiario pierda la condición de consumidor vulnerable antes del cumplimiento de los 6 meses.

⁵⁴ INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL: *Línea de Avales Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo*, recuperado de <https://www.ico.es/web/ico/linea-avales> (12-04-2020).

⁵⁵ INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL: *ICO Sector Turístico y actividades conexas Covid 19/Thomas Cook*, recuperado de <https://www.ico.es/documents/19/2320094/Ficha+Larga+L%C3%ADnea+ICO+Sector+Tur%C3%ADstico/8d02c4f1-863b-4e1a-910f-dfdc0c1735a1> (12-04-2020).

Sexta: Moratoria de las cotizaciones social a la Seguridad Social (art. 34 Real Decreto-ley 11/2020). Se “otorgan moratorias de 6 meses, sin interés, a las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones que se establecerán mediante Orden del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones”. Las solicitudes deberán comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso.

Séptima: Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social (art, 35 Real Decreto-ley 11/2020). Los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social, que no tengan otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020. Se debe tener en consideración que esta medida, a diferencia de la anterior, lleva consigo la aplicación de un interés del 0,5%.

Octava: Suspensión de facturas de electricidad, gas natural y productos derivados del petróleo (art. 44 Real Decreto-ley 11/2020). Los trabajadores autónomos titulares de contratos de electricidad, gas natural y determinados productos derivados del petróleo podrán suspender el pago de las facturas que contengan días integrados en el estado de alarma, previa solicitud no presencial al comercializador o distribuidor.

Novena: Disponibilidad de los planes de pensiones en caso de desempleo o cese de actividad derivados de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Disposición adicional vigésima del Real Decreto-ley 11/2020). Durante el plazo de 6 meses posteriores al estado de alarma los trabajadores autónomos partícipes de los planes de pensiones podrán, excepcionalmente, hacer efectivos sus derechos, siempre que hubieran estado afiliados y en alta en un régimen de la Seguridad Social y hayan cesado en su actividad como consecuencia de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

2. Medidas para frenar el impacto negativo del COVID-19 en Castilla y León

Centrando el tema en las medidas implantadas por la Comunidad de Castilla y León destinadas a los trabajadores autónomos castellano y leoneses, el 25 de marzo de 2020 el Gobierno Autonómico firmo junto con los agentes sociales el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León para el Desarrollo Económico y Social ante el impacto motivado por el COVID-19, en él se acuerda aprobar el Plan de Medidas Extraordinarias para la protección a los trabajadores/as, a las empresas, a las familias y a las personas vulnerables con motivo de la crisis del Covid-19⁵⁶.

⁵⁶ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECALÉ; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León para el Desarrollo Económico y Social ante el impacto motivado por el COVID-19*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2020, pág. 2, recuperado de <https://castillayleon.ccoo.es/6d2d08f749d4961a77589bcf8bddaf6b000054.pdf> (15-04-2020).

El Plan de Medidas Extraordinarias vienen a completar las medidas nacionales para hacer frente a la crisis sanitaria motivada por el COVID-19, que sitúa a Castilla y León en el cuarto puesto de incidencia por 100.000 habitantes, afectando a un total de 13.697 personas⁵⁷.

Las medidas articuladas en el Plan de Medidas Extraordinarias se agrupan en 5 bloques: I. Medidas de protección y mantenimiento del empleo; II. Medidas en materia de prevención de riesgos laborales; III. Medidas de carácter financiero (movilización de recursos); IV. Servicios y medidas de refuerzo para la actividad empresarial; y V.- Medidas de protección social. Las destinadas específicamente a los trabajadores autónomos se encuentra concentradas en el bloque I y II siendo las siguientes:

I.- Medidas de protección y mantenimiento del empleo:

1ª- Las “ayudas a la protección de los trabajadores desempleados por causa del COVID-19 que no perciben ningún tipo de prestación o subsidio de desempleo” cuentan con una partida presupuestaria de 4.500.00 euros. Estas están destinadas, entre otros, a los trabajadores autónomos desempleados por consecuencia del COVID-19 que no dispongan de ningún tipo de ayuda económica y que hayan cotizado por cese de actividad entre 90 y 360 días. La cuantía de la ayuda será igual al 80% del IPREM durante un periodo mínimo de 3 meses y máximo de 6.

2ª- Las ayudas a empresas para la contratación de trabajadores desempleados por causa del COVID-19 con una asignación de 1.700.000 euros, nace con el objetivo de incrementar la plantilla de los autónomos. La contratación está destinada a los colectivos incluidos en el Plan Anual de Políticas de Empleo 2020 y deberá ser indefinida a tiempo completo, con la obligación de mantener el contrato de al menos 6 meses. Los autónomos que se acojan a la misma recibirán una cuantía por trabajador contratado de 10.000 euros.

3ª.- Ayudas para incentivar la contratación de trabajadores que por su edad tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral y que hayan sido despedidos o que provengan de empresas que han cerrado por causa del COVID-19. Los autónomos que contraten a mayores de 55 años durante al menos un año podrán beneficiarse de un ayuda de 8.000 euros por trabajador.

4ª.- Ayudas para promover la extensión de la reducción de las cuotas de la Seguridad Social para consolidación del trabajo autónomo. Aquellos autónomos que hayan finalizado con la denominada “tarifa plana” en el periodo de 1 de septiembre de 2019 al 30 de junio de 2020 podrán disfrutar durante 6 meses más de la tarifa plana de 60€.

⁵⁷ Datos correspondientes al 15 de abril, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Situación epidemiológica COVID-19 Castilla y León [15 abril], 2020*, Recuperado de <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/fichas-actualidad/situacion-epidemiologica-covid-19-cyl-15-abril> (15-04-2020).

5ª.- Ayuda para la reincorporación de los autónomos que hayan cesado su actividad por causa del COVID-19. Los autónomos que retomen la actividad tras el cese de actividad por causa del COVID-19, manteniéndola al menos 6 meses, tendrán una reducción del 40% de la cuota a la Seguridad Social sobre la base del 944,40 € si son personas físicas. En el caso de autónomos societarios la ayuda se aplicará durante tres meses siendo la base para el cálculo de la ayuda 1.214,10€.

6ª.- Ayuda a los autónomos que cesen definitivamente su actividad como consecuencia del COVID-19 y no perciban prestación ni subsidio de desempleo. Los beneficiarios de esta ayuda serán autónomos que no tengan derecho a otra ayuda y mayores de 52 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio. La cuantía de la ayuda es del 80% del IPREM sin que se concrete el tiempo máximo de precepción de la misma.

II.- Medidas de carácter financiero:

1ª.- Líneas de apoyo a la liquidez de micropymes y autónomos. La Junta de Castilla y León ha movilizado 20 millones de euros destinados a avales para prestamos a micropymes y autónomos, la cuantía de los mismos se encuentra entre los 6.000 y los 40.000 euros sin intereses con un periodo de amortización de 3 años y carencia de 12 meses.

V.- CONCLUSIONES

Primera: El colectivo de trabajadores autónomos de la comunidad cuenta con enormes similitudes con el del conjunto de España así, los hombres españoles apuestan en mayor medida por el autoempleo desde el inicio de la vida profesional, incrementándose la diferencia existente entre hombres y mujeres a medida que aumenta la edad, pudiendo afirmarse que las mujeres son menos emprendedoras que los hombres en todas las etapas de su vida. Al mismo tiempo tanto hombres como mujeres esperan a superar la treintena para decidir emprender y constituirse como autónomos, pues es a partir de esta edad donde los datos de afiliados nacionales al RETA experimentan una subida significativa.

En el caso autonómico, por un lado, tanto los hombres como las mujeres castellanos y leoneses más jóvenes son reacios al autoempleo y no es hasta los 25 años cuando comienza a aumentar el número de trabajadores por cuenta propia autonómicos, tal y como sucede en el ámbito nacional. Por otro lado, las mujeres de la comunidad optan en menor medida que los hombres por el trabajo autónomo, además en el caso de Castilla y León existe una peculiaridad significativa, los trabajadores autónomos hombres doblan ampliamente en número a las trabajadoras autónomas a lo largo de toda su vida laboral.

Segunda: La importancia que ha tenido y tiene el sector de la agricultura en la economía de la comunidad de Castilla y León se ve reflejada en la actividad por cuenta propia, este sector da ocupación al 20,39% de los trabajadores autonómicos y la agricultura se sitúa como el segundo sector elegido por los autónomos para emprender.

Tercera: Los trabajadores autónomos son un colectivo estratégico clave no solo a nivel autonómico, sino también a nivel nacional y supranacional para la creación de empleo sostenible, estable y de calidad. Tanto es así que en lo que va de siglo la Unión Europea y los Estados Miembros han promulgado, modificado y adaptado normas para potenciar el trabajo autónomo.

En los últimos años se ha pasado de no contar con apenas legislación en materia de trabajo autónomo a aprobar un gran número de normas, reglamentos, estrategias, etc., cuyo objetivo es fomentar el espíritu emprendedor para afianzar y consolidar el crecimiento económico y social sostenible y de calidad, capaz de generar riqueza.

De tal modo que, se ha entrado en una nueva etapa donde se tiene en consideración el peso que los trabajadores por cuenta propia tienen en la economía, consolidándose la tendencia al apoyo del auto empleo a través de disposiciones legales adaptadas a sus circunstancias. Ciertamente, se podría decir que han comenzado a recibir un trato más justo al facilitar la constitución y apoyo de sus empresas, haciendo especial hincapié en los primeros años de creación de la empresa al ser esta, por lo general, la etapa más vulnerable de todas.

Cuarta: Existe un amplio y numeroso acervo de normas y estrategias autonómicas destinadas al fomento, desarrollo y consolidación del trabajo por cuenta propia, destacando dos estrategias, la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo; y la Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020.

La II Estrategia Integrada está destinada a reforzar el empleo autónomo a través de cuatro planes que permitirán aumentar la competitividad de las empresas de los trabajadores autónomos de Castilla y León. La Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020 complementa a la anterior abordando el trabajo autónomo desde la innovación y la adaptación a la Industria 4.0, ayudando al trabajador desde el asesoramiento de la viabilidad del proyecto hasta la financiación del negocio.

Los recursos movilizados para llevar a cabo estas estrategias son cuantiosos y aunque no se puede afirmar que las medidas destinadas al fomento del autoempleo estén dando los frutos deseados, pues no se han elaborado estudios que corroboren tal situación, es evidente que los trabajadores autónomos han visto simplificado el camino hacia el emprendimiento.

Es indudable que los instrumentos para consolidar el emprendimiento están disponibles; en la actualidad, cualquier ciudadano con una idea de negocio dispone de instrumentos de asesoramiento especializado para llevarla a cabo, así como posibilidades de financiación a través de la Lanzadera Financiera de Castilla y León, e incentivos, subvenciones y bonificaciones en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

Dado que los instrumentos de apoyo al emprendimiento ya han sido creados y son bien valorados por los propios autónomos (como es el caso de la “tarifa plana”), sería

necesario incidir en las medidas de sensibilización y promoción del autoempleo dando a conocer esta posibilidad de empleo a los más jóvenes y colectivos prioritarios.

Quinta: La Comunidad de Castilla y León está realizando un esfuerzo significativo para fomentar y consolidar el trabajo autónomo dentro de la comunidad; sin embargo, todos estos esfuerzos parecen no estar dando resultados, ya que es una de las comunidades que más trabajadores por cuenta propia ha perdido en los últimos años.

Como nota positiva a resaltar, en el caso de las mujeres autónomas de la comunidad, las medidas e instrumentos destinados al fomento y la promoción del empleo autónomo parece que están dando los resultados esperados, ya que, aun cuando estas han experimentado una caída en la afiliación en la última década, esta es muy inferior (-0,2%) a las de los hombres (-12,2%).

Dado que las medidas destinadas a este colectivo en concreto han funcionado, sería conveniente realizar análisis autonómicos para estudiar y reflexionar sobre qué medidas destinadas han sido claves para consolidar el trabajo autónomo de estas mujeres, a fin de poder implementar herramientas similares para el resto de los colectivos prioritarios para mejorar la situación de los trabajadores autónomos de Castilla y León.

Sexta: Ha quedado demostrado a lo largo del presente capítulo como el Gobierno Autonómico ha realizado y sigue realizando --como atestiguan las últimas medidas destinadas a frenar el impacto del COVID-19-- un enorme esfuerzo para impulsar el trabajo por cuenta propia sostenible y de calidad.

Ahora bien, el éxito de todas estas medidas no depende solamente de los recursos económicos destinados a ellas, sino también en la relación existente entre el trabajador autónomo y el entorno social en el que desarrolla su trabajo, siendo los ciudadanos quienes pueden contribuir a la creación de un entorno favorable para el emprendimiento.

Así, por ejemplo, el ciudadano puede apoyar a los autónomos locales a través del consumo de los bienes y servicios ofrecidos por los negocios de estos autónomos, ello a su vez contribuye a revitalizar la economía local y a su vez implicará la creación de sinergias que favorezcan la creación de nuevo empleo.

VI.- BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (RUANO ALBERTOS, S. Coord.): *Nuevas formas de acceso al empleo*, Barcelona (Atelier), 2019.

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y DEPENDIENTES DE CASTILLA Y LEÓN: *Las trabajadoras y los trabajadores autónomos en castilla y león*, 2019, recuperado de <http://www.tradecyl.es/Documentos> (03-02-2020).

-- *Informe autónomos última década*, 2019, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2019/12/np-Informe-Autonomos-DECADA.pdf> (03-02-2020).

BALLESTER PASTOR, I.: *Trabajo y protección social del autónomo. Un estudio sobre su precariedad*, Barcelona (Atelier), 2016.

CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *Acuerdos Vigentes Diálogo Social Castilla y León: Empleo y Relaciones Laborales*, Valladolid, 2019
recuperado de <https://castillayleon.ccoo.es/d5c060f0f98e7030df62af87ea5c63ed000054.pdf> (10-04-2020).

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE CASTILLA Y LEÓN: *Guía de emprendimiento y fomento del auto-empleo en CYL 2019/2020*, Palencia (Consejo de la Juventud), 2019, recuperado de <http://www.cjcyl.es/files/GUIA%20EMPREDIMIENTO%20NUMERO%201%20PDF.pdf> (10-04-2020).

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: *Infografía- Afiliación S. Social. Tasa de autónomos sobre total Afiliaciones*, 2020, recuperado de <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/fichas-actualidad/infografia-afiliacion-s-social-tasa-autonomos-total-afiliac>.

-- *Situación económica y social de Castilla y León*, T. I (Economía), Valladolid (CESCyL), 2018.

-- *Situación económica y social de Castilla y León*, T. II (Propuestas y recomendaciones), Valladolid (CESCyL), 2018.

-- *Situación epidemiológica COVID-19 Castilla y León [15 abril], 2020*, Recuperado de <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/fichas-actualidad/situacion-epidemiologica-covid-19-cyl-15-abril> (15-04-2020)

GARCÍA MURCIA, J., “El Derecho del Trabajo ante el desafío del trabajo autónomo”, en AA.VV. (CAMPS RUIZ, L.M.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T. Coords.): *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2010.

FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS: *Informe Mujer Autónoma 2019*, Madrid (ATA), 2019, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2020/03/np-INFORME-MUJER-ESPAN%CC%83A-2019.pdf> (06-04-2020).

-- *Barómetro autónomos Castilla y León*, Madrid (ATA), 2020, recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2020/01/Np-presentacio%CC%81n-BARO%CC%81METRO-CYL-enero-2020.pdf> (06-04-2020).

INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL: *Línea de Avales Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo*, recuperado de <https://www.ico.es/web/ico/linea-avales> (12-04-2020).

-- *ICO Sector Turístico y actividades conexas Covid 19/Thomas Cook*, recuperado de <https://www.ico.es/documents/19/2320094/Ficha+Larga+L%C3%ADnea+ICO+Sector+Tur%C3%ADstico/8d02c4f1-863b-4e1a-910f-dfdc0c1735a1> (12-04-2020)

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN; CECALE; CCOO CASTILLA Y LEÓN y UGT CASTILLA Y LEÓN: *II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016.

-- *Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León para el Desarrollo Económico y Social ante el impacto motivado por el COVID-19*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2020, recuperado de <https://castillayleon.ccoo.es/6d2d08f749d4961a77589bcf8bddaf6b000054.pdf> (15-04-2020).

-- *Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León sobre la revisión del III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla Y León 2014-2020*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2019.

-- *Cuadro económico PAPECYL 2020*, (Junta de Castilla y León), 2020, recuperado de [https://dialogosocial.jcyl.es/web/jcyl/DialogoSocial/es/Plantilla100Detalle/1284192824507/Programa/1284935700043/Comunicacion\(08-04-2020\)](https://dialogosocial.jcyl.es/web/jcyl/DialogoSocial/es/Plantilla100Detalle/1284192824507/Programa/1284935700043/Comunicacion(08-04-2020)).

-- *Plan Anual de Políticas de Empleo Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2020.

-- *Plan de Empleo*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016.

-- *Plan de Formación Profesional*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016.

-- *Plan de Igualdad y Conciliación*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016.

-- *Plan de Medidas Extraordinarias para la Protección a los Trabajadores/as, a las Empresas, a las Familias y a las Personas Vulnerables con motivo de la crisis del Covid-19*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2020, recuperado de <https://castillayleon.ccoo.es/283dbc3006991641b0c9d0aad45dff49000054.pdf> (15-04-2020).

-- *Plan de Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2016.

-- *Trabajadores autónomos. Cuarto trimestre 2019*, 2020, recuperado de [https://estadistica.jcyl.es/web/jcyl/Estadistica/es/Plantilla100Detalle/1284162158521/1246989275272/1284920331495/Comunicacion\(09-01-2020\)](https://estadistica.jcyl.es/web/jcyl/Estadistica/es/Plantilla100Detalle/1284162158521/1246989275272/1284920331495/Comunicacion(09-01-2020)).

MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*, Navarra, Aranzadi - Thomson Reuters, 2018.

MINNITI, M.: “El emprendimiento y el crecimiento económico de las naciones”, *Economía Industrial*, núm. 383, 2012, recuperado de <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/383/Mar%C3%ADa%20Minniti.pdf> (03-02-2020).

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social*, 2019, recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm (03-02-2020)

MORENO ROMERO, F; “El impulso y eficacia de las políticas públicas de promoción del autoempleo y emprendimiento: una visión crítica desde la perspectiva de la Seguridad Social”, en AA.VV. (RUANO ALBERTOS, S. Coord.): *Nuevas formas de acceso al empleo*, Barcelona (Atelier), 2019.

PARTE TERCERA.- EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ELEMENTOS CLAVE EN LA ELIMINACIÓN DE LA PRECARIEDAD EN CASTILLA Y LEÓN

Beatriz Agra Viforcós
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

I.- LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO Y LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN EL MODELO SOCIOLABORAL ESPAÑOL

Las nociones de diálogo y concertación social portan un componente profundamente polisémico y polivalente¹ que fuerza, para iniciar cualquier estudio al respecto, a focalizar la atención en uno o varios de sus significados. Así, entendido el primero como el recurrente intercambio de posiciones entre poderes públicos y organizaciones sindicales y empresariales y la segunda como el logro de posiciones comunes e incluso acuerdos explícitos entre dichos protagonistas², cabe afirmar que estos procesos de interlocución y consenso de la Administración con los agentes sociales han llegado a convertirse en seña de identidad del modelo español de relaciones laborales³, un elemento connatural al sistema⁴, e ingrediente esencial en el diseño de políticas públicas en las más variadas materias socioeconómicas⁵, además de constituir el germen de lo que ha venido a denominarse legislación negociada⁶, en un proceso que se inicia con un pacto y concluye con la ratificación de un Real-decreto ley⁷.

A través de estos mecanismos, los poderes públicos testan la opinión de los agentes sociales con carácter previo al diseño y ejecución de sus políticas, o de la

¹ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Integración del diálogo social en el sistema de administración del trabajo (La perspectiva del Derecho Internacional del Trabajo)”, *Temas Laborales*, núm. 105, 2010, pág. 88.

² CRUZ VILLALÓN, J.: “La concertación social en la reconstrucción del contrato social”, *Gaceta Sindical*, núm. 22 (nueva etapa), 2014, pág. 189 o, reflejando también una dualidad actividad-resultado, MONTROYA MELGAR, A.: “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997, pág. 141. Para otros autores la relación es más bien de género-especie, MARTÍN VALVERDE, A.: “Concertación y diálogo social en 1996”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997, pág. 155.

³ ESCUDERO, R.: “Reflexiones sobre un modelo consolidado de diálogo social y sobre su revitalización en el bienio 2004-2006”, *Gaceta Sindical*, núm. 7, 2006, pág. 53.

⁴ “Que parece haber surgido sin mayores obstáculos”, CRUZ VILLALÓN, J.: “Caracterización de la concertación social en España”, *Gaceta Sindical*, núm. 7, 2006, pág. 23.

⁵ El derecho de participación institucional otorgado por algunos países a las organizaciones más representativas surgió en el estricto ámbito de las relaciones laborales, pero se ha ido extendiendo progresivamente hasta situar a aquellas en posición de colaborar en el diseño y control de la aplicación de un elenco de políticas públicas muy amplio, CES: *Los agentes sociales y la gobernanza democrática: el papel de los interlocutores sociales en la consolidación de la democracia política y el desarrollo de la democracia participativa*, Madrid (CES), 2016, pág. 26.

⁶ Al respecto, la ya clásica obra de VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Lex Nova), 1997 o, del mismo autor, “La legislación negociada”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997, págs. 171 y ss.

⁷ CRUZ VILLALÓN, J.: “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 8, 2004, pág. 153.

redacción de las normas, para alcanzar un doble objetivo: de un lado, conocer el punto de vista del ciudadano e incorporarlo de un modo u otro a aquellas; de otro, obtener un plus de legitimidad y garantizarse una menor contestación social respecto a sus decisiones menos populares⁸. Aspecto este último que en modo alguno debe despreciarse, pues, si bien es cierto que la competencia y responsabilidad para dibujar y ejecutar las políticas públicas que resulten necesarias o pertinentes corresponde a los gobiernos, también lo es que la participación de aquellos agentes sociales podrá facilitar la adopción de algunas medidas que, sin aquella, serían de muy difícil, cuando no imposible, implementación; de forma señalada en cuantas hipótesis deben conciliarse intereses contrapuestos, aparentemente incompatibles, como la flexibilidad de las empresas, la seguridad del empleo de los trabajadores y la protección social de determinadas personas o colectivos⁹. En el debe, los más críticos consideran que el diálogo social ha sido instrumentalizado para aliviar el precio político y de legitimidad que los gobiernos padecen cuando deciden recortes sociales y laborales¹⁰, de tal modo que el coste acabaría por repercutir en las otras partes de la negociación (patronal y, sobre todo, sindicatos), para los que la institucionalización podría llegar a significar un alejamiento de sus bases sociales¹¹.

Pese al juicio ambivalente que en alguna de sus manifestaciones o efectos pudiera merecer, el diálogo social, entendido como medio (mecanismo que permite y obliga a los actores sociales a posicionarse sobre los temas nucleares de la vida del país) y como fin (la mayor participación es una herramienta idónea para asegurar una superior equidad de los beneficios que se generan)¹², se alza como nivel singularmente cualificado de democracia participativa, e instrumento necesario para una buena gobernanza, que se ha construido en muchos países mediante múltiples ejemplos de legislación negociada o de programas y planes de gobierno sometidos a consulta en ámbitos tan variados como

⁸ Las funciones de la concertación social son, de un lado, la obtención de una legislación negociada y la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho y, de otro, la consecución de un plus de legitimidad social y política de los poderes públicos, con un paralelo fortalecimiento de los interlocutores y búsqueda de mayor efectividad de las normas legales [ESCUADERO, R.: “Reflexiones sobre un modelo consolidado de diálogo social y sobre su revitalización en el bienio 2004-2006”, cit., págs. 54 y ss.]. Estas dos funciones pueden desgranarse en forma de decálogo: 1) “adopción de una decisión informada por parte del poder público a través de la interlocución desarrollada con los agentes sociales”; 2) transmisión de “una decisión fundada desde los poderes públicos hacia los interlocutores sociales de forma inmediata y a la sociedad en general de forma mediata [, actuando] como mecanismo de transmitir las razones, motivaciones y justificaciones determinantes de las decisiones que se adoptan”; 3) “adopción de decisiones condicionadas por las posiciones de intereses expresadas y defendidas por los agentes sociales y por el poder público”; 4) “institucionalización de los mecanismos de presión social”; 5) “articulación y canalización global de los intereses sociales [favoreciendo] las visiones de conjunto y articuladas”; 6) favorecimiento (en el concreto caso español) de “la cohesión territorial y la unidad de mercado”; 7) “legitimación reforzada socialmente de la acción de Gobierno, más allá de la legitimidad política democrática que le otorga el modelo constitucional vía elecciones generales”; 8) incremento de la “efectividad de las políticas abordadas... en el sentido de que las mismas se llevan a la práctica y acaban por tener impacto real en la sociedad”; 9) favorecimiento de la “coordinación entre lo público y lo privado”; 10) “pacificación social”, CRUZ VILLALÓN, J.: “Caracterización de la concertación social en España”, cit., págs. 28-34.

⁹ PÉREZ INFANTE, I.: “La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, 2009, pág. 43.

¹⁰ LACANAL, M. (Coord.): *Gobernanza Económica Europea y participación de los interlocutores sociales*, Madrid (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT), 2014, especialmente pág. 14.

¹¹ MEDINA, I.; MOLINS, J. y NAVARRO, C.: “El papel de los actores sociales en tiempos de crisis”, *Barataria. Revista Castellano Manchega de Ciencias Sociales*, núm. 15, 2013, pág. 163.

¹² RODRÍGUEZ ORTEGA, J.A.: “El diálogo y la concertación social”, *Estudios de Derecho (Universidad de Antioquia)*, Vol. LXVII, núm. 150, 2010, pág. 118.

empleo, protección social, educación y formación, relaciones laborales, competitividad empresarial, políticas económicas sectoriales, servicios públicos, etc.¹³. Desde este punto de vista, se trata solo de un componente más de un entramado mucho más extenso y de raíces mucho más profundas que convergen hacia un incremento de la legitimidad democrática de los gobiernos¹⁴.

También es cierto que esto no ha sido siempre así y que, de hecho, se trata de un planteamiento relativamente reciente. El orden político ha venido pivotando durante prácticamente dos siglos sobre la idea cardinal de una sociedad civil que quiere permanecer ajena a lo público, dispuesta, con carácter general, a dedicarle como máximo unos minutos cada varios años en un ejercicio “casi lúdico” de elección de quienes hayan de ocuparse de tales menesteres¹⁵. Ahora bien, desde hace algún tiempo, el concepto liberal de democracia está en cuestión, al punto de poder hablar de “esclerosis del sistema representativo”¹⁶, que evidencia síntomas agudos y cada vez más alarmantes de “agotamiento sistémico”¹⁷, haciendo brotar el desafío de impulsar una regeneración orientada a la “profundización democrática”¹⁸. Frente al paradigma de democracia representativa, hoy la ciudadanía reclama tomar parte en la elaboración de las políticas públicas (también en el control y rendición de los resultados de la gestión efectuada) y, aunque medir la democracia es un objetivo sin duda complejo, en la actualidad se admite de manera generalizada que esta participación ciudadana constituye, sin duda alguna, uno de sus índices¹⁹. En consecuencia, tal y como han reflexionado quienes han investigado

¹³ CES: *Los agentes sociales y la gobernanza democrática: el papel de los interlocutores sociales en la consolidación de la democracia política y el desarrollo de la democracia participativa*, cit., págs. 27 y 29.

¹⁴ Téngase en cuenta un dato singular y bastante significativo: la mayor o menor predisposición de los sucesivos gobiernos hacia el diálogo social no parece depender demasiado del sesgo político de cada uno de ellos; el hilo conductor suele ser otro, pues se observa que las fases álgidas de la concertación suelen coincidir con legislaturas donde la mayoría parlamentaria del Gobierno es débil y los períodos donde se relativiza el peso del consenso suelen hacerlo con legislaturas cómodas en las que el Gobierno disfruta de mayoría absoluta. En paralelo, y quizás como factor más decisivo, los acuerdos más logrados se alcanzan en los primeros momentos de acceso al poder, tras una alternancia del partido gobernante, CRUZ VILLALÓN, J.: “Caracterización de la concertación social en España”, cit., pág. 33.

¹⁵ RODRÍGUEZ DRINCOURT, J.: “Consideraciones sociojurídicas sobre participación ciudadana y ‘democracia abierta’: especial referencia a las nuevas perspectivas de profundización democrática en Canarias”, *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 7, núm. 5, 2017, pág. 985.

¹⁶ CASTEL GAYÁN, S.: “El nuevo régimen jurídico del derecho de participación ciudadana. Un repaso a la reciente oleada legislativa”, *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. especial 99-100, 2014, pág. 847 o PÉREZ ALBERDI, M^a.R.: “El modelo autonómico de democracia participativa: la situación a partir de la aprobación de los nuevos Estatutos de Autonomía”, *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 7, núm. 5, 2017, pág. 1061.

¹⁷ RODRÍGUEZ DRINCOURT, J.: “Consideraciones sociojurídicas sobre participación ciudadana y ‘democracia abierta’: especial referencia a las nuevas perspectivas de profundización democrática en Canarias”, cit., pág. 985.

¹⁸ CASTEL GAYÁN, S.: “El nuevo régimen jurídico del derecho de participación ciudadana. Un repaso a la reciente oleada legislativa”, cit., pág. 847.

¹⁹ Los impulsos recientes a estas políticas participadas han partido tanto de los gobiernos, interesados en una gestión más colaborativa de la ciudadanía que acreciente la legitimidad democrática de su acción, como de los ciudadanos y las asociaciones y organizaciones de la sociedad civil que luchan por la instauración plena de un nuevo paradigma democrático donde se abra un espacio real al componente participativo y deliberativo, RODRÍGUEZ DRINCOURT, J.: “Consideraciones sociojurídicas sobre participación ciudadana y ‘democracia abierta’: especial referencia a las nuevas perspectivas de profundización democrática en Canarias”, cit., págs. 982-986.

en esta materia, admitido que no basta con la legitimidad otorgada por las urnas al poder legislativo cada cierto tiempo, son precisas vías complementarias que en el capitalismo maduro adquieren una relevancia creciente; “se parte entonces de una premisa de gobernanza en el que el destinatario de las acciones públicas debe ser copartícipe de su elaboración y evaluación, en tanto que eso garantiza una mayor posibilidad de logro eficaz de las mismas”²⁰.

En este contexto, no puede sorprender el afianzamiento constitucional y legal de los derechos ciudadanos de participación, en general, y de la singular manifestación ahora analizada, dotada de especificidad bastante como para ser considerada una variable con identidad propia y separada. Respecto a ella se constata que, pese a las diferencias y la diversidad en los niveles de intensidad, el diálogo a tres bandas (gobierno, patronal y sindicatos) ha estado presente de una forma u otra, y desde hace años, en casi todos los países de la Unión Europea y lo ha hecho bajo modalidades varias: adoptando la forma de instancias de consulta o de concertación como los comités económicos y sociales (que pueden tener una vocación general o específica, una estructura tripartita o abierta también a la presencia de otros actores, un funcionamiento regular o circunscrito a la concurrencia de circunstancias específicas...); mediante modalidades más ambiciosas que encuentran reflejo en acuerdos tripartitos y grandes pactos sociales; en fin, a través de variantes múltiples orientadas a la coproducción de normas por medio de “diversas combinaciones entre acuerdos negociados por los interlocutores sociales y su extensión o traducción en actos normativos o en decisiones de los poderes públicos, como ocurre con los numerosos ejemplos de legislación negociada” y análogos²¹.

El fenómeno es relativamente tardío en España, toda vez que comienza en el transcurso de la transición política, pero lo cierto es que el proceso se ve apuntalado por la Constitución de 1978, dado el papel de primer orden que otorga a las organizaciones sindicales y empresariales “en la articulación del tejido social”, no en vano asumen la función de representar los respectivos intereses de trabajadores y empresarios (art. 7 CE)²². Sea como fuere, la experiencia española de concertación social, que se inició entonces y se prolonga hasta la actualidad, no constituye, ni mucho menos, un *iter* homogéneo (ha pasado por períodos críticos y tampoco está carente de sonados fracasos²³); está claro que su protagonismo en el diseño del modelo socioeconómico “no se verifica de manera lineal y continuada en el tiempo, por cuanto que se desarrolla con procesos ciertos de tensión, momentos de inflexión, presencia de objetivos contrapuestos entre los diversos protagonistas políticos, económicos y sociales”²⁴. En cualquier caso, las últimas

²⁰ BUENO SUÁREZ, C. y OSUNA LLANEZA, J.L.: “Diálogo social y evaluación pluralista: ajustes entre cauce y enfoque para una gobernanza más democrática”, *Studia Politicae*, núm. 34, 2015, pág. 21.

²¹ GUARRIELLO, F.: “El diálogo social nacional en los países de la UE. Un panorama general”, *Gaceta Sindical*, núm. 25, 2015, págs. 44-45.

²² CRUZ VILLALÓN, J.: “La concertación social en la reconstrucción del contrato social”, cit., pág. 189.

²³ Un repaso por los de mayor éxito y por los de verdadera crisis, en el período que se extiende hasta 2005, en SANGUINETI RAYMOND, W.: “Sindicatos y diálogo social en España: un balance”, *Ius et Veritas*, núm. 30, 2005, págs. 222-225; hasta 2007, en PÉREZ INFANTE, I.: “La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007”, cit., págs. 41-69 o, hasta 2014, en TALAVERA GALLEGOS, A.: *Marco teórico del diálogo y la concertación social en España. Una evaluación de eficiencia para el caso de Andalucía*, tesis doctoral, Universidad de Sevilla, 2015, págs. 130-177, disponible en <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/44871> (25/11/2019).

²⁴ CRUZ VILLALÓN, J.: “La concertación social en la reconstrucción del contrato social”, cit., pág. 191 o “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español”,

décadas de la historia española ofrecen ricas y variadas experiencias de diálogo social, las cuales, en su conjunto, han alcanzado un dinamismo y una significación muy considerable atendiendo a sus ámbitos material, subjetivo, territorial, funcional y objetivo²⁵.

Sea como fuere, ya nadie puede poner en duda, tras más de cuarenta años de andadura constitucional, que los acuerdos tripartitos surgidos del diálogo social, no solo han tenido un enorme impacto en la gestión del mercado de trabajo, en la negociación colectiva y, en general, en el devenir de las relaciones laborales²⁶, sino que desempeñan un papel fundamental como garantía de cohesión²⁷ y articulan una especie de “democracia concertada” que, extendiéndose a otras materias, resulta clave en la dirección de las políticas del país y es imprescindible, sobre todo, para arbitrar medidas dirigidas a salvar las dificultades de la coyuntura económica²⁸. Pese a lo acontecido en algunos años del siglo en curso, la historia parece apuntar a que la opción pública por la concertación social es la más acertada, no en vano esta trajo causa en el último tercio del siglo XX, precisamente, en la necesidad de negociar con las organizaciones obreras y lograr el consenso preciso para poner en marcha políticas de ajuste adaptadas a las exigencias de la crisis económica²⁹.

La OIT misma ha sido tajante al afirmar que el diálogo social es una forma insustituible de gobernanza en la gestión de la crisis de cara a equilibrar sus impactos en una realidad cada vez más compleja³⁰; sin negar, claro está, las dificultades que el empeño

cit., págs. 155. En términos análogos, ESCUDERO, R.: “Reflexiones sobre un modelo consolidado de diálogo social y sobre su revitalización en el bienio 2004-2006”, cit., pág. 53.

²⁵ Al final, cabe afirmar que, apreciada en su conjunto, la experiencia española ha ido más lejos (sobre todo por cuanto hace a libertad sindical y negociación colectiva) que otros países con una más dilatada trayectoria democrática, hasta el punto de que es observada con enorme atención e interés desde lugares en los que tradicionalmente ha existido un modelo más sólido y consolidado de relaciones laborales”, ESCUDERO, R.: “Reflexiones sobre un modelo consolidado de diálogo social y sobre su revitalización en el bienio 2004-2006”, cit., págs. 53-54.

²⁶ CRUZ VILLALÓN, J.: “El diálogo social en España y las aportaciones del III AENC”, *Gaceta Sindical*, núm. 25, 2015, pág. 57.

²⁷ PÉREZ INFANTE, I.: “La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007”, cit., pág. 43. Y en la conformación misma del contrato social ínsito al modelo socioeconómico vigente en España [CRUZ VILLALÓN, J.: “La concertación social en la reconstrucción del contrato social”, cit., pág. 191]. “Los interlocutores sociales deben participar activamente en la puesta en funcionamiento de un contrato social estable y, a la par, dinámico, que promocióne los valores sociales y garantice la centralidad de la sociedad del bienestar, con presencia de marcos jurídicos regulatorios adecuados y delimitación de los espacios que han de ocupar la iniciativa pública y la iniciativa privada. Sus elementos esenciales deben ser la salud, la educación, la protección social, el empleo y los salarios, así como el respeto pleno al principio de autonomía colectiva en los procesos de negociación colectiva”, MERINO SEGOVIA, A.: “El respeto a la autonomía colectiva como pilar fundamental de un nuevo contrato social. Los retos de futuro en España”, *Gaceta Sindical*, núm. 22 (nueva etapa), 2014, pág. 214.

²⁸ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “El modelo sindical español o el arte de perpetuar lo transitorio. Un balance impostergable en su cuadragésimo aniversario”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 44, 2018, pág. 122.

²⁹ SANGUINETI RAYMOND, W.: “Sindicatos y diálogo social en España: un balance”, cit., pág. 221.

³⁰ Al tiempo, posibilita el diseño de políticas más eficaces, con un mayor rango de soluciones posibles y, de manera especial, coadyuva a la paz social y a dotar de mayor legitimidad y consenso a las políticas adoptadas. Además, este diálogo social puede servir de ayuda para mitigar los efectos adversos en los grupos y colectivos más vulnerables, CES: *Los agentes sociales y la gobernanza democrática: el papel de los interlocutores sociales en la consolidación de la democracia política y el desarrollo de la democracia*

plantea³¹, cifradas por esta organización internacional en las cinco siguientes: primero, resolver asuntos complejos requiere de tiempo, lo que merma las posibilidades de lograr consensos cuando el margen temporal para responder a la situación de crisis se acorta; segundo, incluso de existir acuerdo, el contexto socioeconómico cambia a gran velocidad, invalidando en ocasiones las decisiones consensuadas o dificultando su aplicación adecuada; tercero, los éxitos alcanzados en la negociación no son siempre garantía bastante para impedir divergencias a la hora de trasladar lo pactado a la práctica diaria; cuarto, puede suceder que los más afectados por la deriva económica no sean incluidos en el proceso de elaboración de las políticas a ellos dirigidas, lo que obstaculizará su aplicación y efectividad; quinto, en un escenario crítico, la independencia misma de las partes negociadoras podría verse mermada por la presencia de actores externos (como las grandes instituciones financieras) capaces de ejercer un enorme poder, y, sexto, una crisis de alcance global “invalida a las instituciones nacionales si su implicación en la respuesta se limita al ámbito nacional, ya que el grueso de las decisiones políticas más significativas se elabora a escala internacional”³².

Con todo, la necesidad de conservar, e incluso mejorar, el diálogo social, pese a ser compartida en todo el entorno sociocultural español, resulta más acuciante, si cabe, en países en los que, como ha ocurrido en España, los graves efectos de la recesión global que se inició a partir de 2008 hicieron aflorar sendos rasgos singulares: por una parte, un clima de menor cooperación *interpartes* en el marco de las relaciones laborales (si comparado con lo acontecido en la mayoría de países de Europa); por otra, un agudizamiento importante de la exclusión de los grupos más desfavorecidos por mor de los recortes. Así las cosas, “el rol de los agentes sociales resulta clave para liderar respuestas de resiliencia, como la innovación del diálogo social y la promoción de organizaciones inclusivas”³³.

Por otra parte, frente a quienes barajan la obsolescencia de un modelo que centraliza la participación en sindicatos y organizaciones de empresarios, obviando el auge de otros agentes sociales y el debilitamiento del poder representativo de aquellos³⁴, es preciso recordar que el art. 7 CE optó por dotar a los mismos de una singular relevancia constitucional, concediéndoles un importante rol institucional dentro del sistema político español³⁵. En efecto, la ubicación de tales organizaciones dentro del Título Preliminar de

participativa, cit., pág. 30, donde se referencian sendos documentos internacionales; a saber, OIT: *National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance*, Ginebra, 2013, y *The Global Crisis: Causes, Responses and Challenges*, Ginebra, 2011.

³¹ En un contexto de crisis económica y de empleo la participación de los sindicatos en las fases de propuesta y de elaboración de las reformas se antoja difícil, cuando no directamente obstaculizada, UGT (Ed.): *Gobernanza económica europea y participación de los interlocutores sociales (Proyecto financiado por la UE)*, cit., pág. 15.

³² VAN ROMPUY, H.: “El papel del diálogo social y los Consejos Económicos y Sociales e instituciones similares en respuesta a la crisis”, *Cauces*, núm. 26, 2014, págs. 19-20

³³ MUNDUATE, L.; DI MARCO, D.; MARTÍNEZ-CORTS, I.; ARENAS, A. y GAMERO, N.: “Reconstruyendo el diálogo social y promoviendo organizaciones inclusivas. Una herramienta para la innovación social en tiempos de crisis”, *Papeles del Psicólogo*, Vol. 35, núm. 2, 2014, pág. 122.

³⁴ BUENO SUÁREZ, C. y OSUNA LLANEZA, J.L.: “Diálogo social y evaluación pluralista: ajustes entre cauce y enfoque para una gobernanza más democrática”, cit., págs. 16-17.

³⁵ Algo ya afirmado en los albores del modelo constitucional por DURÁN LÓPEZ, F.: “El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional”, *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, págs. 159 y ss. o

la norma máxima opera como muestra clara de que su actuación resulta de gran relevancia para la consecución de los fines del Estado Social y Democrático de Derecho, proclamado por el art. 1.1 CE³⁶; de este modo, el constituyente atribuyó a las mismas un papel de innegable repercusión política, otorgándoles la condición de interlocutores óptimos ante los poderes públicos, portadores frente a ellos de los intereses respectivos de los dos grandes grupos que conforman el tejido social³⁷. Planteamiento que ha sido refrendado por el Tribunal Constitucional al reconocer al sindicato capacidad para representar no solo a sus afiliados, sino, en general, al colectivo “trabajadores”³⁸. Además, y desde un punto de vista netamente pragmático, la consideración conferida a asociaciones sindicales y empresariales también se apoya en la existencia de un sistema legal articulado, objetivo y riguroso para la medición de su representatividad³⁹, lo que otorga legitimidad a su actuación en el ámbito de la participación, la consulta y el diálogo, incrementando, al tiempo, la eficacia de lo pactado⁴⁰.

En fin, la incorporación de las comunidades autónomas a este proceso merece una valoración altamente positiva, sobre todo teniendo en cuenta sendas circunstancias: primero, que la “descentralización” de la concertación social ha servido para reforzar el papel de los territorios y para atender a circunstancias particulares, pero sin llegar a hacer quebrar el nivel de uniformidad que el sistema precisa para garantizar la cohesión y la eficacia⁴¹. Segundo, que, si bien a nivel nacional la crisis económica y la consiguiente reforma laboral supusieron una ruptura –siquiera temporal⁴²– del diálogo social⁴³,

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El sindicato como sujeto político”, en AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980, pág. 252.

³⁶ SANGUINETI RAYMOND, W.: “Sindicatos y diálogo social en España: un balance”, cit., pág. 219.

³⁷ “Se desea que esa representación de intereses colectivos sea lo suficientemente eficaz y eficiente como para que influyan en el proceso de adopción de decisiones por parte de los poderes públicos. Esa participación, en clave de diálogo social, escasamente jurificado, en todo caso propicia que se logre un cierto equilibrio de los correspondientes intereses presentes en nuestra sociedad, de forma que se proporcione una satisfacción mínima a los representados y, con ello, se permita la integración de tales grupos sociales dentro del sistema político”, CRUZ VILLALÓN, J.: “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español”, cit., págs. 142-143.

³⁸ A este respecto, la paradigmática y temprana STCo 70/1982, de 20 de noviembre, o las palabras al respecto vertidas por, entre otros, GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, Madrid (MTSS), 1987, pág. 225. Sea como fuere, los sindicatos vieron en esta interpretación una opción ideal para ampliar su base social hasta alcanzar a la ciudadanía en general, BAYLOS GRAU, A.: “Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W. y GARCÍA LASO, A., Coords.): *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, Salamanca (Universidad de Salamanca), 2002, pág. 20 o, en términos semejantes, CRUZ VILLALÓN, J.: “Caracterización de la concertación social en España”, cit., págs. 36-37.

³⁹ Mecanismo que lleva suficiente tiempo de aplicación como para haber sido avalado y aceptado por todos, permitiendo afirmar “que se trata en estos momentos de un baremo pacífico jurídica y socialmente”, CRUZ VILLALÓN, J.: “Caracterización de la concertación social en España”, cit., pág. 37.

⁴⁰ CES: *Los agentes sociales y la gobernanza democrática: el papel de los interlocutores sociales en la consolidación de la democracia política y el desarrollo de la democracia participativa*, cit., pág. 49.

⁴¹ CRUZ VILLALÓN, J.: “Caracterización de la concertación social en España”, cit., pág. 31.

⁴² Más que de ruptura del diálogo social, cabe hablar de “episodio de hibernación”, GONZÁLEZ BEGEGA, S. y LUQUE BALBONA, D.: “Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el sur de Europa: los casos de España y Portugal”, *Revista Internacional de Sociología*, Vol. 73, núm. 2, 2015, pág. 10.

⁴³ El impacto de la crisis (y de la doctrina europea de la austeridad como guía de las medidas a adoptar) sobre la concertación ha sido fuerte en todas partes, frenando las positivas experiencias habidas en el pasado

autonomías como la de Castilla y León fueron capaces de demostrar, incluso en el transcurso de una situación ciertamente complicada, la viabilidad de seguir buscando respuestas o cauces de solución consensuados⁴⁴.

A comienzos de los noventa surgen los primeros acuerdos de concertación social en este nivel autonómico, donde los contornos quedan delimitados por el espacio competencial correspondiente, al punto de poder afirmar que el diálogo se ha ido enriqueciendo conforme se ha producido la progresiva transferencia de competencias desde el Estado. En definitiva, “fuertemente influidos por la política europea de desarrollo regional y con las restricciones competenciales descritas, las partes han tenido por objetivos centrales el estímulo del empleo, a través sobre todo de políticas activas, y del tejido empresarial que, según sus criterios, revertiría también en más contratación”⁴⁵; no obstante, la lectura del elenco de pactos suscritos en algunas comunidades autónomas (posteriormente se dejará debida constancia de los habidos en Castilla y León) permite concluir la existencia de una temática mucho más amplia y abierta a materias extralaborales.

Hoy día es un marco ya totalmente afianzado, aunque no homogéneo, tal y como constata el Consejo Económico y Social español en sus análisis más recientes: “el balance del diálogo social en las comunidades autónomas arroja resultados desiguales, aunque es preciso destacar que en la mayoría de ellas se ha avanzado... Entre los acuerdos finalmente alcanzados en 2018 destaca un predominio claro de aquellos que tienen por objeto, principalmente, el impulso del empleo, la industria y el sistema de solución autónoma de conflictos laborales”; por cuanto aquí importa, “cabe destacar la intensidad del diálogo social tripartito... en Castilla y León, donde un año más sobresale un considerable número de acuerdos logrados”⁴⁶.

o convirtiendo en meramente formal la aportación de los interlocutores sociales a las decisiones públicas [GUARRIELLO, F.: “El diálogo social nacional en los países de la UE. Un panorama general”, cit., pág. 53], lo que se ha traducido en tensiones sociales y en el cuestionamiento del valor del diálogo social, con el “consiguiente deterioro de las dinámicas de democracia participativa” [CES: *Los agentes sociales y la gobernanza democrática: el papel de los interlocutores sociales en la consolidación de la democracia política y el desarrollo de la democracia participativa*, cit., pág. 7]. En el caso español, la reforma laboral de 2012 constituye destacado ejemplo de cómo el Gobierno estimó impropio el desarrollo de procesos de diálogo [CRUZ VILLALÓN, J.: “La concertación social en la reconstrucción del contrato social”, cit., págs. 196-198], pues la crisis ha servido de argumento para abandonar las prácticas de diálogo tripartito, pero también para dejar de lado acuerdos previos entre sindicatos y patronal al abordar reformas muy incisivas en las relaciones laborales tanto individuales como colectivas, UGT (Ed.): *Gobernanza económica europea y participación de los interlocutores sociales (Proyecto financiado por la UE)*, 2014, pág. 15.

⁴⁴ Esta búsqueda de consenso se contrapondría con el riesgo de que, en territorios caracterizados por la falta de alternancia política (situación cuya legitimidad democrática resulta incuestionable), se redujera la influencia material de la oposición política y se reforzara (de forma voluntaria o involuntaria) la influencia de otras organizaciones sociales (señaladamente, sindicatos y asociaciones empresariales), las cuales podrían acabar por operar como oposición *de facto*, CRUZ VILLALÓN, J.: “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español”, cit., pág. 158.

⁴⁵ SÁNCHEZ MOSQUERA, M.: *La concertación social en Andalucía, 1983-2008. Institucionalización y resultados*, tesis doctoral, Universidad de Sevilla, 2012, pág. 222, disponible en <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/58135> (24/11/2019).

⁴⁶ CES: *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2018*, Madrid (CES), 2019, págs. 31 y 411-412.

II.- MARCO EN EL QUE SE DESARROLLA EL DIÁLOGO SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN

En un Estado descentralizado como el español, la efectividad y el alcance de buena parte de los derechos sociales queda en manos de las Comunidades Autónomas⁴⁷. En este contexto, no cabe duda de que el reconocimiento que cada una efectúe del diálogo social, cuyo ámbito de operatividad esencial es precisamente el socioeconómico, incidirá en el planteamiento, ejecución y recepción de las políticas, actuaciones administrativas y normas a tal fin diseñadas⁴⁸.

En relación con esta cuestión, procede adelantar que Castilla y León se ha convertido en un territorio pionero en la promoción de dicho diálogo social, para cuyo desarrollo se ha conformado una estructura normativa y orgánica que hoy se encuentra plenamente consolidada y que en gran medida ha servido de ejemplo para otros territorios⁴⁹, además haber merecido el reconocimiento de la OIT como modelo avanzado y de ser objeto de análisis en otros países, sobre todo iberoamericanos⁵⁰.

⁴⁷ Sobre el contenido social de los Estatutos de autonomía, desde los primeros a los resultantes del proceso de reformas iniciado en torno al año 2006, entre muchos, BARRERO ORTEGA, A.: “Derechos sociales y descentralización política”, *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 3, núm. 1, 2013, págs. 25 y ss.; TORRES MURO, I.: “Derechos sociales y Comunidades Autónomas”, *Foro, Nueva Época*, Vol. 15, núm. 1, 2012, págs. 87 y ss.; BARCELÓ I SERRAMALERA, M.: “La contribución de las Comunidades Autónomas al reconocimiento y regulación de los derechos sociales”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, núm.1, 2011, págs. 7 y ss.; PRIETO SANCHÍS, L.: “Sobre las declaraciones de derechos y los nuevos Estatutos de Autonomía”, *Revista Jurídica de Castilla-La Mancha*, núm. 49, 2010, págs. 125 y ss.; LÓPEZ MENUDO, F.: “Los derechos sociales en los Estatutos de Autonomía”, *Revista Andaluza de Administración Pública*, núm. 73, 2009, págs. 71 y ss.; ORTEGA ÁLVAREZ, L.: “Los derechos ciudadanos en los nuevos Estatutos de Autonomía”, en AA.VV.: *Estado compuesto y derechos de los ciudadanos*, Barcelona (Institut d’Estudis Autònoms), 2007, págs. 68 y ss.; EXPÓSITO GÓMEZ, L.: “La regulación de los derechos en los nuevos Estatutos de Autonomía”, *Revista d’Estudis Autònoms i federals*, núm. 5, 2007, págs. 147 y ss. o CATALÀ I BAS, A.H.: “La inclusión de una carta de derechos en los Estatutos de Autonomía”, *Revista Española de la Fundación Consultiva*, núm. 4, 2005, págs. 181 y ss.

⁴⁸ “En el momento de desarrollar legislativamente el fomento del diálogo social, es más necesario que nunca reconocer que, según muestra la experiencia, los cambios normativos que han producido efectos más positivos en el marco económico y social de Castilla y León son, precisamente, los que han tenido su origen en el diálogo social”, Exposición de Motivos de la Ley 8/2008, de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la Participación Institucional (BOCyL núm. 205, de 23 de octubre de 2008).

⁴⁹ “Nuestra Comunidad es pionera no solo en el reconocimiento normativo de la existencia e importancia de este diálogo, sino también en la institucionalización del mismo, de tal manera que las restantes Comunidades Autónomas que, con distintos resultados, han institucionalizado el Diálogo Social en sus respectivos ámbitos territoriales toman como punto de partida el modelo castellano y leonés”, CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo I, Capítulo II (Mercado Laboral)*, 2019, pág. 326, disponible en <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2018> (10/12/2019).

⁵⁰ Motivo por el cual se creó en 2017 una Comisión Especial de Difusión Nacional e Internacional del Diálogo Social, CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo II (Propuestas y recomendaciones)*, 2019, pág. 65, disponible en <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2018> (10/12/2019).

1.- Marco normativo del diálogo social en Castilla y León

En los últimos años la concertación social se ha convertido en una de las señas de identidad de la Comunidad Autónoma. El enorme éxito de la opción por el diseño de políticas públicas participadas no es, sin embargo, producto de la casualidad, sino de una decisión legislativa clara y contundente a favor de optar por el diálogo y la búsqueda del consenso con los agentes sociales. El vigente marco normativo en la materia, procedente fundamentalmente de los años 2007-2009, ha sido un instrumento esencial para alcanzar los resultados que hoy se observan.

1.1.- El diálogo social en el Estatuto de Autonomía

Según acaba de ser indicado, en Castilla y León el diálogo social constituye un elemento de primer orden en la acción de los poderes públicos. No podría ser de otro modo desde el momento en que el propio Estatuto de Autonomía (aprobado en su versión vigente por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre⁵¹) incorpora, en el marco de los principios rectores que deben orientar las actuaciones de aquellos⁵², una llamada expresa a la obligación de “promover y adoptar las medidas necesarias para garantizar la plena eficacia” de una serie de objetivos, entre los que se cita “el fomento del diálogo social como factor de cohesión social y progreso económico, reconociendo el papel de los sindicatos y organizaciones empresariales como representantes de los intereses económicos y sociales que les son propios, a través de los marcos institucionales permanentes de encuentro entre la Junta de Castilla y León y dichos agentes sociales”, para lo cual “podrá regularse un Consejo del Diálogo Social en Castilla y León”, referencia esta última de la máxima importancia, en tanto es el único Estatuto donde se contempla un cauce específico y creado *ad hoc*⁵³.

⁵¹ Sobre el nuevo texto aprobado en 2007, en general, DELGADO DEL RINCÓN, L.E.: “La reforma estatutaria en Castilla y León”, *UNED. Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 24, 2009, págs. 293 y ss. o, por extenso, incorporando un análisis de cada uno de sus artículos y disposiciones, efectuado por los más prestigiosos investigadores, AA.VV. (CASCAJO CÁSTRO, J.L. y otros, Coords.): *Algunos aspectos principales de la reforma del Estatuto de Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2010. Respecto al proceso de elaboración del nuevo texto, KROTENGERG VÁZQUEZ, P.J.: “El proceso político de aprobación del nuevo Estatuto de Autonomía de Castilla y León”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 17, 2009, págs. 67 y ss.

⁵² Un análisis en GARCÍA VITORIA, I.: “Capítulo 31. Los principios rectores en la reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León”, en AA.VV. (CASCAJO CASTRO, J.L. y otros, Coords.): *Derechos sociales y principios rectores. Actas del IX Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2012, págs. 657 y ss. y, del mismo autor, “Artículo 16. Principios rectores de las políticas públicas”, en AA.VV. (SÁEZ HIDALGO, I. y REY MATÍNEZ, F., Dirs.): *Comentarios al Estatuto de Autonomía de Castilla y León: Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre*, Madrid (Civitas), 2011, págs. 192 y ss.

⁵³ “El reconocimiento en nuestro Estatuto de Autonomía del diálogo social, y la institucionalización que del mismo supone la creación del Consejo del Diálogo Social, constituye un verdadero impulso al principio de la democracia participativa que en las sociedades más modernas está llamado a jugar un papel cada vez más importante, complementando a la democracia representativa” [CESCyL: *Informe previo al Anteproyecto de Ley de Creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional*, 2008, pág. 5, disponible en <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-previos/informe-previo-anteproyecto-ley-creacion-consejo-dialogo-so> (20/01/2020)]. La decisión tampoco debe causar sorpresa, toda vez que si algo caracterizó desde un principio la reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León fue, precisamente, “su consciente apuesta por el diálogo, el consenso político y la participación social” ya desde su propio proceso de elaboración”, KROTENGERG VÁZQUEZ, P.J.: “El proceso político de aprobación del nuevo Estatuto de Autonomía de Castilla y León”, cit., pág. 116.

Aunque no se trata de una opción general en las Comunidades Autónomas, tampoco Castilla y León en la única que ha optado por incorporar el diálogo social a su norma máxima. Así, y siguiendo un orden estrictamente cronológico, procede citar en primer lugar la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, impregnada en todo su articulado por el afán de fomentar e implementar cauces de participación en cuantos ámbitos resulte posible⁵⁴, y cuyo art. 25.5 (en el marco de lo que califica como “derechos en el ámbito laboral”) establece que “las organizaciones sindicales y empresariales tienen derecho a ejercer sus funciones en los ámbitos de la concertación social, la participación y la colaboración social”; precepto que ha de ser puesto en conexión con el art. 45.5: “la Generalitat debe promover la creación de un espacio catalán de relaciones laborales establecido en función de la realidad productiva y empresarial específica de Cataluña y de sus agentes sociales, en el cual deben estar representadas las organizaciones sindicales y empresariales y la Administración de la Generalitat. En este marco, los poderes públicos deben fomentar una práctica propia de diálogo social, de concertación, de negociación colectiva, de resolución extrajudicial de conflictos laborales y de participación en el desarrollo y la mejora del entramado productivo”.

También debe citarse el art. 27.2 de la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, que, bajo la rúbrica “derechos relativos a la ocupación y el trabajo”, procede a proclamar “el valor de la concertación y del diálogo social como instrumento indispensable de cohesión social, y del papel institucional que en tal resultado tienen los interlocutores sociales más representativos”, motivo por el cual “se reconocen a los que cumplan las condiciones previstas en el ordenamiento jurídico, las facultades y prerrogativas institucionales que tienen asignadas y su ineludible participación en la vida administrativa pública, ya que con ello contribuyen a la satisfacción de los intereses generales mediante el ejercicio de su función”. Planteamiento que debe ser completado con la previsión expresa, en su art. 78.1, de un Consejo Económico y Social como “órgano colegiado de participación, estudio, deliberación, asesoramiento y propuesta en materia económica y social”.

La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, por su parte, alude a la cuestión en su art. 10.3.20º, donde, al listar los objetivos básicos que han de inspirar la actuación de la Comunidad Autónoma en su labor de defensa del interés general, contempla “el diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía”. Sin embargo, no es la única referencia expresa, pues su art. 159 reitera que “los sindicatos y las organizaciones empresariales contribuyen al diálogo y la concertación social, y ejercen una relevante función en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”. También en este caso la disposición se contempla con la previsión de un Consejo Económico y Social, “órgano colegiado de carácter consultivo del Gobierno de la Comunidad Autónoma en materia económica y social, cuya finalidad primordial es servir

⁵⁴ Un análisis en profundidad en MARTÍN NÚÑEZ, E.: “Los derechos de participación política y administrativa en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía. Especial referencia al Estatuto de Autonomía de Cataluña”, *España Jurídica: Journal of Law*, Vol. 14, núm. 3, 2013, págs. 113-134 y, sobre su plasmación práctica, CATALINAS, M.A.: “El espacio catalán de relaciones laborales: breve reflexión sobre el modelo de participación institucional”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 11, 2014, págs. 6-22.

de cauce de participación y diálogo permanente en los asuntos socioeconómicos” (art. 132.1).

En las Islas Canarias, la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma de su Estatuto de Autonomía⁵⁵, recoge, entre sus previsiones relativas a los “derechos en el ámbito laboral y profesional”, que “las organizaciones sindicales y empresariales tienen derecho a ejercer sus funciones en los ámbitos de la concertación social, la participación y la colaboración social”. En lógica correspondencia con el mentado reconocimiento, el art. 37.27 incluye, como uno de los principios rectores de las políticas públicas en este territorio, “la promoción del diálogo social con sindicatos y empresarios como instrumentos necesarios en la concepción y ejecución de las políticas de cohesión y desarrollo, adoptando los poderes públicos las medidas necesarias para garantizar los derechos laborales y sindicales de las personas trabajadoras”. El colofón viene dado por un art. 179 en cuya virtud “el Gobierno de Canarias elaborará, en el ámbito de sus competencias, los proyectos de planificación, de acuerdo con las previsiones de la propia Comunidad Autónoma y de las administraciones territoriales y el asesoramiento y colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales y empresariales a través del Consejo Económico y Social de Canarias, órgano de carácter consultivo en materia económica y social, cuya finalidad primordial es la de servir de cauce de participación y diálogo en los asuntos socioeconómicos. Su composición y funcionamiento se regulará por ley”.

En fin, es conveniente hacer una mención, al menos somera, al art. 102.1 de la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón, en tanto esta norma, al contrario que las anteriores, no incluye una referencia expresa al diálogo y/o la concertación social, pero sí instituye un Consejo Económico y Social llamado a operar como “órgano consultivo en que se materializa la colaboración e intervención de todos los agentes sociales en la actividad económica y social de la Comunidad Autónoma”.

1.2.- La Ley 8/2008, de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional

El instrumento normativo básico que articula la concertación social en Castilla y León viene dado por su Ley 8/2008, de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional, publicada en el BOCyL número 205, de 23 de octubre de 2008. Este Ley conformó un marco adecuado para el desarrollo del diálogo social y para el ejercicio de la citada participación institucional de los agentes sociales de una manera estructurada, partiendo de aceptar que “las sociedades más modernas y avanzadas de la Unión Europea se caracterizan y distinguen por la institucionalización [de aquel diálogo] entre la Administración Pública y los agentes económicos y sociales, representados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas” (Exposición de Motivos). Creó, asimismo, el Consejo del Diálogo Social como máximo órgano en la materia (y razón fundamental de la consideración del

⁵⁵ Un interesante análisis de un Estatuto que, como su fecha indica, se incluye entre los de “tercera generación”, en LÓPEZ AGUILAR, J.F. y GARCÍA MAHAMUT, R.: “El nuevo Estatuto de Autonomía de Canarias: ‘tercera generación’. Hecho diferencial y nuevo sistema electoral”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 115, 2019, págs. 13-45.

modelo castellanoleonés como vanguardia⁵⁶), cuyo régimen jurídico se verá completado por Resolución de 13 de julio de 2009, del Secretario General de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se dispone la publicación del Reglamento de Régimen Interior del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en el BOCyL número 133, de 15 de julio de 2009.

La Exposición de Motivos de la Ley 8/2008 remite al tenor del Estatuto de Autonomía para recordar que la consideración que este hace del diálogo social como principio rector y el reconocimiento expreso del papel de los sindicatos y organizaciones empresariales como representantes de los intereses socioeconómicos, hace necesario dar cumplimiento al mandato de conformar marcos institucionales permanentes para articular el encuentro entre dichos agentes y la Junta. A tal fin, y conforme consta, la norma regula, de un parte, el Consejo del Diálogo Social, y, de otra, la participación institucional de sindicatos y asociaciones de empresarios.

El Título I de la Ley 8/2008 se destina, precisamente, a la creación y regulación de dicho Consejo, a fin de dar cumplimiento al mandato incorporado al art. 16.4 del Estatuto de Autonomía. Tras algunas disposiciones generales (capítulo primero –arts. 1 a 3–), establece su composición (capítulo segundo –art. 4–), así como sus órganos y funcionamiento (capítulo tercero –arts. 5 a 9–), concluyendo con la previsión de medios técnicos (capítulo cuarto –art. 10–). Cuestiones todas ellas que serán objeto de análisis específico en el apartado siguiente, destinado al repaso del marco orgánico arbitrado para el diálogo social en Castilla y León.

A lo largo del Título II se desgrana lo relativo a la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Castilla y León en la Administración de la Comunidad respecto a materias socioeconómicas y a cuantas presenten un interés general (art. 11.1), comenzando por ofrecer una definición de lo que por participación institucional procede entender: el ejercicio de tareas y actividades de promoción y defensa en el seno de la Administración (en este caso de la castellanoleonesa) de los intereses propios de aquellos sindicatos y asociaciones de empresarios, conforme a lo regulado en los arts. 6 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en la disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante LOLS y ET, respectivamente (art. 11.2)⁵⁷. Las normas que la Ley 8/2008 establece en relación con esta cuestión resultan de aplicación “a todos los órganos de participación de la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León, en los términos que establezca la normativa específica en cada caso y con independencia de las funciones y competencias de dichos órganos”, excepción hecha de “los órganos de participación relacionados con el empleo público de la Administración de la Comunidad” (art. 12.1).

⁵⁶ “Castilla y León se convierte así en la primera Comunidad Autónoma que cuenta con un órgano de estas características, puesto que existen en determinadas Comunidades Autónomas órganos tripartitos, pero no con el alcance y funciones del Consejo del Diálogo Social”, CESCyL: *Informe previo al Anteproyecto de Ley de Creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional*, cit., pág. 5.

⁵⁷ Un reseñable estudio de la participación institucional, en relación con otros aspectos de gran interés característicos del modelo sindical español, en CRUZ VILLALÓN, J.: “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y el sistema político español”, cit., págs. 137 y ss. Centrando la atención en la parte sindical, la tesis de MORA CABELLO DE ALBA, L.: *La participación institucional del sindicato*, Madrid (CES), 2008.

La participación institucional en Castilla y León se desarrolla a través de la presencia de los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en los órganos que tengan atribuidas tales funciones participativas según su normativa específica; estos órganos tendrán, al menos, las competencias listadas en el art. 14: conocer, con carácter previo, los anteproyectos de ley o los proyectos de normas reglamentarias de desarrollo de normas legales, en relación con las materias de su competencia; recibir información sobre los planes, programas y actuaciones desarrollados; proponer criterios, directrices y líneas generales de actuación y participar en su elaboración, o, en fin, proponer a la Junta de Castilla y León la adopción de las iniciativas legislativas o las actuaciones concretas que estimen convenientes en las materias objeto de participación.

La determinación del concreto número de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales atenderá al criterio de la paridad entre ellas y la designación y cese de las concretas personas que asumirán tal representación se realizará en todo caso de acuerdo con la propuesta de las mismas (art. 13.1 y 2). Una vez designados, se entiende que estos representantes (cuya actuación debe estar siempre presidida por la buena fe –art. 15.1–) expresan la posición de sus respectivas entidades (art. 13.3), asumiendo el siguiente elenco de derechos y deberes: asistir a las reuniones de los órganos de participación, ser convocados y recibir la correspondiente información en tiempo y forma, custodiar los documentos a los que tengan acceso y guardar la confidencialidad sobre la información obtenida en las reuniones que fuese declarada reservada y sobre las deliberaciones con ella relacionadas, así como utilizarla solo para los fines a los que va destinada (art. 15.2).

Concluye la norma con sendas previsiones relativas al fomento y financiación. Establece la primera que, con la finalidad de impulsar la participación institucional, la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad consignará cada año una partida a modo de subvención nominativa sujeta a una variación anual equivalente al IPC, con el límite del crecimiento del mentado Presupuesto; esta ayuda irá destinada a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con independencia de las subvenciones que estas perciben para promover su actividad como organizaciones de interés general en el ámbito económico y social (art. 16.1 y 3). La segunda, por su parte, sienta que “la presencia de los representantes de tales organizaciones en los órganos institucionales se presume a título gratuito, por lo que no percibirán indemnización alguna por asistencia o compensación de gastos” (art. 16.2).

En fin, procede destacar que tampoco en este caso la Comunidad Autónoma de Castilla y León está sola en el afán por regular la participación institucional⁵⁸. Otras comunidades lo han hecho, en unas ocasiones sin contemplar cauces específicos para la concertación social en sentido estricto; en otras, procediendo a crear un marco institucional permanente para el diálogo social, algo en lo que Castilla y León, según se indicó, resulta precursora con su Consejo del Diálogo Social (sin perjuicio de los precedentes dados por la labor de concertación social desarrollada en el seno de algunos Consejos de Relaciones Laborales autonómicos), al abrir una senda por la que ya han

⁵⁸ Por extenso, CALVO GALLEGO, J.: “Leyes de participación institucional y Consejos de Relaciones Laborales en el actual mapa autonómico”, *Temas Laborales*, núm. 100, 2009, págs. 575 y ss.; en especial, págs. 579-597.

transitado también otras Comunidades Autónomas⁵⁹ como, sin ánimo exhaustivo, Extremadura, (Ley 3/2003, de 13 de marzo, sobre participación institucional de los agentes sociales más representativos, que en su reforma de 2009 incluye un Consejo de Concertación Social y Económica), Cantabria (Ley 4/2009, de 1 de diciembre, de participación institucional, reformada en 2018 para crear el Consejo del Diálogo Social, cuyo reglamento se aprobó en 2019), Islas Baleares (Ley 2/2011, de 22 de marzo, por la que se regula la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, cuya disposición adicional primera habilita al gobierno autonómico para crear la Mesa Social Tripartita de las Illes Balears; mandato llevado a efecto por Decreto 11/2016, de 4 de marzo), Navarra (Ley Foral 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se crea el Consejo Navarro del Diálogo Social), Comunidad Valenciana (Ley 7/2015, de 2 de abril, de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en la Comunitat Valenciana, que instituye una Mesa del Diálogo Social), La Rioja (la Ley 1/2016, de 4 de abril, de impulso y consolidación del diálogo social, que crea el Consejo Riojano del Diálogo Social), Madrid (Decreto 21/2017, de 28 de febrero, por el que se crea el Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid y se establece su composición, organización y funcionamiento), Aragón (Ley 1/2018, de 8 de febrero, de diálogo social y participación institucional, donde se instituye la Mesa del Diálogo Social de Aragón) o País Vasco (Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco).

2.- Marco orgánico del diálogo social y la participación institucional en Castilla y León

La creación del Consejo del Diálogo Social conforma un foro específico para el desarrollo de políticas participadas en Castilla y León, pero ello no es óbice para la existencia de otros espacios y escenarios de diálogo y participación institucional de los agentes sociales, tanto en este territorio como en otros. En efecto, el desarrollo, años atrás, de acuerdos regionales en las distintas Comunidades Autónomas impulsó asimismo “instituciones permanentes para la participación y el diálogo social autonómico, como consejos de relaciones laborales, consejos económicos y sociales o servicios extrajudiciales para la resolución de conflictos laborales, además de observatorios, agencias y fundaciones”⁶⁰.

Así pues, la situación no es, ni mucho menos, exclusiva de Castilla y León, sino que se produce también en otras Comunidades Autónomas donde las competencias y funciones en este ámbito también se reparten entre una pluralidad de órganos e instancias cuya esfera de actuación converge en no pocas ocasiones, moviendo a algunos investigadores a abogar por una integración orgánica que redunde en beneficio de una administración más racional y eficiente⁶¹. Sea como fuere, en el concreto caso

⁵⁹ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo II (Propuestas y recomendaciones)*, cit., pág. 64.

⁶⁰ Proceso que, preciso es indicarlo, “ha generado problemas de delimitación de competencias, duplicidades y descoordinación”, SÁNCHEZ MOSQUERA, M.: *La concertación social en Andalucía, 1983-2008. Institucionalización y resultados*, cit., pág. 220.

⁶¹ Al punto de desarrollarse investigaciones que abogan por la integración estructural para avanzar hacia una administración pública más racional; así, para el ámbito catalán y en relación con su Tribunal Laboral, su Consejo de Relaciones Laborales y su Consejo de Trabajo, Económico y Social, CATALINAS, M.A.:

castellanoleonés el modelo ha demostrado funcionar de forma óptima a lo largo de su andadura.

2.1.- El Consejo del Diálogo Social y órganos equivalentes de ámbito provincial o municipal

Atendiendo a cuanto establece la Ley 8/2008, el principal órgano llamado a arbitrar el diálogo social en Castilla y León es el Consejo del Diálogo Social. Su creación, prevista como posible en el art. 16.4º del Estatuto de Autonomía, es establecida con carácter taxativo, según consta, por la Ley 8/2008, cuya disposición adicional primera concedía un plazo de un mes desde su entrada en vigor para su constitución, a la que seguiría otro de seis meses, previsto en este caso en la disposición adicional segunda, para que dicho órgano aprobara su reglamento de funcionamiento interno (reclamado por el art. 6.3 de la Ley), algo que efectivamente aconteció a través de la ya citada Resolución de julio de 2009.

Surge como órgano tripartito (“máximo órgano de encuentro y participación institucional de los agentes económicos y sociales y la Junta de Castilla y León”⁶²) adscrito a la Consejería competente en materia de ejecución de la legislación laboral (art. 1.1 Ley), es decir, la Consejería de Empleo e Industria (donde, por cierto, se ha creado una Viceconsejería de Empleo y Diálogo Social), pero llamado a ejercer sus funciones con total independencia y sometimiento al ordenamiento jurídico (arts. 2.2 Ley y 1.3 Reglamento).

Se configura como la instancia a través de la cual se articulará el diálogo social en la Comunidad Autónoma, entendiéndose por tal “el proceso de negociación y concertación en materias económicas y sociales, así como en otras de interés general, desarrollado entre la Junta de Castilla y León y los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativos” conforme a lo regulado por los arts. 6 y 7.1 LOLS y la disposición adicional sexta ET (art. 1.2 Ley). Tal y como sienta el art. 2.1 de la Ley 8/2008, y reitera el art. 1.1 del Reglamento de 2009, el Consejo del Diálogo Social “es el órgano institucional permanente de encuentro” entre la Junta y las mentadas organizaciones, “como expresión del diálogo social y para el fomento del mismo, en cuanto factor de cohesión social y progreso económico de Castilla y León”, por lo que asume también el objetivo de trasladar “al conjunto de la sociedad el valor [de dicho] diálogo social y su trascendencia”.

Para el ejercicio de estas funciones, Ley 8/2008, en su art. 3, reconoce al Consejo un buen número de competencias que se concretan en las siguientes: la definición de materias objeto del diálogo social; la aprobación, seguimiento y evaluación del cumplimiento y eficacia de los acuerdos; la publicidad y difusión de estos (y materias conexas), sin perjuicio de las competencias de otros órganos; el conocimiento previo de las actuaciones normativas y de otras de especial relevancia de la Administración de la

“El espacio catalán de relaciones laborales: breve reflexión sobre el modelo de participación institucional”, cit., págs. 6 y ss., en especial, págs. 16 y ss.

⁶² Lo que “supone el pleno reconocimiento de una realidad existente en las sociedades más avanzadas, como es la cada vez mayor participación de la sociedad civil organizada en la toma de decisiones del ejecutivo”, CESCyL: *Informe previo al Anteproyecto de Ley de Creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional*, cit., págs. 9-10.

Comunidad que afecten a las cuestiones definidas por el Consejo como de diálogo social; la recepción de cuanta información solicite a la Junta sobre materias que afecten a tal diálogo relativas a la Política Regional Europea, a la participación en la formación y aplicación del Derecho de la Unión Europea, a las relaciones transfronterizas de Castilla y León con Portugal y a las relaciones con el Estado; la realización de estudios e informes sobre asuntos de interés general para la Comunidad (de nuevo sin perjuicio de la acción de otras instancias en este ámbito); la aprobación de su Memoria anual y de la creación de las Comisiones Especializadas y Negociadoras; la propuesta de aprobación de los medios personales y materiales con que se dote a la Oficina Técnica (órgano sobre el que se volverá posteriormente) y, a modo de cláusula general, cuantas otras contribuyan al desarrollo del diálogo social.

Por cuanto hace a su composición, se integran como miembros un presidente (lo es el de la Junta de Castilla y León) y varios vocales: el titular de la Consejería a la que está adscrito y un representante del máximo rango de cada una de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma (art. 4.1 Ley y 3.1 y 8 Reglamento); dada esta exigencia, los representantes designados cesarán en su condición de miembros cuando aquellas pierdan su condición de más representativas (art. 3.2 Reglamento, donde también se contemplan como causas de cese la renuncia y el fallecimiento). Con carácter excepcional, estos miembros pueden designar suplentes previa comunicación escrita al Secretario del Consejo (asistente que participa en el mismo con voz, pero sin voto –arts. 4.3 Ley y 3.1 Reglamento–); se contempla, igualmente, la posible presencia en las reuniones, también como excepción (y en atención al tema a tratar), de asesores, para lo cual será preciso cumplir el requisito de acuerdo al efecto entre los integrantes del órgano (art. 4.2 Ley), extremo este último detallado por el art. 3.4 del Reglamento: la asistencia de tales asesores “deberá ser comunicada, con antelación suficiente, mediante escrito del miembro que promueva su presencia, dirigido al Secretario del Consejo, quien lo pondrá en conocimiento de los restantes miembros, con el fin de recabar su aceptación o rechazo, entendiéndose aceptada de no constar opinión en contra”.

Para estar válidamente constituido es precisa la presencia de todos los miembros (o sus suplentes) y sus acuerdos se adoptan por unanimidad (arts. 6.1 y 2 Ley y 7.1 y 2 Reglamento), pudiendo decidir que tales acuerdos se publiquen en el Boletín Oficial de Castilla y León (art. 7.2 Reglamento). El presidente, que ostenta la representación del Consejo (art. 9 Reglamento), asume las funciones listadas en el art. 7 de la Ley 8/2008: convocar las reuniones, presidirlas y moderar el desarrollo de los debates, fijar el orden del día de las sesiones y las demás que le encomienden las leyes y el reglamento interno del propio Consejo.

El régimen jurídico aplicable al Secretario se contempla en el art. 16 del Reglamento, que comienza encomendando su designación al correspondiente acuerdo del Consejo, para, acto seguido, cifrar sus funciones en las de asistir a las reuniones de este (se insiste, con voz, pero sin voto); efectuar la convocatoria de las mismas por orden de su Presidente, así como las citaciones a sus miembros; recibir los actos de comunicación de estos con el Consejo y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento; preparar el despacho de los asuntos; redactar y autorizar las actas de las reuniones; expedir certificaciones de los acuerdos y actos, así como custodiar los expedientes, actuaciones y documentos; otras

funciones que le encomienden el Presidente, el Consejo y cuantas resulten inherentes a su condición.

El Reglamento del Consejo, como no podía ser de otro modo, se ocupa del régimen de funcionamiento, estableciendo en su art. 5 reuniones ordinarias al menos tres veces al año, la primera de las cuales (en cada período anual) definirá “las materias objeto de diálogo social indicándose cuáles continúan en negociación desde el año anterior y cuáles se inician en ese año, sin perjuicio de que se acuerde la inclusión de otras cuando así se considere necesario” (art. 5.1 y 2 Reglamento); además, “con carácter extraordinario se reunirá cuando sea convocado por el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de la Comisión Permanente” (art. 5.3 Reglamento). La convocatoria, en la que debe figurar el orden del día y se acompañará de la documentación precisa en relación a los asuntos que constituyan su objeto, será efectuada, preferentemente por vía telemática, por orden del Presidente, remitiéndose a los restantes miembros con una antelación mínima de setenta y dos horas, aunque dicho plazo puede verse reducido a veinticuatro en caso de urgencia (art. 6 Reglamento).

El Consejo cuenta, y así acaba de ser apuntado, con una Comisión Permanente, compuesta por el Consejero competente en materia de ejecución de la legislación laboral (quien ocupará la presidencia), el Secretario del Consejo (que lo será también de la Comisión, asumiendo respecto a esta las funciones que desarrolla para aquel –art. 16.3 Reglamento–), quien en este caso sí tiene voz y voto, y dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Castilla y León (art. 8.1 Ley), los cuales serán designados por escrito del representante legal de las mismas dirigido al Presidente de la Comisión (art. 10.1 Reglamento); ahora bien, para su válida constitución es suficiente con la presencia del Presidente, el Secretario del Consejo y al menos un representante por cada organización representada en el órgano, y la validez de los acuerdos exige unanimidad de los presentes, no de la totalidad de miembros (art. 8.3 Ley y 14 Reglamento). A ello procede añadir que, previo acuerdo de estos, pueden acudir a las reuniones acompañantes o asesores (art. 8.1 Ley), para lo cual deberá seguirse el procedimiento previsto en el art. 3.4 del Reglamento para las del Consejo (art. 10.2 Reglamento).

La Comisión (que se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez cada dos meses y con carácter extraordinario cuando sea convocada por su Presidente a iniciativa propia o a petición de alguno de sus miembros –art. 12 Reglamento–, procediendo formalizar a tal fin una convocatoria cuyos requisitos y procedimiento son idénticos a los establecidos para las del Consejo –art. 13 Reglamento–) asume las funciones listadas en el art. 8.2 Ley 8/2008, donde se recogen las siguientes: elevar al Consejo propuesta de materias objeto de diálogo social, de acuerdos del diálogo social, para la realización de estudios e informes sobre asuntos de interés general para la Comunidad, de Memoria anual del Consejo, de creación de Comisiones Especializadas y Negociadoras y sobre dotación de medios personales y materiales de la Oficina Técnica; también proponer asuntos para su inclusión en el orden del día del Consejo y cuantas otras sean expresamente atribuidas por este o se contemplen en su Reglamento.

En atención a esta última previsión, el art. 11 del Reglamento añade algunas más: el examen de cuanta información sea objeto de conocimiento previo o reciba el Consejo para el cumplimiento de las competencias que a este atribuye el art. 3 e) y f) de la Ley 8/2008; la determinación del modo en que deba realizarse el seguimiento y evaluación

del cumplimiento y eficacia de los acuerdos del diálogo social, así como la elevación de las propuestas de acuerdos que deban ser adoptados por el Consejo en dichas materias; la determinación de las actuaciones que se deban realizar, en su caso, para su difusión; la aprobación del plan de trabajo anual de la Oficina Técnica; la selección de aquellas materias de interés general que deban ser objeto de informe o estudio, así como el establecimiento de las condiciones para su realización; el establecimiento de los criterios y contenidos para la elaboración del borrador de la memoria anual por aquella Oficina; la elevación al Consejo de propuestas de reuniones de este órgano, a petición de cualquiera de los miembros de la Comisión Permanente, que contendrá la relación de posibles asuntos a incluir en el orden del día o, en fin, cualesquiera otras funciones que el Consejo le encomiende o delegue.

En fin, y según se avanzó, el Consejo puede crear Comisiones Especializadas y Comisiones Negociadoras “con la finalidad de impulsar y de negociar materias concretas” (art. 9 Ley), para lo cual adoptará el pertinente acuerdo, a propuesta de la Comisión Permanente (art. 15.1 Reglamento). Será este acuerdo el que especifique su correspondiente objeto, composición y régimen de funcionamiento; en lo no previsto, se aplicará lo dispuesto respecto a la Comisión Permanente (art. 15.2 Reglamento). Las propuestas de pactos consensuadas en estas Comisiones serán remitidas por ellas a la Permanente, para su consideración y posterior elevación al Consejo (art. 15.3 Reglamento).

El art. 10.4 de la Ley 8/2008 establece que tanto el Consejo, como la Comisión Permanente, las Especializadas y las Negociadoras, podrán requerir de la Administración autonómica “la presentación de la documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones y la comparecencia del personal a su servicio que se estime conveniente”. Como colofón, el art. 10 de la Ley 8/2008 se ocupa de los medios a disposición de este organigrama, estableciendo que el Consejo contará con una Oficina Técnica (con la ubicación física que proponga, según la Ley, y que el Reglamento concreta en la sede de la Consejería competente en materia de ejecución de la legislación laboral –art. 1.1–), la cual dependerá funcionalmente del Consejo y orgánicamente de la citada Consejería (arts. 10.2 Ley y 17.1 Reglamento). Esta Oficina, que constituye el soporte administrativo y técnico del Consejo, debe estar dotada de cuantos medios personales y materiales resultan necesarios para el desarrollo de sus funciones (arts. 10.1 Ley y 17.1 Reglamento), correspondiendo al propio Consejo efectuar la oportuna propuesta (art. 17.2 Reglamento) y a la Administración de la Comunidad realizar las actuaciones pertinentes para asegurarse de que así sea (art. 10.3 Ley). En cualquier caso, a fin de facilitar el cumplimiento de las funciones de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos en relación con el Consejo del Diálogo social, estarán representadas ante esta Oficina Técnica; a tal fin, “conviene promover la correspondiente asistencia técnica a favor de cada una de ellas” (art. 17.5 Reglamento).

El art. 17 del Reglamento pormenoriza algunos aspectos del funcionamiento de esta Oficina Técnica, a la que corresponderá “la elaboración del borrador de la memoria anual y del informe sobre el estado de cumplimiento de los acuerdos del dialogo social, así como prestar el soporte técnico y la documentación necesarios a petición de las partes, custodiar la información y la documentación propia de las competencias y funciones del Consejo del Diálogo Social y cualquier otra tarea que se contemple en su plan de trabajo anual, el cual será aprobado por la Comisión Permanente” (art. 17.3 Reglamento). El responsable de esta Oficina “realizará las labores propias de coordinación del equipo

técnico que conforme la oficina, desarrollando el plan de trabajo y cuantas tareas o funciones sean encomendadas por el Consejo y la Comisión Permanente e informando puntualmente de las actuaciones de la Oficina Técnica, bien a petición del Presidente de la Comisión o de cualquiera de sus miembros” (art. 17.4 Reglamento).

La presente exposición quedaría incompleta sin un esfuerzo por dejar constancia, siquiera breve, sobre la presencia de otros órganos llamados a articular el diálogo social en niveles inferiores al autonómico⁶³. Procede constatar, pues, que al comenzar el año 2019 estaban instituidas las siguientes instancias de ámbito provincial⁶⁴: en Segovia, el Consejo Provincial del Diálogo Social (2017); en Burgos, el Consejo del Diálogo Social de la Provincia de Burgos (2016); en León, el Consejo Provincial del Diálogo Social (2016); en Palencia, el Consejo del Diálogo Social de la provincia de Palencia (2016); en Soria, el Consejo del Diálogo Social de la Provincia de Soria (2016); en Valladolid, el Consejo Sectorial del Diálogo Social (2016); en Ávila, Consejo del Diálogo Social (2015), y, por último, en Zamora, el Consejo Provincial del Diálogo Social (el más antiguo, al constituirse en 2010, aunque sin información sobre su actividad desde octubre de 2015).

A la llegada del año 2019 también se habían constituido a nivel municipal órganos para el diálogo social (ya bajo la denominación de Mesa, ya bajo la de Consejo), al menos, en Ávila, Burgos, Miranda de Ebro, Aranda de Duero, León, San Andrés del Rabanedo, Ponferrada, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid, Laguna de Duero, Medina del Campo, Zamora y Benavente.

2.2. El Consejo Económico y Social como cauce esencial de participación institucional

Una modalidad cualificada de órgano para la participación de las organizaciones representativas de los diferentes grupos de interés socioeconómico son los consejos económicos y sociales o similares. Instancias consultivas de carácter horizontal, en tanto que competentes en un amplio rango de materias, “son típicas instituciones de buena gobernanza cuando responden a requisitos de libertad, pluralismo y representatividad de las organizaciones que los componen”, aportando “un cauce estable y transparente de democracia participativa” que asegura “la opinión y la contribución de los intereses organizados en la configuración de las normas y las políticas económicas y sociales”⁶⁵.

⁶³ “Recientemente el modelo de Diálogo Social de Castilla y León (Autonómico) se ha trasladado a todos los municipios de más de 20.000 habitantes y a ocho de las nueve diputaciones provinciales de nuestra Comunidad en desarrollo de lo que al respecto dispone el artículo 28 de la Ley 7/2013 de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León. Tras un primer período de carácter más deliberativo, el CES considera que la implantación del Diálogo Social Local en nuestra Comunidad puede considerarse ya definitiva, en cuanto que en la casi totalidad de municipios y diputaciones provinciales en que está constituido está cristalizado, siguiendo el modelo autonómico (Consejos del Diálogo Social y Acuerdos en materia de empleo, formación, igualdad, conciliación y políticas sociales, entre otros, y con gobiernos de diferente signo)”, CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo II (Propuestas y recomendaciones)*, cit., pág. 65.

⁶⁴ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo I, Capítulo II (Mercado Laboral)*, cit., págs. 365-372.

⁶⁵ CES: *Los agentes sociales y la gobernanza democrática: el papel de los interlocutores sociales en la consolidación de la democracia política y el desarrollo de la democracia participativa*, cit., pág. 26. Su origen se sitúa en un contexto histórico muy concreto: “La historia europea de los últimos años desarrolló en la Gran Depresión del 29 y la Segunda Guerra Mundial un nuevo contexto para la construcción de un

Así las cosas, y aun cuando el papel protagonista en el diálogo social castellanoleonés corresponde al analizado Consejo, ello no es óbice para detener la atención en otro órgano que también desempeña un rol fundamental en el ámbito de la participación institucional; a saber, el Consejo Económico y Social de Castilla y León (CESCyL)⁶⁶, contemplado como institución propia de la Comunidad Autónoma en el art. 19 del Estatuto de Autonomía, cuyo art. 81, as su vez, lo define como “órgano colegiado de carácter consultivo y asesor en materia socioeconómica”, remitiendo a la ley la regulación de “su composición, organización y funcionamiento”⁶⁷. El mandato es acometido por Ley 13/1990, de 28 de noviembre (publicada en el BOCYL el 14 de diciembre), que rige los designios de este órgano dotado de personalidad jurídica e independencia en el ejercicio de sus funciones.

El Consejo se configura como “un órgano permanente de comunicación entre los distintos intereses económicos y sociales de la Comunidad y de asesoramiento y diálogo entre estos y la Administración Autonómica” (art. 2.2 Ley 13/1990). Su constitución hace ya casi treinta años refleja el afán por crear un marco estable para el diálogo entre las organizaciones sindicales y empresariales y de estas con la propia administración. Pero, además, y ofreciendo una nueva muestra del carácter avanzado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el 20 de marzo de 2015 se constituyó en el seno del CESCyL un Grupo de Enlace con la Sociedad Civil (atendiendo así al surgimiento de nuevos agentes sociales distintos a los tradicionalmente considerados⁶⁸), llamado a

pacto social. Este estuvo basado en factores como el neocorporativismo y la filosofía del Estado del Bienestar, surgiendo en la mayoría de los países europeos continentales a través de los llamados Consejos Económicos y Sociales. Un antecedente de los mismos lo constituyen sin duda los creados en virtud de la Constitución alemana de Weimar de 1919, del período de entreguerras. Esta Constitución de filosofía y contenido progresista, si bien no socialista, fue pionera en este tema. El organismo típico del diálogo, la concertación y la participación social, tras la Segunda Guerra Mundial, fueron los Consejos Económicos y Sociales, que adoptaron diferentes denominaciones y composiciones (tripartitas o multipartitas), según países y regiones. Quisiera destacar el calificativo de social añadido al de económico, fruto básicamente de los nuevos derechos sociales consagrados en las Constituciones posteriores a la Segunda Guerra Mundial, y del nacimiento del Estado del Bienestar”, ROMERO TARÍN, A.: *Los Consejos Económicos y Sociales como instrumentos de gobernanza*, tesis doctoral, Universidad de Alicante, 2015, pág. 75, disponible en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/87607/6/tesis_adela_romero_tarin.pdf (25/11/2019).

⁶⁶ La conformación de consejos económicos y sociales, como órganos públicos de concertación, constituyó una notable institucionalización de la actuación representativa de los agentes sociales, CRUZ VILLALÓN, J.: “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español”, cit., pág. 152; MONTOYA MELGAR, A.: “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”, cit., págs. 149-150 o, por extenso, DURÁN LÓPEZ, F.: “El Consejo Económico y Social, instrumento del diálogo social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997, págs. 185 y ss.

⁶⁷ Sobre la configuración del CES en el Estatuto de Autonomía, RIVERO ORTEGA, R.: “Artículo 81. Consejo Económico y Social”, en AA.VV. (SÁEZ HIDALGO, I. y REY MATÍNEZ, F., Dirs.): *Comentarios al Estatuto de Autonomía de Castilla y León: Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre*, Madrid (Civitas), 2011, págs. 1371 y ss.

⁶⁸ “En el periodo de la última crisis, y en buena medida como reacción a la misma y a sus efectos en la población, han surgido nuevos actores y movimientos sociales con una fuerte orientación de contestación de las políticas aplicadas, y en algunos casos de propuestas de alternativas. Estas plataformas de organización y reivindicación han aparecido inicialmente en los ámbitos nacionales, en muchos casos como respuesta a medidas de política implementadas o anunciadas en determinados sectores y en otros con una vocación más horizontal y comprensiva de aspectos institucionales clave en los sistemas políticos” [CES: *Los agentes sociales y la gobernanza democrática: el papel de los interlocutores sociales en la consolidación de la democracia política y el desarrollo de la democracia participativa*, cit., pág. 38]. Tomando esto en consideración, algunos autores reclaman un mayor protagonismo de estas organizaciones

convertir al Consejo en intermediario privilegiado entre el tercer sector y el gobierno regional, intensificar el diálogo social con la sociedad civil, acercar la Institución a la ciudadanía, sumar a la representación de los agentes socioeconómicos la del tercer sector y mejorar la representatividad del CESCyL, estableciendo un grupo estable de trabajo y diálogo, además de foro de información, consulta e intercambio de propuestas y recomendaciones⁶⁹.

Del total de treinta y seis miembros que, según el art. 4 Ley 13/1990, integran el CESCyL (se designa igual número de suplentes, quienes podrán sustituir a los titulares en las reuniones) veinticuatro representan a los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos (distribuidos de forma paritaria entre parte social y económica) y doce se reparten de la forma siguiente: seis expertos (cuatro designados por la Junta y dos por las Cortes), cuatro representantes de las organizaciones profesionales agrarias, uno de las asociaciones de consumidores y, por último, otro de las cooperativas y sociedades anónimas laborales. El nombramiento y cese compete a la Presidencia de las Cortes, previa propuesta de las respectivas organizaciones representadas en el CESCyL. Aunque el nombramiento lo es, en principio, por cuatro años, es posible la reelección; además, cada una de las partes puede proponer que los designados sean sustituidos.

En correspondencia con la naturaleza reconocida al CESCyL, este asume las siguientes funciones (art. 3 Ley 13/1990): emitir, de forma preceptiva y con carácter previo, informes sobre los anteproyectos de leyes relacionados con la política socioeconómica (en particular, sobre los de la ley reguladora de las medidas financieras, tributarias y administrativas) y proyectos de decretos con especial trascendencia en la regulación de tales cuestiones; conocer los planes o programas sobre tal temática (sea cual sea su forma de aprobación) y los proyectos de ley para los cuales no resulte obligado su informe previo (la Junta debe remitírselos al tiempo que los envía a las Cortes); formular propuestas a la Junta sobre las materias competencia del Consejo; elaborar dictámenes e informes sobre cualquier tema de carácter socioeconómico (por iniciativa propia o a petición de los órganos superiores de la Administración autonómica o de las Cortes de Castilla y León); servir de cauce de participación de los interlocutores sociales en el debate de asuntos de tal naturaleza; canalizar demandas y propuestas procedentes de asociaciones e instituciones con actividad económica y social en la Comunidad Autónoma pero que no se encuentran representadas en el CESCyL; en fin, emitir dentro del primer semestre de cada año (para su remisión a la Junta y a las Cortes) un informe general sobre la situación económica y social de la Comunidad correspondiente al ejercicio anterior.

Vistas sus funciones, si bien es cierto que no se desarrolla en su seno diálogo social en sentido estricto, tampoco cabe duda de que juega un papel fundamental para incorporar a las actuaciones públicas el punto de vista de la sociedad. Dada su composición, cabe pensar que habrá una línea de actuación paralela a la desarrollada en el seno del Consejo del Diálogo Social, pero enriquecida por la incorporación de organizaciones ausentes de este.

para poder hablar de un auténtico diálogo social; así, BUENO SUÁREZ, C. y OSUNA LLANEZA, J.L.: “Diálogo social y evaluación pluralista: ajustes entre cauce y enfoque para una gobernanza más democrática”, cit., pág. 17.

⁶⁹ Para más detalles, consultar el *Acta de Constitución del Grupo de Enlace* y el *Folleto informativo del Grupo de Enlace*, disponibles en <http://www.cescyl.es/es/institucion/grupo-enlace> (21/11/2019).

En fin, sus reglas de organización y funcionamiento, esbozadas en los arts. 8 y ss. Ley 13/1990, se detallan en su Reglamento, publicado en el BOCyL de 13 de marzo de 2014, bastando en este punto con apuntar que el CESCyL puede funcionar en Pleno, pero también a través de su Comisión Permanente; además se contemplan, al menos, tres Comisiones de Trabajo (de Economía, de Mercado Laboral y de Calidad de Vida y Protección Social). En fin, como órganos unipersonales procede señalar la necesaria designación de un Presidente y sendos Vicepresidentes, uno propuesto, de entre sus miembros, por el Grupo Sindical y otro por el Empresarial.

Planteada esta caracterización general, es preciso detenerse a comprobar cuál es la situación en el resto de territorios, donde, como se podrá comprobar, se ha producido años atrás un fenómeno curioso. Lo primero que debe destacarse es que los consejos económicos y sociales (sea esta su denominación o bien otra análoga) constituyen órganos de participación habituales, tanto a nivel estatal (en desarrollo del art. 131.1 CE, Ley 21/1991, de 17 de junio, por el que se crea el Consejo Económico y Social⁷⁰), como autonómico, pues existe en País Vasco (Ley 8/2012, de 17 de mayo, que sustituyó a la Ley 9/1997, de 27 de junio, la cual había derogado a su precedente, la Ley 4/1984, de 15 de noviembre), Canarias (Ley 1/1992, de 27 de abril, que sustituyó a la anterior Ley 8/1990, de 14 de mayo), Aragón (Ley 9/1990, de 9 de noviembre), Extremadura (Ley 3/1991, de 25 de abril), Cantabria (Ley 8/2018, de 11 de diciembre, que sustituyó a la Ley 6/1992, de 26 de junio), Comunidad Valenciana (Comité en vez de Consejo, Ley 1/2014, de 28 de febrero, que sustituyó a la Ley 1/1993, de 7 de julio), Murcia (Ley 3/1993, de 16 de julio), Navarra (Ley Foral 2/2006, de 9 de marzo, que deroga, en cuanto se oponga a ella, la Ley Foral 8/1995, de 4 de abril), Galicia (Ley 6/1995, de 28 de junio), Cataluña (donde se denomina Consejo de Trabajo, Económico y Social, Ley 2/2005, de 8 de junio, que sustituyó a la Ley 3/1997, de 16 de mayo) y Andalucía (Ley 5/1997, de 26 de noviembre).

Sin embargo, en el año 2011 la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha inauguró un proceder que luego sería imitado por algunas otras. En efecto, habiendo creado su Consejo Económico y Social a través de Ley 2/1994, de 26 de julio, por Ley 13/2011, de 3 de noviembre, procedió a suprimirlo bajo los siguientes argumentos, recogidos en su Exposición de motivos: “en el contexto actual de crisis económica, que Castilla-La Mancha y sus ciudadanos padecen de manera más acentuada que el resto de regiones de España, la acción del Gobierno Regional debe ir encaminada a ejecutar políticas de racionalización y efectividad de los recursos públicos, sin que ello suponga una merma en las encomiendas realizadas por nuestro ordenamiento a los poderes públicos. Cumpliendo estos objetivos, esta Administración regional ha establecido una considerable reducción de sus órganos directivos y del personal eventual de confianza política para conseguir una administración con un mayor nivel de austeridad y eficiencia, optimizando la calidad de los servicios públicos que se prestan. El Gobierno Regional, siendo plenamente consciente de la necesidad de establecer un marco estable y permanente de diálogo con los agentes económicos y sociales, y teniendo la firme voluntad de mantenerlo, considera que el mismo puede ser establecido a través de

⁷⁰ Con los antecedentes proporcionados por el Consejo de Economía Nacional (creado en 1924, en plena Dictadura de Primo de Rivera, y reivindicado de nuevo posteriormente en la Dictadura Franquista) y el Consejo Ordenador de la Economía Nacional (órgano de la Segunda República creado en 1932), ROMERO TARÍN, A.: *Los Consejos Económicos y Sociales como instrumentos de gobernanza*, cit., págs. 167-170.

fórmulas flexibles y directas que no impliquen mayores cargas al erario público. El Gobierno Regional, considera oportuno crear otro espacio de diálogo con los agentes sociales y económicos, en un marco de debate, eliminado el coste económico que generaba el Consejo Económico y Social de Castilla-La Mancha, ya que las funciones encomendadas [a él] pueden ser plenamente asumidas a través de otros mecanismos que garanticen la participación de los agentes sociales y económicos en la toma de decisiones”.

Tras ella, Madrid, que había creado el Consejo por Ley 6/1991, de 14 de abril, procedió a su extinción (y a la derogación de la citada norma) a través de la Ley 8/2012, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, justificando la decisión, de nuevo, en el objetivo de racionalizar el sector público en un contexto de crisis. Algo antes, pero en fechas cercanas, otras dos autonomías optaron por la medida, menos radical, de la suspensión; tal es el caso de La Rioja (su Consejo se creó por Ley 3/1989, de 23 de febrero, posteriormente derogada por Ley 6/1997, de 18 de julio, y ha sido suspendido por Ley 3/2012, de 20 de julio) y Baleares (su Consejo, regulado por Ley 10/2000, de 30 de noviembre, fue objeto de suspensión mediante la Ley 16/2012, de 27 de diciembre).

En el caso de Asturias, que contaba con un Consejo Económico y Social desde 1988 (Ley 10/1988, de 31 de diciembre, posteriormente sustituida por Ley 21/2001, de 27 de marzo), lo ha visto suprimido por Ley 8/2017, de 27 de octubre, cuya Exposición de motivos reconoce que “las actuales circunstancias económicas determinan la necesidad de avanzar hacia una adecuación del sector público, con una mayor austeridad y eficiencia, que conlleva una racionalización y redimensionamiento de las instituciones y organismos públicos... Por ello, en aras de avanzar en esta necesidad de racionalización de las instituciones y organismos públicos, la presente ley suprime el Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, eliminando así el coste económico que generaba el mantenimiento de su estructura administrativa”. Ello no obstante, la propia norma contempla la creación futura, “sin costes económicos, de un Consejo para garantizar la participación institucional de los agentes económicos y sociales, de carácter consultivo adscrito a la Consejería competente en materia de economía, que actuará como órgano de participación, estudio, deliberación, asesoramiento y propuesta de los agentes sociales y económicos asturianos, garantizando en todo caso la pluralidad y el equilibrio de su composición, así como la representatividad de la misma atendiendo a la realidad de la estructura económica y social del Principado de Asturias”.

2.3. Otros órganos autonómicos para la participación institucional de sindicatos y asociaciones empresariales en materia socioeconómica

Otro órgano ya clásico en el ámbito socioeconómico son los Consejos de Relaciones Laborales (o análogos), creados en las distintas Comunidades Autónomas con variopintas funciones, pero que, en todos los casos, incluyen un componente de participación institucional y, en unos pocos, una referencia expresa a su papel en el campo del diálogo social⁷¹. En el ámbito castellanoleonés, es menester hacer mención, siquiera

⁷¹ Aparentemente, a los consejos económicos y sociales corresponden funciones más amplias, de tipo socioeconómico, y a los consejos de relaciones laborales funciones de índole sociolaboral [DEL VAL ARNAL, J.: “La institucionalización descentralizada de la concertación social en las Comunidades Autónomas: el Consejo Económico y Social”, cit., págs. 195 y ss.]. Sobre estos Consejos de Relaciones Laborales en las distintas autonomías, CALVO GALLEGOS, J.: “Leyes de participación institucional y Consejos de Relaciones Laborales en el actual mapa autonómico”, cit., págs. 597-611.

breve, al Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y a los Consejos Provinciales de Trabajo, creados por Decreto 114/2004, de 21 de octubre, como órganos colegiados de consulta, asesoramiento y participación, en materia laboral, de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Su regulación debe buscarse hoy en el decreto 14/2014, de 3 de abril, que también procede a crear la Comisión de Convenios Colectivos de la Comunidad Autónoma, cuyo régimen jurídico se completa a través de la Orden EYE/542/2015, de 1 de julio, por la que se regula el régimen de organización y funcionamiento interno de esta Comisión.

El marco competencial de estos consejos no varía demasiado en los distintos territorios españoles, destacando, no obstante, el rol que Cataluña atribuye a su Consejo de Relaciones Laborales, al conferirle, entre otras, las funciones de “impulsar el diálogo entre las organizaciones sindicales y empresariales y entre estas y la Administración de la Generalitat en materia de relaciones laborales” y “garantizar y hacer efectiva la participación institucional en el control y el seguimiento” de tal materia (art. 3 Ley 1/2007, de 5 de junio)⁷². También el Decreto 19/2003, de 20 de mayo, por el que se crea y regula el Consejo Riojano de Relaciones Laborales, cuyo art. 2.b) le atribuye competencias relacionadas con el fomento del “diálogo social entre los interlocutores sociales y empresariales y con las instituciones para la mejora de las relaciones laborales”.

En fin, para concluir, es preciso constatar que existen en la Comunidad Autónoma de Castilla y León (y en el resto, preciso es indicarlo) otros órganos a través de los cuales también se canaliza la participación institucional de organizaciones sindicales y empresariales más representativas en cuestiones sociales y económicas, procediendo destacar, sin ánimo exhaustivo, de un lado, el Consejo Regional de Seguridad Salud Laboral (creado y regulado por Decreto 103/2005, de 29 de diciembre) y el Consejo Regional de Economía Social (con origen el Decreto 1/2005, de 8 de enero); de otro, el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), cuyos designios son gobernados hoy por el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (ASACL), publicado en BOCyL de 12 de abril de 2017⁷³.

III.- PRODUCTOS DEL DIÁLOGO SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN

Al amparo de la estructura normativa y orgánica descrita, Castilla y León se ha convertido en un modelo, en un referente, por el grado de concertación social alcanzado⁷⁴,

⁷² Sobre este Consejo de Relaciones Laborales y sobre el ya citado Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña, CATALINAS, M.A.: “El espacio catalán de relaciones laborales: breve reflexión sobre el modelo de participación institucional”, cit., págs. 10-13.

⁷³ III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (ASACL), disponible en <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2017/04/12/pdf/BOCYL-D-12042017-15.pdf> (24/11/2019).

⁷⁴ En cuanto a concertación social se refiere, “la intensidad en ocasiones llega a ser tal que pueden llegar a provocar un desplazamiento de la decisión material desde el punto de vista político a ámbitos sociales previos a los formalizados. Dicho de otro modo, la decisión política en estos casos se alcanza a través de los correspondientes acuerdos de concertación social. Acuerdos que por mucho que se formalicen tienen un mero valor político; en sentido negativo, nulo valor vinculante desde la perspectiva jurídica. Pero, en igual medida, acuerdos políticos de largo recorrido, pues son los que marcan efectivamente las medidas a adoptar por el poder público. A pesar de su ausencia de alcance jurídico, son los decisivos, al extremo que lo que se verifica a continuación es una automática ratificación, por las instituciones que constitucionalmente ostentan la capacidad de decisión, de lo previamente acordado en el ámbito de la

que, al contrario de cuanto ha ocurrido en otros territorios, no ha decaído ni siquiera en los momentos más críticos del ciclo económico⁷⁵.

Ahora bien, aunque es cierto que la Ley 8/2008 significó el impulso definitivo, el proceso de concertación es preexistente a la misma; de hecho, este territorio “ha experimentado un largo y favorable proceso en el ámbito del diálogo social desde el hito que... supuso el ya lejano ‘Acuerdo sobre el Diálogo Social para el Desarrollo Económico de Castilla y León’, de junio de 1997, y, posteriormente, y en especial, el ‘Acuerdo para el Impulso del Diálogo social en Castilla y León’, de 9 de noviembre de 2001, verdadero marco de colaboración y negociación que se ha materializado con la firma de un número muy significativo de importantes acuerdos”⁷⁶.

En efecto, con tres grupos de trabajo (de empleo e integración laboral; de las políticas de población, sociales y medioambientales, y de mejora de la calidad en la Administración de la Comunidad Autónoma), este trascendental Acuerdo de 2001 propició numerosos pactos concretos sobre variadas temáticas de interés socioeconómico⁷⁷. Tal y como indica el CESCyL en su informe anual sobre la situación económica y social en la Comunidad, en aquel año los “procesos de negociación entre la Junta de Castilla y León y los agentes sociales y económicos más representativos en el ámbito territorial de nuestra Comunidad tuvieron un cambio sustancial, convirtiéndose en un proceso estructurado en materias y tiempos”⁷⁸.

Sea como fuere, lo cierto es que, con no pocos acuerdos previos a la entrada en vigor de la citada Ley 8/2008 y muchos más posteriores (y nueve leyes todavía vigentes derivadas de ellos), no cabe duda de que se trata de un proceso altamente fructífero del

concertación social”, CRUZ VILLALÓN, J.: “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español”, cit., pág. 153.

⁷⁵ “El diálogo social es una seña de identidad que supone un factor de cohesión y progreso social para Castilla y León. Además, debemos poner en valor que nuestro diálogo social ha resistido y ha contribuido a hacer frente a una de las crisis más profundas de nuestra historia contemporánea, y se trata de un modelo único en España, y que se divulga incluso fuera de nuestro territorio a nivel internacional”, CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo II (Propuestas y recomendaciones)*, cit., pág. 67.

⁷⁶ CESCyL: *Informe previo al Anteproyecto de Ley de Creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional*, cit., pág. 4. De hecho, “Castilla y León cuenta con un modelo de Diálogo Social ya iniciado en 1990 y consolidado con el Acuerdo para el Desarrollo Industrial de Castilla y León 1993-1996, plenamente arraigado desde 2001 con la declaración tripartita y que recibe el impulso definitivo con la institucionalización del mismo a través de la creación del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León por Ley 8/2008”, CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo II (Propuestas y recomendaciones)*, cit., pág. 64.

⁷⁷ “La Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales más representativos de la Comunidad suscribieron, el 9 de noviembre de 2001, el Acuerdo para el impulso del Diálogo Social en Castilla y León. Dicho acuerdo ha favorecido el desarrollo de un proceso abierto y permanente de diálogo social, que se ha ido definiendo en acuerdos concretos sobre distintas materias de interés social y económico. Esta fructífera concertación social ha contribuido, indudablemente, a la cohesión social y al progreso económico de Castilla y León”, Exposición de Motivos de la Ley 8/2008, de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la Participación Institucional (BOCyL núm. 205, de 23 de octubre de 2008).

⁷⁸ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo I, Capítulo II (Mercado Laboral)*, cit., pág. 326.

que resultan numerosos compromisos relativos a materias diversas, entre las cuales ocupan un lugar destacado las políticas de empleo⁷⁹.

Efectuando un repaso, se identifica, ya antes del Acuerdo de 2001, los siguientes productos; el Acuerdo para el desarrollo Industrial de Castilla y León 1993-1996⁸⁰; el Diálogo social para el desarrollo socioeconómico de Castilla y León 1997 (a través del cual se procede a la suscripción de los Acuerdos para el empleo, la formación, salud laboral y relaciones laborales y de los Acuerdos para el desarrollo social e industrial de Castilla y León) y el Acuerdo por el que se aprueba el II Plan de empleo de Castilla y León, de 1 de mayo de 2001. Tras esto, el 9 de noviembre de 2011 se suscribe el aludido Acuerdo para el impulso del diálogo social⁸¹, a partir del cual fructificarán los pactos entre los agentes sociales, comenzando el mes siguiente con las Líneas de apoyo a la familia y a la conciliación de la vida laboral y familiar en Castilla y León.

Ya en el año 2002 se firma el 17 de abril el Acuerdo por la calidad de la asistencia sanitaria en la Comunidad; el 18 de julio el Acuerdo para la modernización de la negociación colectiva y la mejora de las políticas de empleo en la Administración de la Comunidad y, por último, el 5 de noviembre, el Acuerdo para la prevención de riesgos laborales en Castilla y León 2003-2005, el Acuerdo para la integración social y laboral de la población migrante 2003-2005, el Acuerdo de mejora de la calidad de la enseñanza 2003-2005, el Acuerdo de política forestal desde la perspectiva del empleo, el Acuerdo de asentamiento poblacional y sostenibilidad medioambiental y el Acuerdo para las transferencias del Instituto Nacional de Empleo (INEM) a Castilla y León.

Los productos alcanzados en 2003 son solo dos: por una parte el Plan de formación profesional de Castilla y León 2003-2006 (de 7 de enero) y el Acuerdo de creación de un Servicio Público de Empleo de Castilla y León (de 29 de enero). Pero el año 2004 resultará mucho más productivo, con seis pactos de 13 de febrero (Acuerdo sobre la

⁷⁹ Recuérdese que “el diálogo social puede convertirse en un instrumento de modernización económica y social, en aspectos como la política social, la innovación de las tecnologías, la organización del trabajo, la distribución de la renta, el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato, la emergencia de la economía irregular, los cambios en el mercado de trabajo, la formación profesional o los sistemas de financiación de las políticas sociales”, PÉREZ INFANTE, I.: “La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007”, cit., pág. 43.

⁸⁰ Tal y como recuerda el CESCyL, “en nuestra Comunidad Autónoma el inicio de los procesos de Diálogo Social, con esa denominación, comenzó con el Acuerdo de Diálogo Social para el Desarrollo Socioeconómico de Castilla y León de 17 de junio de 1997, si bien el primer acuerdo tripartito entre Junta de Castilla y León y agentes económicos (CECALE) y sociales (CC.OO. y UGT) fue el Acuerdo para el Desarrollo Industrial de Castilla y León 1993-1996, rubricado el 28 de abril de 1993”, CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo I, Capítulo II (Mercado Laboral)*, cit., pág. 326.

⁸¹ Sus protagonistas exponen “que, conscientes de que el diálogo social y la generación de foros para el desarrollo del mismo son una vía eficaz para mejorar la situación social y económica de Castilla y León y, en concreto, las tasas de empleo, de más y menor calidad, las tasas de actividad y de protección social, las partes proponen iniciar un nuevo proceso de diálogo que abarque los distintos ámbitos competenciales de la Comunidad Autónoma con especial incidencia en su desarrollo”; asimismo, y entre otras cuestiones, “que se considera necesario establecer un marco de encuentro y exposición estable y definido donde los agentes sociales más representativos de la Comunidad Autónoma y la Administración de la misma, puedan debatir y proponer actuaciones en ámbitos de tal indudable importancia para nuestro progreso económico y social como los relativos al empleo e integración laboral, las políticas sociales y medioambientales, así como las políticas de especial incidencia sobre la población”, Acuerdo para el impulso del diálogo social en Castilla y León, disponible en <http://2004.ccyL.es/Biblioteca/Dosieres/DL179DialogoCivil/pdfs/CYL-Acuerdo-9-11-2001-ImpulsodelDialogoSocial.pdf> (22/11/2019).

creación del Consejo Regional y los Consejos Provinciales de Trabajo, Acuerdo de acciones en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León, Acuerdo de la fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales en Castilla y León, Acuerdo de prestación de ingresos mínimos de inserción en Castilla y León 2004-2007, Acuerdo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación de la vida familiar y laboral 2004-2007 y III Plan regional de empleo de Castilla y León) y otro de 28 de septiembre (Acuerdo marco en materia de ayudas para la formación de trabajadores de empresas del sector textil y de la confección de Castilla y León afectados por expedientes de suspensión de contratos de trabajo).

A comienzos de 2005, el 2 de febrero, se firman el Acuerdo de vivienda y suelo residencial, el Acuerdo de infraestructuras, el Acuerdo de atención a personas mayores dependientes y el Acuerdo de acciones para la prevención de riesgos laborales, a los que seguirán el Plan integral de inmigración de Castilla y León 2005-2009, el 9 de mayo; el Acuerdo para la creación de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, el 29 de mayo, y el Acuerdo marco para la competitividad e innovación industrial de Castilla y León 2006-2009, de 27 de diciembre.

De nuevo el año 2006 se muestra escaso de resultados, limitados al Acuerdo para la prevención de riesgos laborales en Castilla y León 2007-2010, de 22 de mayo, y el Plan de formación profesional, de 1 de diciembre. Otro tanto acontece al año siguiente, en el que se firman el Acuerdo sobre política forestal, desde la perspectiva del empleo y el asentamiento poblacional, y sostenibilidad medioambiental en la empresa (26 de enero de 2007) y el Acuerdo marco en materia de ayudas para trabajadores de empresas del sector textil y de la confección de Castilla y León afectados por expedientes de suspensión de contratos de trabajo (30 de enero de 2007).

Este ciclo previo concluye con sendos productos: en primer lugar, el Acuerdo sobre la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional, de 7 de febrero de 2008, que alcanzará la máxima trascendencia cuando poco después adopte la forma de Ley 8/2008⁸², recogiendo en todos sus extremos lo pactado⁸³; en segundo término, el Acuerdo para la mejora de la calidad de la enseñanza,

⁸² “La conveniencia de regular por ley el Consejo del Diálogo Social y la Participación Institucional ha sido compartida por la Junta de Castilla y León, los agentes económicos y sociales y las fuerzas políticas mayoritarias de la Comunidad Autónoma. Incluso con anterioridad a la aprobación de la reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, efectuada por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, que reconoció como principio rector el fomento del diálogo social, se iniciaron los trabajos y negociaciones, que culminaron, tras la entrada en vigor del nuevo Estatuto, con el Acuerdo de fecha 7 de febrero de 2008, suscrito por la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León y la Junta de Castilla y León. Los firmantes del Acuerdo encomendaron en el mismo a la Junta de Castilla y León la adopción de las medidas necesarias para su desarrollo, sin perjuicio del pleno respeto a la potestad de las Cortes de Castilla y León en materias de las que se deriven compromisos legislativos”, Exposición de Motivos de la Ley 8/2008, de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la Participación Institucional (BOCyL núm. 205, de 23 de octubre de 2008).

⁸³ De hecho, en su Informe Previo al Anteproyecto, el CESCYL “no considera adecuado, en este caso, realizar Observaciones Particulares concretas”, pues el texto “coincide exactamente” con el de lo acordado el 7 de febrero, “teniendo en cuenta la novedad legal que ello significa y el interés de [la] Institución en que el Diálogo Social se siga consolidando como un factor de progreso económico y social de la Comunidad y como uno de los principios rectores de las políticas públicas de Castilla y León, según se recoge expresamente en [el] Estatuto de Autonomía”, CESCYL: *Informe previo al Anteproyecto de Ley de Creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional*, cit., pág. 9.

el mantenimiento del empleo en el sector y la gradual dotación de los equipos docentes en los centros concertados, de 9 de junio de 2008.

Después de que el 24 de octubre de 2008 entre en vigor la Ley 8/2008 habrá que esperar a 2009 para apreciar los primeros frutos: el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de reactivación económica, políticas activas de empleo, dependencia y servicios sociales (de 16 de febrero), el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de organización interna, política de vivienda y conciliación de la vida personal familiar y laboral (de 13 de julio) y el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de renta garantizada de ciudadanía (de 28 de diciembre).

El año 2010 puede parecer frugal en éxitos, toda vez que concluye con solo dos acuerdos, pero lo cierto es que son compromisos que se muestran extraordinariamente aglutinantes, al incorporar gran variedad de materias: Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de competitividad, innovación industrial, creación y mantenimiento de empleo, simplificación administrativa, juventud, violencia de género e inmigración, de 6 de mayo, y Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales, de 22 de diciembre.

A lo largo del año 2011 ningún pacto es alcanzado, por lo que procede saltar hasta el 2012 para localizar la Declaración del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León sobre la Estrategia integrada de empleo, desarrollo de los acuerdos bilaterales alcanzados en enero y contratación de servicios y protocolos de actuación de empresas en crisis (2 de marzo); el Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el empleo (7 de marzo); el Acuerdo del diálogo social de la Mesa de Cohesión Social y Nuevos Derechos Sociales en materia de prestaciones económicas (20 de julio); la Declaración de compromisos en materia de atención a la dependencia ante el escenario creado con motivo de la publicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio (26 de julio) y Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia del Plan de estímulos para el crecimiento y el empleo (11 de octubre).

El proceso continúa con total normalidad en los dos años siguientes, alcanzándose en 2013 el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de adopción de medidas extraordinarias de apoyo a las personas y familias afectadas por la crisis y en situación de vulnerabilidad (23 de septiembre) y el Acuerdo del diálogo social para el fomento del alquiler y la vivienda protegida (3 de octubre), y ya en 2014 el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de creación y mantenimiento de empleo y reforma del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (29 de enero), el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León para la competitividad e innovación industrial en Castilla y León 2004-2020 (4 de abril) y el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de creación y mantenimiento del empleo y convivencia e integración intercultural de Castilla y León (30 de diciembre).

Tras un parco 2015, donde únicamente se suscribe el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de mejoras sociales a través de la distribución del Fondo de Facilidad Financiera (27 de marzo), el 27 de enero de 2016 se

firman el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León por el que se aprueba la II Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad y conciliación en el empleo 2016-2020; el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León por el que se aprueba el Plan anual de políticas de empleo de Castilla y León; el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de renta garantizada de ciudadanía; el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de vivienda y el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León relativo al funcionamiento del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA). A ellos se añade el 6 de junio el Acuerdo para la prevención y tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral.

En 2017 se logran cinco resultados; a saber, el Plan anual de políticas de empleo de Castilla y León, el Acuerdo del diálogo social sobre la red de protección a las personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León, el Acuerdo del diálogo social en materia de atención a las personas en situación de dependencia, el Acuerdo del diálogo social en materia de educación para el período 2017-2021 y el Acuerdo del diálogo social para el desarrollo de la política de fomento del alquiler y la rehabilitación en Castilla y León. Sin embargo, el año estrella para la concertación será 2018⁸⁴: Plan anual de políticas de empleo (PAPECYL 2018); Acuerdo del Consejo del Diálogo Social para el desarrollo de una norma reguladora de la formación para el empleo en Castilla y León; Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de migraciones para la integración sociocultural, cohesión social y convivencia intercultural para el período 2018-2021; Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León por el que se aprueba el compromiso por la calidad del empleo en la contratación de servicios de la Junta de Castilla y León; Acuerdo Consejo del Diálogo Social de Castilla y León para el desarrollo de la política de vivienda en 2018-2021; Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León sobre el sector forestal, oportunidad para la generación de actividad económica y el empleo en el medio rural 2015-2022 (acuerdo para el período 2018-2020) y Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León para promover una transición justa frente al cambio climático en 2018-2020; Acuerdo del diálogo social en materia de atención a las personas en situación de dependencia y Acuerdo del diálogo social en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Es preciso detenerse en la situación detectada en el año 2019 a fin de constatar cómo, pese a los cuatro acuerdos de 30 de enero (Plan anual de políticas de empleo –PAPECYL 2019–, Acuerdo especial de refuerzo de las políticas de empleabilidad de la juventud de Castilla y León 2019-2020, Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León sobre la revisión del III Acuerdo marco para la competitividad e innovación industrial de Castilla y León y Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León sobre la extensión de competencias del Servicio de Relaciones Laborales –SERLA–), se produce un vacío a lo largo de los meses ulteriores, pues, tras tales pactos ninguno otro ha sido suscrito en la anualidad, en situación que se ha prolongado hasta el 3 de febrero de 2020. La suscripción de sendos Acuerdos en esta fecha (el Plan de empleo para 2020 y otro para la actualización de la Ley de Violencia de Género en la Comunidad) muestran que el paréntesis descrito fue un fenómeno estrictamente circunstancial, producto del proceso electoral habido, el cambio de Gobierno y el subsiguiente retraso en

⁸⁴ Destaca este año como el más fructífero, CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo II (Propuestas y recomendaciones)*, cit., pág. 65.

la constitución del Consejo del Diálogo Social y de su Comisión Permanente. Así parecen avalarlo los datos, toda vez que idéntica situación se vivió en los años 2011 y 2015, también coincidentes con elecciones autonómicas.

Sea como fuere, es importante destacar que, habiendo sido ya puesto de manifiesto el papel de la Comunidad Autónoma en la institucionalización del diálogo social, más importante todavía resulta “el alto nivel de concertación social alcanzado en [la] Comunidad, siendo este el verdadero elemento diferencial que cabe observar respecto al resto de Comunidades Autónomas hasta el momento presente. De esta manera desde 2001 deben contabilizarse ya más de cien acuerdos entre el Gobierno y los agentes económicos y sociales en Castilla y León, con múltiples iniciativas desarrolladas tendentes a potenciar la competitividad empresarial, la inserción laboral y empleabilidad de las personas trabajadoras, así como a mejorar la protección social”⁸⁵. Como desiderátum, se aboga por abordar nuevos retos, destacadamente “en ámbitos como el desarrollo rural, la responsabilidad social empresarial, los planes de desarrollo territorial y las acciones para evitar la despoblación en Castilla y León, así como una mayor implicación de las entidades locales de cara a extender este modelo por todo el territorio, un elemento clave ya que el municipio es la administración más cercana a la ciudadanía”⁸⁶.

IV.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA Y LEÓN

En el ámbito de las relaciones laborales no cabe duda del papel que está llamada a jugar el convenio colectivo como instrumento destinado a equilibrar la situación, de inicio desequilibrada, existente entre partes del contrato de trabajo, no en vano la autonomía colectiva sirve para contrarrestar las limitaciones que en este modelo contractual presenta la individual. Por tal motivo debe causar preocupación el debilitamiento experimentado por la negociación colectiva, en detrimento de la cobertura otorgada por los convenios⁸⁷, pero también alegría la consolidación más reciente de una tendencia hacia la recuperación⁸⁸.

Sin perjuicio de la regulación legal vigente, procede destacar la importancia del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020 (IV AENC), suscrito por los interlocutores sociales el 5 de julio de 2018 y publicado en el BOE del 18. Poco después de este acuerdo (de naturaleza obligacional), que señala a quienes negocien los convenios una serie de criterios, orientaciones y recomendaciones a seguir, se firmó, el 31 de julio, el Acuerdo de trasposición y adaptación del IV ANEC en Castilla y León.

⁸⁵ “Resaltable resulta también que en los últimos ejercicios se viene generalizando la inclusión de cuadros o anejos financieros en los Acuerdos que detallan la dotación presupuestaria para cada una de las líneas o medidas”, CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo I, Capítulo II (Mercado Laboral)*, cit., pág. 327.

⁸⁶ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo II (Propuestas y recomendaciones)*, cit., pág. 68.

⁸⁷ “La realidad de la Comunidad confirma el impacto de la crisis en los procesos de negociación, en los resultados de esta y en su índice de cobertura. El Consejo manifiesta que la negociación colectiva debe desempeñar un papel protagonista liderando la transformación de los derechos laborales, que permita dar cobertura a todas las personas trabajadoras de la Comunidad”, CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo II (Propuestas y recomendaciones)*, cit., pág. 69.

⁸⁸ CES: *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2018*, cit., pág. 33.

El IV AENC remite a su precedente en cuanto no se oponga a sus términos. En consecuencia, cabe afirmar que asume, como aquel, que los convenios sectoriales son, pese a la clara prioridad que la reforma laboral de 2012 otorgó a los de empresa⁸⁹, un ámbito muy adecuado de negociación; en especial a escala provincial (precisamente el que había intentado postergar el legislador), en tanto se trata de un nivel intermedio. Los datos lo corroboran, toda vez que más del noventa por ciento de cobertura convencional procede de la negociación colectiva supraempresarial, pues, aunque la desarrollada a nivel inferior ha crecido (hasta el punto de que, numéricamente, se suscriben más convenios de empresa que sectoriales), sigue otorgando amparo a un limitado número de trabajadores.

Dentro de la Comunidad Autónoma esta negociación sectorial es también considerada deseable: “ya en el Acuerdo entre CECAL, CC.OO. y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de 30 de marzo de 2015, y en el Acuerdo para el impulso de la Negociación Colectiva en Castilla y León, de 10 de febrero de 2016, se manifestaba que el convenio sectorial ‘es el ámbito apropiado para regular las relaciones laborales y para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, en una apuesta continuista por el convenio de ámbito provincial’. Además, en el último se pactó fomentar la negociación colectiva sectorial en todas las actividades económicas sin regulación al objeto de que todas las empresas y personas trabajadoras de [la] Comunidad pudieran tener un convenio colectivo sectorial de referencia como principio básico de participación entre empresas y personas trabajadoras. Esta apuesta por el convenio sectorial y provincial se ha trasladado a los negociadores, tal y como vienen mostrando los datos estadísticos”, que permiten corroborar un superior número de convenios de empresa, pero un volumen de mano de obra protegido por la misma bastante escaso⁹⁰; al igual que ocurre a nivel nacional –los convenios de empresa han favorecido una mejoría en las cifras de convenios registrados, pero han sido los de ámbito superior los que han impulsado la recuperación del volumen de trabajadores beneficiarios de cobertura convencional⁹¹–, aunque de una forma

⁸⁹ “La reforma de 2012 transformó el carácter supletorio de la regla de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, introducida por la reforma laboral de 2011, en norma de orden público laboral, inexpugnable a la acción de la autonomía colectiva y expresamente declarada como indisponible para los acuerdos y convenios colectivos. Tras la reforma de 2012, la regulación establecida en los convenios de ámbito superior a la empresa podrá ser afectada por lo que disponga un convenio colectivo de empresa en cualquier momento; eso sí, en este caso la afectación no se extiende sobre la totalidad del convenio si bien lo hace respecto de las materias más importantes y, por tanto, de mayor impacto en la funcionalidad del convenio colectivo” [CRUZ VILLALÓN, J.: *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), 2015, págs. 30-31]. Con todo, conviene recordar que, “sin embargo, empleadores y sindicatos en algunos sectores, como el sector químico, el corcho, construcción y la madera, han celebrado posteriormente acuerdos para restaurar el principio de norma más favorable en la ordenación de la norma aplicable. Lo que refleja el fracaso de políticas de reforma de la negociación colectiva que no son aceptadas y asumidas por los interlocutores sociales”, UGT (Ed.): *Gobernanza económica europea y participación de los interlocutores sociales (Proyecto financiado por la UE)*, cit., págs. 18-19.

⁹⁰ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo I, Capítulo II (Mercado Laboral)*, cit., pág. 376, 378 y 381.

⁹¹ CES: *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2018*, cit., págs. 33-34 y 436 y ss.

singularmente destacada, no en vano Castilla y León sigue siendo la comunidad autónoma en la que más convenios sectoriales se registran⁹².

En cuanto a los contenidos, uno de los aspectos nucleares del IV AENC es la recuperación de derechos laborales, en general, y de las retribuciones, en particular, deprimidos o devaluados tras el proceso de descentralización de la negociación colectiva y su debilitamiento fraguado a partir de 2012⁹³. Para el caso de Castilla y León, es preciso tener en cuenta la situación de desventaja en la materia, tal y como constata el Acuerdo de trasposición y adaptación de aquel, donde se apunta a un salario medio inferior a las cifras españolas (1.613,11 euros en la Comunidad Autónoma, frente a 1.844,24 euros en el conjunto del país, según datos del INE correspondientes al primer trimestre de 2018), motivo por el cual establece que “la aplicación en Castilla y León del IV AENC firmado por las organizaciones patronales y sindicales más representativas a nivel nacional debe servir para la activación de nuevas políticas salariales en los ámbitos de negociación de nuestra Comunidad” y se recomienda “a los negociadores en los respectivos ámbitos de negociación, desde la autonomía de las partes, que puedan contemplar un incremento salarial..., que permita gradualmente en los próximos años equiparar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del Estado”.

En este sentido se pronuncia también el CESCyL cuando recuerda que “en el año 2018 el incremento salarial medio de Castilla y León ha sido inferior al del conjunto nacional. Por ello [se considera] que, siempre desde el necesario respeto a la autonomía de las partes y sin obviar el necesario incremento de la productividad, pueda contemplarse, tal y como se refleja en el Acuerdo de Trasposición y Adaptación del IV ASEC, un incremento salarial que permita gradualmente en los próximos años equiparar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del Estado, considerando... que la aplicación en Castilla y León del IV AENC debe servir para la activación de nuevas políticas salariales en el ámbito de nuestra Comunidad, todo lo que tendrá efecto tractor en la recuperación económica y en la reversión de las desigualdades sociales”⁹⁴.

⁹² “Es conveniente destacar el valor del convenio colectivo de carácter sectorial y la apuesta histórica de los interlocutores sociales de nuestra Comunidad por este ámbito, donde predominan los convenios provinciales... En Castilla y León es donde históricamente más convenios colectivos hay de este tipo... En 2018 Castilla y León ocupó un año más el primer lugar en convenios de ámbito superior a la empresa... Los porcentajes de distribución de la estructura convencional ofrecen algunas variaciones respecto a lo que ocurre para el conjunto de España. Entre estas variantes destaca el hecho de que los convenios de otro ámbito o sector son una parte significativa sobre el total (ya que suponen el 43,3% del total de Convenios Colectivos, mientras que en España este porcentaje tuvo menor relevancia, situándose en el 23,6%). Hay una diferencia significativa con la media nacional, prácticamente de 20 puntos porcentuales (en 2017 fue del 16,7%), lo que significa que hay un menor grado de atomización de la negociación colectiva en nuestra Comunidad, pues este hecho se constata en todos los años de la serie. Obviamente, esto conlleva en paralelo una disminución de los convenios de empresa en su porcentaje sobre el total del número de convenios (56,7%), de tal manera que han disminuido en relación a lo ocurrido en 2017 (59,2%). En 2018 el porcentaje de convenios de empresa sobre el total está en el 56,7% frente al 76,4% de media en el conjunto de España. Para una Comunidad como Castilla y León -donde predomina la mediana y pequeña empresa- la importancia del convenio sectorial ayuda significativamente a la consecución de la máxima cobertura de personas trabajadoras por la negociación colectiva y a la regulación y mejora de las condiciones de trabajo, además de procurar una buena estructura de la negociación colectiva”, CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo I, Capítulo II (Mercado Laboral)*, cit., pág. 376, 378 y 381.

⁹³ UGT (Ed.): *Gobernanza económica europea y participación de los interlocutores sociales (Proyecto financiado por la UE)*, cit., pág. 22.

⁹⁴ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo II (Propuestas y recomendaciones)*, cit., pág. 69.

V.- CONCLUSIONES

1. Las expresiones diálogo y concertación social no tienen un significado unívoco; se pueden caracterizar mediante su consideración como actividad y como resultado, respectivamente, pero también mediante una relación género-especie. Sea como fuere, estos procesos de negociación-acuerdo entre el gobierno y los interlocutores sociales, que surgen en torno a la prestación de servicios asalariada, son hoy una seña de identidad del sistema español de relaciones laborales, alcanzando cotas muy elevadas, como bien muestra el fenómeno de la legislación negociada. Ello sin olvidar que, aunque su ámbito natural y nuclear siga situándose dentro de los contornos del empleo, el trabajo y cuestiones conexas, en la actualidad la participación institucional excede en mucho dicho ámbito, al haber extendido su operatividad a las más variadas materias socioeconómicas.

A través de estas herramientas, los poderes públicos acceden a la opinión de los agentes sociales antes de diseñar y ejecutar sus políticas o de redactar las normas, satisfaciendo al tiempo dos objetivos: de un lado, conocer el punto de vista de la ciudadanía e incorporarlo de un modo a aquellas o a estas; de otro, obtener un plus de legitimidad y garantizarse una menor contestación social respecto a sus decisiones menos populares. Los agentes sociales implicados en el proceso obtienen una ventaja en términos de acceso al poder, pero también pueden pagar un precio por ello, sobre todo cuando el apoyo a algunas actuaciones públicas se encuentra con el rechazo de sus bases sociales.

2. Tanto a nivel interno como internacional, desde los más variados foros se defiende el diálogo y la concertación social como instrumentos necesarios para una buena gobernanza, en tanto que constituyen manifestación cualificada de democracia participativa. Desde este punto de vista, se trata solo de un componente más de un entramado mucho más extenso y de raíces mucho más profundas que convergen hacia un incremento de la legitimidad democrática de los gobiernos.

El auge del modelo de democracia participativa se produce frente a la decadencia de la meramente representativa. Después de dos siglos alejados de lo político, los ciudadanos reclaman tomar parte en la elaboración de las políticas públicas y en el control de la gestión efectuada por sus representantes. La participación de la sociedad civil es hoy un elemento necesario para poder hablar de verdadera democracia, pues ya no basta con la legitimidad otorgada por las urnas al poder legislativo cada cierto número de años; el destinatario de las acciones de gobierno ha de ser copartícipe de las mismas.

En este contexto, no puede sorprender el afianzamiento constitucional y legal de los derechos ciudadanos de participación, en general, y de la singular manifestación dada por el diálogo y la concertación social, dotada de especificidad bastante como para ser considerada una variable con identidad propia y separada. Respecto a ella se constata que, pese a las diferencias y la diversidad en los niveles de intensidad, la negociación a tres bandas ha estado presente de una forma u otra, y desde hace años, en casi todos los países de la Unión Europea bajo modalidades varias.

3. El fenómeno es relativamente tardío en España, donde comienza durante la transición política, pero lo cierto es que el proceso, apuntalado por la Constitución de 1978, se prolonga hasta hoy ofreciendo ricas y variadas experiencias de diálogo social que en su conjunto han alcanzado gran dinamismo y significación (referente incluso para

países con una más amplia trayectoria democrática), aun cuando la historia demuestra que ha pasado por períodos críticos y ha padecido también sonados fracasos.

En cualquier caso, ya nadie puede poner en duda, tras cuarenta años de andadura constitucional, que los acuerdos tripartitos surgidos de este diálogo social, no solo han tenido un enorme impacto en la gestión del mercado de trabajo, en la negociación colectiva y, en general, en el devenir de las relaciones laborales, sino que desempeñan un papel fundamental en la garantía de la cohesión y en la conformación misma del contrato social ínsito al modelo socioeconómico vigente en España.

4. Pese a la tentación de abandonar la concertación social ante los requerimientos urgentes derivados de las crisis económicas (triste realidad), es importante destacar como aquella trajo causa en el último tercio del siglo XX, precisamente, en la necesidad de negociar y lograr el consenso preciso para poner en marcha políticas de ajuste adaptadas a las exigencias de un mercado en situación crítica. En efecto, y sin negar las dificultades que el empeño plantea, se trata de una forma insustituible de gobernanza en la gestión de la crisis de cara a equilibrar sus impactos en una realidad cada vez más compleja.

La necesidad de conservar, e incluso mejorar, el diálogo social, con ser compartida en todo el entorno sociocultural español, resulta más acuciante, si cabe, en países en los que, como ha ocurrido en España, los graves efectos de la recesión global que se inició a partir de 2008 hicieron aflorar sendos rasgos singulares: de un lado, un clima de menor cooperación entre las partes en el marco de las relaciones laborales; de otro, un agudizamiento importante en la exclusión de los grupos más desfavorecidos por mor de los recortes. Así las cosas, los agentes sociales deben afrontar el importante reto de liderar respuestas de resiliencia, incluida la potenciación e innovación del diálogo social.

5. Frente a quienes juzgan de obsoleto un modelo que centraliza la participación en sindicatos y organizaciones empresariales, obviando el auge de otros agentes sociales y el debilitamiento del poder representativo de aquellos, procede recordar que el art. 7 CE les concedió un importante rol institucional dentro del sistema político español, al entender que su actuación es de gran relevancia para los fines del Estado Social y Democrático de Derecho proclamado por el art. 1.1 CE. De este modo, el constituyente optó por atribuirles un papel de innegable repercusión política, otorgándoles la condición de interlocutores óptimos ante los poderes públicos, portadores ante ellos de los intereses respectivos de los dos grandes grupos que conforman el tejido social.

A mayor abundamiento, la consideración conferida a las organizaciones sindicales y empresariales también se apoya en la existencia de un sistema legal articulado, objetivo y riguroso para medir su representatividad, algo que no ocurre con otras entidades y agrupaciones de la sociedad civil.

6. La incorporación de las comunidades autónomas a este proceso merece una valoración altamente positiva, no solo porque ha permitido reforzar el papel de los distintos territorios y atender a sus circunstancias particulares, sino también porque cuando la crisis económica y consiguiente reforma laboral supuso una ruptura, al menos temporal, del diálogo social, autonomías como Castilla y León fueron capaces de demostrar la viabilidad de seguir buscando respuestas o cauces de solución consensuados.

La concertación social en el marco autonómico, hoy instaurada y madura (aunque con niveles heterogéneos), queda condicionada por el marco competencial asumido. En consecuencia, son centrales materias como el estímulo del empleo, a través de políticas activas, y del tejido empresarial, como vía para incrementar las contrataciones, pero lo cierto es que la lectura del electo de pactos suscritos (al menos en Castilla y León) permite detectar una temática mucho más amplia y abierta también a materias extralaborales.

En el concreto caso de Castilla y León, pionera en la promoción del diálogo social, este se alza como elemento de primer orden y factor identitario. Para el desarrollo de este diálogo ha conformado una estructura normativa y orgánica que hoy se encuentra plenamente consolidada y que, en gran medida, ha servido de ejemplo para otros territorios, además de haber merecido el reconocimiento de la OIT como modelo avanzado y de ser objeto de análisis en otros países, sobre todo iberoamericanos.

7. El vigente marco normativo en materia de diálogo y concertación social en Castilla y León procede fundamentalmente de los años 2007-2009. El propio Estatuto de Autonomía, aprobado en su versión vigente, por LO 14/2007, incorpora en el marco de los principios rectores que deben orientar las actuaciones públicas, una llamada expresa a la obligación de “promover y adoptar las medidas necesarias para garantizar la plena eficacia” de una serie de objetivos, entre los que se cita “el fomento del diálogo social como factor de cohesión social y progreso económico, reconociendo el papel de los sindicatos y organizaciones empresariales como representantes de los intereses económicos y sociales que les son propios, a través de los marcos institucionales permanentes de encuentro entre la Junta de Castilla y León y dichos agentes sociales”, para lo cual “podrá regularse un Consejo del Diálogo Social en Castilla y León”. De este modo, aunque Castilla y León no es la única que ha optado por incorporar al diálogo social a su norma máxima (también lo han hecho otras, sin llegar a ser una opción general), sí es la única cuyo Estatuto contempla un cauce específico y creado *ad hoc*.

Tras esta previsión estatutaria, el instrumento normativo básico que articula la concertación social en Castilla y León viene dado por la Ley 8/2008, de 16 de octubre, norma que regula, de una parte, el Consejo del Diálogo Social, y, de otra, la participación institucional de sindicatos y asociaciones de empresarios. Procede destacar que tampoco en este caso esta Comunidad Autónoma está sola en el afán por regular esta participación institucional; otras lo han hecho, en unas ocasiones sin contemplar cauces específicos para la concertación social en sentido estricto y, en otras, procediendo a crear un marco institucional permanente para el diálogo social, algo en lo que Castilla y León es, según se indicó, precursora con su Consejo del Diálogo Social, sin perjuicio de los precedentes dados por la labor en este ámbito desarrollada en el seno de algunos Consejos de Relaciones Laborales autonómicos.

A nivel orgánico, por tanto, en Castilla y León el protagonismo corresponde al mentado Consejo del Diálogo Social, órgano tripartito que cuenta, además, con una Comisión permanente, pudiendo crear, asimismo, otras especializadas y negociadoras. Con todo, el modelo auspiciado por el Estatuto de Autonomía pretende ser transversal y alcanzar a todo el entramado administrativo del territorio, incluido el espacio local, hasta donde se ha extendido con la creación de múltiples Consejos Provinciales y Municipales del Diálogo Social, signo indudable de la total madurez del instrumento. Aun así, una mayor implicación de municipios grandes todavía no incorporados al modelo, permitirá afianzarlo y extenderlo por toda la geografía castellanoleonesa.

8. Aun cuando el papel principal en el diálogo social castellanoleonés ha sido otorgado al citado Consejo, es preciso destacar el rol fundamental que en el ámbito de la participación institucional desarrolla el Consejo Económico y Social de Castilla y León, órgano colegiado de carácter consultivo y asesor en materia socioeconómica (con equivalente estatal y en buena parte de las restantes comunidades autónomas) cuya constitución hace ya casi treinta años refleja el afán por conformar un marco estable para el diálogo entre las organizaciones sindicales y empresariales y de estas con la propia administración. Vistas sus funciones, si bien es cierto que no se desarrolla en su seno diálogo social en sentido estricto, tampoco cabe duda de que resulta un foro óptimo para incorporar a las actuaciones públicas el punto de vista de la sociedad; de hecho, dada su composición, cabe pensar que habrá una línea de actuación paralela a la desarrollada en el ámbito del diálogo social, pero enriquecida por la incorporación de organizaciones asuntes del Consejo del Diálogo Social.

Otro órgano clásico en el ámbito socioeconómico son los Consejos de Relaciones Laborales (o análogos), creados en las distintas comunidades autónomas con variopintas funciones, pero que, en todos los casos, incluyen un componente de participación institucional y, en unos pocos, una referencia expresa a su papel en la esfera del diálogo social (como ocurre en Cataluña o la Rioja); en el caso castellanoleonés, el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo se configuran como órganos colegiados de consulta, asesoramiento y participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en materia laboral, ajenos, pues, al diálogo y la concertación social en sentido estricto. También merecen mención expresa otras instancias habilitadas para la inmersión de aquellos agentes sociales en lo público, existentes, con estas o con otras denominaciones, en las distintas comunidades autónomas: Consejo Regional de Salud Laboral, Consejo Regional de Economía Social, Servicio Regional de Relaciones Laborales, etc.

Según se observa, tanto en Castilla y León como en el resto de autonomías se produce una convergencia de instituciones permanentes de participación institucional y diálogo social, cuyas competencias y funciones confluyen en no pocas ocasiones, llevando a algunos a abogar por una integración orgánica que redunde en beneficio de una administración más racional y eficiente y en un abaratamiento de los costes. Este último ha sido, precisamente, el argumento esgrimido en 2011 por Castilla-La Mancha para inaugurar una senda luego recorrida por algunas otras, al proceder a suprimir su consejo económico y social como vía para reducir las cargas del erario público. Decisión que, aun pudiendo ser comprensible desde un punto de vista de la economía, habrá de hacerse sentir en los niveles de participación ciudadana y, por ende, en los de calidad democrática, no en vano la experiencia demuestra que la conformación de marcos institucionalizados favorece el desarrollo de un diálogo real y más eficaz.

9. Al amparo de la estructura normativa y orgánica descrita, Castilla y León se ha convertido en referente por el grado de concertación social alcanzado que, al contrario de cuanto ha acontecido en otros territorios, no ha decaído ni siquiera en los momentos más críticos del ciclo económico, pues solo se ha resentido los años electorales, a resultas de los necesarios ajustes de composición para la constitución del Consejo del Diálogo Social.

Con no pocos acuerdos previos a la entrada en vigor de la Ley 8/2008 y muchos más posteriores (y nueve leyes todavía vigentes derivadas de ellos), no cabe duda de que

se trata de un proceso altamente fructífero (destacando los resultados del año 2018) del que resultan más de cien acuerdos relativos a materias diversas, entre las que ocupan un lugar destacado las políticas de empleo; así las cosas, habiendo sido ya puesto de manifiesto el papel de Castilla y León en la institucionalización del diálogo social, más importante parece todavía el alto nivel de concertación social alcanzado, verdadero hecho diferencial respecto al resto de comunidades autónomas. El elogio que ello merece no obsta para reclamar la asunción de nuevos retos, que podrían concretarse, por ejemplo, en el desarrollo rural, la responsabilidad social corporativa, los planes de desarrollo territorial y las acciones orientadas a evitar la despoblación, deseos todos ellos manifestados ya por el Consejo Económico y Social de Castilla y León.

10. En el concreto ámbito de las relaciones laborales, el convenio colectivo está llamado a jugar un papel esencial en su condición de herramienta destinada a equilibrar la situación, de inicio desequilibrada, existente entre las partes del contrato de trabajo. Por tal motivo, debe causar preocupación el debilitamiento experimentado por la negociación colectiva, pero también alegría la tendencia más reciente hacia la recuperación.

Sin perjuicio del marco legal vigente, es el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) el instrumento que proporciona a los negociadores los criterios, orientaciones y recomendaciones a seguir. En tanto remite a su precedente en cuanto no se oponga a sus términos, asume que los convenios sectoriales son, pese a la prioridad que la reforma laboral otorgó de 2012 otorgó a los de empresa, un ámbito muy adecuado de negociación; en especial a escala provincial (precisamente el que había intentado postergar el legislador), en tanto se trata de un nivel intermedio. En la práctica, se constata que, si bien los convenios de empresa han favorecido la mejoría en las cifras de convenios registrados, han sido los de ámbito superior los que han impulsado la recuperación del volumen de trabajadores con cobertura convencional. Aunque la negociación empresarial ha crecido, su número continúa muy por debajo y más del noventa por ciento de trabajadores encuentra amparo de un convenio sectorial.

Dentro de Castilla y León esta negociación sectorial, en general, y provincial, en particular, es también considerada deseable. De hecho, en este territorio los interlocutores sociales han apostado tradicionalmente de forma clara por este ámbito hasta el punto de que la tendencia nacional se muestra más acentuada en esta Comunidad Autónoma. Esta estructura de la negociación ha de ser valorada de forma positiva, sobre todo de tener en cuenta de devaluación de los derechos laborales (en particular las retribuciones) que trajo aparejada la descentralización de la negociación colectiva y su debilitamiento en 2012. Para el caso castellanoleonés es preciso tener en cuenta, además, la situación de desventaja en la materia, pues, tal y como constata el Acuerdo de transposición y adaptación del AENC, se parte de un salario medio inferior al español. Así las cosas, deviene imprescindible, como recuerda el Consejo Económico y Social de Castilla y León, un incremento salarial que permita lograr una equiparación gradual, lo que revertirá en la recuperación económica y en la minoración de las desigualdades sociales.

VI.- BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (CASCAJO CÁSTRO, J.L. y otros, Coords.): *Algunos aspectos principales de la reforma del Estatuto de Castilla y León*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2010.

BARCELÓ I SERRAMALERA, M.: “La contribución de las Comunidades Autónomas al reconocimiento y regulación de los derechos sociales”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, núm.1, 2011.

BARRERO ORTEGA, A.: “Derechos sociales y descentralización política”, *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 3, núm. 1, 2013.

BAYLOS GRAU, A.: “Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W. y GARCÍA LASO, A., Coords.): *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, Salamanca (Universidad de Salamanca), 2002.

BUENO SUÁREZ, C. y OSUNA LLANEZA, J.L.: “Diálogo social y evaluación pluralista: ajustes entre cauce y enfoque para una gobernanza más democrática”, *Studia Politicae*, núm. 34, 2015.

CALVO GALLEGO, J.: “Leyes de participación institucional y Consejos de Relaciones Laborales en el actual mapa autonómico”, *Temas Laborales*, núm. 100, 2009.

CASTEL GAYÁN, S.: “El nuevo régimen jurídico del derecho de participación ciudadana. Un repaso a la reciente oleada legislativa”, *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. especial 99-100, 2014.

CATALÀ I BAS, A.H.: “La inclusión de una carta de derechos en los Estatutos de Autonomía”, *Revista Española de la Fundación Consultiva*, núm. 4, 2005.

CATALINAS, M.A.: “El espacio catalán de relaciones laborales: breve reflexión sobre el modelo de participación institucional”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 11, 2014.

CES: *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2018*, Madrid (CES), 2019.

CES: *Los agentes sociales y la gobernanza democrática: el papel de los interlocutores sociales en la consolidación de la democracia política y el desarrollo de la democracia participativa*, Madrid (CES), 2016.

CESCyL: *Informe previo al Anteproyecto de Ley de Creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional*, 2008, disponible en <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-previos/informe-previo-anteproyecto-ley-creacion-consejo-dialogo-so> (20/01/2020).

CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo I, Capítulo II (Mercado Laboral)*, 2019, disponible en <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2018> (10/12/2019).

CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018, Tomo II (Propuestas y recomendaciones)*, 2019, disponible en

<http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2018> (10/12/2019).

CRUZ VILLALÓN, J.: “Caracterización de la concertación social en España”, *Gaceta Sindical*, núm. 7, 2006.

CRUZ VILLALÓN, J.: “El diálogo social en España y las aportaciones del III AENC”, *Gaceta Sindical*, núm. 25, 2015.

CRUZ VILLALÓN, J.: “La concertación social en la reconstrucción del contrato social”, *Gaceta Sindical*, núm. 22 (nueva etapa), 2014.

CRUZ VILLALÓN, J.: “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 8, 2004.

CRUZ VILLALÓN, J.: *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), 2015.

DEL VAL ARNAL, J.: “La institucionalización descentralizada de la concertación social en las Comunidades Autónomas: el Consejo de Relaciones Laborales y el Consejo de Económico y Social”, en AA.VV. (MONTEAL, A., Ed.): *El Estado de las autonomías*, Madrid (Tecnos), 1991.

DELGADO DEL RINCÓN, L.E.: “La reforma estatutaria en Castilla y León”, *UNED. Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 24, 2009.

DURÁN LÓPEZ, F.: “El Consejo Económico y Social, instrumento del diálogo social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997.

DURÁN LÓPEZ, F.: “El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional”, *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979.

ESCUADERO, R.: “Reflexiones sobre un modelo consolidado de diálogo social y sobre su revitalización en el bienio 2004-2006”, *Gaceta Sindical*, núm. 7, 2006.

EXPÓSITO GÓMEZ, L.: “La regulación de los derechos en los nuevos Estatutos de Autonomía”, *Revista d’Estudis Autonòmics i federals*, núm. 5, 2007.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Integración del diálogo social en el sistema de administración del trabajo (La perspectiva del Derecho Internacional del Trabajo)”, *Temas Laborales*, núm. 105, 2010.

GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, Madrid (MTSS), 1987.

GARCÍA VITORIA, I.: “Artículo 16. Principios rectores de las políticas públicas”, en AA.VV. (SÁEZ HIDALGO, I. y REY MATÍNEZ, F., Dirs.): *Comentarios*

al Estatuto de Autonomía de Castilla y León: Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, Madrid (Civitas), 2011.

GARCÍA VITORIA, I.: “Capítulo 31. Los principios rectores en la reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León”, en AA.VV. (CASCAJO CASTRO, J.L. y otros, Coords.): *Derechos sociales y principios rectores. Actas del IX Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2012.

GONZÁLEZ BEGEGA, S. y LUQUE BALBONA, D.: “Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el sur de Europa: los casos de España y Portugal”, *Revista Internacional de Sociología*, Vol. 73, núm. 2, 2015.

GUARRIELLO, F.: “El diálogo social nacional en los países de la UE. Un panorama general”, *Gaceta Sindical*, núm. 25, 2015.

KROTENGERG VÁZQUEZ, P.J.: “El proceso político de aprobación del nuevo Estatuto de Autonomía de Castilla y León”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 17, 2009.

LACANAL, M. (Coord.): *Gobernanza Económica Europea y participación de los interlocutores sociales*, Madrid (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT), 2014.

LÓPEZ AGUILAR, J.F. y GARCÍA MAHAMUT, R.: “El nuevo Estatuto de Autonomía de Canarias: ‘tercera generación’. Hecho diferencial y nuevo sistema electoral”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 115, 2019.

LÓPEZ MENUDO, F.: “Los derechos sociales en los Estatutos de Autonomía”, *Revista Andaluza de Administración Pública*, núm. 73, 2009.

MARTÍN NÚÑEZ, E.: “Los derechos de participación política y administrativa en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía. Especial referencia al Estatuto de Autonomía de Cataluña”, *Espaço Jurídico: Journal of Law*, Vol. 14, núm. 3, 2013.

MARTÍN VALVERDE, A.: “Concertación y diálogo social en 1996”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997.

MEDINA, I.; MOLINS, J. y NAVARRO, C.: “El papel de los actores sociales en tiempos de crisis”, *Barataria. Revista Castellano Manchega de Ciencias Sociales*, núm. 15, 2013.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “El modelo sindical español o el arte de perpetuar lo transitorio. Un balance impostergable en su cuadragésimo aniversario”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 44, 2018.

MERINO SEGOVIA, A.: “El respeto a la autonomía colectiva como pilar fundamental de un nuevo contrato social. Los retos de futuro en España”, *Gaceta Sindical*, núm. 22 (nueva etapa), 2014.

MONTOYA MELGAR, A.: “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997.

MORA CABELLO DE ALBA, L.: *La participación institucional del sindicato*, Madrid (CES), 2008.

MUNDUATE, L.; DI MARCO, D.; MARTÍNEZ-CORTS, I.; ARENAS, A. y GAMERO, N.: “Reconstruyendo el diálogo social y promoviendo organizaciones inclusivas. Una herramienta para la innovación social en tiempos de crisis”, *Papeles del Psicólogo*, Vol. 35, núm. 2, 2014.

OIT: *National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance*, Ginebra, 2013.

OIT: *The Global Crisis: Causes, Responses and Challenges*, Ginebra, 2011.

ORTEGA ÁLVAREZ, L.: “Los derechos ciudadanos en los nuevos Estatutos de Autonomía”, en AA.VV.: *Estado compuesto y derechos de los ciudadanos*, Barcelona (Institut d’Estudis Autònoms), 2007.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El sindicato como sujeto político”, en AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980.

PÉREZ ALBERDI, M^a.R.: “El modelo autonómico de democracia participativa: la situación a partir de la aprobación de los nuevos Estatutos de Autonomía”, *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 7, núm. 5, 2017.

PÉREZ INFANTE, I.: “La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, 2009.

PRIETO SANCHÍS, L.: “Sobre las declaraciones de derechos y los nuevos Estatutos de Autonomía”, *Revista Jurídica de Castilla-La Mancha*, núm. 49, 2010.

RIVERO ORTEGA, R.: “Artículo 81. Consejo Económico y Social”, en AA.VV. (SÁEZ HIDALGO, I. y REY MATÍNEZ, F., Dirs.): *Comentarios al Estatuto de Autonomía de Castilla y León: Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre*, Madrid (Civitas), 2011.

RODRÍGUEZ DRINCOURT, J.: “Consideraciones sociojurídicas sobre participación ciudadana y ‘democracia abierta’: especial referencia a las nuevas perspectivas de profundización democrática en Canarias”, *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 7, núm. 5, 2017.

RODRÍGUEZ ORTEGA, J.A.: “El diálogo y la concertación social”, *Estudios de Derecho (Universidad de Antioquía)*, Vol. LXVII, núm. 150, 2010.

ROMERO TARÍN, A.: *Los Consejos Económicos y Sociales como instrumentos de gobernanza*, tesis doctoral, Universidad de Alicante, 2015, disponible en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/87607/6/tesis_adela_romero_tarin.pdf (25/11/2019).

SÁNCHEZ MOSQUERA, M.: *La concertación social en Andalucía, 1983-2008. Institucionalización y resultados*, tesis doctoral, Universidad de Sevilla, 2012, disponible en <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/58135> (24/11/2019).

SANGUINETI RAYMOND, W.: “Sindicatos y diálogo social en España: un balance”, *Ius et Veritas*, núm. 30, 2005.

TALAVERA GALLEGO, A.: *Marco teórico del diálogo y la concertación social en España. Una evaluación de eficiencia para el caso de Andalucía*, tesis doctoral, Universidad de Sevilla, 2015, disponible en <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/44871> (25/11/2019).

TORRES MURO, I.: “Derechos sociales y Comunidades Autónomas”, *Foro, Nueva Época*, Vol. 15, núm. 1, 2012.

UGT (Ed.): *Gobernanza económica europea y participación de los interlocutores sociales (Proyecto financiado por la UE)*, 2014.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La legislación negociada”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Lex Nova), 1997.

VAN ROMPUY, H.: “El papel del diálogo social y los Consejos Económicos y Sociales e instituciones similares en respuesta a la crisis”, *Cauces*, núm. 26, 2014.

PARTE CUARTA.- EL DISEÑO DE PROTOCOLOS O CÓDIGOS DE BUENAS PRÁCTICAS: LOS AGENTES SOCIALES COMO PROTAGONISTAS

A continuación, procede ofrecer, a modo de colofón, las siguientes buenas prácticas fruto de la investigación realizada para su aplicación en Castilla y León

I.- Trabajo temporal *versus* trabajo decente *

La llamada al trabajo decente invita a reflexionar sobre el modelo de relaciones laborales deseable en el cual sea posible la existencia de un equilibrio entre la prestación ofrecida, el salario recibido, el disfrute de las medidas de seguridad adecuadas, así como cohonestar la vida laboral con la personal.

Sin embargo, la realidad del Siglo XXI muestra signos muy diferentes a este ideal propuesto en tanto presenta cada vez más elementos que entorpecen los fines propuestos al calor de trabajos precarios, economías sumergidas, enmascaramiento de jornadas completas en contratos de medias jornadas o el cuestionado trabajo en plataformas, entre muchos, y que desvirtúan totalmente la finalidad del Derecho Laboral, convirtiendo la transgresión de la norma tuitiva en algo cotidiano.

En el contexto descrito es preciso intentar proponer soluciones eficaces que puedan revertir este proceso de precarización del trabajo, marcado por la proliferación de contratos temporales como premisa fundamental. De entre varias posibles, cabe apuntar las siguientes.

1. Necesidad de endurecer los supuestos legales de concatenación y los requisitos exigidos para su celebración

Es ciertamente habitual la contratación de un mismo trabajador de manera sucesiva con la misma o distinta modalidad contractual temporal sin que esto suponga problema alguno siempre que en los mismos concurren las causas legalmente previstas.

Pese a que la norma intenta ser restrictiva en cuanto a los supuestos y condiciones de su celebración y que la falta de adecuación a tales circunstancias pueden suponer que la relación laboral se convierta en indefinida la realidad muestra el evidente uso fraudulento de las modalidades temporales de contratación.

Existen dos mecanismos básicos de garantías aplicables a la modalidad más utilizada --de obra o servicio determinado-- en el panorama actual: de un lado, la presunción de concertados por tiempo indefinido de los contratos temporales celebrados en fraude de ley¹, entendiéndose por aquellos los que formalmente se amparan en la causa legal pero en realidad no tienen otro objeto que el normal desarrollo del trabajo habitual de la empresa; de otro, la conversión en indefinido de aquel en el cual exista acumulación de dos o más contratos temporales en los cuales el trabajador hubiera estado contratado durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal en un periodo de treinta meses.

* Elaborado por Natalia Ordóñez Pascua

¹ Art. 15.3 LET.

Respecto a la celebración en fraude de ley, es una de las causas principales por las que un contrato temporal adquiere la condición de indefinido pero ello requiere de la concurrencia de diversos requisitos.

El primero relativo al régimen de limitación al tiempo establecido en cada caso. En el supuesto del contrato por obra o servicio determinado, el que el máximo de tiempo es de tres años ampliables hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, o el contenido del mismo puede contener una cláusula --muy frecuente-- que extienda la duración hasta fin de obra y cuya validez no es cuestionada en tanto se trata de una modalidad diseñada para necesidades temporales de la empresa cuya duración es incierta llegando a ser la fecha fin de un contrato de obra de carácter orientativo en la medida en que la extinción del contrato debería producirse con la finalización de la obra o servicio.

Sin embargo no cabe desconocer el régimen establecido legalmente respecto a la concatenación de contratos para cuyo límite serán tenidos en cuenta tanto los celebrados con ocasión de la realización de una obra o servicio como aquellos eventuales por circunstancias de la producción, quedando fuera, sin embargo, los de interinidad o los contratos formativos. Por otra parte, es necesario cumplir con el requisito de la forma escrita en cuyo contenido se habrá de especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que justifica la necesidad de un contrato temporal así como las tareas para las cuales ha sido contratado el trabajador.

La cuestión que abunda en la celebración de esta modalidad desvirtuando su finalidad principal está en la cobertura de puestos de trabajo de la empresa “fijos” a través de fórmulas de temporalidad cuando la necesidad real de la empresa es de carácter permanente. En aras a garantizar la celebración ajustada a derecho se exige la que la obra o servicio determinado tengan autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuestión difícil de valorar y que requiere en muchos casos la interpretación jurisprudencial². Por ello, sería deseable establecer supuestos más concretos que dejaran menos margen a la intervención de los tribunales.

Finalmente, como garantía extra existe una presunción de indefinición creada al amparo de la finalización de la causa del contrato siempre que se continúe con la prestación de servicios por parte del trabajador, dejando al empleador la carga de la prueba y con las consecuencias que en materia laboral y de seguridad social esto supone.

En todo caso, parece necesario un control más exhaustivo en la aplicación de la norma para disminuir o evitar las desviaciones producidas en su aplicación.

2. Mayor control de la causalidad

La redacción dada por el legislador en el art. 15.1 LET al establecer que “El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos [...]” parece insuficiente a tenor de la importancia que en el ordenamiento laboral tiene el uso de los diferentes supuestos de contratación temporal y las reglas que

² Como ejemplo de la conversión en indefinido de contrato temporal de trabajos sin autonomía y sustantividad propias, ver STS, 20 de octubre 2010 (RJ 2010\7816). En sentido contrario, considerando que la actividad está dotada de autonomía y sustantividad propia STS 557/2018, de 29 mayo (RJ 2018\3037).

para estos rigen, dejando, como en otras ocasiones, la solución de los supuestos concretos al sometimiento de las reglas que la jurisprudencia marca.

Es abundante la doctrina jurisprudencial en el sentido de aceptar el principio de causalidad como aquel que rige en la contratación temporal en España con las consecuencias que de ello derivan en tanto no basta la voluntad de las partes de celebrar un contrato de trabajo de duración determinada, sino que es condición *sine qua non* la concurrencia de alguna de las causas específicamente previstas para ello como justificativas de la temporalidad del contrato --legalmente tasadas-- y encajar en alguna de las modalidades a las cuales tales causas se ajusten y que será propia de cada una de ellas. En suma, el contrato requiere de causa legítima, especificada con claridad en el propio contrato y, como la temporalidad no se presume, también debe acreditarse su concurrencia real y efectiva, pues en caso contrario operará la presunción a favor de la contratación indefinida³.

Sería, por tanto, deseable un mayor control en el exhaustivo cumplimiento de la celebración de contratos a las causas y supuestos típicos haciendo una interpretación más restrictiva de la norma.

3. Incrementar la vigilancia y el castigo en el fraude potenciando la actuación de la Inspección de Trabajo

La lucha contra el fraude en la contratación pasa por activar los controles y el uso correcto de los mecanismos previstos en la normativa laboral y más concretamente concierne a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de encadenamiento de contratos temporales que puedan suponer fraude de ley.

Desde el Gobierno central se impulsa el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 que unido al Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020 tratarán, desde las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de hacer frente a los problemas más graves del entorno laboral, entre los se encuentran por su superior interés la precariedad laboral, fuertemente asociada al fraude en contratación temporal y los abusos en el trabajo a tiempo parcial.

El Plan Director por un Trabajo Digno es un compromiso del Gobierno para crear empleo de calidad que dirige sus actuaciones hacia aquellos empresarios que incumplen sus obligaciones en materia laboral. Parte de un diagnóstico del mercado de trabajo cuyas características principales son la segmentación, la elevada temporalidad y el incremento de los contratos de corta duración --rotación-- que, asociados a empleos de baja calidad y bajos salarios, ayudan a perpetuar el problema de paro elevado y altos niveles de desempleo de larga duración.

Entre sus medidas de mayor calado está la lucha contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales actuando contra la vulneración de las normas legales y convencionales en un panorama del mercado de trabajo nacional y autonómico fuertemente marcado por la precariedad.

La implementación del Plan, para lo cual la Inspección de Trabajo y Seguridad Social entiende necesario el consenso y la estrecha colaboración con la Autoridad Laboral de la Comunidad de Castilla y León, supone actuar con carácter inmediato mediante “Dos

³ Entre varias, SSTS de 21 de marzo de 2002 (RJ 2002\3818); de 5 de mayo 2004 (RJ 2004\4102); de 6 de marzo de 2009 (RJ 2009\1843) o de 25 enero de 2011 (RJ 2011\2438).

Planes de Choque” dirigidos a eliminar el fraude implantado en la contratación temporal y en los contratos a tiempo parcial.

Por cuanto hace a la contratación temporal, se trata de analizar los datos disponibles sobre los contratos temporales que se hayan podido suscribir de forma fraudulenta o con superación de los límites temporales de duración, y proceder a regularizar los mismos, adoptando las medidas que resulten procedentes con el fin de aportar la deseada estabilidad laboral a las personas trabajadoras a la vez que ejercer un efecto disuasorio sobre los empresarios dirigido a prevenir prácticas abusivas y fraudulentas.

Los primeros resultados de la actividad del Plan Director desde agosto de 2018 hasta junio de 2019 evidencian la conversión en indefinidos un total de 173.957 contratos temporales irregulares (un incremento del 83% en relación con el mismo periodo del año anterior) de los cuales 112.512 corresponden a actuaciones inspectoras ordinarias (49.892 de mujeres y 62.620 de hombres) y 61.445 contratos se transformaron como consecuencia del Plan de Choque contra la temporalidad fraudulenta (27.262 de mujeres y 34.183 de hombres). El plan también ha conseguido dar visibilidad a 126.751 empleos irregulares, en los que están incluidos la regularización de 32.067 falsos autónomos mediante su correcto encuadramiento en el Régimen General de Seguridad Social como trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena (10.104 mujeres y 21.963 hombres). Como dato trascendente en el marco actual de nuevos trabajos asociados a las tecnologías es importante destacar que dentro de los datos de falsos autónomos cobra superior importancia la campaña sobre plataformas digitales y comercio electrónico, que ha dado como resultado 8.076 altas en el régimen general de la Seguridad Social para regularizar el encuadramiento laboral de las personas trabajadoras en estos sectores de actividad (1.108 mujeres y 6.968 hombres); y se han regularizado 782 falsos becarios (433 mujeres y 349 hombres)⁴.

Descendiendo al ámbito territorial de Castilla y León, los primeros datos en el balance de la aplicación de la primera fase del Plan de Choque contra la contratación temporal fraudulenta, indica que entre los meses de agosto y octubre de 2018 se han transformado un total de 1.990 contratos temporales en indefinidos aumentando en noviembre del mismo año la cifra hasta 7.807⁵.

⁴ Datos aportados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el tercer informe semestral de Ejecución del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, aprobado por el Gobierno el 27 de julio de 2018.

⁵ <https://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicación/es/Plantilla100Detalle/1281372051501/1284839069644/Comunicacion>

En un periodo más dilatado (2018-2019) el porcentaje de contratos temporales transformados en indefinidos varía de unas provincias a otras apareciendo como más significativos los datos de Valladolid seguidos de los de la provincia de León.

Tabla 2. Elaboración propia. Resultados del Plan Director para el periodo 2018-2019.

CASTILLA Y LEÓN 2018- 2019	CONTRATOS TEMPORALES TRANSFORMADOS	%	CONTRATOS INCREMENTO DE JORNADA	%	TOTAL REGULARIZACIONES	%
AVILA	88	0.2%	15	0.2%	103	0.2%
BURGOS	184	0.4%	25	0.4%	209	0.4%
LEÓN	354	0.7%	27	0.7%	381	0.7%
PALENCIA	109	0.2%	5	0.2%	114	0.2%
SALAMANCA	191	0.4%	48	0.4%	239	0.4%
SEGOVIA	107	0.2%	13	0.2%	120	0.2%
SORIA	91	0.2%	5	0.2%	96	0.2%
VALLADOLID	558	1.2%	45	1.2%	603	1.2%
ZAMORA	179	0.4%	11	0.4%	190	0.4%

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Por su parte, la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano de cooperación entre la Administración autonómica y la Administración General del Estado, aprobó la realización de 43.843 inspecciones de trabajo para 2019 dentro del marco del Plan Director adoptando como prioridades en su línea de actuación luchar contra el abuso y el fraude en la contratación temporal y a tiempo parcial --incrementando el número de actuaciones--, combatir los excesos de jornadas y las horas extraordinarias no pagadas ni compensadas e incumplimientos en materia salarial, proteger los derechos fundamentales y promoción de la igualdad, luchar contra el fraude a la Seguridad Social y la economía irregular y afrontar las nuevas modalidades de prestación de trabajo y las figuras que ocultan trabajo por cuenta ajena en donde se incluyen actuaciones para detectar el fomento del falso autónomo, trabajo oculto y falsos becarios.

4. Ampliar el marco de la negociación colectiva

A la vista de lo ya expuesto es posible afirmar el indiscutible papel positivo que la negociación colectiva y el diálogo social ostentan en el desarrollo de las relaciones laborales. Pese a que como ha sido ya manifestado, las posibilidades en materia de contratos permiten una intervención escasa dada la necesidad de ceñirse a los supuestos legamente establecidos han sido puestas de manifiesto las posibilidades en cuanto a minorar la precariedad laboral mediante la mejora de condiciones de trabajo, horarios, en materia indemnizatoria, entre varias.

Quizá, como instrumento más próximo a la realidad empresarial y laboral, deberían propiciar la asunción de acuerdos concretos en lugar de sumarse a aquellos existentes a nivel nacional y que reflejan, en muchos casos, realidades diferentes a las que Castilla y León tiene. La transposición del IV Acuerdo para el empleo y la negociación

colectiva (AENC) firmado a nivel estatal es una muestra de ello que precisará del traslado a la negociación colectiva sectorial y de empresa para su efectividad.

En el periodo 2017-2018, el número de convenios registrados ha aumentado con carácter general en la Comunidad, tanto aquellos ámbito provincial como los interprovinciales lo que ha supuesto también un sensible aumento de los trabajadores afectados por los mismos. Sin embargo, los sindicatos más representativos muestran su disconformidad con el “bloqueo” en la firma de una gran parte de los convenios sectoriales.

Convenios colectivos registrados en Castilla y León, 2017-2018

	Nº convenios			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2017	2018	Var 18/17	2017	2018	Var 18/17	2017	2018	Var 18/17
Empresa	83	89	7,23%	83	89	7,23%	6.792	8.463	24,60%
Sector	46	75	63,04%	26.099	20.312	-22,17%	116.587	123.091	5,58%
Provinciales	129	164	27,13%	26.182	20.401	-22,08%	123.385	131.554	6,63%
Empresa	0	2	0,00%	0	2	0%	0	205	0,00%
Sector	1	2	100,00%	7	662	9.357,14%	413	2.647	540,92%
Interprovinciales	1	4	300,00%	7	664	9.385,71%	413	2.852	590,56%
Empresa	83	91	9,64%	83	91	9,64%	6.792	8.668	27,62%
Sector	47	77	63,83%	26.106	20.974	-19,66%	117.000	125.738	7,47%
Total	130	168	29,23%	26.189	21.065	-19,57%	123.792	134.406	8,57%

Tabla 3. CESCYL

Fuente: D.G.de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales
 Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León
 Datos del REGCON

Los datos del primer trimestre del año 2019 (Tabla 4) ponen de manifiesto el registro de un total de 34 Convenios Colectivos, afectando a 1.217 empresas y 11.214 trabajadores.

Abundando en estos datos y tomando como punto de partida la provincia, la que refiere un número más elevado de registros es León con 10 convenios colectivos, seguida de Burgos con 8, Ávila, Soria y Valladolid con 3 convenios cada una, Salamanca y Segovia registraron 2 cada una y Zamora registró 1.

Los datos de convenios de carácter interprovincial para el mismo periodo indican el registro de 2 Convenios colectivos, de los cuales 1 es de ámbito empresarial y 1 es de ámbito sectorial.

Por cuanto hace al ámbito funcional, fueron llevados a cabo un total de 29 convenios de empresa afectando 29 empresas y a 3.605 trabajadores y si fijamos la atención en aquellos de sector han sido suscritos 5 convenios que han afectado 1.188 empresas y 7.609 trabajadores.

Tabla 4. Elaboración propia.

Primer Trimestre 2019	CONVENIOS DE EMPRESA			CONVENIOS DE SECTOR			TOTAL CONVENIOS		
	Nº DE CONVENIOS	Nº DE EMPRESAS	Nº DE TRABAJADORES	Nº DE CONVENIOS	Nº DE EMPRESAS	Nº DE TRABAJADORES	Nº DE CONVENIOS	Nº DE EMPRESAS	Nº DE TRABAJADORES
ÁVILA	2	2	26	1	63	124	3	65	150
BURGOS	8	8	971	0	0	0	8	8	971
LEÓN	10	10	995	0	0	0	10	10	995
PALENCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SALAMANCA	2	2	44	0	0	0	2	2	44
SEGOVIA	1	1	302	1	20	150	2	21	452
SORIA	2	2	343	1	410	2.500	3	412	2.843
VALLADOLID	3	3	771	0	0	0	3	3	771
ZAMORA	0	0	0	1	691	2.935	1	691	2.935
TOTAL PROVINCIAS	28	28	3.452	4	1.184	5.709	32	1.212	9.161
INTERPROVINCIALES	1	1	153	1	4	1.900	2	5	2.053
TOTAL COMUNIDAD AUTÓNOMA	29	29	3.605	5	1.188	7.609	34	1.217	11.214

Fuente: D.G.de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León Datos del REGCON

Es evidente que existe aún mucho espacio de negociación llamado a ser cubierto por los convenios colectivos. Los datos aportados confirman la ausencia de nuevos logros y por cuanto aquí importa, han supuesto escasa repercusión en la mejora de la temporalidad. Por tanto, deberían potenciarse y reforzarse los derechos más vulnerados por el abuso de la temporalidad mediante un sistema de garantías impulsado por la autonomía colectiva.

5. Incentivar la sindicación de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo

Desde la OIT se motiva e incentiva a proceder a la sindicación a los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, como los trabajadores ocasionales, contratados a través de agencia o con contratos temporales, a menudo se consideran “personal ajeno”, sin tiempo para participar en la actividad sindical, o sustitutos de trabajadores con empleos regulares.

Esta perspectiva refleja la situación frágil y vulnerable en la que se encuentran muchos trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo. A veces simplemente no están autorizados a afiliarse a un sindicato (porque la ley se lo impide), temen represalias si lo hacen, o no disponen de medios para pagar la cuota sindical por lo inestable de sus ingresos.

No obstante, a pesar de las dificultades y ambigüedades que conllevan la sindicación de los trabajadores en formas atípicas de empleo y la representación de sus intereses colectivos, apoyando esta línea hay que decir que los sindicatos tratan de diseñar estrategias que abordan las vulnerabilidades específicas de estos trabajadores y que incluyen, entre otras, iniciativas para modificar la legislación y las políticas, diversas formas de acción coordinada como el establecimiento de alianzas con otras organizaciones, y la práctica de la negociación colectiva.

II.- Trabajo a tiempo parcial*

El hecho contrastado de la sobreutilización del contrato a tiempo parcial, así como la no menos evidente precarización de las relaciones laborales de las personas que así prestan servicios, principalmente, no se olvide, mujeres (lo que dota a la cuestión de un evidente sesgo de potencial discriminación por razón de sexo), ha llevado a consolidar distintas buenas prácticas.

De un Lado, no es posible desconocer la evidente apuesta para tratar de frenar la proliferación de estos contratos, plasmado en el acuerdo de investidura entre los partidos que hoy conforman la coalición del Gobierno de España; de otro, el Plan de Empleo de Castilla y León 2020 continúa la senda marcada en anteriores instrumentos, y fomenta el aumento de la jornada de las mujeres contratadas a tiempo parcial con ayudas públicas para aquellas empresas de menos de 100 trabajadores⁶.

En fin, en la negociación colectiva es posible detectar algunos (no muchos, la verdad) preceptos que tratan de conseguir que la contratación a tiempo parcial no se dispare en una determinada empresa o sector, estableciendo un límite máximo (aun cuando demasiado generoso) al volumen de contratos de esta modalidad que pueden concertarse dentro del ámbito de aplicación del convenio⁷; asimismo, son varios los que asignan preferencias a los trabajadores a tiempo parcial para ocupar las vacantes que surjan a tiempo completo, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el desarrollo de tales puestos⁸.

En relación con ello, alguna norma paccionada reconoce el derecho de retorno a su situación original (aun cuando no especifica claramente el procedimiento a seguir), en cualquier momento que el trabajador lo solicite, a quien haya transitado de una situación a jornada completa a otra a tiempo parcial⁹.

III.- Retribuciones*

En algunos sectores resulta frecuente recurrir a trabajadores puestos a disposición por otras empresas, por ejemplo, en el de la construcción. Para evitar la bien conocida problemática de la degradación de condiciones laborales, la negociación colectiva viene limitando la contratación con empresas de trabajo temporal para ciertos puestos de trabajo o tareas, en función de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. Sin embargo, existen otros puestos donde sí se permite la puesta a disposición.

* Elaborado por Rodrigo Tascón López

⁶ Vid. *Plan anual de Política de Empleo, Castilla y León, 2020*, p. 67.

⁷ Art. 29 Convenio Colectivo de Trabajo de Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transportes de la provincia de Ávila (BO Ávila 17 septiembre 2019, núm. 180).

⁸ Art. 7 Convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid (BO Valladolid 27 agosto 2019, núm. 163) o art. 29 Convenio Colectivo de Trabajo de Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transportes de la provincia de Ávila (BO Ávila 17 septiembre 2019, núm. 180); art. 10 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Ávila (BO Ávila 8 julio 2019, núm. 130); art. 25 Convenio Colectivo para el periodo 2016-2018 para el Comercio en General de la Provincia de Segovia (BO Segovia 31 marzo 2017, núm. 39).

⁹ Art. 25 Convenio Colectivo para el periodo 2016-2018 para el Comercio en General de la Provincia de Segovia (BO Segovia 31 marzo 2017, núm. 39).

* Elaborado por Francisco Xabiere Gómez García

Por ello, una buena solución es utilizar el convenio sectorial para asegurar unas condiciones mínimas comunes y, de paso, evitar un eventual *dumping* empresarial. Así, el artículo 17.2 del Convenio colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos¹⁰, dispone con buen criterio que a los contratos de este tipo les serán de aplicación las siguientes estipulaciones:

“a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el Convenio Colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado Convenio Colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria, que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador”.

Por otra parte, en los convenios colectivos resulta una buena práctica especificar la estructura de las retribuciones como paso previo a su desarrollo, siguiendo lo indicado por el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores. Así, en algún convenio se especifica que estará constituida por el “salario convenio y las pagas extras”¹¹; “el salario base, los complementos salariales y los complementos no salariales”¹²; “el salario base inicial, los incrementos de éste, así como los complementos salariales”¹³; el “salario base, las pagas extraordinarias y los complementos de cualquier índole”¹⁴. Pero quizá el ejemplo más esquemático, y a la vez pormenorizado, se puede encontrar en el artículo 22 del Convenio colectivo de la industria y el comercio de la vid de la provincia de Valladolid¹⁵, el cual, bajo el título de “Conceptos retributivos e indemnizatorios”, manifiesta que “los conceptos retributivos e indemnizatorios que se contemplan en el presente Convenio son los siguientes:

— Conceptos retributivos:

a) Salario base.

b) Horas extraordinarias.

— Complementos:

¹⁰ CC provincial de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2017 a 2021 (BOP Burgos núm. 46, 06/03/2018).

¹¹ CC Comisiones Obreras de Castilla y León (BOCYL núm. 47, 08/03/2019).

¹² CC provincial de derivados del cemento de Valladolid 2017-2020 (BOP Valladolid núm. 113, 14/06/2018).

¹³ CC del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 101, 28/05/2018).

¹⁴ CC de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 87, 09/05/2019).

¹⁵ CC de la industria y el comercio de la vid, años 2019-2020-2021 (BOP Valladolid núm. 238, 16/12/2019).

- a) Plus de antigüedad.
- b) Plus de penosidad.
- c) Plus de nocturnidad.
- d) Gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y marzo.
- Conceptos indemnizatorios:
 - a) Dietas.
 - b) Plus de transporte.
 - c) Quebranto de moneda”.

Siguiendo en la misma línea, el Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León¹⁶, declara en su artículo 21 el propósito de “racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas” contenidas en el mismo. Para ello, fija, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones salariales. De igual modo, procede a realizar la distinción entre lo que debe considerarse un plus salarial y un plus extrasalarial. Así, señala que dentro de los pluses salariales “se consideran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo”, mientras que entre los pluses extrasalariales estarán “incluidos los conceptos con carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo”. Adicionalmente, establece las proporciones que deben guardar algunos conceptos retributivos en relación con el total anual de las percepciones pactadas, de modo que:

- “a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65% y el 75% del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.
- b) Los pluses extrasalariales, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 5% y el 7% del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.
- c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del Convenio para cada categoría y nivel”.

Para que sea posible el establecimiento de un complemento de productividad adecuado, es necesario determinar previamente el rendimiento normal. En esta buena dirección apunta el Convenio colectivo para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de la provincia de Burgos¹⁷. En su artículo 15º se dispone primeramente que “a iniciativa del empresario o de los trabajadores o sus representantes, ambas partes, en el seno de la empresa, se obligan a negociar las medidas y acciones que permitan llegar a acuerdos sobre el incremento de productividad. Una vez establecido el rendimiento normal por acuerdo entre empresarios y trabajadores, se fijarán de mutuo acuerdo los incrementos salariales o primas a la producción en proporción al aumento de producción alcanzado”. Pero, “en todo caso, para negociar el incremento de la productividad las empresas deberán atenerse a los criterios establecidos sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación aplicable”.

¹⁶ CC de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León 2019-2021 (BOP León núm. 22, 31/01/2018).

¹⁷ CC de ámbito provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 154, 18/08/2017).

De cualquier forma, cabe la posibilidad de que las partes no lleguen a un acuerdo sobre esta materia, por ello “el empresario o los trabajadores (Comité de empresa, delegados, etc.), podrán recurrir a la mediación de la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio que tratará de conciliar sus intereses. si esto no se lograra, se someterá la cuestión a la SMAC (Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación) o sistema de conflictos individuales establecido por el III ASACL, si ya estuviese implantado en la provincia de Burgos”.

El diálogo social estatal, por medio del “IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2019 y 2020”, ha recomendado que para cada uno de los años de su vigencia, los incrementos salariales en los convenios colectivos deberían ser “una parte fija de en torno a un 2% y una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes”. Dentro de la negociación colectiva de Castilla y León hay ejemplos dispares de la recepción de esta sugerencia, desde los que siguen manteniendo solamente la parte fija, hasta los que sí tienen en cuenta la parte variable, siendo lo más habitual acudir a la referencia del PIB estatal. Sin embargo, si lo que se busca con el Acuerdo es la mejora de la empresa (productividad, resultados, reducción del absentismo injustificado, etc.), sin duda lo más adecuado sería vincularlo a magnitudes referentes a la propia empresa. Así, el artículo 10º del Convenio colectivo de la empresa Cerealto Briviesca¹⁸, asegura que “entendiendo que la mejora de la productividad interna es una herramienta básica para la mejora de la competitividad externa y garantizar la sostenibilidad del centro”, se vincula la parte variable del incremento salarial anual 2020, 2021 y 2022, “a la mejora de la productividad mediante la consecución del objetivo del indicador O.E.E. que para cada año se fije”. Dicho indicador —denominado *Overall Equipment Effectiveness*, Efectividad total de los Equipos, Tasa de Rendimiento Sintético, etc.— está bastante presente en los procesos productivos del sector industrial, por su capacidad de medición de la efectividad global de los equipos de trabajo. En este caso concreto, al ser un nuevo instrumento, la empresa Cerealto Briviesca garantiza un incremento variable del 0,50% (el correspondiente a la superación del objetivo previsto), mientras describe, de cara a años posteriores, la fórmula para calcular el incremento a partir del objetivo anual, que “será comunicado al Comité de Empresa”.

En relación con el Principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y para combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores ha sido reformulado, en fechas no muy lejanas, obligando al empresario a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Igualmente, se establece el derecho de las personas trabajadoras a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. En este sentido, resulta una buena práctica definir la forma en la cual esto se puede llevar a cabo. Por ejemplo, el artículo 11 del Convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid¹⁹, enuncia que “para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre

¹⁸ CC de la empresa Cerealto Briviesca, S.L.U. (BOP Burgos núm. 231, 04/12/2019).

¹⁹ CC del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2019-2020-2021-2022 (BOP Valladolid núm. 31, 27/08/2019).

hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional”, según la clasificación profesional existente en la empresa, “de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género”. A mayores, este mismo artículo del convenio, dedicado de forma genérica a la igualdad de oportunidades, manifiesta que las empresas “realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres”.

No es extraño encontrar convenios colectivos que contemplen el derecho legal de las personas trabajadoras a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, como así ordena el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, en algún convenio colectivo como el de la empresa El Norte de Castilla²⁰, se va un poco más allá cuando, por motivos de “atención con carácter prioritario de aquellas situaciones que entren dentro del arquetipo de una función o necesidad social”, se dispone en su artículo 48 que “los trabajadores podrán solicitar a la Empresa un préstamo hasta el importe de cuatro mensualidades de salario neto”, siendo el plazo de amortización no mayor de un año. Incluso se deja la puerta abierta a que “para cantidades o plazos de devoluciones superiores, la Empresa, atendiendo a las circunstancias de la petición, podrá establecer otras condiciones, oído el Comité de Empresa”. Para atender a las eventuales peticiones de préstamo, la empresa mantiene abierta “la denominada «Cuenta de Préstamo sin Interés». Dicha cuenta tendrá una dotación máxima de 60.000 euros (SESENTA MIL EUROS) y será gestionada conjuntamente entre Empresa y Comité”.

Por último, además de regular condiciones particulares de trabajo, los convenios colectivos, en especial los de sector, son un buen lugar para fomentar un diálogo entre las partes con el propósito de mejorar las condiciones de la parcela de actividad que les corresponde. Así, el Convenio colectivo provincial de hostelería de Valladolid²¹, expone que ambas partes negociadoras “entienden que el Sector Hostelería está sufriendo en la actualidad una profunda transformación con las nuevas perspectivas de futuro que se están abriendo en Valladolid con la apuesta del turismo, y sobre todo, con un turismo de calidad destinado a la gastronomía, productos típicos de la provincia y las nuevas iniciativas para el consumo y el ocio creadas por los establecimientos de Hostelería. Descubriéndose así formas de trabajo y formatos de venta, que hace necesario estudiar en toda su extensión y contenido”. Como consecuencia de esta reflexión conjunta, la disposición transitoria primera del convenio manifiesta la decisión de abrir un amplio debate, creando de inicio, dentro del propio marco del Convenio, siete mesas de estudio, entre las que se encuentra la “Mesa sobre incentivos de productividad en la hostelería”. Asimismo, deja abierta la puerta a la creación de otras mesas posteriores que durante el proceso puedan advertirse necesarias.

IV.- Derechos colectivos, igualdad, previsión social complementaria y formación*

²⁰ CC de la empresa El Norte de Castilla, S.A. (BOCYL núm. 132, 10/07/2018).

²¹ CC provincial de hostelería de Valladolid (BOP Valladolid núm. 47, 09/03/2017).

* Elaborado por Juan José Fernández Domínguez

1.- En el ámbito de los derechos colectivos, cabrá considerar tres tipos de iniciativas convencionales como especialmente apropiadas para combatir la precariedad en su origen a través de instrumentos de esta naturaleza:

– Es importante la actualización de la previsión contenida en el art. 69.2 ET, referida precisamente a la temporalidad como expresión típica de fragilidad social. En ámbitos en los cuales la movilidad de mano de obra es muy alta, será difícil encontrar personas que cumplan con el requisito de seis meses de antigüedad para poder ser elegibles como representantes. Por este motivo, rebajar como se hace ese umbral, con respeto, sin embargo, al mínimo de derecho necesario absoluto establecido en 3 meses, permitirá a muchos trabajadores temporales acceder a la condición de representante y, desde tal condición, específicamente atender a las reivindicaciones en pro de una mayor estabilidad y dignidad del colectivo al cual representan doblemente.

– En atención al tejido empresarial español y castellano y leonés, resultan dignas de reseñar las provisiones que aparecen en algunos convenios ordenadas a garantizar que siempre exista, al menos, la vía de la presencia y actuación sindical en las empresas a través de la organización que está implantada por la afiliación de algunos de sus miembros, a la cual se reconoce como interlocutor tanto en los cauces de reclamación como de negociación.

– Por último, y sobre la premisa anterior, aún es más incisiva –y garantía de una interlocución plena con los propios interesados– la que habilita que en las pequeñas empresas o centros de trabajo de menos de 6 trabajadores se pueda instar la realización de elecciones siguiendo el procedimiento previsto en la norma para empresas entre seis y diez trabajadores.

2.- A) El indudable valor de una normativa completa y adecuada a las necesidades regionales, acompañada de una actuación que a la estrategia añade la oportuna planificación y una agenda para su desarrollo constituye, al tiempo, la mejora base y práctica para una adecuada orientación de la actividad de los sujetos privados en el ámbito de cuanto preconiza el art. 14 y exige el art. 9.2 CE.

B) En el marco dado por los principios de igualdad y no discriminación, la intervención de la negociación colectiva presenta varias decisiones dignas de ser destacadas por el índice de progreso que suponen:

– Al calor de las proclamas genéricas que recogen, en sí mismas de notable valor ejemplarizante, procederá destacar cuantos convenios añaden la necesidad de adoptar medidas de acción positiva concretas y destinadas a corregir situaciones de desigualdad originaria de carácter injustificado.

– La creación de Comisiones de Igualdad encargadas de elaborar y gestionar los planes de igualdad completa las provisiones de la norma, dando vida al órgano antes de diseñar la función.

– Las provisiones de los convenios sectoriales sobre cuanto obliga a las empresas en la elaboración del plan de igualdad alcanzan una dimensión de mayor operatividad si, en los ámbitos donde abundan las de tamaño pequeño a mediano, se decide acometer planes sectoriales que se proyecten sobre todas.

– Amén de la mayor completitud de los planes (o medidas previstas al efecto), en atención al diagnóstico, objetivos y áreas de actuación diseñados de forma realista en cuanto hace a propósitos, medidas y tiempo, o decisiones que afectan a los procesos de seguimiento y evaluación, cabrá destacar la importancia de fijar en el convenio su intangibilidad en los supuestos de inaplicación o de convenio, o la transparencia –plena participación de los representantes o de los propios trabajadores en todos y cada uno de sus aspectos– como garantía última de eficacia.

– También en el seno de los planes de igualdad (donde alcanzan una forma sofisticada de protocolos propios), o bajo la forma de iniciativas destinadas de forma específica a abordar el problema, cabrá destacar las proclamaciones frente al acoso sexual o sexistas y los subsiguientes compromisos para erradicarlo dando el cauce y apoyo oportunos a las denuncias.

– En fin, la actualización de las previsiones legales sobre la necesaria flexibilidad en las relaciones laborales respecto de las víctimas de violencia de género, para que puedan afrontar el problema vital al que han de hacer frente, si bien son pocas, marcan un camino que reclama su continuidad en muchos más convenios.

– C) En cuanto hace a las medidas que desde el convenio se proyectan hacia la consecución de una verdadera corresponsabilidad, cuatro alcanzan destacando protagonismo: en primer lugar, la extensión de cualquier iniciativa al respecto a los nuevos modelos de familia, para dar cabida a parejas de hecho, familias monoparentales o nonomarentales o unidades de convivencia que prescindan de la proximidad en el grado de parentesco; en segundo término, los avances significativos que encuentra una fórmula cada vez más presente en la negociación colectiva, cual es el “tiempo de flexibilidad”, que viene a remozar medidas más tradicionales de reducciones de jornada y modificaciones o disponibilidad horaria que servían al fin de la conciliación; como tercera referencia, y en la línea apuntada, procederá seguir atendiendo a los “derechos de ausencia” –si bien siempre serán preferibles los “derechos de presencia”– que, bajo la forma de permisos, vienen a extender estos tiempos retribuidos que el trabajador puede disfrutar por los motivos contemplados en la ley y mejorados en convenio, o introducidos directamente por este, en ocasiones con una clara finalidad de servir al propósito que prefiera su beneficiario, como pueden ser los asuntos propios (que, provenientes de empleo público, se reciben cada vez con mayor frecuencia en el ámbito privado) o las bolsas de horas en que se traduce el disfrute de tiempos de descanso para su mejor administración por el interesado; en fin, fórmulas como el trabajo a distancia, garantías de prioridad de permanencia en el caso de estar integrado el trabajador en una familia numerosa o derechos a elegir horarios, turnos, descansos o vacaciones cuando se tiene cónyuge, pareja o hijos discapacitados a cargo, no dejan de ser referencias que esperan una pronta difusión en favor del loable propósito para el que aparecen diseñadas.

3.- El simple hecho de contemplar mejoras voluntarias de carácter y contenido social es la mejor práctica que puede recoger la negociación colectiva en aras de hacer de mejor derecho al ciudadano-trabajador.

En su contenido estricto de complemento de prestaciones de Seguridad Social, las que recogen los convenios analizados vienen a cubrir situaciones de necesidad de las que las partes del convenio se hacen eco por no quedar cubiertas, o hacerlo de manera

insuficiente, bajo un concepto de estricta complementariedad entre cuyos frutos concretos cabrá mencionar (teniendo presente, de nuevo, que cualquier previsión en este ámbito es por sí misma digna de ser destacada):

– La equiparación a la que progresivamente se tiende en la extensión del complemento por incapacidad temporal, pues su finalidad radica en cubrir unas rentas que se pierden con la suspensión del contrato y que no se recuperan con la prestación pública. En la medida en la cual la necesidad es idéntica en ambos casos, la tendencia a la equiparación resulta digna de resaltar en la línea de impedir un deterioro evidente en la posición del trabajador que sufre un accidente o una enfermedad comunes.

– Igual reflexión se ha de trasladar respecto a las indemnizaciones que surgen para cubrir la muerte y los grados de incapacidad que pueden extinguir la relación laboral; en esta ocasión, a la equiparación cabría unir, como mejor práctica, las garantías en la participación de los trabajadores para una adecuada exteriorización del seguro a través del cual se formaliza la cobertura.

– Aun cuando excepcionales, convendrá destacar el valor singular que adquiere la presencia de los trabajadores en la gestión de otras prestaciones complementarias (como, en particular, planes y fondos de pensiones o prestaciones protésicas y médicas), instaurándose al efecto comisiones que son garantía tanto de transparencia en la concesión y reparto, como de control ante iniciativas de distinto orden que pudieran suscitarse.

– Por su frecuente aparición, podría resultar de mucha utilidad separar de las anteriores medidas otros beneficios asistenciales cuya relación con la ley es de absoluta complementariedad, o libertad de configuración total, al no quedar el convenio vinculado de ningún modo a la ley. Seguros de responsabilidad civil (con las particulares cuestiones suscitadas por los accidentes de tráfico con o sin pérdida del carnet de identidad), o ayudas por familiares a cargo (con igual relieve singular para aquellos afectados de discapacidad), constituyen medidas en franca expansión que descubren aspectos a los cuales procede prestar atención con fondos privados, dado su carácter, ora de incidentes puntuales capaces de trastocar profundamente la trayectoria vital del trabajador, ora de asuntos que gravan permanentemente su día a día.

– En fin, y para evitar lamentables confusiones, resulta digno de destacar el esfuerzo de cuantos convenios han remozado este capítulo en su seno y han reenviado a su ámbito natural, el salario, cuestiones que como tal han de ser calificadas, no importa si en metálico o en especie. Realmente coinciden en la finalidad de su objeto y la relación con la ley, pero sistemáticamente evitarían confusiones que no parecen aconsejables.

4.- Tomando como punto clave para cualquier iniciativa ulterior que la formación fluya de manera armoniosa de la concertación social, no cabe duda que la mejor práctica que en este ámbito se puede detectar es su ubicación en el fecundo marco del Diálogo Social en Castilla y León, recogiendo el vigente Plan Anual de Empleo 2020 un cuadro completo de iniciativas que garantizan la correcta ejecución atribuida como competencia a la Comunidad Autónoma; abierta, además, a los retos que se perciben en el horizonte más cercano, dados por la automatización, digitalización y robotización de la actividad productiva.

Como medidas concretas que destacan por su valor intrínseco en la negociación colectiva cabrá resaltar:

– Su adecuada ponderación como factor clave para la promoción profesional, haciendo que coincidan tres vectores en un mismo propósito: el mantenimiento de la cualificación requerida, la superior calidad en el empleo y la mejora en la competitividad de las empresas. Por este motivo, la acreditación de la formación recibida y su adecuada ponderación en la regulación de los ascensos resultan ser índices de racionalidad a la hora de configurar unos recursos humanos de calidad.

– El adecuado detalle sobre cómo la formación obligatoria realmente correrá a cargo de la empresa (su realización en la jornada de trabajo o adecuada compensación con descansos o económica, acompañada, cuando fuera preciso, de la expresa referencia a gastos de matrícula, dietas y desplazamientos), así como la posible colaboración del empleador en las iniciativas de formación voluntaria del trabajador –en particular cuando pudiere acabar redundando en su favor–, confieren un margen de seguridad imprescindible para configurar un marco estable y ordenado a la eficacia.

– Pero, sin duda, la nota más destacada en la evolución de la formación en los últimos tiempos ha venido dada por el abandono de iniciativas más o menos espontáneas. La apuesta en favor de la planificación es firme, tanto a nivel sectorial como –cada vez en mayor medida–, también, a nivel empresarial.

El convenio de sector, en el papel de animador, suele ocupar el papel (al calor de la colaboración de las partes económica y social signatarias) de proveedor de iniciativas a distintos niveles de formación (general o singular y propia del ámbito funcional dado), facilitando, incluso, su carácter agrupado. La empresa, por su parte, amén de garante de la igualdad y no discriminación en el acceso, así como de definición y programación de iniciativas obligatorias o voluntarias, encuentra en las Comisiones de Formación (cuando estas no existan en la comisión paritaria del convenio o en los representantes de los trabajadores) un instrumento útil para una gestión participada de los planes diseñados, tanto en su promoción (negociación, aprobación y renovación o ampliación), distribución de fondos, organización de su contenido y desarrollo y ejecución y justificación (incluida valoración, certificación y acreditación de las competencias adquiridas). De este modo, la racionalidad toma un cauce concreto en el ámbito de la formación.

V.- Seguridad y salud*

Procede mencionar las iniciativas siguientes:

- Destacar los fines básicos del Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales: informar y divulgar la normativa de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral; promover la mejora de las condiciones de trabajo en materia de seguridad y salud laboral en todas las empresas de Castilla y León; colaborar con las empresas en la mejora de la acción preventiva; difundir los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores de las empresas de nuestra Comunidad en materia de prevención de riesgos laborales; obtener un mayor conocimiento de las situaciones reales que en materia preventiva se están generando en las PYMES de nuestra Comunidad; promover y fomentar el interés y la cooperación de los trabajadores y empresarios en la

* Elaborado por Javier Fernández-Costales Muñiz

ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales; promover con carácter general la prevención en las empresas, aportando las herramientas necesarias (a través de la información y el asesoramiento) para su correcta implantación; ejercer una labor de observación y seguimiento de la implantación de los sistemas de gestión preventiva; complementar la labor de la Administración para la difusión de la normativa y la sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales.

- Puesta en marcha en cada una de las provincias de la Comunidad de las denominadas Comisiones Provinciales del Acuerdo Interprofesional de Prevención de Riesgos, cuya naturaleza es de ejecución y consulta, así como de coordinación de los técnicos en cada provincia,

- Regular las funciones de esas Comisiones Provinciales: elevar cuantas cuestiones surjan en la aplicación o interpretación del Acuerdo de la Comisión Regional; conocer la estadísticas y resultados que arroje cada fase del programa de visitas; proponer los sectores a visitar, recabando para ello, la colaboración y participación de las Asociaciones Sectoriales integradas en las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo; proponer los criterios y formas de actuación de las visitas a realizar, conociendo los documentos que se utilizarán en las visitas y que serán suscritos conjuntamente por los técnicos que las realicen; reunirse al menos mensualmente o a iniciativa de cualquiera de las partes, intentándose por cualquier medio fijar el lugar y fecha de la reunión de manera consensuada.

- El detalle y desarrollo de las visitas a empresas, que serán de carácter técnico, de información y asesoramiento a empresas y trabajadores y de libre aceptación para aquellas. Serán la Comisión Regional y las Comisiones Provinciales quienes, de manera coordinada, establezcan el orden, en su caso, de realización de las visitas (pudiéndolas hacerlo por sectores, tamaño de las empresas,...). Con carácter previo, las corporaciones recibirán una comunicación escrita del propósito de dicha visita, pudiendo rehusarlas en cualquier momento o autorizarlas, tras lo cual un equipo de técnicos se personará en el centro de trabajo con distintas capacidades: recabar la información que determine la Comisión Regional, accediendo a la documentación preventiva de la empresa; realizar propuestas de mejora de los aspectos preventivos de la empresa; desarrollar visitas informativas y de asesoramiento tanto al empresario como a los trabajadores; asesorar al empresario sobre la modalidad organizativa más óptima en función de las características de la empresa, así como sobre la planificación de la acción preventiva; informar a trabajadores y empresarios sobre sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales; o , en fin, cualquier otra que contribuya a lograr los objetivos marcados.

- Además, para el seguimiento y aplicación del Acuerdo se creó un órgano específico, con naturaleza de Comisión Paritaria, constituido por seis representantes de las organizaciones empresariales y seis representantes de las sindicales firmantes.

- Regulación de los técnicos que efectuarán las visitas a empresas, quienes serán contratados por las partes firmantes del Acuerdo o las organizaciones provinciales que las conforman respetando el siguiente perfil: técnicos superiores y técnicos intermedios en prevención acreditados por la autoridad laboral (en el segundo caso deberán poseer una formación académica mínima equivalente a la titulación de Técnicos en Formación Profesional de grado superior, ramas técnicas, y deberán poseer experiencia profesional acreditada); independencia de criterio y actuación.

- El Acuerdo considera también la importancia “fundamental” de “profundizar en aspectos que incidan en cambios de conceptos y actitudes sobre prevención de riesgos laborales, tanto para empresarios como para trabajadores. Para ello es necesario insistir en la necesidad de ampliar la información, educación y formación de toda la sociedad”.

- Muchos convenios recogen de forma expresa, a través de una fórmula común, su adhesión al Acuerdo Interprofesional, que “suscriben íntegra y expresamente..., destacando cómo la empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos”.

- Destacar el Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019, que en su plan para mejorar y modernizar la función pública de Castilla y León incluye el estudio de “la posibilidad de avanzar de un modelo de prevención de riesgos laborales mixto hacia otro en el que las cuatro especialidades preventivas sean públicas”.

- A pesar de que la legislación preventiva no deja grandes espacios a la negociación colectiva a la hora de regular en materia de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios autonómicos en Castilla y León han apostado por incluir cláusulas y previsiones en distintos aspectos de la disciplina al objeto de matizar, completar, establecer pautas o completar vacíos en este ámbito en virtud de sus propias necesidades y particularidades. Partiendo de lo ya regulado en la Ley, cabe destacar como las normas paccionadas abordan diferentes aspectos, en ocasiones reiterando el contenido de la norma de referencia y otras incluyendo nuevas condiciones o matizaciones en aspectos determinados.

- Algunos convenios establecen las obligaciones de la empresa utilizando la fórmula de la aplicación de las medidas de prevención de acuerdo a principios generales preventivos, en concreto: “evitar los riesgos; evaluar los riesgos que no se pueden evitar; combatir los riesgos en su origen; tener en cuenta las evoluciones de las técnicas; la planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; dar las debidas instrucciones a los trabajadores”

- Destaca especialmente en sectores específicos la creación de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, los Comités de Salud Laboral, la Comisión de Salud Laboral, con numerosas, diferentes y variadas funciones en el ámbito preventivo.

- El establecimiento en ciertos convenios de consideraciones generales que sirven como principios de su actuación en materia preventiva, destacando en este aspecto algunas cuestiones concretas al incluir en las cláusulas del convenio un listado específico.

- Cabe destacar el esfuerzo negociador y el trabajo desarrollado en la negociación colectiva en el sector público.

- El Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta contiene en su articulado numerosos, amplios, precisos y detallados contenidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, como bien debe corresponder a una Administración respetuosa con la normativa y concienciada con su aplicación, fomento y difusión, previendo, en primer término, en su artículo 4.2.h. que “se aplicará la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativa desarrolladora teniendo en cuenta las peculiaridades del medio sanitario y su órganos propios”.

- El personal laboral de los cuerpos docentes e investigadores de las Universidades públicas de la Comunidad posee un convenio propio en el cual también se pueden observar numerosos contenidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que vienen a abarcar parte de los contenidos regulados legalmente a los cuales la negociación colectiva puede prestar una mayor atención.

- El Acuerdo Marco entre la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F incluye entre su contenido distintos aspectos relativos a este ámbito concreto en materia de seguridad y salud, comenzando por considerar, como ya se ha reiterado en distintas ocasiones frente a la función pública que todos sus empleados “tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las organizaciones firmantes se comprometen a elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en las Administraciones Locales, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla”.

- El Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León exige que todos los centros e instituciones sanitarias dispongan de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elevando también a exigencia legal la necesidad de establecer un plan estratégico de actuación en seguridad y salud laboral a fin de promover la seguridad, la higiene, la salud y, en general, la mejora de las condiciones de trabajo y de los derechos de los trabajadores en las instituciones sanitarias adscritas al Servicio de Salud de Castilla y León.

- La aprobación normativa de Planes de Prevención de las Gerencias de la Gerencia Regional de Salud. En septiembre de 2016 se firmó el Pacto entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CESM, UGT y USAE por el que se aprueban las Estrategias de Actuación en prevención de Riesgos Laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016-2020.

- La adaptación, a través del Decreto 80/2013, de 26 de diciembre, de la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, estableciendo, en su artículo 3.5, que los planes de prevención de riesgos laborales de todos los centros e instituciones sanitarias seguirán los compromisos y directrices establecidas en el Plan de Prevención de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

- Aprobación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos por Acuerdo 135/2015, de 12 de noviembre, de la Junta de Castilla y León.

VI.- Sector agropecuario *

Del análisis realizado del sector agropecuario castellano y leonés pueden extraerse las siguientes buenas prácticas:

--Castilla y León siempre ha contado con un almacén empresarial sumamente importante y arraigado en el sector agropecuario que tiene la oportunidad de dejar a un lado sus limitaciones habituales para introducir nuevos mecanismos que permitan afrontar el futuro con optimismo.

A tal fin, los planes que deben diseñarse han de tener claro que el desarrollo solamente puede basarse en la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente, si no quieren terminar en el fracaso en el medio y largo plazo, y así poder contribuir a mejorar la calidad de vida la población rural a través, entre otros aspectos, de incrementar la competitividad y la internacionalización de las industrias agropecuarias de la Comunidad.

--La gran panoplia de cultivos existente en Castilla y León puede constituir una ventaja competitiva sino fuera porque dicha tendencia se explica por la vasta extensión de esta Comunidad Autónoma y porque el 96,5% del territorio se enclava en zonas rurales lo que permite la especialización de determinadas zonas en la producción de un concreto fruto.

Cuando se consigue en la misma zona la diversidad productiva genera beneficios apreciables como la reducción de la dependencia de un único fruto y de las vicisitudes que puede sufrir frente a las condiciones climáticas adversas, una menor exposición de la industria a la oscilación de los precios o mayores posibilidades de ocupación a lo largo de todo el año al trabajar con cultivos que cubren el ciclo productivo anual.

--La importancia histórica del sector primario en Castilla y León ha permitido, en mayor o menor medida, construir un andamiaje empresarial con bases sólidas y arraigadas, con un importante peso en la economía regional y en la generación de empleo, tanto directos como indirectos, en particular por sus trascendentes ramificaciones con la industria agroalimentaria.

En este sentido, menester será aprovechar las sinergias ya creadas con la práctica totalidad de sectores productivos, y además de reforzar las ocupaciones tradicionales, hacer un esfuerzo por aprovechar a este sector como vehículo común y transversal para extender la innovación a todo el territorio, explorando todas aquellas oportunidades que permitan generar nuevos nichos de empleo, aumentando así la empleabilidad de las zonas rurales, permitiendo asentar población u ofreciendo alternativas a quienes, ante las dificultades de encontrar trabajo en la urbe, quieran retornar al pueblo para buscar el sustento propio y de sus allegados.

--Las industrias que han optado por aplicar en sus procesos productivos una gestión ecológica deben ser considerados como modelo a seguir por otras explotaciones que quieran iniciar este camino, debiendo los poderes públicos fomentar la introducción paulatina de métodos productivos más respetuosos con el medioambiente. De esta

* Elaborado por Roberto Fernández Fernández

manera, la agricultura y la ganadería ecológica van ganando cada vez un mayor peso en la Comunidad procurando priorizar el cuidado de los recursos naturales sin supeditarlos todo a la obtención de los mayores rendimientos y beneficios aún a costa de continuar siendo contaminantes y consumidores de importantes recursos energéticos.

--El Programa ADE Rural implica la puesta en marcha de un sistema integrado y sistemático de fomento de empresas neófitas o existentes en el mundo rural, con el objetivo claro de promover y apoyar en este ámbito a las iniciativas emprendedoras y generadoras de nuevas unidades productivas, tratando de aumentar así la competencia entre todas ellas y coadyuvar a mejorar su competitividad y posición en el mercado de bienes y servicios, pues para mantener esta habrán de innovar los mecanismos de su proceso productivo.

Se trata, a la postre, de ofrecer un servicio integral de información y asesoramiento a cuantos empresarios quieran instalarse en el mundo rural en los ámbitos local, provincial y autonómico, con un total de quince actuaciones programadas a tal fin.

--El Programa de Desarrollo Rural de Castilla y León 2014-2020 recoge la estrategia a seguir en la Comunidad Autónoma en aras de alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en el ámbito rural.

A partir de la detección de 32 necesidades a atender de manera preferente, selecciona 16 medidas de actuación vinculadas a uno de los fondos estructurales comunitarios, el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), y que tratan de introducir buenas prácticas en los siguientes ámbitos: transferencia de conocimientos, información y formación; asesoramiento y acompañamiento a las explotaciones agrícolas; fomento de la calidad de los productos agrícolas y alimenticios; apoyo a la inversión en activos físicos; ayudas para reconstruir los estragos causados por desastres naturales y catástrofes; creación de un instrumento financiero para apoyar la generación de empresas por los jóvenes; planificación de una mejora de los servicios básicos y renovación de poblaciones en las zonas rurales; inversión en el desarrollo de zonas forestales y mejoras en la viabilidad de los bosques; favorecimiento del asociacionismo y las agrupaciones entre los productores; integración en el desarrollo agrícola de factores medioambientales y climáticos; fomento de la agricultura ecológica; concentración de recursos financieros en zonas con limitaciones naturales o específicas; cooperación entre todos los partícipes en el proceso; apoyo para el desarrollo local de LEADER; asistencia técnica a iniciativa de los Estados miembros; en fin, jubilación anticipada de agricultores y ganaderos.

--Programa de Movilización de los Recursos Forestales en Castilla y León 2014-2020 con la pretensión de implementar una política adecuada que, apoyada en un presupuesto adecuado, sirva para ayudar a los bosques castellano y leoneses, mediante el diseño de 55 medidas desglosadas a su vez en acciones o grupos de acciones, con la finalidad última de contribuir eficazmente al equilibrio territorial, mejorar las magnitudes económicas, aumentar la empleabilidad en las zonas rurales y apoyar decididamente la industria forestal con el fin de combinar adecuadamente su competitividad con la bioeconomía y el respeto a la biodiversidad.

De esta manera, la actividad forestal presenta un amplio potencial para generar ocupaciones, pues la movilización de recursos financieros a nivel autonómico puede ser

un factor dinamizador clave en la actividad económica en el monte, al crear empleo en las tareas de extracción, como la corta y transporte de madera, la resinación o la recolección de piñón, castaña u hongos.

--La Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León dedica dos de sus objetivos a mejorar la competitividad rural, mediante el fomento a la creación, consolidación y crecimiento de empresas en áreas agrícolas y la potenciación de la colaboración entre las unidades ubicadas en terrenos rurales.

En este sentido, el Bloque I dedicado al “emprendimiento y autónomos” diseña cinco medidas para alcanzar los fines descritos, pero sobretodo el Bloque IV está dedicado íntegramente a la competitividad rural con 5 programas (planes de actuación, asesoramiento especializado, innovación y competitividad rural, crecimiento y diversificación de empresas rurales y plan especial de dinamización de Municipios mineros) y 16 medidas vinculadas a los mismos.

--El Plan Anual de Política de Empleo de Castilla y León dedica uno de sus objetivos prioritarios al Empleo Rural y Local, caracterizado como una de las herramientas más potentes a fin de conseguir la cohesión social y territorial a través de la mejora en la ocupabilidad de trabajadores y desempleados.

A tal fin, se diseñan cinco grandes líneas de actuación para el año 2020, a saber: apuesta decidida por el empleo de calidad; concentración de los recursos en determinados colectivos más necesitados como mayores de 55 años o jóvenes menores de 35 años; compromiso palmario con la economía local; cooperación significativa con las instituciones locales; en fin, incorporación en su desarrollo a los Consejos del Diálogo Social Local.

El Plan presenta hasta 14 actuaciones diferentes (PREPLAN, ELTUR, EXCYL, EXCYL MAYORES DE 45 AÑOS, JOVECYL, PROGRAMA MIXTO PARA JÓVENES, MAYEL, ELMET, ELMIN, MINEL, ELEX, PEA, AGENTES DE IMPULSO RURAL Y AGENTES DE IGUALDAD), lo que conforma una oferta amplia y diversificada, siendo consideradas por algún órgano consultivo como una “buena herramienta para la creación de empleo en los ámbitos locales, para la prestación de servicios y la realización de obras de interés general y social, y para luchar contra el desempleo y, en muchos casos, contra la despoblación en los ámbitos rurales”.

--La negociación colectiva juega un papel primordial en la mejora de las condiciones de vida del campo y, por ello, es digno de loa el esfuerzo, a pesar todas las dificultades y obstáculos presentes en este sector para alcanzar convenios estatutarios, de las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional y las organizaciones profesionales agrarias a nivel autonómico por firmar convenios sectoriales que den pautas comunes en cada provincia sobre las condiciones laborales a respetar.

Así, cabe dar cuenta de la importancia concedida a la ordenación de la contratación de duración determinada, en particular el eventual por circunstancias de la producción, o por incorporar cláusulas de empleo destinadas a fomentar los vínculos indefinidos o a luchar contra la contratación fraudulenta.

En relación con el tiempo de trabajo, y a pesar de apreciar una heterogeneidad palpable entre los distintos convenios analizados, cabe considerar como ejemplos a seguir la regulación de la jornada, las incidencias de la climatología en el tiempo de trabajo, la ordenación de descansos y festivos, las horas extraordinarias, las vacaciones o los permisos y licencias.

Por cuanto hace a los sistemas retributivos cabe alabar las previsiones vinculadas a compensación y absorción de salarios, régimen económico en general, antigüedad, pagas extras, pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, complementos por incapacidad, seguro de accidentes o dietas por desplazamiento.

En fin, se trata de materias que incorporan ejemplos de buenas prácticas que los agentes partícipes en los bancos negociadores deberán seguir fomentando para así aumentar las condiciones laborales de los trabajadores y coadyuvar a un incremento del nivel de vida de cuantos pueblan las zonas rurales.

VII.- Construcción*

El cambio de modelo del sector construcción desde una agotada edificación expansiva e invasiva hacia otra basada en las coordenadas de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas puede dar lugar a creación de cuantiosos puestos de trabajo, premisa de gran interés para la Comunidad de Castilla y León, caracterizada por una gran dispersión territorial, un marcado envejecimiento de los ciudadanos y una baja densidad poblacional.

El incremento del empleo en este nuevo urbanismo debe de servir para superar las deplorables condiciones laborales que han acompañado tradicionalmente al sector de la construcción: alta tasa de rotación, temporalidad y parcialidad, una estructura ocupacional intensiva en mano de obra manual, un nivel de formación inferior a la media del resto de la economía, unos ritmos intensos de ejecución de las obras (destajos), un encadenamiento masivo de contratas y subcontratas ante un tejido productivo altamente atomizado, una escasa innovación, una baja intervención de mujeres y una elevada participación de mano de obra extranjera, así como una ingente intervención de trabajadores autónomos precarios, todo ello unido a unos elevados índices de siniestralidad.

A la consecución de este doble objetivo (creación de ocupaciones y empleo de calidad) contribuyen tres aspectos fundamentales:

--Una normativa heterónoma particular muy avanzada desde el punto de vista técnico y convenientemente articulada en los aspectos jurídicos, integrada por la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de ordenación de la edificación; el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción; el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales; la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en sector de la construcción; y el Código Técnico de la Edificación, aprobado por Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo.

* Elaborado por Susana Rodríguez Escanciano

--Una regulación convencional general, muy elaborada, donde la unidad de negociación colectiva estatal otorga una uniformidad en las condiciones de trabajo para todo el ámbito funcional, incorporando un régimen jurídico muy detallista, mucho más allá de superfluas reiteraciones de los textos normativos de rango superior o de meras remisiones a tales fuentes, evitando igualmente simples declaraciones programáticas o postulados cargados de buenas intenciones. Destacan cuantiosas cláusulas muy avanzadas incorporadas a los convenios provinciales de Castilla y León en materias no sólo clásicas como régimen salarial, tiempo de trabajo, clasificación profesional o sistema disciplinario que dan sobradas muestras de la dureza del trabajo y de las actuaciones para su corrección, sino en aspectos más novedosos en su atención por la negociación colectiva de la que carecen otros sectores, cuales son la prevención de riesgos laborales, la subcontratación, la intervención de las empresas de trabajo temporal, la formación de los trabajadores siendo de gran utilidad la “Tarjeta Profesional de la Construcción” o la movilidad funcional para evitar el agravamiento de las dolencias presentes o potenciales de los asalariados.

c) Unos instrumentos específicos para la mejora de las condiciones de trabajo, singularmente los tres siguientes: la Fundación Laboral de la Construcción, con competencias en materia de formación, que también funciona como agencia de colocación y recolocación, la Plataforma Tecnológica de la Construcción, con prerrogativas en materia de innovación, y el Foro de Construcción, como exponente del diálogo social, donde precisamente se han conseguido importantes logros en materia de negociación colectiva.

Con todo, cabe encontrar algunos aspectos a mejorar como los expuestos a continuación:

1.- Teniendo en cuenta que los beneficios empresariales generados en el marco del nuevo urbanismo centrado en la regeneración, rehabilitación y renovación urbanas son más escasos que los obtenidos con la edificación expansiva, es necesario seguir implementando fuentes de financiación públicas y articulando mecanismos de colaboración público-privada.

2.- Todavía sigue siendo muy elevada la rotación de efectivos en este sector, avalada por la regulación del contrato fijo de obra que se mantiene en el convenio nacional y se reitera en los convenios provinciales, siendo conveniente explorar otras vías como los trabajos fijos y periódicos y priorizar de forma real la contratación indefinida.

3.- Atendiendo a los elevados índices de siniestralidad que todavía persisten, es necesario seguir realizando esfuerzos para incrementar la cualificación de los trabajadores y para garantizar el cumplimiento de las normas de prevención que deben adaptarse paulatinamente a los nuevos riesgos derivados del manejo de novedosos materiales, agentes, técnicas o herramientas, sin descuidar tampoco los riesgos tradicionales.

4.- Los negociadores deben esforzarse en incrementar el contenido de los convenios colectivos provinciales en aquellas materias en las que el convenio colectivo nacional autoriza su intervención, pues no hay aportaciones destacadas.

5.- Procede seguir avanzando en los logros del diálogo social, que han sido cuantiosos en materia de negociación colectiva, incorporando también a la Administración con el fin de seguir avanzando en los cauces institucionalizados de

carácter tripartito para promover iniciativas legislativas de interés para un sector que ha de abanderar la recuperación de la economía tras la crisis del Covid-19.

VIII.- Turismo*

El protagonismo en la regulación de las condiciones laborales el sector del turismo ha de quedar residenciado en el ámbito provincial y en la negociación sectorial entre las asociaciones empresariales y los sindicatos representativos. Y ello porque la descentralización propiciada por las recientes reformas laborales hacia la unidad empresarial, caracterizada aquí por el predominio de la pequeña y microempresa, provoca una sucesiva rebaja de las condiciones laborales más que una adecuada adaptación de las mismas a ese núcleo último y más cercano a la actividad. Por tal motivo, cabe destacar los mecanismos ideados por los interlocutores para contrarrestar --o, al menos, controlar-- esa tendencia, como es la obligación de comunicar por escrito a las partes, a la comisión paritaria del convenio superior y a la autoridad laboral el inicio del procedimiento dirigido a aprobar un convenio empresarial, lo que permite un asesoramiento a la representación de los trabajadores y una supervisión judicial que ha llegado a declarar la nulidad de los acuerdos alcanzados sin haber cumplido dicho trámite.

Por cuanto hace a la estacionalidad típica del trabajo turístico y al consecuente modelo de contratación, fuertemente temporal y parcial, la negociación colectiva debe proceder a tomar medidas para evitar esa gran rotación en el empleo que impide y desincentiva una mejor formación y la profesionalización de los trabajadores, provocando su huida a sectores de actividad con más opciones de estabilidad y seguridad.

Así pues, el principal interés debe ser el de asegurar la efectiva causalidad de la contratación temporal y evitar el fraude, a través de previsiones como la delimitación de las tareas, actividades o supuestos que justifican cada una de las modalidades; la regulación y exigencia de un estricto derecho-deber de información entre la empresa y los representantes; la necesidad de utilizar el contrato fijo discontinuo y el parcial en sus justos términos, distinguiendo con precisión uno y otro, aprovechando para especificar los criterios, forma y plazos de llamamiento; la adecuación entre la plantilla fija y la temporal a través del establecimiento de porcentajes mínimos o máximos; la articulación de medidas favoreciendo el acceso al empleo indefinido ordinario; la restricción del encadenamiento de contratos de duración determinada mediante la sucesiva cobertura del mismo o semejantes puestos con uno o varios trabajadores; o, en fin, la limitación del recurso a la contratación a través de empresas de trabajo temporal o a la externalización mediante empresas multiservicios.

Por su parte, la irregular distribución mensual, semanal e incluso diaria de la demanda condiciona las características del empleo por la necesidad de introducir instrumentos de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos y, especialmente, en lo relativo al tiempo de trabajo. Ello se traduce en la distribución irregular de la jornada, realización de horas extraordinarias, trabajo en festivos, trabajo nocturno o, por no seguir, disfrute de descansos semanales y de vacaciones fuera de los períodos más habituales, lo cual determina una difícil planificación y una ausencia de homogeneidad y de certeza sobre la jornada y, especialmente, una complicada conciliación de la vida laboral y familiar.

* Elaborado por José Gustavo Quirós Hidalgo

En este sentido, la negociación colectiva recurre a diversas medidas de conciliación --siempre mejorables-- como atribuir preferencia en la elección de turno de trabajo y descansos en atención a las circunstancias personales, reconocer permisos retribuidos adicionales o superiores a los previstos legalmente, residenciar en el trabajador la opción por la acumulación de determinados períodos de descanso sin supeditarlos al acuerdo a la decisión empresarial, mejorar la regulación de la excedencia en cuanto a su duración y reserva del puesto de trabajo, etc.

Junto a lo anterior, el equilibrio entre flexibilidad y seguridad impone la inclusión de cláusulas como las observadas en los convenios provinciales de Castilla y León, haciendo uso solo en parte de las posibilidades ofrecidas por el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, como pudieran ser las relativas a la limitación de la jornada anual con un tope calculado sobre el previo cómputo de los máximos descansos posibles y garantizados; a una distribución irregular de la jornada consensuada entre empresa y representantes o trabajadores y adaptada a las circunstancias; a la regulación de los descansos, especialmente en lo relativo a la acumulación, fijación de períodos de disfrute o conocimiento previo por el trabajador; la limitación de trabajos a turnos, nocturnos o en horas extraordinarias o, en su defecto, su adecuada retribución o compensación. Solo así estará al alcance la compatibilización de la irregularidad de la jornada con una mayor previsión y planificación del tiempo de trabajo y una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

El sector turístico se caracteriza por unos salarios bajos e inferiores a otras actividades, no solo por una estructura tradicional con niveles retributivos insuficientes e ineficaces para retribuir realmente el mayor y mejor trabajo y los buenos resultados del negocio, sino también por la concentración del empleo en los niveles con menores ingresos y por la existencia de descuelgues o convenios de empresa con condiciones incluso inferiores. Por lo tanto, además de intentar una actualización equivalente al aumento de los precios y del coste de vida, sería aconsejable incidir en una retribución variable --vinculadas por ejemplo a beneficios, ingresos, propinas, turnos, disponibilidad, etc, prácticamente inexistente en los convenios colectivos provinciales de Castilla y León más allá de las previsiones sobre retribución de las horas nocturnas y extraordinarias-- como contrapeso de unas partidas fijas cada vez más reducidas, como significativamente ocurre con la congelación o la eliminación de la antigüedad.

En esta materia, y a pesar de todo, los ejemplos de buenas prácticas detectados en la experiencia negocial autonómica son abundantes y consisten, por ejemplo, en la unificación de las categorías de los establecimientos y la creación de niveles salariales únicos, evitando así cualquier sospecha de discriminación; la tendencia a la equiparación del salario base con el SMI, superando y mejorando el criterio judicial que concibe este último como límite absoluto para todas las retribuciones salariales en su conjunto; la profusión de premios, ayudas sociales o similares que --aun cuando con importes más bien escasos-- complementan los ingresos de los trabajadores y, al tiempo, atienden a sus circunstancias personales y familiares; el mantenimiento de obligaciones en especie, como la manutención para quienes prestan servicios durante las horas de las comidas o, alternativamente, su compensación sustitutoria; en fin, y en parecido sentido, la subsistencia de partidas extrasalariales como el plus de transporte, el quebranto de moneda o el complemento de incapacidad temporal que, en definitiva, evitan un artificial perjuicio en el poder adquisitivo.

Finalmente, y a consecuencia de las características de un sector que la negociación colectiva trata de paliar, por mucho que constituya un “refugio” y una oportunidad de empleo para colectivos con menor titulación o cualificación o más afectados por el desempleo --lo cual a su vez favorece la integración--, la inestabilidad, la rotación, la movilidad y los salarios poco atractivos se convierten en el motivo de la huida de la mano de obra hacia otras ocupaciones o actividades con mejores condiciones laborales y mayor seguridad.

Este contexto no es el más adecuado para la formación y la cualificación profesional, pues el propio empleado no encuentra incentivos ni obtiene beneficios, siendo además poco fomentada por las empresas --en su mayoría, de pequeño tamaño y con escasos recursos y medios para ello-- o por las organizaciones patronales y sindicales, sustituyendo a lo sumo experiencia por formación. Por tanto, resulta conveniente un compromiso serio para la profesionalización del sector que compete desde las más altas instancias asociativas, administrativas y gubernativas hasta la más pequeña de las empresas y --por supuesto-- a los trabajadores, debiendo incidir en aspectos fundamentales como el idioma, las nuevas tecnologías o la especialización por subsectores de actividad.

En cualquier caso, cabe apreciar intenciones orientadas en el sentido expuesto y otras similares en los interlocutores sociales de Castilla y León, pudiendo citar como más destacadas las siguientes: simplificación y adaptación del complejo sistema de clasificación profesional contenido en el V ALEH y heredado de la extinta Ordenanza de Trabajo para la Industria de la Hostelería; preocupación por los contratos formativos y especialmente por el de aprendizaje --por su preponderante utilización frente al de prácticas-- como instrumento para una mayor cualificación por parte de quienes ejercen funciones u ocupan puestos que no exigen titulación habilitante alguna y donde abunda la mano de obra no profesional, si bien sería recomendable una mayor profundización de los diversos aspectos sobre la formación teórica a recibir; incentivo a la formación facilitando la asistencia considerando su duración como tiempo de trabajo retribuido; atribución de preferencia en los ascensos a los trabajadores con titulaciones o formación acreditada; restricción de la movilidad funcional extraordinaria y consolidación de los puestos superiores por el mero transcurso de los plazos temporales estipulados; o, en fin, la imposición bajo variadas fórmulas de una especie de dedicación exclusiva para la empresa.

IX.- Automoción*

El Foro de Automoción de Castilla y León (Facyl) aglutina los intereses del sector a través de una hoja de ruta 2017-20, cuyos pilares se asientan en la fabricación inteligente, Big Data, *blockchain*, visión artificial e Industria 4.0, destacando como una de las principales dificultades del sector la falta de mano de obra especializada (fundamentalmente mecánicos y electricistas), abogando por dignificar la formación profesional y dar un impulso definitivo a la FP Dual. Los principales objetivos que afronta en la actualidad esta agrupación innovadora son la digitalización, la evolución tecnológica hacia la fabricación inteligente, trabajar en capacidad de adaptación porque la demanda es incierta y variable; y avanzar en sistemas de propulsión, ya que parece que nos

* Elaborado por M^a de los Reyes Martínez Barroso

encaminamos hacia un inminente vehículo conectado y autónomo, pese a que queden cuestiones morales y éticas pendientes de dirimir.

Diversos países de la Unión, entre los cuales se encuentra España, están aunando sus fuerzas para compartir propuestas innovadoras para mejorar la seguridad vial, como parte de un nuevo proyecto puesto en marcha en Bruselas a principios de octubre de 2019 pues, aunque las carreteras europeas sean las más seguras del mundo y la seguridad vial haya mejorado considerablemente en las últimas décadas, el número de muertos y heridos graves en las mismas sigue siendo demasiado elevado. En Castilla y León debe tenerse en cuenta además que los accidentes de tráfico por jabalíes crecieron un 4,3% los dos últimos años, situándose en la tercera Comunidad Autónoma con más siniestros en los que se vio involucrado este animal, con un 14%, por detrás de Galicia, la primera con un 27% y Cataluña, con un 20%. A partir de estos datos, es posible constatar diferencias significativas en los avances en materia de seguridad vial de los distintos Estados miembros de la UE, por lo cual las iniciativas de intercambio de información sobre seguridad vial, con el objeto de abordar las disparidades y conectar a expertos de diversos Estados resulta muy enriquecedora para avanzar en el “objetivo cero” a partir de 2050. Al combinar un alto nivel de compromiso político con intercambios duraderos entre expertos nacionales, constituye una oportunidad única para abordar retos como el exceso de velocidad, la seguridad de las infraestructuras y la mejora de la seguridad de los usuarios vulnerables de la vía pública, como los peatones y los ciclistas en las zonas urbanas.

Hace escasos meses, con fecha 15 de enero de 2020, el Comité Económico y Social Europeo (CESE), presentó un nuevo Dictamen titulado *La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población --Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo--*. En dicho documento se pone de manifiesto que los Estados miembros han reconocido el problema del envejecimiento de la población y han adoptado determinadas medidas en los últimos años, pero son medidas de carácter aislado cuyo impacto no ha sido calibrado convenientemente, por lo cual se requieren estrategias globales centradas en el desarrollo de políticas nacionales para el envejecimiento activo, puesto que los retos demográficos y los retos en materia de empleo solo pueden abordarse de manera integral.

UGT-Fica, la sección industrial de UGT, ha propuesto a nivel estatal una serie de medidas para instaurar en el sector automovilístico en España²² en los próximos años, entre las que se encuentran la jubilación a los 60 años, jornadas semanales de 32 horas o la imposición de impuestos a los robots, junto con el planteamiento de planes de igualdad, medioambientales, de formación y de achatarramiento y compra de nuevos vehículos. Asimismo, un plan de empleo juvenil y otro de electrificación viaria, la mejora de las infraestructuras o el establecimiento de una referencia mínima a los convenios sectoriales. Por último, la central sindical urge a la puesta en marcha de un plan de regulación de la temporalidad y la rotación, de ayudas a la investigación y nuevas tecnologías, a la

²² A través de un vídeo, el sindicato ha presentado las 17 medidas más importantes para instaurar durante los próximos años en el sector automovilístico, entre las que plantea planes de igualdad, medioambientales, de formación y de achatarramiento y compra de nuevos vehículos. <https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDAyMDU1M7VQK0stKs7Mz7M1MjC0NDQ0MAUJZKZVuuQnhlQWpNqmJeYUp6pIFjsWFBTll6WmwNSZGVgamAEAntNjfE0AAAA=WKE>

instalación de una fábrica de baterías, un plan energético y la reposición del subsidio de desempleo.

En la mesa “Plan de choque por el empleo” (2017), una de las cuestiones a abordar fue un “Programa de formación y transmisión de conocimientos en el empleo a través del contrato de relevo con una nueva modalidad de jubilación parcial que posibilite la formación de trabajadores jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que se incorporen a la empresa sin experiencia ni cualificación previa para ese puesto de trabajo”. Las medidas acordadas fueron en aquel momento valoradas positivamente por la UGT, que consideró especialmente relevante dicho programa, ya que “reforma el mecanismo de la jubilación parcial en tres aspectos fundamentales: Permite reducir hasta cuatro años, respecto a la edad legal de jubilación en cada momento, la edad a la que un trabajador puede comenzar su jubilación parcial; Reduce la relación entre las bases de cotización del relevista y el relevado, establecida en la última reforma (2013) de la jubilación parcial; Y reduce asimismo la cotización del trabajador jubilado parcial (establecida asimismo en la reforma de 2013) del 100% de una jornada a tiempo completo a solo el 60%, mediante el establecimiento de una bonificación (no reducción, que iría con cargo a la Seguridad Social) en la cotización”.

Los interlocutores sociales han planteado propuestas y alternativas que necesariamente deben incluirse en el debate sobre política industrial a desarrollar en la región en el horizonte 2020, a fin de mantener el liderazgo del sector de automoción en el conjunto regional. Entre ellas pueden destacarse las siguientes:

--Crear un grupo de trabajo que aglutine y monitorice (desde la Dirección General de Industria de la Junta de Castilla y León o desde el CESCyL) todas las decisiones públicas o empresariales relacionadas con las nuevas tecnologías del automóvil, problemática medioambiental y movilidades alternativas, a fin de anticipar el impacto y alertar y/o intervenir en la dirección adecuada para los intereses regionales.

--Someter a aprobación en el nivel necesario (Parlamento o Gobierno autonómico o Federación de Municipios y Provincias de Castilla y León) la creación de una “central de compras” que agrupe todas las compras relacionadas con el transporte y la movilidad (fundamentalmente vehículos de motorización alternativa), a fin de crear el efecto volumen planificado en el medio plazo, que permita influir en los proveedores y no solo en precio, como se hace en los grandes contratos del Estado.

--Reformular la política de subvenciones al sector de automoción, de manera que estas no puedan dedicarse al mantenimiento del *status-quo* o a propuestas sin futuro, favoreciendo aquellas que estén comprendidas en los programas Horizonte 2020 de la UE o constituyan una apuesta clara de futuro con importante componente I+D+i, incluyendo como condición la participación obligatoria de al menos un binomio empresa, universidad o centro tecnológico/científico de la región.

--Fomentar la cooperación entre empresas, universidades, centros científicos y parques tecnológicos para asegurar que la I+D básica tenga posibilidades de transformarse en un número importante de proyectos, en realidades industriales viables económicamente y asegurar la transferencia del conocimiento de la etapa formativa a la laboral. Todo ello acompañado de la fijación de indicadores que permitan el seguimiento, la transparencia y la motivación por la publicidad de las realizaciones.

--Potenciar la I+D alrededor de las baterías en la región, con el objetivo de atraer a los grandes fabricantes, con un ecosistema propicio para instalarse, en el que una de las bazas sea poseer la formación necesaria, facilitada tanto por centros de FP como por las Universidades, creando las condiciones necesarias para generar una gran industria.

--Fomentar actuaciones públicas en el ámbito de las movilidades alternativas, consistentes en: a) Plantear experiencias de vehículos oficiales compartidos en alguna (o varias) Administraciones, una vez que el horario de uso normal finaliza. b) Estudiar, ensayar y poner en práctica, mediante la colaboración pública/privada, una aplicación de “intermodalidad”, que permita a los ciudadanos de Castilla y León tener acceso a este mundo de programación de su movilidad de forma combinada. c) Fomentar las mejores prácticas de movilidad alternativa mediante la difusión de las ya existentes en la Comunidad. d) Crear un área metropolitana a efectos de favorecer la implantación de empresas de *carsharing*, fundamentalmente en el eje Palencia – Valladolid.

--Fomentar la presentación de patentes, tanto en las empresas como en las universidades y centros tecnológicos, organizando “*challenges*” a nivel regional y entrega de trofeos, avalados por una potente difusión al respecto.

--Adecuar la oferta formativa a este nuevo desafío, tanto en universidades como en centros de FP, como forma de contribuir a la creación de un ecosistema atrayente para la industria, capaz de garantizar ofertas de empleo a los ciudadanos castellanoleonés.

--Revisar la política y los objetivos de los centros tecnológicos, adecuándolos al desafío tecnológico de las movilidades alternativas, para lo cual se propone la realización de prácticas de “*benchmarking*” o procesos que permitan tomar como referencia los productos, servicios o procesos de trabajo de las empresas líderes, para compararlos con los de la propia empresa, para posteriormente proponer mejoras e implementarlas.

--Reconsiderar la estrategia de los proveedores de los fabricantes, definiendo, a través de las diferentes organizaciones y eventos en los que la Dirección General de Industria colabora, una hoja de ruta tecnológica a largo plazo, así como su posicionamiento en la cadena de valor, con respecto a su oferta de productos y servicios, buscando nuevas formas de innovar.

--Preparar la transición de los talleres de mantenimiento y reparación, a través de las asociaciones profesionales, desde las mecánicas térmicas a las eléctricas y a los vehículos conectados y autónomos y a la problemática de la recuperación y reciclado de baterías.

--Realizar un estudio por parte de los departamentos competentes de la Junta de Castilla y León, con el objetivo de anticipar el efecto sobre las finanzas públicas y particularmente sobre las locales, que tendrán el uso de combustibles alternativos, la posible reducción del parque automovilístico global y las ayudas a la implantación de la electro-movilidad.

Desde la entrada en vigor de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, sobre Economía Sostenible, cada vez es más frecuente encontrar cláusulas de sensibilización medioambiental dirigidas a los trabajadores y empresarios incluidos dentro del ámbito de aplicación de convenios sectoriales o de ámbito empresarial, aludiendo a la necesidad de información sobre reciclaje y tratamiento de residuos, contaminación del agua potable,

turismo responsable, utilización de energías renovables o movilidad sostenible. Y cada vez son más, también, las iniciativas de este tipo adoptadas en la Comunidad Autónoma, a la vez que resulta muy enriquecedor el estudio de las concretas cláusulas incorporadas en convenios colectivos sectoriales o de ámbito empresarial, desde una perspectiva medioambiental y ecológicamente sostenible, que puedan servir como ejemplo de buena práctica o modelo a adoptar en la negociación colectiva autonómica que se desarrolle en el futuro.

--Algunas entidades públicas han implantado “*Retos de Movilidad sostenible*”, otorgando premios simbólicos en forma de “tarjeta regalo” para quienes acrediten realizar más Kilómetros en forma sostenible en los desplazamientos hasta la misma (en patinete, bicicleta, patines o caminando). Con estos retos se pretende promover la mejora de los desplazamientos y el uso de medios no contaminantes. A título de ejemplo, “*Muévete por la Universidad de León 2019*”, puesta en marcha por el Área de Sostenibilidad y Calidad ambiental de la institución académica, a través de la Oficina Verde, con el apoyo de la Junta de Castilla y León²³.

--Otras fórmulas más sofisticadas pasan por implementar la “movilidad sostenible inteligente”, a partir del diseño de una estrategia global de movilidad urbana capaz de poner en marcha una red de transporte de calidad, eficiente, sostenible, segura e interconectada (tranvía, metro, autobús, tren, automóvil, bicicletas y peatones) mediante la aplicación de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

--A título de ejemplo, la entidad financiera ABANCA, en algunas de sus sedes corporativas, ha puesto a disposición de sus empleados patinetes eléctricos y bicicletas para que puedan desplazarse. La entidad ha diseñado un sistema de reservas *on line* para que cada persona pueda gestionar su uso. En una segunda fase, y con el objetivo de fomentar un modo de transporte saludable y sostenible para ir al trabajo, ofrecerá a sus empleados una promoción especial para que puedan comprar un patinete eléctrico. La iniciativa tiene como finalidad promover el bienestar, mejorar la calidad de vida y concienciar a la plantilla en el uso de transporte sostenible y se enmarca dentro del conjunto de acciones de la entidad para contribuir a frenar el cambio climático y sus efectos.

--En la misma senda de compromiso con la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático, el banco Sabadell en la provincia de León minimiza los impactos ambientales de procesos, instalaciones y servicios inherentes a su actividad mediante la optimización de su gestión energética, la contratación del consumo de electricidad en renovables o la edificación sostenible. En un segundo paquete de medidas, gestiona adecuadamente los riesgos y oportunidades relativas al negocio, financiando e invirtiendo en energías renovables, participando en colocaciones de bonos verdes y sostenibles, y fomentando la movilidad sostenible, a través de líneas de *renting* y de *leasing* sostenibles.

--CCOO y otras organizaciones sociales han liderado una propuesta para la creación de una línea de cercanías en el corredor ferroviario Palencia-Valladolid-Medina del Campo que se muestra factible y cuenta con el apoyo de todas las fuerzas políticas de

²³ <https://www.unileon.es/noticias/alvaro-fernandez-ha-sido-el-ganador-del-iii-reto-2019-muevete-por-la-ule>.

Castilla-León, siendo un claro ejemplo de una apuesta sólida por una movilidad sostenible y segura²⁴.

--La Semana Europea de la Movilidad (SEM), de la que el Ministerio para la Transición Ecológica es coordinador nacional, es una campaña dirigida a sensibilizar, tanto a los responsables políticos como a los ciudadanos, sobre las consecuencias negativas que tiene el uso irracional del coche en la ciudad, tanto para la salud pública como para el medio ambiente, y los beneficios del uso de modos de transporte más sostenibles como el transporte público, la bicicleta y los viajes a pie. Desde la Junta de Castilla y León se aprovecha el impulso de dicha campaña para la realización de actividades de promoción o la elaboración de proyectos, que ofrezcan soluciones a los problemas de movilidad, en el ámbito de influencia de los participantes. Mediante la participación activa en la SEM (16 a 22 de septiembre), asociaciones (de ciclistas, vecinales, ecologistas, de consumidores, organizaciones sindicales), instituciones (fundaciones, autoridades de transporte público, consejerías autonómicas, diputaciones provinciales, universidades, parlamentos autonómicos, consejos comarcales) y empresas asumen el compromiso de llevar a cabo al menos una buena práctica, en favor de la movilidad sostenible. De esta forma se hace llegar la movilidad sostenible al ámbito laboral, concienciando a instituciones, empresas y organizaciones en la importancia de desarrollar actuaciones concretas y planes de movilidad específicos en su ámbito de influencia²⁵.

--El proyecto '*Moveletur: Turismo sostenible y movilidad eléctrica en espacios naturales*' ha sido galardonado como mejor práctica en movilidad sostenible en Castilla y León en 2019, enmarcado en las políticas de la Junta de Castilla y León por un desarrollo y movilidad sostenible de nuestra Comunidad en el marco de la lucha contra el cambio climático. Estos premios están promovidos por la "Fundación Renault para la inclusión y la movilidad sostenible", la "Fundación Patrimonio Natural de la Junta de Castilla y León", y el "Club de Excelencia en Sostenibilidad" con el objetivo de favorecer un modelo de uso público sostenible y limpio para los visitantes de los espacios naturales fronterizos entre España y Portugal. Se ha venido desarrollando desde el año 2017 en cuatro espacios naturales fronterizos: los parques naturales de Lago de Sanabria, Arribes del Duero y Batuecas Sierra de Francia y el parque regional Sierra de Gredos. Para ello se han puesto en funcionamiento cuatro coches eléctricos, tres Renault ZOE y un Nissan Leaf, 50 bicicletas de montaña eléctricas, 11 puntos de recarga de baterías de coches eléctricos, otros 11 itinerarios recomendados para bicicletas y otros tantos para coche eléctrico, y un itinerario transfronterizo de 1.000 kilómetros en coche eléctrico. Estos equipamientos se usan de forma gratuita en seis puntos de préstamo y en el primer año de funcionamiento se han contabilizado 205 préstamos de coches eléctricos y 1.310 de bicicletas eléctricas. Además, se ha completado con experiencias divulgativas y demostrativas en estos espacios naturales que han permitido a 800 personas experimentar la movilidad eléctrica.

Desde otro punto de vista, al amparo de los arts. 18 y 19 LPRL, resulta necesario potenciar en Castilla y León la implementación de Campañas de concienciación de

²⁴ SANZ LUBEIRO, M.: *Castilla y León: un sistema de cercanías para una movilidad sostenible y segura*. <http://www.daphnia.es/revista/64/articulo/1265/Castilla-y-Leon-un-sistema-de-cercanias-para-una-movilidad-sostenible-y-segura>. Recuperado el 12 de febrero de 2020.

²⁵ <https://eucyl.jcyl.es/web/jcyl/Eucyl/es/Plantilla100Detalle/1277999678552/Noticia/1284893014500/Comunicacion>

conducción segura y uso de medios alternativos al vehículo particular. El deber de formación empresarial exige incorporar la cuestión, tanto de forma inicial como periódicamente o tras un accidente, a cargo de técnicos de prevención, convenientemente especializados. Por cuanto hace, en concreto, a los accidentes de tráfico en misión, la reducción del riesgo pasa, además, por facilitar el trabajo a distancia cuando sea posible, planificar las visitas y transportes para concentrarlos en días y zonas concretos, fomentar el uso de videoconferencia, proporcionar formación *e-learning* en las empresas cuando resulte factible, seleccionar e imponer la ruta más segura, etc.

La cuestión presenta especial relevancia, si cabe, en el caso de empresas cuyo objeto social consiste, precisamente, en el transporte de mercancías o personas. El cumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas se torna complejo cuando los acreedores de seguridad dedican su jornada de trabajo a la conducción y a tareas anejas como la carga y descarga, circunstancia que no resulta óbice para afrontar como conviene las medidas adecuadas en materia de seguridad vial ligadas tanto a una adecuada capacitación profesional (a través de los preceptivos permisos y certificados administrativos), escrupuloso respeto a la normativa reglamentaria de tráfico o seguridad vial, mantenimiento y conservación de la flota de vehículos (mediante la instalación de sistemas de manos libres, así como de localización GPS o análogos, no solo para garantizar una adecuada “prevención terciaria”, sino para comprobar el respeto a las instrucciones sobre la ruta seleccionada como más segura); optimización del potencial preventivo proporcionado por una adecuada vigilancia de la salud, el respeto escrupuloso a los tiempos de conducción máxima y descanso obligatorio establecido legalmente o, en fin, la atención especial a las obligaciones de cooperación y coordinación interempresarial exigidas por el art. 24 LPRL y su desarrollo reglamentario.

X.- Industria tecnológica*

Para potenciar el sector tecnológico y convertir a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en un polo de referencia a nivel internacional en este ámbito, cabe mencionar las siguientes buenas prácticas, algunas de las cuales están siendo adoptadas por las Administraciones Públicas competentes. Con todo, es necesario hacer un esfuerzo en el cuidado y apoyo que este ámbito productivo precisa:

--En primer lugar, es preciso fomentar el despliegue de redes y servicios de telecomunicaciones para garantizar la conectividad digital; desarrollar la economía digital para el crecimiento y la competitividad de las empresas; impulsar la e-Administración y mejorar la eficacia, eficiencia y la calidad de los servicios públicos a través de un uso intensivo en TIC; e impulsar la adaptación digital de la ciudadanía y la innovación social.

--La existencia en el territorio del Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) está propiciando la creación de un ecosistema favorable para el impulso de este sector emergente, el cual precisa de entornos favorables a la inversión y la innovación empresariales, en particular para hacer frente a la digitalización de las actividades económicas.

--En Castilla y León ha de prestarse especial atención a las dificultades y potencialidades que ha de acarrear el fomento de la digitalización y la disponibilidad de acceso a Internet en todo el territorio rural.

* Elaborado por Henar Álvarez Cuesta

--Castilla y León ha apostado por constituir un polo tecnológico y por ello cabe esperar que la polarización que se pueda producir por la automatización y robotización arroje un resultado positivo, pero ello solo será posible de seguir profundizando en la formación y cualificación y en la inversión en innovación productiva, sin olvidar tampoco proporcionar la debida protección a quien se ha visto afecto por estos cambios.

--La solución frente a la posible discriminación resultante del uso de los algoritmos y del *big data* en las relaciones laborales pasa por “abordar el sesgo de los promotores y, por consiguiente, la necesidad de contar con una mano de obra diversificada en todas las ramas del sector de las tecnologías de la información, y con mecanismos de salvaguardia para evitar distorsiones basadas en el género y la edad en los sistemas de inteligencia artificial”²⁶. Y el instrumento para hacerlo ha de ser la negociación colectiva, que ha de regular convencionalmente la evaluación de los trabajadores recibida por los clientes²⁷, permitiendo a los trabajadores desafiar las calificaciones de los consumidores o bien impidiendo cualquier tipo de represalia o repercusión negativa de las mismas²⁸. Con mayor atención se ha de vigilar que esas calificaciones recibidas no supongan penalizar comportamientos relacionados con su libertad sindical²⁹. También los convenios colectivos podrían estipular la portabilidad de las calificaciones para llevarlas a otro operador para poder evitar un bloqueo en una empresa en particular³⁰.

El elemento clave en dicha regulación es la transparencia a la hora de aplicar algoritmos. En este sentido, se apuesta por consignar expresamente la competencia de los representantes de los trabajadores para analizar los datos utilizados por el algoritmo, sus sesgos y su impacto discriminatorio, incluso para auditar los resultados obtenidos y la corrección de sus errores³¹. También el art. 22 del Reglamento 2016/679 sobre decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles³² adquirirá cada vez mayor importancia en el sistema de relaciones laborales a la hora de impugnar una decisión final marcada por un sesgo o desviación de carácter discriminatorio³³.

²⁶ Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica (2018/2088(INI)).

²⁷ JOHNSTON, H. y LAND-KAZLAUSKAS, C.: “Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy”, *ILO, Conditions of Work and Employment Series* núm. 94, 2018, pág. 13.

²⁸ PRASSL, B.: *Collective voice in the platform economy: challenges, opportunities, solutions*, ETUC, 2018, pág. 24.

²⁹ VICENTE, M.: “Collective Relations in the Gig Economy”, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, volume 8, núm. 1, 2019, pág. 92.

³⁰ PRASSL, B.: *Collective voice in the platform economy: challenges, opportunities, solutions*, cit., pág. 24.

³¹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Lugar único, múltiple y ausencia de lugar a partir de la negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019, págs. 97 y ss.

³² Un exhaustivo análisis en TODOLÍ SIGNES, A.: “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos”, *RDS*, núm. 84, 2018, págs. 69 y ss.

³³ GOÑI SEIN, J.L.: *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*, Albacete (Bomarzo), 2019, pág. 38 ó

--La calificación dada por los distintos Tribunales (incluido el TSJ de Castilla y León en una reciente sentencia) como laborales a las prestaciones de servicios vía aplicación de los repartidores (riders) coadyuva a la extensión y difusión de las características del trabajo decente a nuevas formas de organización de la producción. También la negociación colectiva autonómica ha reaccionado y ha incorporado cláusulas específicas en las que incluyen dicha actividad de reparto (la más señera hasta el momento) al ámbito de aplicación del convenio de hostelería³⁴ para extender de este modo su manto protector sobre quienes han permanecido involuntariamente extramuros.

--Merecen ser destacadas como buenas prácticas dos Estrategias conectadas con la innovación tecnológica: la RIS3 y la RIE impulsadas desde las instituciones autonómicas (y fruto de la participación de organizaciones sindicales y empresariales en el diálogo social). En ambos casos, conviene destacar aquellas medidas contempladas con vinculación e impacto en la industria tecnológica (y en la tecnologización de los distintos sectores productivos) tanto para ofrecer un panorama lo más completo posible de la Comunidad como para proyectar el discurrir del mismo en un futuro cercano.

--La falta de referentes convencionales en este sector de carácter estatal lleva a realizar un esfuerzo regulatorio a nivel autonómico por parte de los interlocutores sociales, con el fin de extender la negociación colectiva a estos sectores emergentes o muy modificados por la implantación intensiva tecnológica, donde hay una notable resistencia a la sindicalización y proporcionar oportuna solución a los novedosos dilemas que van surgiendo merced a la utilización de la tecnología, con el fin de seguir blindando unas condiciones de trabajo decentes³⁵.

El umbral de trabajadores necesario a nivel de empresa o centro impide la existencia de negociación a nivel empresarial en la mayoría de entidades productivas autonómicas, por ello resulta menester destacar la sensibilidad de las comisiones a nivel provincial en la Comunidad Autónoma de aquellos sectores productivos más consolidados, pues han buscado incorporar las nuevas actividades que se desarrollan en el territorio a falta de una negociación *ad hoc*, de forma mucho más sistemática y con mejores resultados que en otros territorios.

GONZÁLEZ RUÍZ, F.J.: “Inteligencia artificial: implicaciones en materia de protección de datos”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 950, 2019, pág. 2.

³⁴ Así, el Acuerdo derivado del CC para la industria de hostelería de la provincia de Burgos (BOP Burgos 23 septiembre 2019, núm. 180), dispone “asumir la inclusión del servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas” e “incluir la categoría de repartidor de comidas y bebidas (RIDERS), dentro del Área Funcional Tercera, grupo profesional III”. En idéntico sentido el CC del Sector de Hostelería en la provincia de Segovia (BOP Segovia 18 septiembre 2019, núm. 112).

³⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Capítulo I: Negociación colectiva sectorial de nivel nacional”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, en prensa y CRUZ VILLALÓN, J.: “Incidencia de la norma laboral sobre la estructura y concurrencia de los convenios colectivos”, en AA. VV. (CRUZ VILLALÓN, J., Dir.): *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Madrid (Cinca), 2017, pág. 29.

--La potencial discrecionalidad del trabajador y el carácter proteico de la prestación digital remota, hacen aconsejable que se precisen aspectos en la negociación colectiva relativos a las horas extraordinarias³⁶, el trabajo nocturno (o el disfrute de los descansos y vacaciones (para lograr su efectivo disfrute y una real desconexión del trabajador)³⁷.

En este sentido, cabe también dar cuenta de cómo el art. 34.8 ET, al hablar del derecho de la persona trabajadora a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se menciona expresamente que queda “incluida la prestación de su trabajo a distancia” “en los términos establecidos en la negociación colectiva”.

Como buena práctica por la que transitar por el camino abierto, este derecho a la desconexión podría consistir en limitar el máximo de conexiones, tareas o servicios a realizar en un determinado período de tiempo, mediante la implementación de instrumentos que garanticen una adecuada separación entre el tiempo de trabajo y descanso³⁸ (esta última opción resulta fácilmente realizable con una aplicación que pueda impedir conexiones continuas, por ejemplo); o, desde otra perspectiva, impedir la desconexión por parte de la empresa aun cuando se rechace la actividad solicitada por el trabajador.

10.- Respecto a la protección de datos y los dispositivos de control tecnológicos proporcionados por el empleador, hasta el momento, las experiencias con las que se cuenta en materia de control de las comunicaciones electrónicas del trabajador son muy pobres³⁹. Como buenas prácticas cabría apuntar cuantas determinen los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para dichos fines privados; creación de carpetas en los sistemas de almacenamiento como ordenadores, tabletas o en la nube, donde el trabajador pueda incluir información tanto relacionada como la prestación de sus servicios como personal, asegurando que el empresario únicamente puede entrar a vigilar el primer tipo de contenido, quedando la carpeta privada excluida del control de la empresa o filtros de acceso⁴⁰.

En cuanto a los medios de control, la negociación colectiva de nuevo debería en este aspecto proporcionar un contrapeso a esta forma desequilibrada de regulación del poder tecnológico del empleador, por ejemplo, fijar claramente un principio de necesidad para la implantación de estos mecanismos; prever los tiempos en los que se debería desconectar o

³⁶ Aun cuando, obviamente, en no pocos casos, se corre el riesgo de que las mismas queden diluidas en la propia dinámica del teletrabajo y sus tiempos de disponibilidad, MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del tiempo de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005, pág. 202.

³⁷ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Teletrabajo”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, en prensa.

³⁸ LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, CEOE, Madrid, 2016, p. 104.

³⁹ BAYLOS GRAU, A.: “El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España”, cit.

⁴⁰ BLÁZQUEZ AGUDO, E.: “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos”, *Trabajo y Derecho*, núm. 50, 2019.

suspender la localización por GPS; condicionar ese instrumento a la existencia de una necesidad específica de la empresa⁴¹; adscribirlos a los medios de trabajo y no sobre las personas; especificar la colocación de las cámaras; o, en fin, cabría plantear si podría una cláusula prohibir de forma absoluta el uso de algún medio de control determinado, como la videovigilancia o vetar la colocación de cámaras ocultas⁴².

11.- Las cambiantes necesidades formativas hacen precisa la formulación de una “agenda de adaptación” para que todas las personas puedan beneficiarse de un plan positivo y prospectivo que no deje a nadie atrás y pone el bienestar a la vanguardia⁴³. En el diseño de este programa se ha de tener en consideración las características de las personas “diana” y en particular de las necesidades y dificultades que para completar dicha formación pueden tener las trabajadoras, especialmente si se realiza fuera del horario laboral, en otra localidad o no permite su seguimiento a distancia.

En Castilla y León, dentro de las medidas propuestas para la incorporación y mantenimiento a la vida laboral y protección de los trabajadores en empresas en crisis, destaca “la realización de planes de formación, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, especialmente en sectores emergentes incluidos dentro de la industria 4.0. El objetivo es facilitar que las personas trabajadoras adquieran las cualificaciones que sean necesarias para el desarrollo de su actividad laboral, y que les permitan adaptarse a la creciente digitalización de los nuevos procesos de producción. El Plan se completa con un programa adicional dirigido a la realización de acciones de formación por empresas pertenecientes a sectores estratégicos, para impulsar la formación continua específica en estas empresas de sectores esenciales en el desarrollo económico de la Comunidad”⁴⁴.

XI.- Emprendimiento y trabajo autónomo *

Para el colectivo de trabajadores autónomos de Castilla y León se deben señalar las siguientes buenas prácticas vinculadas a la política desarrollada por los poderes públicos:

--El Plan de Empleo recogido en la II Estrategia Integrada pone en funcionamiento distintas ayudas e incentivos a los colectivos prioritarios como son jóvenes menores de 35 años, mayores de 45 años, especialmente si no tienen prestaciones y tienen cargas familiares, y parados de larga y muy larga duración. Además, se establecen otros colectivos que requieren de una especial atención por ser colectivos vulnerables, entre ellos se encuentran las mujeres y personas en riesgo de exclusión social o con dificultades de integración.

A través de este instrumento de incentivación a la contratación y el emprendimiento se incide simultáneamente en dos puntos clave: por un lado, en el empleo

⁴¹ BLÁZQUEZ AGUDO, E.: “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos”, *Trabajo y Derecho*, núm. 50, 2019.

⁴² ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Lugar único, múltiple y ausencia de lugar a partir de la negociación colectiva”, cit., págs. 49 y ss.

⁴³ OCDE: *Transformative technologies and jobs of the future*, 2018, pág. 7.

⁴⁴ CESCYL: *Situación económica y social de Castilla y León 2018*, Tomo I, 2019, pág. 227.

* Elaborado por Cristina González Vidales

por cuenta ajena de los trabajadores encuadrados entre los colectivos prioritarios o de especial atención, ya que mediante dicha ayuda aumentarán sus posibilidades de contratación; por otro, en el empleo por cuenta propia promoviendo el crecimiento de los negocios de los trabajadores autónomos, impulsando así el desarrollo de empresas de mayor entidad.

--El Plan de Prevención de Riesgos Laborales contenido en la mencionada Estrategia articula las medidas a seguir para mejorar la prevención de riesgos laborales en las empresas de la comunidad de Castilla y León, extendiéndose esta los trabajadores autónomos, siendo el objetivo principal del Plan la “siniestralidad cero”.

En este sentido, los autónomos tienen la oportunidad de recibir asesoramiento técnico especializado en prevención, para introducir y certificar un sistema de gestión de seguridad laboral, además de acometer la realización de planes a la movilidad, a fin de mejorar la seguridad de los trabajadores que deban desplazarse con el objeto de prevenir los accidentes “in itinere” o en misión.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales hace una mención particular al sector agrario, proponiendo la realización de un plan específico para el mismo; todo ello motivado por la gravedad de los accidentes y las particularidades propias de los riesgos laborales en este ámbito. En él se prevén desarrollar acciones encaminadas a la sensibilización y educación preventiva en la agricultura.

--El Plan Anual de Políticas Activas de Empleo 2020 establece las medidas concretas a realizar por cada organismo, Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL), Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y Dirección General de Economía Social y Autónomos, para fomentar, constituir y consolidar el trabajo autónomo.

El Plan Anual 2020 contiene siete medidas concretas destinadas al colectivo de trabajadores por cuenta propia, entre las que se encuentran: incentivos a la contratación del primer trabajador por parte del autónomo; ayudas a trabajadores autónomos que hayan agotado la ayuda por cese de actividad; tres programas dirigidos a fomentar acciones en materia preventiva para autónomos; ampliación de la denominada “tarifa plana” consistente en el pago de una cuota de 60€ por contingencias comunes; varias subvenciones en las cuotas de Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) para autónomos de los municipios mineros de León y Palencia, y mujeres en municipios de menos de 10.000 habitantes; y finalmente el abono de los gastos derivados de actividades de fomento del espíritu emprendedor realizadas por las Organizaciones Representativas de Trabajadores Autónomos y Economía Social.

--La Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020, trata de conseguir el crecimiento económico para la comunidad, la adaptación a la nueva Industria 4.0 y la mejora de la competitividad de las empresas, emprendedores y autónomos de Castilla y León.

Para lograrlo, la estrategia se articula en dos ejes principales y cuatro bloques, el primero de los ejes llamado “Emprendimiento”, solamente consta del bloque I destinado íntegramente al “Emprendimiento y Autónomos”, mientras que en el segundo de los ejes

“Innovación” se incluyen los tres bloques restantes, “Innovación y Tránsferencia Tecnológica”, “Especialización Sectorial” y “Competitividad Rural”.

Asimismo, el bloque I agrupa 5 programas los cuales contienen un total de 23 medidas destinadas a promover la cultura del autoempleo, facilitar la puesta en marcha de proyectos empresariales innovadores y el apoyo y asesoramiento integral a trabajadores autónomos.

--La Lanzadera Financiera es el instrumento de financiación y asesoramiento financiero utilizado por la Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020 para dotar de financiación y asesoramiento a los proyectos de los trabajadores autónomos surgidos de las medidas previstas en la propia Estrategia.

--Para hacer frente al impacto negativo del COVID-19 en Castilla y León fruto del Diálogo Social se ha implementado, con la máxima rapidez posible, el Plan de Medidas Extraordinarias que vienen a completar las medidas nacionales para hacer frente a la crisis sanitaria motivada por el COVID-19.

En él se enumeran cinco bloques de medidas destinadas a la protección del empleo y el autoempleo, ubicándose en los bloques I y II las destinadas a la salvaguarda del trabajador por cuenta propia.

Las medidas abarcan desde las ayudas a la protección por desempleo de trabajadores autónomos que no perciban la prestación por cese de actividad, incentivos a la contratación de colectivos vulnerables (mayores de 55 años), prolongación de la “tarifa plana” durante 6 meses más, y la implementación de líneas de apoyo para dotar de liquidez a los trabajadores autónomos.

--La gran variedad de planes preparados y ejecutados por los poderes públicos autonómicos conforman una oferta amplia y diversificada en aras a fomentar el emprendimiento y la creación y mantenimiento de negocios por parte de los autónomos en Castilla y León, sirviendo como un buen instrumento para crear y generar nuevos yacimientos de empleo en la Comunidad Autónoma y contribuir a que los trabajadores por cuenta propia tengan las herramientas necesarias para poder planificar y poner en marcha un plan de negocio viable y que le permita mejorar su calidad de vida y la de sus familiares y allegados.

XII.- Avanzando en el diálogo social y en la negociación colectiva*

Varios postulados merecen ser mencionados como colofón a este estudio:

--El diálogo social, elemento connatural al vigente sistema de relaciones laborales en España, ha llegado a convertirse en ingrediente esencial del diseño de políticas públicas en las más variadas materias socioeconómicas. Esta ampliación más allá del estricto ámbito del empleo, el trabajo y cuestiones conexas, ayuda a optimizar el potencial que el instrumento ofrece de cara a mejorar los niveles de participación ciudadana.

--A través del diálogo y la concertación social los poderes públicos pueden conocer el punto de vista del ciudadano e incorporarlo a sus políticas, así como obtener

* Elaborado por Beatriz Agra Viforcós

un plus de legitimidad y garantizarse una menor contestación social respecto a sus decisiones menos populares. Su funcionalidad, pues, queda fuera de toda duda, por lo que su desarrollo siempre redundará en beneficio de una mejor gobernanza capaz de ayudar a la garantía de la cohesión social.

--Estas herramientas se alzan como nivel singularmente cualificado de democracia participativa, operando como un componente más de un entramado mucho más extenso y de raíces mucho más profundas que convergen hacia un incremento de la legitimidad democrática de los gobiernos, toda vez que ya no basta con la oorgada por las urnas cada cierto número de años.

--La evolución del diálogo social en España ha mostrado momentos de gran éxito, pero también sonados fracasos, dibujando un *iter* no lineal ni homogéneo. En todo caso, en su conjunto ha alcanzado un dinamismo y una significación muy considerables, convirtiendo al modelo español en referente, incluso para países con una más honda tradición democrática.

--Resulta adecuado un sistema como el vigente, que centraliza la participación institucional y el diálogo social en la figura de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, dado el papel que les otorga la Constitución, capaz de habilitarles para la acción política como interlocutores de la administración y permitirles encarnar frente a los poderes públicos los intereses respectivos de los grandes grupos que conforman el tejido social.

--La incorporación de las comunidades autónomas a este proceso merece una valoración altamente positiva, no solo porque ha permitido reforzar el papel de los distintos territorios y atender a sus circunstancias particulares, sino también porque cuando la crisis económica y consiguiente reforma laboral supuso una ruptura, al menos temporal, del diálogo social, autonomías como Castilla y León demostraron la viabilidad de seguir buscando respuestas o cauces de solución consensuados.

--El diálogo social a nivel autonómico ha de quedar siempre circunscrito al marco competencial asumido, dentro del cual puede resultar crucial en ámbitos como el estímulo del empleo, a través de políticas activas, y del tejido empresarial, lo que revertirá también en la contratación.

--En un escenario autonómico que ofrece resultados desiguales, Castilla y León se ha convertido en territorio pionero en la promoción del diálogo social, para cuyo desarrollo se ha conformado una estructura normativa y orgánica que hoy se encuentra plenamente consolidada y que sirve de ejemplo para otros territorios, además de haber merecido el reconocimiento de la OIT como modelo avanzado y de ser objeto de análisis en otros países, sobre todo iberoamericanos.

--El éxito del diálogo social en Castilla y León conecta con el rol esencial que le ha otorgado el propio Estatuto de Autonomía, en su versión de 2007, donde se reconoce como principio rector que debe orientar las políticas públicas. Aunque esta autonomía no es la única que ha optado por incorporar al diálogo social a su norma máxima (también lo han hecho otras, sin llegar a ser una opción general), sí es la única cuyo Estatuto contempla un cauce específico y creado *ad hoc*: el Consejo del Diálogo Social.

--El diálogo social debe interpretarse como elemento transversal que ha de alcanzar a todos los ámbitos de gobierno, por lo que la proliferación a nivel provincial y municipal de órganos equivalentes al autonómico permitirá extender las virtudes del modelo a todo el territorio y favorecer una administración más cercana a la ciudadanía.

--La institucionalización de un foro permanente para el diálogo social no debe obstar a la existencia de otros posibles ámbitos de participación de la ciudadanía y negociación de esta con el poder público, pues a mayor riqueza de foros, mayor posibilidad de desarrollar políticas participadas y, por ende, superior legitimación democrática de las mismas. De entre todos, mención especial merecen los Consejos Económicos y Sociales, modalidad cualificada de órgano para la participación de las organizaciones representativas de los diferentes grupos de interés socioeconómico, configuradas como instancias consultivas de carácter horizontal, en tanto que competentes en un amplio rango de materias. En la medida en que constituyen un cauce estable de democracia participativa, procede abogar por su supervivencia y rechazar la reciente tendencia a su supresión en nombre de la optimización de los recursos económicos.

--Dada la importancia que tanto el Consejo del Diálogo Social como el Consejo Económico y Social ostentan en el ámbito de la participación institucional, resulta fundamental una línea de actuación paralela en los espacios que puedan resultar confluyentes, algo a lo que contribuye la composición de ambos órganos, sin perjuicio de la presencia de un superior número de organizaciones en el segundo.

--Al amparo de la estructura normativa y orgánica existente, Castilla y León se ha convertido en un referente por el grado de concertación social alcanzado que, al contrario de cuanto ha ocurrido en otros territorios, y conforme consta, no ha decaído ni siquiera en los momentos más críticos del ciclo económico. Así las cosas, habiendo sido ya puesto de manifiesto el papel de la Comunidad Autónoma en la institucionalización del diálogo social, más importante todavía resulta el alto nivel de resultados habidos, verdadero hecho diferencial.

--El diálogo social en Castilla y León ha sido sumamente ambicioso, con múltiples iniciativas dirigidas a potenciar la competitividad de las empresas, acrecentar la empleabilidad e inserción laboral o mejorar la protección social, pero aspira a conseguir logros también en espacios como el desarrollo territorial y rural, la responsabilidad social corporativa o el problema de la despoblación, así como a incrementar el compromiso de las entidades locales de cara a extender el modelo, algo clave para la plena optimización de su potencial.

--En el concreto ámbito de las relaciones laborales, el convenio colectivo está llamado a jugar un papel esencial en su condición de herramienta destinada a equilibrar la situación, de inicio desequilibrada, existente entre las partes del contrato de trabajo. Por tal motivo, debe causar preocupación el debilitamiento experimentado por la negociación colectiva, pero también alegría la tendencia más reciente hacia la recuperación, a lo que ha contribuido el papel desarrollado por los interlocutores sociales bajo la orientación proporcionada por el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

--El AENC (y su versión adaptada a Castilla y León) adopta la acertada decisión de defender la idoneidad del convenio colectivo sectorial, en general, y del provincial, en particular, no en vano es en este ámbito donde se otorga cobertura a más del noventa por ciento de los trabajadores en España. La negociación colectiva sectorial en nuestra Comunidad Autónoma, principalmente provincial, ha conseguido logros importantes sobre todo en los sectores con mayor índice de ocupación en los que procede seguir avanzando. Además, la descentralización de la negociación colectiva a nivel de empresa, fomentada en 2012, vino acompañada de una devaluación de las condiciones laborales y retributivas que solo con gran esfuerzo podrán recuperarse; situación en la que Castilla y León parte con desventaja, pues el salario medio en la autonomía es inferior al nacional. Se trata este, sin duda, de un espacio de mejora que, una vez afrontado con éxito, redundará en beneficio de la recuperación económica y favorecerá la reversión de la desigualdad social.