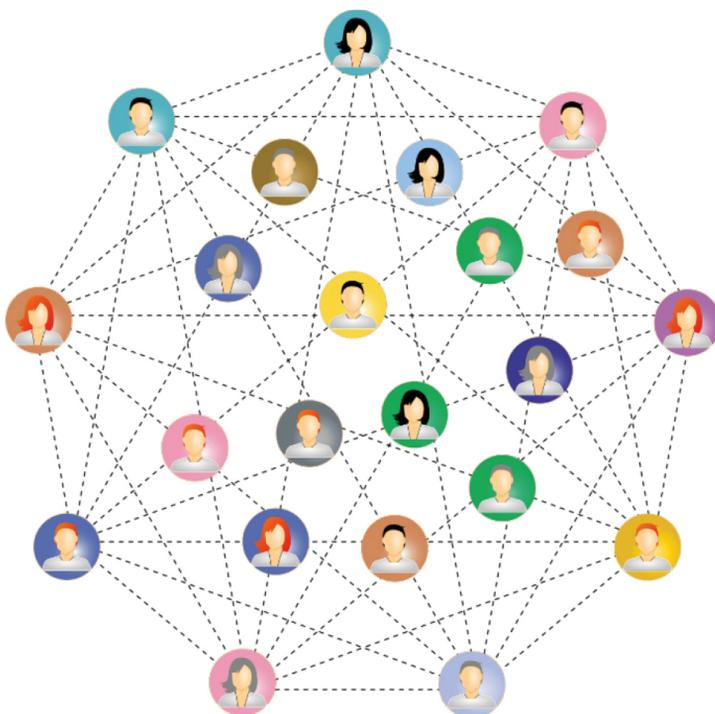


INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN CIENCIAS LABORALES

**EL CASO DE INVESLAB Y DE LA RED INTERUNIVERSITARIA
DE INNOVACIÓN DOCENTE EN CIENCIAS LABORALES**

**Francisco J. Cano
y Ricard Calvo (eds.)**



Neopàtria

INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN CIENCIAS LABORALES

FRANCISCO J. CANO Y RICARD CALVO (eds.)

Investigación e innovación en Ciencias Laborales

*El caso de INVESLAB y de la Red Interuniversitaria
de Innovación Docente en Ciencias Laborales*

Neopàtria

Proyecto de innovación docente 2015-2016 «Consolidación de la Red Interuniversitaria de Innovación Docente en Ciencias Laborales», financiado por el Vicerrectorado de Políticas de Formación y Calidad Educativa de la Universitat de València (Proyecto UV-SFPIE_GER15-314934).

Licencia CopyLeft. Se permite la reproducción total o parcial de este libro y sus artículos, a condición de citar la fuente y el autor. CreativeCommons.

© del texto: los autores y autoras, 2017

© de la presente edición:

Editorial Neopatria, c.b.

C/ del Mur, 1-entlo. A – 46600 Alzira (Valencia)

www.neopatria.es - info@neopatria.es

Impreso en E-Versus

ISBN: 978-84-16833-55-9

Depósito legal: V-1434-2017

Índice

<u>Introducción</u>	9
---------------------------	---

PARTE I

PONENCIAS DE LAS I JORNADAS DE INNOVACIÓN EN CIENCIAS LABORALES

<u>CAP. 1. REL LAB: Orígenes y principales aportaciones</u>	15
<u>M. A. BENEDITO, R. LORENTE CAMPOS Y A. REDONDO CANO</u>	

<u>CAP. 2. Situación actual: la Red Interuniversitaria de Innovación Docente en Ciencias Laborales y la I Convocatoria de Premios de Investigación en Ciencias Laborales</u>	23
<u>F. J. CANO MONTERO Y E. SIGALAT SIGNES</u>	

PARTE II

RESÚMENES PREMIADOS DE LOS I PREMIOS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS LABORALES

<u>CAP. 3. La temporalidad en el empleo juvenil (1^{er} Premio)</u>	31
<u>C. CANET</u>	

<u>CAP. 4. La impugnación colectiva de los despidos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (2^o Premio)</u> ...	51
<u>M. D. BOHIGUES ESPARZA</u>	

<u>CAP. 5. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo por el empresario: Estudio teórico-práctico de una modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario (1er Accésit)</u> ...	67
<u>D. MARCH</u>	

<u>CAP. 6. Acoso psicológico en el trabajo y su relación con la salud autopercebida (2º Accésit)</u>	81
M. FERNÁNDEZ VALERA	

PARTE III

TRABAJO DEL GRUPO INVESLAB-INNOVA REL-LAB

<u>CAP. 7. La innovación como respuesta a una necesidad de futuro (académica y profesional) de la titulación</u>	107
R. CALVO PALOMARES, J. A. RODRÍGUEZ DEL PINO, R. LORENTE CAMPOS, M. A. BENEDITO MONLEÓN, S. CANTARERO SANZ Y F. J. CANO MONTERO	
<u>CAP. 8. INVESLAB: Innovación e investigación en Ciencias Laborales desde y para las Ciencias Laborales</u>	115
R. CALVO PALOMARES, J. A. RODRÍGUEZ DEL PINO, M. A. BENEDITO MONLEÓN, F. J. CANO MONTERO Y E. SIGALAT SIGNES	

Introducción

INVESLAB, un proyecto desde y para las Ciencias Laborales

Aprovechamos la realización en julio de 2016 de la I Jornada de Intercambio de Experiencias de Innovación Docente en Ciencias Laborales de la Universitat de València y la entrega que se hizo en las mismas de los I Premios de Investigación en Ciencias Laborales, para promover una publicación que recogiera el trabajo desarrollado hasta el momento por INVESLAB (Grupo de Investigación e Innovación en Ciencias Laborales de la UV). Grupo que constituido en 2013 por un grupo de profesores y profesoras de la Universitat de València, con una perspectiva multidisciplinar de los recursos humanos y las relaciones laborales, se propuso aproximarse al fenómeno de lo laboral –las ciencias laborales– desde las propias ciencias laborales. Para ello INVESLAB, desde sus inicios se constituye como un equipo que triangula visiones complementarias de las Ciencias Laborales (Sociología, Psicología, Economía, Organización de Empresas o las propias Ciencias del Trabajo) que se propone como leitmotiv mejorar la realidad académica y profesional de la actividad. Continuando así el trabajo ya iniciado con carácter previo por el Grupo de Innovación Educativa GIE Innova REL-LAB (dirigido por el profesor Raúl Lorente) sobre las salidas profesionales de los egresados en Ciencias Laborales.

- Desde el curso 2013-2014, INVESLAB ha desarrollado cuatro proyectos de innovación educativa del Vicerrectorado de Políticas de Formación y Calidad Educativa de la Universitat de València, uno en cada uno de los cursos transcurridos, concretamente:

- Curso 2013-2014, proyecto UV-SFPIE_DOCE 13-140974, titulado «Medios para la difusión de resultados de investigaciones en Ciencias Laborales».
- Curso 2014-2015, proyecto UV-SFPIE_DOCE14-217306 titulado «I Convocatoria de Premios de Trabajos de Fin de Grado y Fin de Máster en Ciencias Laborales».
- Curso 2015-2016, proyecto UV-SFPIE_GER15-314934 titulado «Consolidación de la Red Interuniversitaria de Innovación Docente en Ciencias Laborales».
- Curso 2016-2017, proyecto UV-SFPIE_GER-16-414980 titulado «Dinamización de la Red Interuniversitaria de Innovación en Ciencias Laborales».

Fruto de ello, además de la celebración de jornadas de innovación (junto a las ya mencionadas inicialmente, INVESLAB organizó en 2015 el Workshop: I Encuentro de Docencia en Ciencias Laborales y la XV Jornada sobre Aprendizaje Cooperativo XVJAC2015), el proyecto INVESLAB ha apostado –con el apoyo de ARELCIT (Asociación Estatal de Centros de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo)– por el lanzamiento de los I Premios de Investigación en Ciencias Laborales –que en su primera edición contó con 15 trabajos presentados- y por la constitución y abanderamiento de la Red Interuniversitaria de Innovación Docente en Ciencias Laborales como espacio de interrelación e intercambio docente especializado en las Ciencias Laborales (Red constituida inicialmente por profesorado de la Universidades de Valencia, Huelva y Murcia, y que con los años, ha ido sumando adhesiones, hasta en la actualidad contar con un total de 12 universidades: Cádiz, Sevilla, Salamanca, UPV-EHU, Málaga, UIB-Illes Balears, UPO-Sevilla, León y Pontificia de Salamanca).

Recogemos en la primera parte de la publicación las aportaciones realizadas en las I Jornadas de Innovación Docente en Ciencias Laborales por los ponentes miembros de INVESLAB: Mariam Benedito, Enric Sigalat y Francisco J. Cano. En la segunda parte, se presentan los resúmenes de los trabajos ganadores de los I Premios de Investigación en Ciencias Laborales, Carlos Canet y Amparo Bo-

higues y de los accésits concedidos a Daniel March (1º) y a M^a Magdalena Fernández (2º). Y finalmente, hacemos un recopilatorio de los materiales generados, comunicaciones a congresos y jornadas, pósters y artículos publicados por el grupo INVESLAB.

Miembros de INVESLAB (en orden alfabético): María Amparo Benedito Monleón, Ricard Calvo Palomares, Francisco J. Cano Montero, Ernest Cano Cano, Santiago Cantarero Sanz, Ignasi Lerma Montero, Raúl Lorente Campos, Juan A. Rodríguez del Pino y Enric Sigalat Signes

PARTE I

Ponencias de las I Jornadas de Innovación en Ciencias Laborales

Capítulo 1

REL_LAB: Orígenes y principales aportaciones

M. BENEDITO, R. LORENTE Y A. REDONDO*

RESUMEN

El presente artículo tiene por objeto exponer cuales han sido los orígenes y los primeros trabajos del grupo de innovación de la titulación de RRLL de la Universidad de Valencia: REL_LAB. Este grupo estaba compuesto por profesores de distintos Departamentos que con vocación interdisciplinar trataron de anticiparse a los cambios que traería la aplicación del proceso de Bolonia. Su objetivo era crear nuevos métodos y estrategias docentes que se adaptaran a las exigencias de los nuevos tiempos y compartir las experiencias con el resto de la comunidad docente.

Palabras clave: REL_LAB, innovación educativa, innovación pedagógica, grupo de innovación educativa, PIE.

1. LOS ORÍGENES DE REL_LAB

Chuquimango (2000) define la innovación educativa como una «Propuesta que presenta nuevas formas, procesos y alternativas para abordar la intervención didáctica con el fin de lograr mejoras cualitativas en la educación».

Bolonia trajo la innovación pedagógica y la utilización de las

* Universitat de València.

nuevas metodologías docentes pero pronto se descubrió que aunque estos cambios son necesarios, sin una transformación más profunda de los comportamientos de estudiantes y profesores, dichos cambios podrían quedarse en alteraciones superficiales sin afectar de forma sustancial a la manera de aprender de los discentes y a la forma de ejercer y entender el papel de los docentes.

Frente a esta realidad que exigía comprender, anticipar y controlar, surgió un grupo de profesores que creyeron firmemente que la innovación pedagógica y los cambios en la docencia universitaria que ella conlleva, no se trata solo de unas técnicas o estrategias concretas, si no que se trata más bien de una filosofía que debía impregnar cada uno de los minutos que un docente emplea en la organización, planificación y desempeño de su trabajo.

Los orígenes de este grupo de investigación hay que encontrarlos en el año 2005 cuando un grupo de profesores, de manera voluntaria, se unieron para formar un grupo de innovación docente que tenía como objetivo adaptarse a los cambios que el nuevo entorno educativo iba a exigir en breve.

Se trataba de un grupo de profesores comprometidos con la innovación, que pretendían experimentar y hacer suyas herramientas y sistemas formativos que hasta entonces nunca antes se habían probado en las aulas de la UV, aunque si habían sido probadas en otros lugares y otros países con anterioridad.

El objetivo era adelantarse *a los cambios* metodológicos que en breve iban a ser obligatorios, para poder ensayar nuevos modelos de docencia con tiempo suficiente para poder corregir las deficiencias y subsanar los problemas que surgieran antes de que la implantación de las normativas y exigencias derivadas del Proceso de Bolonia fuera una realidad de obligado cumplimiento en toda la Comunidad Universitaria.

El grupo PIE (Proyecto de Innovación educativa) original, debía reflejar en su composición la interdisciplinaridad y peculiaridad de la titulación de RRLL, y por ello el grupo de quedo compuesto originalmente por 9 profesores de 8 departamentos distintos, pertenecientes a 6 áreas de conocimiento diferenciadas: economía aplicada, psicología social, derecho, dirección de empresas, historia y sociología.

El grupo permaneció estable hasta el curso 2008-2009. Todos sus miembros impartían docencia en el mismo *grupo experimental* al que los alumnos se matriculaban de forma voluntaria, siendo informados, a la hora de matricularse, de que la metodología docente y los modos de evaluación eran diferentes a los que se aplicarían en el resto de grupos. Esta metodología y estos modelos de evaluación trataban de responder a las nuevas exigencias derivadas del proceso de Bolonia. Los profesores trabajaban de manera conjunta, reuniéndose de manera periódica para intercambiar experiencias vividas en el aula, programar actividades, en algunos casos incluso transversales, ajustar cronogramas y aclarar las dudas que la aplicación de las nuevas metodologías suscitaban. Así mismo, se asistía de forma conjunta a cursos formativos para ser capaces de utilizar correctamente los nuevos instrumentos educativos, como el aula virtual o para adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para realizar de forma correcta la configuración de las guías docentes.

2. LAS APORTACIONES DE REL_LAB

Tres son los pilares básicos de las nuevas directrices docentes que se pusieron en funcionamiento dentro de este proyecto de innovación educativa:

1. *Dinámica dentro del aula*: para adaptarse a las directrices que marcaba el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) era necesario reducir el número de clases presenciales a favor del tiempo asignado para el trabajo del alumno fuera del aula. Esto favorecía a su vez la aparición de otras dinámicas en el aula más participativas y que implicaban el trabajo previo del alumno para preparar las clases.
2. *Cambios en la evaluación y seguimiento de los alumnos*: evaluación continua, menor peso de los exámenes y aula virtual. La modalidad de evaluación pasaba a ser continua y acumulativa. De esta forma la evaluación final del alumno era el resultado del

sumatorio de todos los trabajos y ejercicios realizados a lo largo del curso, debidamente ponderados y que aparecían claramente expuestos en las guías docentes de cada una de las asignaturas.

3. *Mayor coordinación entre los profesores.* El inicio de este PIE precisó de la realización de una serie de reuniones de coordinación tenían como objetivo que el grupo de profesores se fuese conociendo más y que se creara paulatinamente un clima de confianza para intercambiar experiencias docentes.

De esta forma, este grupo PIE, que surge para preparar la transición hacia la adopción de los Grados, trabajó, experimentó y se formó para poder poner más tarde en común sus experiencias con otros docentes, de manera que la experiencia sirviera para que la implantación de los nuevos planes de estudio de la facultad, en el curso académico 2009-2010, resultara lo más exitosa posible.

Este grupo PIE experimentó *dos grandes etapas*, en las que los objetivos evolucionaron: En un primer momento el objetivo fue facilitar la adaptación de la titulación de RRLL y RRHH a la configuración y metodología docente de los nuevos grados.

Una vez instaurados los Grados en la Universidad, los objetivos del grupo se modificaron apareciendo una segunda etapa, en la que el objetivo fue, trabajar para favorecer el reconocimiento social de los graduados en RRLL y RRHH. Centrando para ello los esfuerzos por un lado en conseguir el prestigio interno de la titulación –manifestándose en el conocimiento propio del colectivo de egresados–, y por otro, en tratar de alcanzar un prestigio externo –mostrando las potencialidades profesionales reales en el mercado laboral.

Así pues, con el pasó de los años, el grupo ha evolucionado, apostado siempre por la generación de instrumentos docentes útiles para la titulación y por el fomento de la cooperación e interacción que se consideraba que debía existir entre los profesores que tenían docencia en esta titulación.

En la Tabla 1 puede verse los trabajos que el grupo ha venido desarrollando desde el momento de su configuración.

TABLA 1
Proyectos desarrollados por el grupo innova REL-LAB de 2005 a 2013

Curso	Título del proyecto	Convocatoria
2005-2009	Proyecto piloto de innovación educativa en Relaciones Laborales (PIE)	Plan de convergencia EEEs
2008-2009	Tutorías de transición al mercado laboral de los egresados en RRL	Proyecto de innovación Finestra Oberta
2009-2010	Perfiles profesionales de los egresados en RRL	Proyecto de innovación Docentic
2010-2011	Nuevos perfiles profesionales de los egresados en RRL	Proyecto de innovación Docentic
2011-2012	Objetos de aprendizaje en CC laborales	Proyecto de innovación Docentic
2013-2013	Desarrollo de objetos de aprendizaje en CC laborales	Proyecto de innovación Docentic

Como queda reflejado en el contenido de la tabla, durante este tiempo el grupo se ha centrado en tres grandes áreas de trabajo:

- I. Tareas docentes y el trabajo en el aula.
- II. Productos generados: los outputs de los proyectos.
- III. Actuaciones docentes complementarias.

I, Dentro del Proyecto piloto de innovación educativa en Relaciones Laborales (PIE), en relación a las *tareas docentes y el trabajo en el aula* se llevaron a cabo varias acciones reseñables de las que cabría destacar dos:

- a) Creación de un cuestionario para medir la satisfacción.
- b) Concienciación del papel de la cooperación de los docentes.

a) La primera de estas acciones fue la *creación de un cuestionario para medir la satisfacción* de los alumnos en relación a diversos aspectos de las acciones de innovación pedagógica llevadas a cabo en el aula.

El grupo consideraba que esta evaluación era imprescindible para recibir un *feedback* directo del alumnado de manera que se pudiera detectar las desviaciones de nuestros objetivos y tratar de corregirlas de cara al curso siguiente.

Esta evaluación se realizó tras la finalización de cada año académico, invitando a participar en cada evaluación a todos los alumnos matriculados en el primer curso de RRLL del grupo de innovación docente. El cuestionario, se pasó a finales de cuatro cursos académicos: 2005-2006; 2006-2007, 2007-2009 y 2008-2009. El instrumento tenía en su versión inicial 36 preguntas, algunas abiertas y otras cerradas, que se dividen entre diez grandes áreas temáticas a través de las cuales se pretende obtener una valoración sobre varios aspectos: la difusión del proyecto de innovación educativa, la organización docente de éste, la potenciación del aprendizaje del estudiante y el desarrollo de sus competencias, los factores de innovación educativa dentro del grupo y la satisfacción con los resultados obtenidos por parte del estudiante.

Lo más reseñable de los resultados obtenidos fue, en primer lugar, y en referencia a *la dinámica diferencial dentro del aula*, que estas fueron evaluadas de forma muy satisfactoria por los estudiantes. Así mismos los estudiantes valoraron también muy positivamente los cambios desarrollados en los *criterios de evaluación* del aprendizaje. Finalmente, y en relación a *la coordinación entre profesores*, esta se reveló como una de las variables que más apreciaban los estudiantes, siendo muy exigentes en el grado de coordinación que consideraban adecuado entre los profesores.

b) Otro de los resultados importantes que se obtuvieron durante estos años fue *la concienciación del sustancial papel de la cooperación de los docentes* desempeñaba en el proceso de la innovación pedagógica.

De manera empírica, en uno de los trabajos de investigación del grupo, se puso de manifiesto cómo, en un proyecto de innovación educativa, sin partir de un nivel importante de confianza entre los

miembros del proyecto, la propia interacción de éstos termina generando un proceso de aprendizaje en la cooperación que ha permitido acrecentar dicha confianza. Lo cual se ha traducido en actividades diseñadas y evaluadas conjuntamente que han pretendido difuminar las fronteras de las asignaturas en beneficio del aprendizaje integral del estudiante. Esta cooperación entre docentes fue valorada de forma muy positiva por los alumnos, considerándola una variable clave en su proceso de aprendizaje.

II. *Productos generados: los outputs de los proyectos.* Lo más importante de todos estos trabajos realizados por el grupo de innovación pedagógica, es que han generado y siguen generados una serie de productos docentes con grandes posibilidades de utilización en el aula, entre los que caben destacar tres:

1. Página web donde se encuentran la herramienta exelarning generada por los primeros proyectos (<http://www.uv.es/innovarl>).
2. Materiales gráficos complementarios procedentes de los registros de las acciones desarrolladas, son utilizadas en algunas de las asignaturas (sociología del trabajo, técnicas de auditoría...).
3. Objetivos de aprendizaje que, tal y como hemos puesto, son herramientas de uso directo en el aula.

III. Paralelamente a todo lo anterior, el grupo Innova REL_LAB ha ido realizando *actuaciones docentes complementarias* entre las que cabría destacar:

1. Participación en congresos, jornadas y encuentros docentes de carácter científico;
2. Publicaciones de artículos en revistas científicas;
3. Organización de seminarios, conferencias y mesas de debate vinculadas con los temas de interés en los proyectos;
4. Realización de acciones de investigación relacionadas con los contenidos objeto de los proyectos o de sus destinatarios;
5. Desde el reconocimiento por parte de la Udie de la consoli-

dación del grupo de innovación en 2010, participación de sus miembros en acciones formativas promovidas por el Servicio de Formación Permanente (SFP) de la UV.

3. CONCLUSIONES

Así pues una vez expuestos los orígenes y los primeros trabajos del grupo de innovación de la titulación de RRL de la Universidad de Valencia: REL_LAB y repasados los pilares en los que se asienta su trabajo y las dos fases por las que paso este grupo, solo resta añadir que el grupo sigue activo, aunque en la actualidad la composición del grupo no es exactamente la misma que fue en un principio, ya que algunos profesores abandonaron el grupo por el hastío que con el tiempo llegaron a producir las trabas burocráticas que ha supuesto la adopción de Bolonia en un contexto de recortes en los presupuestos públicos (Calvo y Gallego, 2012), se añadieron profesores nuevos que aportaron nuevas ideas y el grupo sigue en funcionamiento.

Actualmente conserva la composición multidepartamental y centra sus esfuerzos en obtener los objetivos que se marcó para la segunda fase en la que se encuentra inmerso: trabajar para favorecer el reconocimiento social de los graduados en RRL y RRHH mostrando para ello las potencialidades profesionales reales en el mercado laboral.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calvo, R. y Gallego, J. R. (2012): «Recortes e innovación educativa universitaria: Lisboa, Bolonia y Bangladés», Inguruak: Soziologia eta zientzia politikoaren euskal aldizkaria. Revista vasca de sociología y ciencia política, Nº 51-52, 2012, págs. 15-27.
- Chuquimango, E. (2000): Proyecto de innovación educativa. raulcaroy.iespana.es/PEDAGOGICOS/VARIOS/pro_inova.ppt.
- ATIC Arxius

Capítulo 2

Situación actual del Grupo INVESLAB: la Red Interuniversitaria de Innovación Docente en Ciencias Laborales y la I Convocatoria de Premios de Investigación en Ciencias Laborales

FRANCISCO J. CANO MONTERO Y ENRIC SIGALAT SIGNES*

1. RED INTERUNIVERSITARIA DE INNOVACIÓN DOCENTE EN CIENCIAS LABORALES

Con la constitución de la red de innovación para la I Convocatoria de Premios de Trabajos de Fin de Grado y Fin de Máster en Ciencias Laborales, se pretende fomentar la capacidad de los egresados y egresadas en Ciencias Laborales del proceso de difusión y publicación de los resultados obtenidos en sus trabajos a través de la convocatoria de unos premios específicos.

No obstante, la finalidad de este proyecto es iniciar una experiencia con un doble objetivo. El primero, concretizar una convocatoria de unos premios –que son inéditos hasta el momento– que den visibilidad y permitan tanto la publicación como la difusión de los resultados obtenidos en los trabajos de los estudiantes y egresados en Ciencias Laborales. El segundo, el hecho de constituir una red de innovación docente entre las Universidades de Valencia, Huelva y Murcia que sustenten dicha convocatoria y faciliten su puesta en funcionamiento. Una red de innovación docente abierta a incorporaciones de otras universidades para un mayor reconocimiento profesional y social a los profesionales de Ciencias Laborales, y que

* Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Universitat de València.

se sustenta en el convencimiento de la necesidad de aunar esfuerzos e intercambiar experiencias entre las instituciones, y con ello, promover nuevas modalidades de formación e investigación docente universitaria.

La consolidación de una red de innovación docente es tarea necesaria para fortalecer el trabajo colaborativo e impulsar el trabajo inter-red de las coordinaciones de programas docentes del Grado, con la finalidad de desarrollar proyectos y acciones de intercambio y retroalimentación de información y conocimiento que apoyen el trabajo académico, así como el trabajo de orientación y gestión educativa de las coordinaciones. Esta se dirige a los miembros de la comunidad universitaria de las universidades del ámbito nacional y a su capacitación continua. Y que se consolide como un espacio en el cual intercambiar información, informes de investigaciones, artículos, documentos, etcétera, de interés para todos sus integrantes. En definitiva, un espacio de retroalimentación de información, conocimientos y experiencias, para en un futuro, pensar en la elaboración de proyectos conjuntos de investigación sobre formación, gestión y prácticas educativas para la mejora de la docencia y la calidad educativa universitaria. Esta red universitaria pretende poner en contacto a los docentes integrantes de la misma para organizar cursos y seminarios, resolver cuestiones que pueda haber y ser un punto de encuentro para la innovación docente en materia de Ciencias Laborales.

Así también, y como cuestión importante, está la pretensión de que la red de innovación educativa se convierta en un referente comunicativo para los egresados y egresadas abanderando al menos dos funciones respecto a la profesión. La primera, pedagógica con el objeto de hacer visible para una mayor identificación laboral al colectivo profesional. Y la segunda, adecuar y adaptar la formación en todo momento a la realidad profesional en el actual contexto cambiante, teniendo en cuenta los conocimientos existentes en los ámbitos pertinentes con el fin de contribuir a la reflexión acerca de la realidad de la profesión y de los materiales, metodologías docentes y de investigación en la materia.

Los resultados obtenidos hasta el momento, a través de los pro-

cesos de elaboración de textos científicos, los repositorios de revistas y congresos y jornadas desarrolladas, así como las experiencias y debates realizados, y en el que participan estudiantes, profesionales y docentes, nos hace estar satisfechos. La voluntad no es otra que la de dinamizar esta red interuniversitaria de innovación mediante colaboraciones abiertas, y la potenciación de los encuentros, y a su vez, la transferencia de conocimientos a sus integrantes como al mundo productivo, con el convencimiento de que es mediante el establecimiento de proyectos como éste, donde se establecen servicios de apoyo a la innovación, el intercambio de ideas y de proyectos entre la universidad y el sistema productivo.

2. I PREMIOS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS LABORALES

2.1. *Origen*

Podemos situar el origen de estos premios en la creación del grupo INVESLAB y en su preocupación por crear un espacio de divulgación científica para visibilizar y difundir la faceta investigadora de los egresados y egresadas en CC. Laborales, habida cuenta de la problemática de dicho colectivo respecto a la labor de investigación: falta de trayectoria investigadora, orientación del colectivo a la práctica profesional, entre otras.

Surge del trabajo realizado a través de distintos proyectos de innovación docente realizados desde 2013 en los cuales buscamos la forma potenciar la tarea de investigación y difundir los trabajos de investigación realizados por el alumnado de CC. Laborales en sus TFG y TFM.

Consecuencia de ello se propone, a través de otro proyecto de innovación de 2014-15, crear los I Premios de Investigación en CC. Laborales, haciéndolo extensivo al alumnado de CC. Laborales de todo el estado. Todo ello con la colaboración de la Asociación Estatal de Centros de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo (ARELCIT) y de la Red Interuniversitaria de Innovación Docente en Ciencias Laborales (formada originalmente por la Universitat de

València, la Universidad de Huelva y la Universidad de Murcia ampliándose sustancialmente en la actualidad con otras cinco universidades más: Universitat de les Illes Balears, Universidad de Cádiz, Universidad Pablo de Olavide -Sevilla, Universidad del País Vasco y Universidad de Salamanca).

2.2. Objetivo de los Premios

En las bases de la convocatoria de los I Premios de Investigación se estableció como objeto «... dar notoriedad y visibilidad a las investigaciones desarrolladas por estudiantes y egresados relacionadas con las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos».

Asimismo, en el proyecto DOCENTIC 2013-2014 se pretendía mejorar la capacidad de los egresados en Ciencias Laborales de difundir sus hallazgos y resultados obtenidos en las investigaciones realizadas. Y en el proyecto DOCENTIC 2014-2015, además, se pretendía hacerlo mediante la convocatoria de unos premios específicos a los que podían presentar los resultados obtenidos en sus TFG y TFM, así como crear una red interuniversitaria de innovación docente, la cual fue creada con las Universidades de Valencia, Huelva y Murcia.

La importancia de dicho proyecto radica en la necesidad de cambiar la percepción que dicho colectivo de estudiantes y egresados de RRL y RRHH tiene sobre su capacidad científica y conseguir, de esta manera, que se consideren investigadores sociales.

2.3. Periodicidad de la convocatoria

Los I Premios de Investigación en Ciencias Laborales se convocan con carácter anual, debiendo de cumplir una serie de requisitos:

- Que su objetivo sea de interés para las Ciencias Laborales.
- Que su ámbito sea de carácter estatal, o en caso contrario, que sus objetivos, metodología y conclusiones puedan ser extrapolados a este nivel.

- Que sean innovadores, originales e inéditos y que no hayan formado parte de proyectos financiados por organismos públicos y/o privados.

No pueden optar al Premio los trabajos presentados a otras convocatorias durante el tiempo en el que transcurra el proceso de selección y resolución de este premio,

2.4. Destinatarios

Estudiantes o egresados recientes en Graduado Social, Ciencias del Trabajo, Grado en RRL y RRHH y Másteres Universitarios Oficiales de Postgrado vinculados con la materia, que hayan presentado su Trabajo de Fin de Grado o de Máster con posterioridad al 1 de enero de 2013.

2.5. Premios

Se otorgaron dos premios: Un primer premio dotado con 800 € y un segundo premio dotado con 400 €.

Además, los trabajos serán publicados por ARELCIT en la revista Trabajo y presentados en una mesa específica en el siguiente Congreso Estatal de la Asociación, a celebrar en Zaragoza en 2017.

Se decidió conceder uno o dos accésits en función de la calidad de los trabajos presentados.

Asimismo, los premios podrían quedar desiertos en el caso de que los trabajos presentados no reunieran las condiciones básicas exigidas en las presentes bases.

Respecto a la cuestión formal, los trabajos a presentar tendrán una extensión mínima de 25 hojas y un máximo de 150 hojas (incluyéndose en dicha extensión: tablas, esquemas, gráficos y referencias bibliográficas). Se presentará copia en papel y en soporte informático. Se deberán presentar con un resumen no superior a 500 palabras, y se seguirá una estructura de trabajo científico.

Los trabajos podrán presentarse en cualquiera de las lenguas oficiales del Estado Español, siendo necesaria traducción al castellano.

El Jurado de los premios estará constituido por:

- Un Presidente, que corresponderá al Presidente de ARELCIT, o persona en quien éste delegue,
- Un Secretario, que será un representante de INVESLAB (Universitat de València),
- Cuatro vocales, uno de cada una de las distintas universidades participantes en el proyecto.

PARTE II

Resúmenes premiados de los I Premios de Investigación en Ciencias Laborales

Capítulo 3

La temporalidad en el empleo juvenil

CARLOS CANET*

RESUMEN

El trabajo de investigación trata de la temporalidad en el empleo, una dimensión de la precariedad laboral que en estos tiempos de crisis económica que vivimos en España está siendo muy comentado por la sociedad y los medios de comunicación. Concretamente se aborda la temática de la temporalidad que afecta al empleo juvenil.

Se analiza la influencia que tiene la formación sobre el empleo temporal de los jóvenes, así como las reformas laborales implantadas en España durante la democracia y el modelo productivo de nuestro país.

Se pretende con esta investigación arrojar un poco de luz sobre un tema y una problemática de la que se habla mucho pero de la que muchas veces es difícil encontrar resultados rigurosos que ayuden a emitir juicios basados en datos objetivos.

Palabras clave: empleo juvenil; precariedad laboral; flexibilidad; formación; reformas laborales; modelo productivo.

* València. E-mail: Karcae@hotmail.com

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se analiza una problemática en el ámbito laboral como es la temporalidad en el empleo, y más concretamente, la temporalidad sobre un segmento de asalariados, el de los jóvenes.

El objetivo de este trabajo es analizar la precariedad laboral, sobretudo la que concierne a la temporalidad en el empleo. Con datos se pretende llegar a consolidar unas determinadas conclusiones sobre el tema. También hay objetivos secundarios que se pretenden analizar, en concreto la situación de los jóvenes españoles con una gran cualificación.

La finalidad de este proyecto es vislumbrar las claves de la singular temporalidad en España sobre el empleo juvenil, una característica de la precariedad que se está dando en las sociedades occidentales y que es muy visible en el caso español, abordando para ello el modelo productivo de nuestro país

La temporalidad es una dimensión de la precariedad laboral que hasta hace unas décadas se consideraba una anomalía en el empleo pero que poco a poco ha venido convirtiéndose en algo común a partir de finales de los años setenta coincidiendo con el capitalismo moderno o globalización.

El trabajo temporal en el empleo juvenil viene determinado por las reformas laborales llevadas a cabo en España durante los últimos treinta años y por un modelo económico basado en el turismo y la construcción, dos sectores favorecedores del trabajo precario. También por las características de la juventud, como etapa de transición a la vida adulta e inserción laboral.

Con la crisis, el empleo temporal es el que más se ha destruido, agravando el problema de la temporalidad con altas tasas de desempleo, consiguiendo con ello una amalgama de problemas en el empleo para los jóvenes que deriva en unas trayectorias laborales realmente precarias, incluso entre los que disponen de una buena formación.

1.1. Marco teórico

Para explicar el nuevo panorama del empleo tenemos que comprender la precariedad laboral como una situación de inseguridad y vulnerabilidad de los trabajadores frente a las circunstancias del mercado y de las empresas, que se traduce en una carencia de control sobre su futuro laboral y vital (Cano 2000 en Banyuls et al. 2005).

La adaptación de las empresas a la nueva realidad de la economía de mercado a partir de la crisis de los setenta se traduce en vulnerabilidad socioeconómica e inseguridad en el empleo para el trabajador «a través de las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo, la transformación del sistema de relaciones laborales y la reducción de los sistemas de protección social» (Cano, 2000: 35).

La precariedad laboral se encuentra dividida en cuatro dimensiones diferentes, con diversas situaciones asociadas a cada una de ellas, entre las que se encuentra la temporalidad. En el cuadro de la página siguiente podemos ver un resumen de las dimensiones de la precariedad laboral y sus situaciones asociadas.

Los factores que explican cómo se ha llegado a la precariedad laboral que conocemos hoy en día tienen que ver con unos cambios en la sociedad: cambios tecnológicos que favorecen la competitividad de las empresas y una desregulación del mercado de trabajo que aumenta la flexibilidad laboral.

Estos cambios se conocen como globalización, porque existen muchas similitudes en la forma de producir en las sociedades occidentales y donde «el compromiso con los principios de mercado condujo inexorablemente a un sistema de producción global caracterizado por los vínculos en red entre empresas transnacionales y las prácticas laborales flexibles» (Standing, 2013: 53).

El nuevo paradigma laboral supone cambios en el trabajo, se rompe el contrato indefinido y a tiempo completo, conocido como empleo típico o estándar y que constituía una norma social de empleo comúnmente aceptada por los agentes sociales, lo que se traduce en un cambio precarizador para el trabajador tanto en lo econó-

mico, como en lo social y laboral; para las empresas supone cambios económicos, organizativos y tecnológicos.

Dimensiones de la precariedad	Situaciones asociadas
Inseguridad sobre la continuidad en el empleo	<p>Trabajo temporal (contratos eventuales, por obra y servicio, con ETT...).</p> <p>Trabajo clandestino (sin contrato de trabajo).</p> <p>Falsos autónomos (por ejemplo, subcontratados para una empresa).</p> <p>Puestos de trabajo «frágiles» (con alto riesgo de paro).</p> <p>Facilidades para el despido (afecta a los contratos indefinidos).</p>
Insuficiencia de los ingresos salariales	<p>Subempleo / Trabajo a tiempo parcial con inserción laboral débil.</p> <p>Empleos eventuales y ocasionales.</p> <p>Posición baja en la escala salarial / bajos salarios.</p>
Degradación de la situación laboral (jornada, salud...)	<p>Condiciones de trabajo inferiores a las normas estándar.</p> <p>Discrecionalidad empresarial en la fijación de las condiciones de trabajo.</p> <p>Disponibilidad forzada del trabajador.</p>
Protección social reducida	<p>Insuficiencia de las prestaciones por paro y jubilación.</p>

Fuente: Banyuls, Cano, Pitxer, y Sánchez 2005, p. 33.

Este tipo de empleo estándar de antaño «lo llamamos norma social porque era lo que todos podían esperar, aquello a lo que tenían derecho (el derecho al trabajo): poder trabajar para hacer frente a las propias necesidades, obtener de ello un salario estable, mejorar las condiciones del trabajo, ir adecuando continuamente ese salario

y esas condiciones a nuevas necesidades y exigencias, poder progresar en el propio trabajo» (Prieto y Miguélez, 2001: 230).

Respecto a los efectos de las reformas laborales¹, se podría haber reducido la jornada o modificar las funciones de los trabajadores para reducir el desempleo, incluso fomentar la inversión de las empresas para hacer frente a las diferentes crisis, pero se promovió la flexibilidad externa para solucionar los problemas, lo que en definitiva tan solo supuso aumentar el empleo temporal.

Cuando parece que a grandes rasgos no se ha movido nada desde la transición en materia legislativa, nos damos cuenta de que realmente, en concreto «las regulaciones laborales son el paradigma de la actividad reformista de nuestros legisladores. Cada década ha contado, al menos, con dos reformas importantes (...) y una enorme variedad de microrreformas que han cambiado sustancialmente la regulación institucional del mercado laboral» (Recio: 2010).

Cuando la temporalidad es galopante, se incentiva la contratación indefinida, con resultados muy pobres debido a que realmente no hay una producción estable con previsión de futuro y las circunstancias se imponen a cualquier legislación en materia laboral.

En España parece haber una gran bolsa de trabajadores disponibles para un mercado de trabajo incapaz de absorberlos, porque no hay sectores productivos estables, cualificados y en crecimiento, con lo que ser indefinido no es sinónimo de permanencia sino que se juega con los temporales o los indefinidos con bajo coste (bonificados) que sean equiparables a los temporales.

Durante las crisis se despide primero a los trabajadores temporales de todos los sectores (sean estacionales o no) por su bajo coste, también porque ocupan los puestos de trabajo de los que se puede prescindir antes, los de menor productividad (Toharia 2011), pero luego también se destruye empleo indefinido si la situación económica de crisis persiste.

¹ En el siguiente recurso web, del estudio realizado por Comisiones obreras (2012), podemos encontrar un recuadro, de manera resumida, con las principales reformas laborales llevadas a cabo en España desde 1984 hasta la actualidad:

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/REFORMAS%20%20LABORALES.pdf

Con todo, la temporalidad en el empleo, a pesar de estas prácticas empresariales precarizadoras, se ha reducido durante la última crisis, en parte porque los trabajadores temporales fueron los primeros en ser expulsados del mercado de trabajo, «la reducción en la tasa de temporalidad que observamos en la actualidad como consecuencia de un ajuste de plantillas en que se prescinde más intensamente de los trabajadores temporales, se muestra como un espejismo equivalente a la reducción de la tasa de paro durante la última expansión, y volverá previsiblemente a sus niveles anteriores cuando se recupere el empleo, el sistema productivo periférico español se reactive y la clase empresarial española aplique las estrategias habituales cortoplacistas y miopes, centradas en la consideración de los costes laborales como un gasto a minimizar en lugar de una inversión, como se contempla en buena parte de las industrias de los países centrales en la UE» (Pitxer, Sánchez y Lorente, 2014: 36).

2. METODOLOGÍA

La metodología usada para realizar este trabajo de investigación comienza con la búsqueda de información sobre el tema que tratamos, en este caso todo lo relacionado con la precariedad, la temporalidad y los jóvenes.

En la investigación del presente trabajo de investigación La temporalidad en el empleo juvenil utilizaremos fuentes de datos secundarias. También utilizaremos una metodología cuantitativa, aquella que nos permite examinar los datos de manera numérica mediante estadísticas.

La fuente cuantitativa estadística que utilizaremos será el Instituto Nacional de Estadística, organismo oficial del Estado que tiene como principal cometido la recopilación y elaboración de estadísticas demográficas, económicas y sociales ya existentes. En el INE podemos encontrar la Encuesta de Población Activa. En la EPA existen series detalladas que recogen la temporalidad de 1987 a 2004 y de 2002 a 2014, con ligeras diferencias para extraer los resultados de la encuesta en cada una de ellas, por ello, en tablas de 1987 a 2014

uniremos datos de 1987 a 2001 y de 2002 a 2014.

La otra gran fuente de la que nos serviremos es la Oficina Europea de Estadística, llamada EUROSTAT. Su tarea es la de dotar a la Unión Europea de estadísticas a nivel europeo que permitan comparaciones entre países y regiones. En Eurostat los tramos de edad comienzan en 15 años y no en 16 como en la EPA porque en algunos países de Europa la edad legal para poder trabajar empieza a los 15 y no a los 16 años como en España. No obstante, los datos laborales que proporciona Eurostat son los procedentes de la EPA.

3. RESULTADOS

Vamos a recoger datos sobre temporalidad, sobre todo la relacionada con los jóvenes y su relación con los estudios superiores así como con los principales sectores productivos, comparándolo con Europa.

Las fuentes consultadas son la EPA y EUROSTAT, las cuales presentan los siguientes problemas o limitaciones:

Lo primero que hay que señalar es que en Eurostat no podemos agrupar los rangos de edad por 15-19, 20-24 y 25-29 sino por 15-19, 15-24 y 15-29 años.

En la EPA por contra sí que disponemos de esta posibilidad pero evidentemente para comparar dos elementos distintos debemos usar la misma fuente. Por lo tanto, utilizaremos los segmentos 15-19, 15-24 y 15-29 o 15-19, 20-24 y 25-29 como representativos del conjunto de la población joven según las necesidades de la investigación.

Después, añadir que en el caso del segmento de jóvenes hasta los 19 años, la muestra que nos encontramos siempre es muy pequeña y desproporcionada en el caso del trabajo temporal debido a que en esa edad hay pocos jóvenes trabajando (suelen estar estudiando o formándose) y los pocos que hay en el mercado de trabajo tienen los primeros empleos, en su gran mayoría temporales, incluso en casos como el de España nos encontramos con que la edad de trabajar empieza a los 16 y no a los 15 como en muchos países europeos.

En España, en el rango de edad entre 16-19 años nos encontramos con unas tasas de temporalidad en torno al 80% en todos los años y entre un año y otro podemos ver en algún caso hasta 10 puntos de diferencia. Evidentemente en esta edad la muestra es muy pequeña y las tasas son muy volátiles.

Además, estos resultados se ven claramente condicionados debido a que nos podemos encontrar con tres situaciones: muchos jóvenes estudiantes (reduce la muestra de ocupados), jóvenes trabajadores que obtienen los primeros empleos (altas tasas de temporalidad) y una importante tasa de paro juvenil (reduce la muestra de asalariados). Estos detalles los encontraremos en todas las tablas donde aparecen las edades hasta los 19 años.

Finalmente, reseñar también que en las series de EUROSTAT tan sólo disponemos de datos a partir de 1998 y en los de la EPA desde 1987.

3.1. Visión global de la temporalidad en España

A continuación, analizamos la evolución de la temporalidad por fases económicas, ayudándonos para ello de las tasas de variación de los asalariados indefinidos y temporales.

En la siguiente Tabla 1 analizaremos las tasas de variación en los asalariados desde 1987 hasta el 2014, desglosándolo en seis etapas: 1987-1991, 1991-1994, 1994-2001, 2002-2008, 2008-2010, 2010-2014. Esto nos servirá para tener una visión general de la evolución del empleo en su conjunto y así comprender mejor la temporalidad.

En la fase expansiva de 1987-1991 se aprecia que aumenta el total de asalariados pero mientras que se destruye empleo indefinido (sobretudo juvenil) es el empleo temporal el que aumenta a un ritmo vertiginoso, tanto en el total como más aún en los jóvenes. El resultado será el aumento rápido de la tasa de temporalidad.

Esto se debe a dos hechos: la reforma laboral de 1984 que abre las puertas a la contratación temporal en masa y que esta contratación temporal se dirigirá principalmente hacia los jóvenes.

TABLA 1
*Tasas de variación de la población asalariada entre 1987 y 2014
en el 2º trimestre de cada año*

Asalariados	Periodos	16 a 64 años	16 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años
Total	1987-1991	19,2%	16,7%	30,6%	21,4%
	1991-1994	-7,9%	-37,3%	-22%	-10,1%
	1994-2001	41%	13,6%	36,6%	45,9%
	2002-2008	25,4%	-5,5%	-0,9%	9,9%
	2008-2010	-8,3%	-53,6%	-30,9%	-20%
	2010-2014	-8,3%	-57,9%	-38,3%	-26,1%
Indefinidos	1987-1991	-4,2%	-55,4%	-36,3%	-15,7%
	1991-1994	-9,9%	-61,3%	-31,2%	-18,8%
	1994-2001	45,4%	53,6%	73,6%	61,1%
	2002-2008	30,9%	23,7%	17,6%	15,6%
	2008-2010	-2,4%	-62,4%	-30,8%	-15,1%
	2010-2014	-7,4%	-85,2%	-55,6%	-33,7%
Temporales	1987-1991	150%	97,6%	176,7%	183,8%
	1991-1994	-3,5%	-31,4%	-17,5%	1,1%
	1994-2001	32,4%	8,1%	21,3%	30,4%
	2002-2008	14%	-12,6%	-12,4%	2,7%
	2008-2010	-22,6%	-50,6%	-31,1%	-27%
	2010-2014	-11,2%	-78,8%	-24%	-13,4%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA

En el período posterior, de 1991-1994, la crisis destruye empleo, principalmente indefinido, y afecta más a los jóvenes (donde además entre los de 16-24 años también se destruye empleo temporal considerablemente). Esto se debe a que aquella fue una crisis del sector industrial, donde los trabajadores suelen ser más estables. Lo que hay que destacar es que los trabajadores jóvenes soportan peor la crisis y son los que en proporción más salen del empleo, sean temporales o indefinidos.

En el período 1994-2008, el de mayor expansión, se crea mucho empleo, tanto indefinido como temporal. La tasa de temporalidad global no bajará apenas, se reduce más para los jóvenes. Esto se debe a que mientras los indefinidos crecen en todas las edades de forma similar, los temporales crecen más en el total: el empleo temporal era absorbido por el total más que por los jóvenes.

En la última fase, la actual de crisis entre 2008-2014, lo que vemos es que ha caído el empleo, pero es el empleo juvenil principalmente el que ha caído y que cuando más joven se es más se aprecia la caída. Otro hecho significativo es que mientras el empleo indefinido ha caído más entre los jóvenes, el temporal ha caído más en el total.

Con todo, hay que ver esta última fase separando una primera fase, de 2008 a 2010, en la que se destruye más empleo temporal que indefinido y, una segunda fase, de 2010 a 2014, donde se ha destruido más empleo indefinido que temporal. Esto provocará una inflexión al alza de la tasa de temporalidad juvenil desde 2010 que no aparece a nivel global.

3.2. La temporalidad de los jóvenes con estudios superiores

En la siguiente Tabla 2, analizamos cómo se comporta la temporalidad en aquellos trabajadores que poseen algún título de tercer grado, que tienen estudios superiores (se consideran así los estudios de tercer nivel, lo que entenderíamos por estudios universitarios y ciclos formativos de grado superior, con los que se obtiene un título académico). Tomaremos la referencia de la temporalidad general para compararlo.

Si comparamos a España con la Europa de los quince, lo primero que debemos señalar es que en todos los años y en todos los rangos de edad, la temporalidad en España de los titulados superiores es superior a la europea.

Por tanto, el hecho de tener estudios universitarios en España no es algo significativo para poder equipararse a Europa en cuanto a temporalidad se refiere, o lo que es lo mismo, tener estudios superiores en Europa da mayores garantías de tener un trabajo estable que en España.

En el rango de los más jóvenes, de 15-24 años, estas diferencias rozan los 25-30 puntos, acentuándose incluso en 2014 hasta los 35 puntos (la menor diferencia la encontramos en 2010 con 20 puntos); con la edad se reducen estos diferenciales. El diferencial de los

titulados superiores en España con el total, es mayor que en Europa, relativamente, por el hecho de que las tasas de temporalidad en España son muy superiores y por lo tanto este diferencial en realidad es menos de lo que aparenta ser. Observamos que en Europa y España, tener estudios reduce la temporalidad, aunque no sea de una forma muy clamorosa (más importante en el caso español aunque discreto también).

TABLA 2
Tasa de temporalidad de los asalariados con estudios superiores en España y la Unión Europea

2º T	De 15 a 24 años				De 15 a 39 años				De 15 a 64 años			
	UE 15		España		UE 15		España		UE 15		España	
	Total	Estud.	Total	Estud	Total	Estud	Total	Estud	Total	Estud	Total	Estud
1999	39,2	37,2	70,3	70,5	18,7	17,4	42,8	36,4	13,3	12,0	32,8	26,6
2000	39,4	38,1	68,9	67,8	19,2	17,5	42,0	36,0	13,6	12,2	32,4	26,2
2001	39,0	35,8	66,6	64,6	19,1	17,2	41,3	34,1	13,5	12,0	32,1	25,3
2002	38,3	34,0	65,2	62,9	19,0	16,9	41,4	34,9	13,3	11,8	32,3	26,0
2003	38,0	36,1	63,9	63,0	18,9	17,3	41,1	34,9	13,1	12,0	32,0	26,4
2004	38,9	35,2	64,6	63,9	19,7	17,3	41,2	34,1	13,5	12,0	32,2	25,9
2005	40,4	36,6	64,8	65,0	20,8	18,5	42,2	35,7	14,3	12,7	33,4	27,2
2006	42,0	37,1	66,6	67,5	21,8	18,9	43,6	37,0	14,9	12,9	34,4	27,9
2007	42,2	37,9	62,5	62,5	22,0	18,6	40,3	33,1	14,9	12,8	31,8	25,2
2008	41,0	36,0	58,1	61,7	21,7	18,6	37,4	31,8	14,6	12,8	29,3	24,2
2009	40,8	36,0	54,0	61,2	20,7	17,7	33,0	29,5	13,7	12,1	25,1	21,7
2010	43,1	38,3	57,6	58,6	21,5	17,9	32,9	27,5	14,1	12,0	24,7	20,1
2011	43,1	37,7	60,4	66,3	22,0	18,2	34,1	30,1	14,3	12,2	25,4	21,4
2012	42,8	37,5	60,6	67,6	21,6	17,9	32,7	29,0	13,9	11,8	23,5	19,8
2013	42,8	38,2	62,9	68,4	21,6	18,2	31,7	27,8	13,8	11,9	22,9	19,2
2014	43,1	37,5	68,5	72,6	21,9	18,6	33,5	29,7	13,9	12,2	24,0	20,4

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat

Si nos fijamos en los jóvenes de Europa, tanto en los que tienen estudios como en los que no, siempre sufren el triple de temporalidad que la media. En España por contra, lo que vemos es que cuan-

do la temporalidad para el total de 15-64 años se reduce durante la crisis muy significativamente, en los jóvenes de 15-24 años no tiene el mismo alcance y no sufre casi variación; en los que tienen estudios, vemos que mientras el total se reduce significativamente a partir de 2008 con la crisis, en los jóvenes se da un aumento.

Lo que en definitiva podríamos concluir es que en España en la actualidad ser joven y con estudios superiores es tener mayor probabilidad (refiriéndonos al segmento de 15-24 años) de tener un trabajo temporal que ser joven sin estudios, esto refleja una gestión empresarial poco eficiente. Sin embargo, cuando consideramos el tramo de 15-39 años esto ya no es así.

Tanto en Europa como en España, con la edad disminuye la temporalidad progresivamente, los trabajadores con estudios superiores de 15-24 años son los que más temporalidad padecen, se reduce si consideramos los de 15-39 y más aún si ampliamos a 15-64: trayectorias laborales diferentes con/sin estudios. Esta progresividad la percibimos también con el total, con lo que tampoco en ese sentido aporta nada nuevo, con la edad, tanto si se tienen estudios como si no, la tasa de temporalidad disminuye, digamos que los estudios superiores no mejoran nada que no explique la edad, si bien es cierto que con la edad, se reduce más la temporalidad si se tienen estudios superiores.

Por otra parte, lo que vemos es que en Europa las diferencias de temporalidad entre los años y los rangos de edad apenas sufren grandes variaciones. En España estas variaciones sufren más altibajos, no sigue una línea tan uniforme, con mayor volatilidad digamos. Añadir también, que en las dos regiones, con la crisis y más concretamente a partir del 2009, mientras la temporalidad se ha reducido en general (con y sin estudios), en el caso de los jóvenes (15-24 años) ha aumentado.

En el caso de los jóvenes en España (15-24 años), tanto los que tienen estudios como los que no, presentan casi idéntica tasa de temporalidad, aunque con la crisis se haya distanciado por el aumento en el caso de los jóvenes con estudios que comentábamos anteriormente, esto también podría deberse a que no es una muestra significativa la de los jóvenes con estudios en esa edad, puesto que

la entrada al mercado de trabajo de un joven titulado es muy tardía (suele producirse a los 21-22 años mínimo) y muchas veces supone el primer empleo o en formato de contrato de formación (este siempre es temporal). Esto lo podemos corroborar al analizar el rango de 15-39 años, donde ya sigue una lógica de siempre mantenerse en los jóvenes con estudios una tasa de 4-6 puntos por debajo de los jóvenes sin estudios.

Por tanto, podríamos resumir la Tabla 2 en que tener estudios superiores reduce la temporalidad en España y la Unión Europea, y que además esta disminuye con la edad, pero que a la hora de comparar las dos regiones nos encontramos los mismos problemas o singularidades: mayor temporalidad en España y una temporalidad más uniforme en Europa, al contrario que en España donde de un año a otro se producen verdaderos desniveles en muchos casos.

La diferencia en la temporalidad entre tener estudios o no, desde un enfoque más teórico, tanto en España como en Europa, se debe a que los trabajos que ejercen los trabajadores con estudios, en muchos casos son trabajos cualificados que tienen mayor estabilidad en el empleo, donde los empleos menos cualificados y temporales son ocupados por trabajadores con menor formación. Son trayectorias diferenciadas de los jóvenes según su formación.

3.3. Temporalidad juvenil por sectores productivos

En el modelo español, el peso de sectores como la construcción y la hostelería, con mayor temporalidad y estacionalidad, tienen más importancia que otros sectores más estables como la industria o los servicios sociales, donde en Europa tienen más importancia que en España.

Los jóvenes, tanto en Europa como en España, tienen una mayor o especial incidencia relativa en la construcción, el comercio y la hostelería; menor en el resto de sectores: industria, administración pública, educación y sanidad. Esto nos lleva a analizar si los jóvenes son más temporales por el hecho de trabajar en el comercio, la cons-

trucción y la hostelería, o si estos sectores son los que acusan una mayor temporalidad.

TABLA 3
*Temporalidad por rama de actividad y edad en España
y en la Unión Europea 15 (media anual)²*

Rama	2008				2013			
	Europa		España		Europa		España	
	15-29	15-64	15-29	15-64	15-29	15-64	15-29	15-64
Temporalidad Total	31,6%	14,5%	48,5%	29,2%	32,2%	13,7%	49,3%	23,2%
A Agricultura	46,6%	35,4%	71,8%	57,8%	46,5%	37,4%	74,8%	59,8%
C Industria	30,5%	11,1%	40,7%	20,9%	31,0%	10,4%	43,6%	16,5%
F Construcción	31,7%	18,8%	60,3%	48,7%	29,1%	14,0%	49,2%	34,0%
G Comercio	26,7%	12,9%	40,0%	22,9%	27,3%	12,4%	40,1%	19,0%
H Transporte	25,9%	9,7%	39,9%	20,9%	28,7%	10,5%	45,3%	19,8%
I Hostelería	33,9%	23,6%	53,1%	37,7%	32,9%	23,1%	58,9%	37,9%
J Las TIC	26,2%	11,1%	40,7%	21,1%	26,9%	10,4%	42,1%	18,3%
K Finanzas	20,8%	6,4%	33,7%	11,5%	22,4%	6,1%	36,5%	7,8%
M Prof. e I+D	25,7%	12,2%	41,8%	23,1%	28,1%	11,6%	46,4%	19,5%
N Administrativos	32,9%	19,2%	48,0%	30,0%	32,5%	16,8%	46,9%	23,2%
O Adm. Pública	36,6%	11,7%	52,3%	22,3%	36,9%	10,4%	42,6%	14,9%
P Educación	47,3%	18,1%	64,0%	28,4%	47,1%	17,5%	64,7%	22,1%
Q Sanidad	35,5%	14,8%	60,2%	32,9%	34,6%	14,2%	59,0%	25,8%
R Artes	41,2%	25,3%	64,0%	39,8%	40,9%	24,0%	63,2%	34,4%
S Servicio	33,1%	17,4%	41,7%	27,2%	35,1%	16,4%	42,2%	22,7%
T Hogar	39,0%	22,2%	50,2%	36,3%	37,2%	17,4%	46,9%	28,6%

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat

² En esta dirección se puede consultar cómo se clasifican las actividades económicas: <http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/cnae2009.pdf>

En la Tabla 3 analizamos en qué sectores nos encontramos la mayor temporalidad en el empleo, tanto en Europa como en España entre 2008 y 2013. Cogemos como referencia las actividades donde trabajan la mayoría de los asalariados: Industria, Construcción, Comercio, Hostelería, Administración Pública, Educación y Sanidad (estas actividades aglutinan aproximadamente el 70% de los asalariados, ya sea en Europa o en España y en el 2008 o el 2013, lo que nos da una idea de la importancia de estos sectores en el mercado de trabajo de cualquier economía).

Lo que nos resulta más interesante es ver que tanto en Europa como en España los sectores con menor temporalidad (en el total) son la industria y el comercio, así como la administración pública, evidentemente. En la sanidad y la educación vemos que la reducción de la temporalidad en España hace que se equipare un poco (aunque siga lejos) a la europea en estos sectores. En la construcción y la hostelería es donde más temporalidad encontramos, aunque en Europa la reducción de la temporalidad en la construcción pone a este sector ahora con menor temporalidad que en la educación y la sanidad (la hostelería siempre es el que más).

Por lo que concierne a los jóvenes, en Europa vemos que la temporalidad en la industria, el comercio, la construcción y la hostelería se mantienen en torno al 30%, disparándose un poco más en la administración pública, la educación y la sanidad. Mientras, en España, observamos también este fenómeno en los tres sectores (administración pública, educación y sanidad) pero en los otros sectores vemos que mientras en la industria y el comercio se mantienen unos niveles uniformes (40%), en la construcción y la hostelería la temporalidad es superior y sigue siendo así, aunque en 2008 la construcción era la que llegaba al 60% y en 2013 es la hostelería la que llega a ese 60%.

En el caso de la industria vemos que, mientras la temporalidad se ha mantenido (2008-2013) en Europa, tanto en el total como en los jóvenes, en España vemos que aumenta en los jóvenes pero disminuye en el total, esto se debe a la destrucción de empleo que incide en la temporalidad, aunque no es tan significativo como en la construcción, donde vemos que si bien en Europa también descien-

de la temporalidad por la destrucción de empleo temporal en este sector, en España lo hace drásticamente al destruirse mucho más.

En el caso del comercio observamos que en las dos regiones la temporalidad juvenil apenas sufre variaciones; esto lo encontramos también en el sector de la hostelería. Por lo que respecta a la administración pública, podemos ver que en España se da el hecho de que desciende la temporalidad tanto en el total como en los jóvenes, por los recortes en este sector que repercuten en mantener los funcionarios y no contratar tantos temporales (en Europa no varía). En la educación vemos lo mismo que en la administración pública si bien en España se mantiene la temporalidad en los jóvenes (este hecho lo observamos en la sanidad también).

Entre los dos rangos de edad (jóvenes-total) podemos apreciar que las diferencias suelen mantenerse siempre iguales en el tiempo entre Europa y España; lo que marca la diferencia son dos hechos que ya conocíamos, en España hay más temporalidad que en Europa y en los jóvenes existe más temporalidad que en el total. Estos dos parámetros los encontramos independientemente del sector que estudiemos.

En todos los sectores la temporalidad juvenil supera a la media, por lo tanto la variable edad se asocia a una gestión empresarial más precarizadora de la mano de obra.

4. EVALUACIÓN

Los resultados descritos en el apartado anterior son importantes por el hecho de que nos ayudan a evaluar la problemática analizada y aceptar que la temporalidad es muy superior en los jóvenes de todas las edades con respecto al total y disminuye con la edad.

Los jóvenes son los que más sufren las crisis económicas. En España la temporalidad es más sensible al ciclo económico, en la fase expansiva (1998-2006) atrae más trabajadores de todas las edades y luego destruye más empleo que en Europa durante la crisis (2007-2014), donde además la temporalidad en general y la juvenil en particular es siempre muy superior a la europea.

La reforma laboral de 1984 abre las puertas a la contratación temporal, que además pasa a ser ocupada masivamente por los jóvenes.

Tener estudios reduce la temporalidad pero en España, en la actualidad, ser joven (15-24 años) y con estudios superiores, es tener mayor probabilidad de tener un trabajo temporal que siendo joven sin estudios, situación que se revierte con la edad. Los estudios superiores no mejoran nada que no explique la edad con la matización de que, con estudios, a la larga (trayectoria) sí se reduce más la temporalidad que sin ellos.

Con la crisis y más concretamente a partir del 2009, tanto en España como en Europa, mientras la temporalidad se ha reducido en el total tanto con estudios como sin ellos, en el caso de los jóvenes ha aumentado.

Las actividades donde hay más asalariados son la industria y el comercio, pero los jóvenes se aglutinan más en el comercio y el total de asalariados en la industria. La construcción y la hostelería tienen más peso entre los jóvenes que entre el total. En el total la administración pública, la educación y la sanidad tienen mayor peso que entre los jóvenes. Esto ocurre tanto en Europa como en España. En España la construcción ha perdido un gran número de asalariados desde 2008, lo que repercute en que se igualen el peso de todos los sectores entre España y Europa en el 2013. La hostelería tiene mucho más peso en España que en Europa por la importancia del sector turístico español.

Si los jóvenes son más temporales y trabajan en el comercio, la construcción y la hostelería, estos sectores son por tanto los que acusan una mayor temporalidad.

5. CONCLUSIONES

La temporalidad en España viene determinada, más que por aspectos como la educación, por el hecho de ser joven o por el sistema productivo. En Europa, la situación es diferente y siempre presenta menores tasas de temporalidad.

La contratación laboral temporal es planteada como una solución al desempleo juvenil para luego convertirse en un problema que solucionar.

El trabajo típico de la época fordista tras el pacto keynesiano en el Estado del Bienestar ha ido cambiando por un trabajo precario.

La precariedad laboral en España tiene que ver con tres aspectos: un modelo productivo que se caracteriza por la baja cualificación debido a la importancia de sectores como la construcción o el turismo; una gestión empresarial preocupada en competir con flexibilidad que reduzca los costes en la mano de obra antes que buscar la productividad con inversión o la calidad con innovación; políticas públicas que promueven la precarización al estar continuamente reformando el Estatuto de los Trabajadores favoreciendo la temporalidad.

El modelo productivo español se basa en la poca inversión en tecnología (se ve más como un coste que como una verdadera inversión a largo plazo), la poca productividad (no por falta de horas de trabajo sino por lo poco que se aprovechan esas horas debido a la escasa innovación) y los bajos salarios (en definitiva esto es provocado por puestos de trabajo poco cualificados, algo que no implica necesariamente trabajadores poco cualificados).

Con la crisis, se habla ya de una generación perdida por unirse en el empleo juvenil la inestabilidad de la temporalidad, un desempleo continuado y un futuro sin una perspectiva de mejora.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banyuls, J., Cano, E., Pitxer, J.V., Sánchez, A. (2005): *Economía laboral i polítiques d'ocupació*, Universitat de València, València.
- Cano, Ernest (2000): «Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral» en Cano, E. et al. (2000) *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Germania, Alzira.
- Centro Sindical de Estudios de Comisiones Obreras. Fundación 1º de Mayo (2012): *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980.*

- Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es
- Pitxer i Campos, J. V., Sánchez Velasco, Amat y Lorente Campos, Raúl (2014): *La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español*, Universitat de València, Valencia.
- Prieto Rodríguez, Carlos y Miguélez Lobo, Fausto (2001): «Crisis del empleo y cohesión social», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Nº 19, pp. 223-240.
- Recio Andreu, Albert (2010): «Condenados a reforma perpetua», *Cuaderno de crisis*, nº 19, en mientrastanto.e Boletín 82.
- Standing, Guy (2013) *El Precariado: una nueva clase social*, Ediciones de Pasado y Presente, Barcelona.
- Toharia Cortés, Luis (2011): «El debate sobre las reformas necesarias para la economía española: el mercado de trabajo», *Gaceta Sindical*, nº 17, pp. 201-236.

Capítulo 4

La impugnación colectiva de los despidos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción

M^a. DESAMPARADOS BOHIGUES ESPARZA*

RESUMEN

Una de las instituciones claves en todo sistema de relaciones laborales es, sin lugar a dudas, la extinción del contrato de trabajo. Y el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción constituye uno de los mecanismos de extinción más importantes y complejos de la regulación del Derecho del Trabajo, tanto desde la perspectiva sustantiva como procesal.

El papel autorizante de la autoridad laboral desapareció, salvo en los casos de fuerza mayor que se mantiene, y como consecuencia de ello, la regulación procesal laboral ha tenido que ser adaptada, pues se han visto afectados determinados preceptos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), entre ellos los relativos a la impugnación del despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción regulada en el artículo 124 LRJS.

La complejidad de esta nueva modalidad procesal hace indispensable abordar el estudio de la misma, siendo el objeto del presente trabajo analizar la regulación normativa, así como las principales dudas interpretativas que su aplicación genera.

* Personal Investigador en Formación en Universidad de Valencia (bomade@uv.es).

ABSTRACT

One of the key institutions in all industrial relations system is, without doubt, the termination of the employment contract. And the collective dismissal on economic, technical, organizational or production is one of the most important mechanisms of extinction and complex regulation of labor law, both substantive and procedural perspective.

The authorizing role of the labor authority disappeared, except in cases of force majeure continues, and as a result, labor procedural rules had to be adapted, as they have affected certain provisions of the Law Regulating Jurisdiction Social (LRJS), including those relating to the challenging of the collective dismissal on economic, technical, organizational or production regulated in Article 124 LRJS.

The complexity of this new procedural method is essential to approach the study of it, being the object of this work to analyze the legal regulation and the main interpretative doubts that your application generates.

Palabras clave: despido colectivo; impugnación; causas empresariales; Ley 36/2011; legitimación; autoridad laboral.

1. INTRODUCCIÓN

Como ha destacado algún autor¹, una de las instituciones claves en todo sistema de relaciones laborales es, sin lugar a dudas, la extinción del contrato de trabajo. Y el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción constituye uno de los mecanismos de extinción más importantes y complejos de la regulación del Derecho del Trabajo, donde se dan cita intereses de los distintos protagonistas de las relaciones laborales.

¹ Nores Torres, L. E. (2013), «La extinción de contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012», *Arxius de ciències socials*, núm. 28, p. 57.

La regulación del despido colectivo en nuestro ordenamiento, se ha caracterizado tradicionalmente, por la necesidad de que los empresarios obtuvieran previamente una autorización administrativa. Este sistema, en cierta medida dotaba a los empresarios de una seguridad jurídica frente a una posible impugnación, ya que la autorización les confería una suerte de «presunción de legalidad»² en su actuación. Ahora bien, también había sido objeto de múltiples críticas en el ámbito doctrinal³.

En este contexto, el RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, suprimió la exigencia de la autorización administrativa, justificando la misma, en razones de celeridad y en un posible uso desviado del ERE, dirigido a obtener un incremento en las indemnizaciones.

El papel autorizante de la autoridad laboral desapareció, salvo en los casos de fuerza mayor que se mantiene, pero aun así, subsiste una cierta intervención administrativa, que sigue sirviendo de apoyo en el período de consultas. La doctrina⁴ lo ha calificado como un curioso procedimiento administrativo que no termina con un acto administrativo de resolución.

Por otra parte, como consecuencia de ello, la regulación procesal laboral ha tenido que ser adaptada, así tras la desaparición del papel autorizante de la autoridad laboral, también se han visto afectados determinados preceptos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), entre ellos los relativos a la impugnación del despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción regulada en el artículo 124 LRJS.

Pues bien, el objeto del presente trabajo es analizar la regulación normativa de esta modalidad procesal, así como las principales du-

² Martín Moreta, M. E. (2013), «La autorización administrativa en el despido colectivo. La supresión de la autorización administrativa de los despidos colectivos», *Aranzadi Social*, núm. 9, p. 3/4.

³ Blasco Pellicer, A. (2009), *Los expedientes de regulación de empleo*, Valencia, Tirant lo Blanch, *passim*.

⁴ Desdentado Bonete, A. «Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales», *Actualidad Laboral*, núms. 17-18, p. 1797.

das interpretativas que su aplicación genera. No será objeto de este estudio la impugnación colectiva por fuerza mayor.

2. METODOLOGÍA

La metodología utilizada consiste, de entrada, en un análisis normativo del artículo 124 LRJS, donde se regula la modalidad procesal de impugnación del despido colectivo. Por otra parte, una vez identificados los problemas hermenéuticos que esta regulación presenta, para su solución se recurrirá a la interpretación dada por los tribunales y la doctrina científica que ha estudiado la materia.

3. ESTADO DE LA CUESTIÓN

El control judicial de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), para la impugnación de la autorización administrativa que resuelve un expediente de regulación de empleo, había estado tradicionalmente reservado al Orden Contencioso-Administrativo⁵.

La Disposición Adicional quinta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, modificó el artículo 3 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1995 (LPL) y atribuyó al Orden Social la competencia sobre la revisión de los actos administrativos en materia laboral, entre ellos, la impugnación de las autorizaciones en materia de despidos colectivos, que pasan a depender del Orden Jurisdiccional Social, tal como había venido reclamando con insistencia un sector de la doctrina científica⁶.

Sin embargo, las cosas no sucedieron tal cual se preveía, así la Disposición Adicional vigésimo cuarta de la Ley 50/1998, de 30 de

⁵ Blasco Pellicer, A. (2005), «Otros procesos por extinción de la relación laboral», en A. Blasco Pellicer, (dir.), *El proceso Laboral*, Tomo I, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 657-658.

⁶ *Ibid.*.

diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social introdujo un nuevo párrafo en el art. 3 LPL en el que se preveía que en el plazo de 9 meses, el gobierno presentaría un Proyecto de Ley para incorporar a la Ley de Procedimiento laboral unas modalidades específicas para tramitar este tipo de litigios⁷.

El plazo de 9 meses establecido en la Ley 50/1998 no llegó nunca a materializarse y de esta forma, quedó aplazada la entrada en vigor de la atribución competencial al Orden Social.

No fue, sino hasta el año 2011, cuando se hace efectivo ese traspaso de competencias. En efecto, la Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, materializa la atribución al Orden Social del control de los expedientes de regulación de empleo y eso se ejecutaba mediante la impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral. La vía para llevar a cabo esa impugnación era doble. Por una parte a través del art. 2 n) LRJS mediante el procedimiento previsto en los artículos 151 y 152 LRJS de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de seguridad social excluidos los prestacionales. Por otra parte, siguiendo una tradición previa, el art. 124 LRJS regulaba la impugnación de los expedientes de regulación de empleo no autorizados.

Unos meses más tarde, la reforma del mercado de trabajo aprobada por el RD Ley 3/2012, al suprimir la necesidad de la autorización administrativa para llevar a cabo un despido colectivo, modificó completamente este régimen de impugnación. Al desaparecer la autorización administrativa, por una parte se altera el sistema de impugnación del art. 151 y 152 LRJS, por otra parte se reforma el art. 124 LRJS, diferenciando la vía colectiva de la individual, regulando la modalidad procesal de impugnación del despido colectivo, en la Sección 2ª, del capítulo IV, del Título II de la LRJS, bajo la rúbrica: Despidos Colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Posteriormente, la Ley 3/2012 de 6 de julio, volvió a incidir en este precepto, aprobando algunas de las enmiendas durante la tramitación parlamentaria del RD Ley 3/2012.

⁷ Blasco Pellicer, A. (2005), *op. cit.*, p. 659.

Otras reformas posteriores han vuelto a reincidir en esta materia, como, por ejemplo, la operada por el RD Ley 11/2013 de 3 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Así pues, las modificaciones introducidas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social según el preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se justifican en la necesidad de introducir mejoras técnicas en la nueva modalidad procesal de despidos colectivos, para evitar la litigiosidad y la saturación de los órganos jurisdiccionales del orden social, cumplir con el principio de celeridad consagrado legalmente y propiciar una mayor seguridad jurídica. Sin embargo, el art. 124 LRJS no ha parado de sufrir modificaciones, justificadas en su mayoría por necesidades de urgencia, lo cual ha creado un panorama normativo muy complicado, que en ocasiones, presenta problemas de coordinación por falta de precisión, con vacíos legales, creando, cuando menos, una elevada inseguridad jurídica para empresarios y trabajadores.

4. HIPÓTESIS DE PARTIDA

El tratamiento de la legitimación en el procedimiento del artículo 124 LRJS, constituye uno de los puntos que presenta mayores dudas interpretativas. Estas dudas ya estaban presentes en la redacción dada por el RD Ley 3/2012 y han tratado de resolverse en las modificaciones posteriores.

Así pues, el artículo 124 LRJS reconoce la legitimación para incoar el proceso de impugnación colectiva a distintos sujetos. En efecto, de entrada, a los representantes de los trabajadores, en segundo lugar, también se le reconoce al empresario y por último a la autoridad laboral que también aparece como sujeto legitimado para iniciar el proceso.

La cuestión fundamental es la concerniente a ¿Quién o quienes están legitimados para incoar el proceso de impugnación colectiva? pues aunque la modalidad procesal regulada en el artículo 124, reconoce legitimación a la representación unitaria y a los representan-

tes sindicales, se suscitan varias cuestiones en torno a la legitimación de los representantes de los trabajadores.

En primer lugar, la relativa a la legitimación de la comisión *ad hoc* elegida por la plantilla en los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, la relativa a la legitimación de los representantes sindicales, pues la misma queda supeditada a que éstos tengan implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo, pues para poder impugnar la decisión extintiva deben constatar un nivel mínimo de implantación.

El requisito de exigir ese nivel de implantación en el ámbito del despido se justifica porque sino fuera así, cualquier sindicato, con independencia del nivel de implantación se convertiría en guardián abstracto de la legalidad⁸. Sin embargo, considero que este nivel de implantación suficiente puede ser un obstáculo para aquellos sindicatos minoritarios que no acreditan la representatividad exigida por la doctrina jurisprudencial, que a mi modo de ver, puede vulnerar el derecho de tutela judicial efectiva, pues creo que es un criterio subjetivo que puede quedar a su suerte por los tribunales que deciden cuál es ese indeterminado nivel de implantación. No obstante, habría que realizar un estudio más amplio que permita determinar ese nivel de implantación necesario.

Asimismo y respecto de la representación sindical, uno de los problemas que se ha planteado recientemente en materia de legitimación activa, es la intervención como interesados en el proceso de aquellos representantes sindicales que pudieron impugnar la decisión extintiva y no lo hicieron.

Otra de las cuestiones que ha suscitado un interés especial, es la relativa a la legitimación «subsidiaria» del empresario que se configura como un supuesto de acción declarativa.

⁸ García Piñeiro, N. P. (2012), «Aspectos procesales de la reforma: Despido Colectivo y otras cuestiones». En A. Montoya Melgar y J. García Murcia, (dirs.), *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Cizur Menor, Navarra, Civitas Thomson Reuters, p. 322, y bibliografía por ella citada.

Así pues, el apartado 3 del artículo 124 concede al empresario legitimación para que su propia decisión extintiva sea o no declarada ajustada a derecho con la consecuencia de los efectos de cosa juzgada que tendrá la sentencia declarativa que se dicte, supeditando esta acción a que la decisión extintiva no haya sido impugnada por los representantes de los trabajadores ni por la autoridad laboral en los casos que ésta aprecie dolo, coacción, fraude y abuso de derecho.

En efecto, en el caso de que los representantes de los trabajadores no interpongan demanda porque el período de consultas ha concluido con acuerdo y el proceso se inicie a instancia del empresario, se ha pronunciado⁹ el Tribunal Supremo declarando la inadecuación del procedimiento colectivo del art. 124.3 LRJS, ya que la empresa carece de acción, puesto que al existir acuerdo en el período de consultas, ningún sujeto colectivo pasivamente puede entrar en el proceso para oponerse a su pretensión. No existe, por tanto, un conflicto actual sobre el despido colectivo, pues tampoco los trabajadores individualmente considerados pueden entrar en el proceso, como se verá más adelante.

Así, en estas condiciones, no puede producirse un proceso sin contradicción real del que derive una eventual decisión sobre la procedencia de los despidos, que tendrá efecto de cosa juzgada en los procesos individuales, de manera que los trabajadores quedan sin posibilidad efectiva de defensa, pues en el proceso individual la sentencia colectiva lograda sin oposición será vinculante.

A raíz de este pronunciamiento¹⁰ surge la duda de cuando podrá el empresario iniciar el procedimiento, pues según el art. 124.3 sólo podrá hacerlo en el caso de que ni la autoridad laboral ni los representantes de los trabajadores lo hayan impugnado. Por tanto, si no se ha impugnado por los representantes de los trabajadores, deduciéndose que ha habido acuerdo, éstos se allanarán en la decisión extintiva ocupando la posición de demandados, por lo que el procedimiento será inadecuado. Y para el caso de que no hubiera habido acuerdo, se puede presumir, que los no firmantes del mismo

⁹ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. 28/2013.

¹⁰ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. 28/2013.

habrían demandado, por lo que el empresario ya no ejercitaría su acción.

En ese mismo sentido, destacar los problemas de coordinación entre el susodicho apartado 3 y el apartado 7 del art. 124 LRJS, pues el plazo que tiene el empresario para ejercitar la acción de jactancia, coincide prácticamente según doctrina del TSJ¹¹, con el que tiene la autoridad laboral, por lo que no se entiende que la autoridad laboral pueda ser parte en un proceso que no se ha iniciado o que no debería de haberse iniciado, si la norma lo hubiera previsto.

Por otra parte y al margen de lo anterior, se ha criticado, que se supedite el ejercicio de la acción empresarial a la impugnación que pueda presentar la autoridad laboral, pues el objeto de ambas acciones no tiene por qué coincidir: La ejercitada por la autoridad laboral se limita a solicitar la nulidad del despido por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, mientras que lo que pretende la demanda empresarial es que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva, «lo que exige un examen más amplio de la medida»¹². Pues bien, la explicación a mi juicio, puede deberse, no en cuanto al objeto de la acción sino a la finalidad de la misma, ya que el legislador ha querido dar prioridad frente al empresario, a la autoridad laboral para interponer demanda de oficio.

En fin, en materia de legitimación, se plantean las siguientes cuestiones:

1. ¿La comisión ad hoc elegida en los supuestos de falta de representación de los trabajadores, tiene legitimación activa para incoar el proceso de despido colectivo?
2. ¿Es posible la intervención como interesados en el proceso de aquellos representantes sindicales que pudieron impugnar la decisión extintiva y no lo hicieron?

¹¹ STSJ de la Comunidad Valenciana de 7 de Mayo de 2013, proc. 12/2013, STSJ de la Comunidad Valenciana de 27 de marzo de 2013, proc. 9/2013.

¹² Lluch Corell, F. J. (2012), «La impugnación de los despidos colectivos tras la Ley 3/2012, de 6 de julio: una aproximación al art. 124 LRJS», *Revista de jurisprudencia*, núm. 1, p. 5.

3. ¿Cuál es el nivel de implantación que ha de ostentar la representación sindical en el ámbito del despido colectivo?
4. ¿Es necesaria la nueva legitimación otorgada al empresario para que declare ajustada a derecho su decisión extintiva? O por el contrario debería suprimirse o modificarse.

Asimismo, el art. 124 LRJS, en principio deja fuera de la legitimación activa en el proceso colectivo la impugnación por los trabajadores individuales. Éstos deberán presentar sus demandas individuales que se rigen por lo establecido en los artículos 120 a 123 LRJS, con las especialidades previstas en el apartado 13 del artículo 124 LRJS.

No obstante, una parte de la doctrina¹³ ha cuestionado esta afirmación con motivo de una sentencia¹⁴ que permitió que en el proceso colectivo, seguido a instancia del empresario, se personasen los trabajadores afectados individualmente. Los razonamientos empleados son los criterios hermenéuticos presentes en el artículo 3.1 del CC.

Ahora bien, esta postura es discutible y existen distintos argumentos¹⁵ que evidenciarían que los trabajadores individualmente considerados carecen de legitimación en el proceso colectivo. En primer lugar, la ley no menciona en ningún momento que la decisión empresarial colectiva pueda impugnarse por los trabajadores individuales quienes por lo demás, no ostentan representación alguna de los otros trabajadores para cuestionar una decisión que les atañe a todos y que afecta a un colectivo de trabajadores.

En segundo lugar, la ley distingue expresamente entre la demanda colectiva y las demandas individuales que se sustancian por el cauce de los arts. 120 a 123 y 124.13 LRJS, y no existe duda de que cuando la ley indica en su art. 124.4 LRJS que deberá deman-

¹³ Tárrega Poveda, J. (2012), «Legitimación activa en la nueva modalidad procesal del despido colectivo», *Aranzadi Social*, núm. 2, pp. 402-403.

¹⁴ STSJ de Cantabria de 26 de septiembre de 2012, rec. 2/2012.

¹⁵ Preciado Domènech, C. H., (2013), *El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/2012, de 6 de julio*, Albacete, Bomarzo, p. 38.

darse a los firmantes del acuerdo se refiere a los no firmantes del acuerdo o disidentes y no como defiende la postura contraria a los trabajadores individuales.

Por último, carece de sentido que un trabajador pueda interponer demanda colectiva e individual si se sigue la tesis de que está legitimado activamente, de esta forma la distinción entre la vía colectiva y la individual que con toda nitidez separa el legislador en la redacción del artículo 124 LRJS no tendría ningún sentido. Por ello, la ley anticipa que se notifique la interposición de demanda colectiva a los trabajadores para que únicamente faciliten el domicilio pero no para que se personen en el proceso¹⁶.

Y es que la propia regulación del art. 124.13 LRJS se mueve en esta línea, cuando dispone que en el caso de que nadie interponga demanda colectiva, el trabajador podrá, a través del procedimiento establecido en el apartado 13 previsto para la impugnación individual, invocar las causas previstas en el artículo 124.2 (nulidad y no ajustada a derecho) en su demanda individual, «pues no existe resolución alguna con fuerza de cosa juzgada que se lo impida y, de esa forma, no quedará sin acción, como sugieren los partidarios de la legitimación del trabajador individual en las demandas del despido colectivo»¹⁷.

Una vez identificados los sujetos legitimados para incoar el proceso de despido colectivo, se hace necesario abordar cuál o cuales son las pretensiones en que se podrá fundamentar la impugnación de la decisión extintiva.

En este sentido, se plantean las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuáles son las pretensiones que se podrán fundamentar en la impugnación del despido colectivo?
2. ¿Qué cuestiones quedan al margen del proceso colectivo?

Finalmente, y respecto del control judicial sobre la concurrencia o no de la causa justificativa del despido, el preámbulo de la Ley

¹⁶ Preciado Domènech, C. H., (2013), *Ibid, op. cit.*, p. 39.

¹⁷ *Ibid, op. cit.*, p. 38.

3/2012, hace una crítica a la actuación judicial por haber realizado en numerosas ocasiones juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa, y para corregir esa orientación judicial se establece en dicha norma que su actividad se ceñirá a la sola «valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas», reduciendo el margen de apreciación judicial, eliminando de la delimitación de las causas referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre... que incorporaban proyecciones de futuro de imposible prueba y una valoración finalista de estos despidos¹⁸.

Pues bien, de las palabras del preámbulo no debe extraerse una conclusión errónea, pues en ningún caso el legislador puede haber querido eliminar la potestad jurisdiccional de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Y es que, como han destacado algunos autores, la pretensión de dejar reducido al Juez a un mero ejecutor automático de la Ley no encaja en nuestro sistema constitucional¹⁹.

En ese mismo sentido, se ha señalado que dicha conexión estaba mal definida por la norma y que el suprimir algunas justificaciones finalistas como «preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa» no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, pues lo que se ha querido eliminar es su formulación en términos de objetivos futuros²⁰. Es más, el Convenio 158 de la OIT exige que la decisión extintiva quede justificada, comprobando que la medida no resulta excesiva sino proporcionada a las circunstancias.

5. CONCLUSIONES

El análisis desarrollado evidencia que la modalidad procesal para impugnar un despido colectivo es muy compleja y plantea muchos interrogantes interpretativos, de hecho, el legislador ha trata-

¹⁸ Cavas Martínez, F. (2013), «El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012», *Aranzadi Social Doctrinal*, núm. 2, p. 28.

¹⁹ García Piñero, N. P. (2012), *op. cit.*, p. 330.

²⁰ Desdentado Bonete, A. (2012), *op. cit.*, p. 1794.

do de resolverlos a juzgar por las diferentes modificaciones que ha sufrido el precepto en un intervalo relativamente breve. A pesar de tales modificaciones, el sistema sigue sin tener la claridad necesaria en diferentes aspectos:

1. En primer lugar y respecto de la legitimación, por una parte, se han rechazado por completo las posturas que se posicionaban a favor de la legitimación activa que pudieran ostentar los trabajadores individualmente afectados por la medida, pues el TS²¹, ha dejado claro que no son ni parte, ni legitimados en el proceso de despido colectivo, a diferencia de la comisión ad-hoc, que el mismo TS²² le ha conferido legitimación para los supuestos en los que no existe representación legal.

Esta postura es la que finalmente ha asumido el Tribunal Supremo²³ que confirma la falta de legitimación activa y pasiva de los trabajadores singularmente afectados, y revoca la sentencia²⁴ que fue la que suscitó la controversia, remitiendo a la acción individual, a través de el procedimiento previsto en los arts. 120 a 123 LRJS para el despido objetivo.

Por otra parte, El TS²⁵ ha resuelto de manera favorable la intervención en el proceso como interesados, de aquellos sindicatos que pudieron impugnar la decisión extintiva y no lo hicieron, pues ha interpretado la actitud «proactiva» del legislador respecto de la intervención procesal, argumentando que el artículo 124 LRJS no puede ser interpretado al margen de otras normas procesales cuya integración sistemática es ineludible.

2. En segundo lugar, en cuanto a la legitimación subsidiaria o acción de jactancia, que la ley ha querido otorgar al empresario para que su decisión extintiva sea declarada ajustada a derecho, considero que esta previsión debería modificarse, puesto que

²¹ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. 28/2013.

²² STS de 18 de marzo de 2014, rec. 114/2013.

²³ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. 28/2013.

²⁴ STSJ de Cantabria de 26 de septiembre de 2012, rec. 2/2012.

²⁵ STS de 28 de enero de 2015, rec. 35/2014.

genera muchos problemas interpretativos. Algunos han sido solventados también por el TS²⁶, tachando de inadecuado un procedimiento en el que no existía sujeto legitimado para accionar, ni activa ni pasivamente, rompiendo el principio de contradicción, por lo que el interés legítimo que tiene el empresario en este caso se pone en entredicho.

3. En tercer lugar, y respecto del objeto del proceso, la norma establece de manera expresa, por una parte, la exclusión de las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas y por otra, la impugnación individual que se rige por lo previsto en los artículos 120 a 123 LRJS, con las especialidades previstas en el artículo 124.13 LRJS.

Así, el art. 124 LRJS en su apartado 2, establece una serie de pretensiones que se fundamentan en distintas razones, como son las causales, las procedimentales, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho y por último, las relativas a la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

4. Por último y respecto del tan cuestionado control judicial de la causa, se ha pronunciado el Tribunal Supremo²⁷ que en relación con la justificación de las causas alude también al preámbulo de la Ley 3/2012, argumentando que para el análisis de la justificación de las causas del despido, el legislador ha querido además, y así lo ha hecho constar, que los órganos jurisdiccionales encargados del enjuiciamiento de los despidos colectivos no sustituyan al empresario en la elección de las medidas concretas a adoptar, limitando su control a verificar que las causas económicas alegadas existen y tienen entidad suficiente para justificar la medida.

No obstante, estoy totalmente de acuerdo con el voto particular que se formula en la sentencia del TS²⁸, pues las normas inter-

²⁶ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. 28/2013.

²⁷ STS de 20 de septiembre de 2013, rec. 11/2013.

²⁸ STS de 17 de febrero de 2014, rec. 143/2013.

nacionales y la constitución obligan al juez a utilizar un criterio de proporcionalidad de la medida y no de idoneidad como pretende la citada sentencia, pues el principio de proporcionalidad está compuesto por elementos como la idoneidad pero no se puede descartar la proporcionalidad, pues puede resultar idóneo pero no proporcionado y por tanto no ser causa justa para despedir a un trabajador, tal y como establece el Convenio nº 158 de la OIT.

Por todo ello, considero que es necesario modificar ciertos aspectos que se han puesto de relieve a lo largo de este trabajo, puesto que algunos de ellos siguen generando controversia, teniendo que ser aclarados en su mayoría por los órganos judiciales.

Así pues, se hace necesario ampliar el estudio de esta institución, completando este trabajo con la ampliación de la impugnación individual y la interrelación que se produce con la impugnación colectiva ya que repercute de manera considerable sobre las pretensiones de impugnación de los trabajadores afectados por la decisión extintiva.

Capítulo 5

La modificación sustancial de condiciones de trabajo por el empresario: Estudio teórico-práctico de una modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario

DANIEL MARCH QUEVEDO*

RESUMEN

La actual crisis económica que llevamos arrastrando desde 2008 ha provocado una fuerte inseguridad jurídica de las normas laborales y de los grandes logros sindicales conseguidos a lo largo del siglo pasado. La normativa laboral no está blindada, sino más bien todo lo contrario, desde la entrada en vigor del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995 se han producido más de cuarenta reformas parciales, incluyendo las grandes reformas de 1997, 2001, 2006, 2010, 2011, 2012, 2013 y finalmente 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. La modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores ha sido una de las instituciones jurídico-laborales más transformadas en las últimas décadas. En la versión inicial de la norma estatutaria, la ley 8/1980, partía de una situación de excepcionalidad, debiendo ser aceptadas las modificaciones por los representantes de los trabajadores, siendo que en caso de falta de acuerdo debían ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

* Valencia. E-mail: marchque@alumni.uv.es

Palabras clave: reforma laboral; modificación sustancial; condiciones de trabajo; precarización; salario; procedimiento laboral.

1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo es una síntesis del Trabajo de Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humano presentado en la Universidad de Valencia en el año 2015. Se centra en la definición y alcance de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo así como la delimitación del poder empresarial para adecuar su empresa a las necesidades del mercado. Como bien es sabido, en virtud del contrato de trabajo, el trabajador se somete a la dirección y control del empresario estando obligado a realizar el trabajo para el que fue contratado. Este sometimiento al círculo rector y disciplinario empresarial configura la nota de dependencia, característica de la relación laboral.

El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, que perdura en el tiempo y no se agota en un solo acto, por lo que puede ser objeto de modificaciones. Los contratos tienen su origen en el ámbito privado de la empresa, y en esa esfera privada las necesidades cambian constantemente. De ahí que surja la necesidad de dotar de flexibilidad interna a las relaciones laborales para evitar la destrucción de empleo resultando la flexiseguridad la solución propuesta desde las instancias europeas.

El objetivo del presente trabajo no consiste solo poner en práctica los conocimientos y competencias adquiridos durante los cuatro años de carrera, sino conseguir información, para trasmitirla de forma óptima y especialmente buscar soluciones, demostrando la integración de las capacidades y aptitudes vinculadas al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Siendo uno de los objetivos más importantes analizar el supuesto de hecho, así como la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina establecida para las modificaciones sustanciales y de ese modo tomar las decisiones oportunas para llegar a una solución ajustada al derecho. También es un objetivo principal la formación de una opinión propia en la materia estudiada.

Me pareció interesante investigar el problema con todos los datos posibles para hallar la solución mediante el método inductivo con una metodología teórico-práctica.

La metodología empleada implica que el trabajo teórico previo se encuentre instrumentalizado a los fines de la solución del caso práctico, por lo que este marco teórico no va a ser exhaustivo, sino que se va a centrar en las concretas cuestiones que suscita el caso propuesto.

2. PLANTEAMIENTO DEL CASO PRÁCTICO

2.1. *La empresa*

Ante nosotros, un trabajador de una empresa mediana que en el momento de la modificación de las condiciones de trabajo tenía 46 trabajadores. La empresa se dedica a la transformación de materia prima para fines comerciales y aplica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 200 el miércoles 21 de agosto de 2013 en la Sección III Página 61938). En la empresa no hay representación unitaria.

2.2. *El trabajador*

El trabajador, varón de edad cercana a los 50 años, estaba vinculado con la empresa con una relación laboral ordinaria y una jornada de trabajo a tiempo completo. Su categoría profesional es la de gestor comercial. Sus funciones son desempeñar tareas comerciales con autonomía para confeccionar presupuestos y realizar ofertas, se encarga de recoger pedidos, informar a clientes y transmitir a los talleres de producción los encargos. Su contrato es indefinido, no obstante en su origen fue un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción de 6 meses, prorrogado por otros 6 y finalmente transformado a indefinido, siendo su antigüedad des-

de octubre de 2008. Su puesto de trabajo es uno de los más importantes en el organigrama de la empresa, y por lo tanto, uno de los puestos mejores retribuidos, disfrutando de vehículo de empresa.

2.3. La cuestión

En enero del 2014, la dirección de la empresa llevo a cabo una modificación de condiciones al trabajador, puesto que él había bajado su cifra de ventas en un 25%. Ésta consistía en la rebaja salarial de la parte que recibía en concepto de absorbible en un 80% manteniendo el salario base y demás complementos, puesto que éste ya no le reportaba el número de ventas pactado. En cómputo total, suponía una bajada salarial neta del 25%, el mismo porcentaje que perdió en facturación. El trabajador dio su conformidad a la modificación, sin ningún tipo de reclamación.

Por lo tanto, trataba sobre una modificación sustancial de las condiciones de trabajo afectando a la cuantía salarial contemplado en el artículo 41.1.d. del Estatuto de los Trabajadores.

La citada modificación no respetó la forma requerida por el Estatuto de los Trabajadores. Tampoco hay documento alguno que acredite su aceptación, tan solo consta el testimonio de varios trabajadores que eran conocedores de la situación, compañeros del trabajador. El motivo para no respetar la forma necesaria fue la confianza. La empresa pensando que hacía un favor al trabajador antes de tomar cualquier otra medida de flexibilidad externa, decidió bajar la cuantía de su salario sin modificar el salario base.

Un año después, a finales de enero de 2015, el secretario judicial le notifica a la empresa una demanda, «conjunta de extinción del contrato de trabajo por impago de salarios y cantidad». En ella se solicita la extinción de su contrato de trabajo por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por la empresa, con derecho a percibir una indemnización conforme al artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, es decir treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades

conforme al artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores del período desde 12 de febrero del 2012; y una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades por los servicios prestados desde octubre de 2008 hasta el 11 de febrero de 2012.

Conjuntamente, se solicita una cantidad superior a 9.000 euros. Ésta tiene su origen en el «impago» que ha soportado el trabajador desde la modificación salarial llevada a cabo en enero del 2014. Por lo tanto, reclama las diferencias salariales por la modificación del concepto del absorbible que recibió. A ello le suma el interés por mora del artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. DISCUSIÓN

Desde sus comienzos, el artículo 41 del ET ha planteado problemática respecto a su ámbito de aplicación en su origen viene por la falta de definición de modificación sustancial. Según el Estatuto de los Trabajadores: «La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa».

El legislador no está definiendo el objeto sino la causa que motiva la modificación. El carácter sustancial de la modificación de condiciones de trabajo no se halla referido al hecho de que la condición sea sustancial, sino a que sea sustancial la propia modificación, y a tal efecto se ha entendido tradicionalmente como aquella modificación que afecta a los aspectos fundamentales de la relación laboral, de forma que con ella pasan a ser otros distintos de un modo notorio (STS 9 de abril de 2001, rec. 4166/2000). Cabe resaltar que siempre será modificación sustancial cuando la medida tenga tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral (STS 11 de diciembre de 1997, rec. 1281/1997), por lo tanto,

siempre será modificación sustancial cuando sea suprimida o radicalmente cambiada la condición. Por el contrario, se considerarán modificaciones no sustanciales o accesorias cuando tan solo sea el empleador utilice el *ius variandi* empresarial.

Una de las cuestiones que plantea el artículo 41 ET trata sobre las condiciones modificables para ser una modificación sustancial, puesto que a simple vista parece un listado cerrado y exhaustivo donde solo serán susceptibles de ser modificaciones sustanciales las enunciadas (Jornada de trabajo; Horario y distribución del tiempo de trabajo; Régimen de trabajo a turnos; Sistema de remuneración y cuantía salarial; Sistema de trabajo y rendimiento; Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET). Pero como indica el artículo tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, por lo tanto, con la expresión «entre otras», se admiten otras materias convirtiéndose en un listado abierto y ejemplificativo siendo las materias enunciadas las más recurrentes.

Pero en este trabajo únicamente van a ser estudiadas las modificaciones del sistema de remuneración y cuantía salarial dada la extensión del mismo, puesto que es el verdadero origen del conflicto en el supuesto práctico. El complemento que se discute en el caso práctico es el «Absorbible». Ésta percepción salarial está sujeta a la cotización de la seguridad social y tributa mediante el Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas. Su carácter es salarial, puesto que computan a efectos de vacaciones, indemnización por extinción del contrato y salarios de tramitación quedando cubierto en caso de insolvencia por el Fondo de Garantía Salarial.

El origen de la condición nace de la voluntad de las partes siendo un acto tácito del empresario desde el inicio de la relación contractual. La empresa unilateralmente complementa al trabajador el salario base establecido en el convenio colectivo puesto que la categoría de comercial es de vital importancia para la captación y mantenimiento de actuales y nuevos clientes, así como para la continuidad de la empresa.

A mi parecer nos encontramos ante una condición más beneficiosa del trabajador. Puesto que las condiciones más beneficiosas tie-

nen su origen en la concesión unilateral del empresario, que viene producida generalmente por la asiduidad, regularidad y persistencia de su disfrute en el tiempo, siempre que la reiteración sea indicativa de una voluntad del empresario de reconocer tal beneficio (STS 30 de diciembre de 1998, rec. 1399/1998).

Con esas condiciones más beneficiosas el empresario concede a los trabajadores un beneficio que rebasa el de las normas o convenios colectivos (Martínez Botello, 2011, págs. 1-2). No cabe olvidar que la voluntad de las partes es fuente de derecho laboral reconocida en el propio Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 3 apartado primero. Y este complemento no puede suprimirse unilateralmente por el empresario, salvo por renuncia del trabajador pudiendo las partes llegar a un acuerdo. Por lo tanto, solo puede ser modificado de forma unilateral por el empresario mediante el procedimiento de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Respecto al procedimiento, una de las exigencias que prevé el artículo 41 es la notificación al trabajador con un preaviso de 15 días naturales. El plazo de preaviso fue modificado por el Real Decreto-Ley 3/2012 pasando de 30 días a 15 días para fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atravesase la empresa. Una vez transcurridos los quince días de preaviso la medida es ejecutiva. Ante ello el trabajador puede ejercer sus derechos, estos son: Acatar las modificaciones, Impugnar la modificación de trabajo individualmente o solicitar la extinción del contrato de trabajo.

En principio no hay más formalidad alguna que la notificación al trabajador y sus representantes legales. Nada se dice sobre su forma o contenido. No se exige la forma escrita de la notificación como requisito formal que condicione la validez de la medida, pero ésta se requiere a los efectos tanto de un adecuado conocimiento por parte del trabajador como de constancia expresa de los motivos y de la fecha de notificación. Ello posibilita que el afectado pueda articular su defensa adecuadamente, evitando que el empresario alegue en el acto de juicio razones distintas de las invocadas en el momento inicial, con la consiguiente indefensión del trabajador (TSJ de Canarias 31 de enero de 2013, rec. 1782/2010). En caso de ausencia

de forma escrita, corresponde al empresario la carga de la prueba de que ésta omisión no ha situado en indefensión al trabajador (TSJ Castilla La Mancha 18 de abril de 1996, Rec. 1064/95).

La impugnación de una modificación sustancial y la extinción del contrato de trabajo son acciones distintas, pretensiones con objeto diferente y distintos tiempos de ejercicio. La primera, trata de impedir el cambio de condiciones de trabajo, cuya materialización es inmediata, es de naturaleza obviamente urgente, por eso ha de ejercitarse en el plazo de 20 días y además frente a la decisión del Juzgado de instancia no existe recurso.

Pero la pretensión del trabajador consistente en el ejercicio de la acción de extinción del contrato prevista en el artículo 50.1.a. ET tiene una naturaleza, un objeto bien diferente, que realmente no se proyecta sobre la propia decisión empresarial de modificar las condiciones de trabajo para dejarla sin efecto, sino que, partiendo de ella, tiene por finalidad extinguir el contrato de trabajo, con una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. En la demanda de forma subsidiaria el trabajador no solicita la resolución del contrato prevista en el artículo 40.1 con una indemnización reducida de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. En realidad, tampoco solicita la extinción por el artículo 50.1.a más bien por el 50.1.b.

El trabajador presenta la demanda el 26 de enero. Lo primero que tenemos que tener en cuenta es el plazo de preinscripción de 1 año. La bajada salarial se llevó a cabo en la nómina devengada en Febrero de 2014 por el período de 01 Feb 14 a 28 Feb 2015. Por lo tanto, la demanda es presentada en plazo.

Textualmente, en el punto quinto de la demanda dice:

Que la empresa, por tanto, ha procedido a modificar de manera sustancial las condiciones de trabajo en cuanto al sistema de remuneración y cuantía salarial, art 41.1.d) del Estatuto de los Trabajadores. La citada modificación unilateral constituye causa legal de extinción de la

relación laboral conforme a lo previsto en el artículo 50.1.a) del Estatuto de los trabajadores, con derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente.

Parece que nos encontramos ante una extinción de contrato de trabajo del artículo 50.1.a y para que ésta sea posible ha de cumplir 3 requisitos como ya se ha comentado. Los requisitos son que el empresario haya adoptado una decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo, que dicha modificación se lleve a cabo sin respetar las previsiones del art. 41 del ET y que la modificación redunde en menoscabo de la dignidad del trabajador.

Respecto del primer requisito, efectivamente ha habido una modificación sustancial de condiciones de trabajo afectando a la cuantía salarial. Ésta consistió en la rebaja salarial de la parte que recibía en concepto de absorbible en un 80% manteniendo el salario base y demás complementos, puesto que éste ya no le reportaba el mismo número de ventas. En cómputo total, suponía una bajada salarial neta del 25%.

El cumplimiento del segundo de los requisitos es cuestionable, puesto que la modificación fue realizada respetando el preaviso mínimo de 15 días al trabajador sin que hubiera representación legal. No se exige la forma escrita de la notificación como requisito formal que condicione la validez de la modificación sustancial, pero corresponde al empresario la carga de la prueba de que ésta omisión no ha situado en indefensión al trabajador. En este caso se notificó por correo electrónico del intranet de la empresa. Es cuestionable que se hayan cumplido los requisitos que establece el artículo 41, además hay una dificultad probatoria grave al no tener a disposición el correo electrónico donde se notifica en tiempo y forma la modificación.

Ahora solo faltaría saber si la medida redundante en el menoscabo de la dignidad del trabajador. Una bajada salarial supone un perjuicio económico para el trabajador, eso no es discutido. Pero en ningún momento ha sido menoscabada la dignidad demandante puesto que el trabajador ha mantenido sus funciones. Únicamente se ha reducido su salario, a menor productividad menor salario. No pue-

de haber menoscabo en la dignidad por una bajada salarial cuando el trabajador cobra 4 veces el salario mínimo interprofesional.

La demanda presentada cumple el primer requisito (que haya una modificación sustancial de condiciones de trabajo), el segundo requisito no queda acreditado de forma clara (que dicha modificación se lleve a cabo sin respetar las previsiones del art. 41 del ET) y el tercero de los requisitos, como he explicado, no procede al no perjudicar la dignidad del trabajador. Descartando de ese modo la extinción del contrato de trabajo por perjuicio específico.

Nos encontraríamos ante una resolución del contrato de trabajo por perjuicio genérico, puesto que se cumple la doble condición. Ha habido una modificación de condiciones de trabajo y ésta le causa un perjuicio de carácter económico.

Si así fuera el trabajador tendría derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses al resultar perjudicado por la modificación sustancial como establece el apartado tercero del artículo 41. El cálculo sería el siguiente:

FIGURA I
Cálculo de resolución de contrato por la modificación sustancial de condiciones de trabajo

Antigüedad	26/10/2008		Fecha presentación	26/01/2015	
Inicio	Fin	Días	360	2250	
26/10/2008	26/01/2015	2250	20	125	
Salario	Actual	Anterior	Indemnización		
Bruto	2214,36	2991,52	9226,50		
Diario	73,81	99,72	12464,67		

Por lo tanto, al trabajador le corresponderían 9.226,50 euros brutos si ejerciera la resolución de su contrato de trabajo.

En el caso práctico no es posible generar intereses de demora, puesto que no cumple con los requisitos: el empresario no incurre en dolo o culpa y nos encontramos ante una cantidad discutida que no es exigible ni líquida al no existir impagos.

4. CONCLUSIONES

La figura de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ha ido tomando importancia con las reformas laborales que ha sufrido el Estatuto de los Trabajadores. Especialmente con la última reforma mediante el real Decreto-Ley 3/2012 se ha acentuado la importancia del artículo 41, flexibilizando su regulación.

Y es la amplia flexibilidad otorgada uno de los aspectos más criticables bajo mi punto de vista. Con la redacción actual, cualquier decisión empresarial responde a razones de competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo y puede encuadrarse bajo una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Condiciones que pueden variar sensiblemente una relación laboral hasta el punto de hacer una bajada salarial individual -como es el caso- con solo notificar al trabajador y a sus representantes legales por escrito con un preaviso de 15 días. Hoy en día cualquier modificación tiene en origen razones de competitividad, productividad u organización técnica relacionadas con causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, salvo pura arbitrariedad.

Los tribunales en ningún caso tendrán el juicio de oportunidad, pero si el de razonabilidad de la medida, excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse a lo que se ha llamado «dumping» social, habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede ser admisible (STS 27 de enero de 2014, rec. 100/2013). Y no puedo estar más de acuerdo con estas palabras.

Considero que la institución jurídico-laboral de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es una figura necesaria. Claro está que puede crear perjuicios al trabajador y por ello el trabajador tiene el derecho de resolver el contrato de trabajo en el

de caducidad de veinte días hábiles, aunque no se haya seguido el procedimiento del artículo 41 del ET¹. Un plazo que a mi parecer es justo. No hay duda que una modificación sustancial de condiciones de trabajo crea perjuicios a corto plazo. Pero estos pueden ser asumidos por el trabajador especialmente en lo referido al horario, distribución del tiempo de trabajo y trabajo a turnos. Y solo en el caso que el trabajador no se habituó podrá resolver su contrato, especialmente si las nuevas condiciones atentan contra su formación profesional o suponen un perjuicio económico.

Finalmente, el caso real fue solucionado mediante una conciliación extrajudicial en la que se indemnizó al trabajador en una cuantía menor de la solicitada, puesto que este ya no deseaba trabajar en la empresa y la empresa había perdido la confianza depositada en el trabajador.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albiol Ortuño, M., Alfonso Mellado, C., Blasco Pellicer, Á., & Goerlich Peset, J. (2013). Derecho Procesal Laboral. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Azagra Solano, M. (2013). Modificación sustancial de condiciones de trabajo y extinción contractual. Revista Aranzadi Doctrinal num. 8/2013 parte Comentario.
- Esteve Segarra, M. A. (2013). La necesidad de vigencia del vínculo laboral en supuestos de extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Relaciones Laborales Nº 5, Sección comentarios de jurisprudencia, Año 29, Mayo, pág. 81.
- Fabregat Monfort, G. (2011). La modificación sustancial del tiempo de trabajo regulado en convenio. El art. 41 tras la reforma de la Ley 35/2010. Relaciones Laborales, Nº 17, Sección Doctrina, Quincena del 1 al 15 Sep. 2011, Año 27, Tomo II, pág. 571.

¹ A diferencia del *ex. art.* 138 de la Ley de Procedimiento Laboral, pues si la modificación sustancial no seguía el procedimiento formal establecido, la acción de resolución tenía que seguir el cauce del procedimiento ordinario y sin estar sujeto a plazo de caducidad.

- Gala Durán, C. (1996). Modificación sustancial de condiciones de trabajo y cuantía salarial. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, parte Estudio, II.
- García-Perrote Escartín, I., & Mercader Uguina, J. R. (2012). Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Reforma Laboral 2012*, págs. 223-240.
- Goerlich Peset, J. M. (2007). El concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num. 13/2007, Parte Estudio.
- Herraiz Martín, M. S. (Abril de 2014). La adaptación de condiciones de trabajo y sus límites. *Relaciones Laborales*, Nº4, Sección Doctrina, Año 30, Tomo I, pág. 83.
- Lluch Corell, F. (2014). La falta de pago y los retrasos continuados en el abono del salario como causa de extinción del contrato de trabajo. *Revista de Jurisprudencia El derecho*, nº1, Septiembre.
- Martínez Botello, P. (2011). Apuntes sobre la condición más beneficiosa unilateral. *Boletín de Quantor Social*, nº 123.
- Montoya Melgar, A. (2007). Comentario al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. *Grandes Tratados*, Diciembre, Comentarios al Estatuto de los Trabajadores.
- Morón Prieto, R. (2014). Modificación de condiciones de trabajo: causalidad, razonabilidad e idoneidad. La exclusión del dumping social como causa justificativa (A propósito de la SAN DE 15-7-2014, Rec. 119/2014). *Información Laboral*. parte Artículo Doctrinal, num. 8/2014.
- Román de la Torre, M. D. (2000). Modificación sustancial de condiciones de trabajo: Aspectos sustantivos y procesales.
- Sáez Lara, C. (2012). Medidas de flexibilidad interna: Movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. *Temas Laborales* núm. 115/2012, Págs. 221-248.
- San Martín Mazzucconi, C. (2009). La modificación sustancial de condiciones de trabajo: ejes de su configuración en el oscuro artículo 41 ET. *Aranzadi Doctrinal* núm. 3/2009 parte Estudio.

Toscani Giménez, D. (2014). La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario (Vol. 2º Edición). Valencia, España: El Derecho.

Capítulo 6

Acoso psicológico en el trabajo y su relación con la salud autopercebida

M^a MAGDALENA FERNÁNDEZ VALERA*

RESUMEN

El acoso psicológico está considerado como uno de los principales estresores psicosociales en la vida laboral de una persona. Se define como un proceso de agresión sistémica que incluye la repetición de actos hostiles durante un período de tiempo más o menos prolongado por parte de una persona o un grupo hacia un compañero, un subordinado y, en una minoría de casos, un superior. Las consecuencias sobre la salud de la persona afectada son devastadoras ya que sobrepasan el ámbito organizacional llegando a influir sobre la esfera personal y familiar. Todo ello junto a su alta incidencia, en torno al 15% en España, convierte a este fenómeno en un factor psicosocial de riesgo muy preocupante y sobre el que es necesario investigar para clarificar sus causas y reducir sus consecuencias. En este trabajo se pretende analizar la prevalencia de este fenómeno en una muestra multiocupacional de la Región de Murcia, así como estudiar la influencia del *mobbing* sobre la salud autopercebida de los trabajadores encuestados. Para ello se administró un cuestionario a una muestra de 272 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el NAQ-RE de Einarsen y Raknes (2001) para la medida del acoso psicológico y el GHQ-12 de Goldberg y Williams (1988)

* Investigadora predoctoral, Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia.

para estimar la salud autopercebida de los sujetos. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación estadísticamente significativa en el sentido teórico esperado entre las variables estudiadas así como diferencias de salud autopercebida entre víctimas y no víctimas de mobbing.

Palabras clave: mobbing; salud; acoso laboral; prevención de riesgos laborales; trabajadores; organizaciones.

1. INTRODUCCIÓN

En 1963, Konrad Lorenz, un prestigioso etólogo, utilizó por primera vez la palabra *mobbing* para describir conductas grupales de los animales. En particular, se refería a ello cuando un grupo de animales de una misma especie atacaba a un único sujeto, que estaba considerado como un miembro más fuerte (Rodríguez-Muñoz, 2009). Desde entonces, mucho se ha dicho e investigado al respecto, llegando a ser el acoso psicológico en el trabajo uno de los tópicos de investigación de finales del siglo xx (Rayner, Hoel y Cooper, 2003).

El acoso psicológico es un grave problema que afecta tanto a la esfera laboral como a la social, haciendo necesario el estudio de este grave problema tanto por su prevalencia como por su repercusión en la salud (Einarsen y Hauge, 2006; Rodríguez-Muñoz, 2009; Sancini, Tomei y Ciarrocca, 2012). Tanto es así, que actualmente el acoso laboral es considerado como uno de los principales estresores psicosociales en la vida laboral de una persona (Moreno-Jiménez y Rodríguez-Muñoz, 2006; Sáez y García-Izquierdo, 2001).

1.1. Prevalencia y extensión

Los datos sobre la prevalencia del *mobbing* varían ostensiblemente, ya no sólo entre países sino que dentro del mismo país se encuentran diferencias en función de las regiones o del tipo de sector en el que se encuadran los trabajadores (Meseguer, Soler, Gar-

cía-Izquierdo, Sáez y Sánchez, 2007). El acoso laboral no constituye un fenómeno aislado ya que parece afectar en torno al 5% de los trabajadores en Europa y alrededor de un 16% en España (Piñuel y Cantero, 2002). En las primeras investigaciones realizadas al respecto por Leymann (1987), se estimaba que había un 3.5% de trabajadores afectados por acoso psicológico. Años más tarde, Zapf y Einarsen, (2003), tras revisar 31 estudios europeos realizados entre 1987 y 2001 concluyeron que la prevalencia del acoso variaba entre un 1% y un 4%. En España, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Salín y Morante (2008) informaron que el 26% de los trabajadores del sector de transportes y comunicaciones de la Comunidad de Madrid refirieron haber padecido una o más conductas de hostigamiento al menos una vez a la semana y durante los últimos seis meses. En el sector hortofrutícola de la Región de Murcia en una investigación realizada por Meseguer, Soler, García-Izquierdo y Sáez (2008) se expone una prevalencia del 28%.

1.2. Definición

Siguiendo a Leymann (1990) el acoso laboral se define como un proceso de agresión sistémica que incluye la repetición de actos negativos, agresiones, críticas y aislamiento, entre otros, durante un período de tiempo más o menos prolongado por parte de una persona o un grupo hacia un compañero, un subordinado y, en una minoría de casos, un superior. Las conductas hostiles deben de producirse, para que sean consideradas acoso, por lo menos una vez a la semana y por un tiempo mínimo de seis meses. En España, el acoso laboral fue definido desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como una situación en la que una persona (o un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, hundir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores

y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo.

Los estudios empíricos indican que el acoso no es un fenómeno ocasional, sino un proceso gradual (Leymann, 1990; Björkqvist, 1992; Einarsen, 2000; Zapf y Gross, 2001; Einarsen Hoel y Cooper, 2003; Rodríguez-Muñoz, 2009) que va evolucionando desde etapas iniciales, donde las conductas hostiles son sutiles y a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo o de otros miembros de la organización, hasta fases más activas, donde por la implicación de los superiores y compañeros, éstos llegan a considerar a la supuesta víctima como la responsable de la situación que está sufriendo (Einarsen 1999, Einarsen, 2000; Einarsen et al., 2003; Fidalgo y Píñuel, 2004; Meseguer et al., 2007; Cantisano, Domínguez y Galán, 2006).

El tipo de comportamientos negativos es muy amplio. Desde formas explícitas como ataques físicos y verbales, hasta formas más discretas, como el aislamiento social de la víctima (Einarsen et al., 2003; Rodríguez-Muñoz, 2009), incluyendo el acoso sexual, es decir la conducta sexual indeseada, ofensiva y amenazante (Meseguer et al., 2007; Cantisano et al., 2006). Zapf (1999) identificó 5 categorías básicas en conductas de acoso: ataques sobre el trabajo realizado, ataques personales, violencia física, amenazas verbales y aislamiento (tras un exhaustivo análisis del instrumento de medida LIPT). También muestra que esta situación social no es lineal, es decir, las personas casi nunca sufren de grados de mobbing - uno es víctima o no. (Leymann, 1990; Rodríguez-Muñoz, 2009). Sin embargo, si el cuestionario utilizado es el NAQ (Negative Act Questionnaire) de Einarsen y Raknes (1997) el resultado son tres componentes: acoso dirigido al ámbito personal, acoso dirigido al ámbito profesional y aislamiento social (Rodríguez-Muñoz, 2009). Otros autores, diferencian claramente entre dos conductas, el acoso dirigido exclusivamente al ámbito personal o privado, y el acoso laboral propiamente dicho (Moreno Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Gamarra y Herrero, 2007; Rodríguez-Muñoz, 2009).

De acuerdo con Einarsen y Raknes, si el acoso procede de los superiores las conductas negativas, principalmente, irán dirigidas

contra la competencia profesional. Mientras que cuando procedan de la relación entre iguales, suelen manifestarse en ataques personales, como burlas, mofa, exclusión o ridiculización (Einarsen y Raknes, 1997; Meseguer et al., 2007).

1.3. Fases del proceso de acoso

Siguiendo a Einarsen (1999) podemos distinguir 4 etapas en el proceso de acoso: comportamientos agresivos, acoso, estigmatización y trauma severo. Al principio las conductas son muy sutiles y pueden pasar prácticamente desapercibidas dentro de la organización, pero con el tiempo se vuelven mucho más intensas con la consiguiente estigmatización de problemático al trabajador afectado, lo que repercute de manera directa en la indefensión que siente la víctima conduciéndole a un aislamiento social todavía más prolongado (Rodríguez-Muñoz, 2009).

Tradicionalmente, las investigaciones sobre las causas del acoso laboral se dividen en tres aproximaciones (Einarsen, 2000): las características de personalidad del acosador y de la víctima, las características inherentes a las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones y los factores psicosociales.

En este sentido, Salin (2003) plantea un posible paradigma explicativo, clasificando los antecedentes del acoso laboral en tres grupos: necesarios, motivadores y precipitantes. Los factores necesarios engloban elementos que pueden ayudar a que ocurra el acoso en un primer momento, pero que por sí solos no tienen la capacidad de elicitar dichos comportamientos. Este grupo de factores incluye la presencia de desequilibrios de poder, las expectativas que los posibles acosadores abriguen respecto a las potenciales consecuencias de sus acciones y la insatisfacción laboral, por ejemplo con el control sobre la tarea y el clima laboral. Los factores motivadores hacen referencia a elementos necesarios para que el acosador considere que merece la pena llevar a cabo conductas de acoso para dañar a compañeros o subordinados que son percibidos como cargas o amenazas. Esto incluye, por ejemplo, una alta competitividad interna y un

sistema de recompensas basado en un modelo colectivo. En último lugar, los factores precipitantes podrían estar relacionados con los cambios organizacionales, tales como reestructuración, remodelación y reducción de plantilla. Estos factores pueden incrementar la inseguridad, haciendo así más probable los procesos de acoso (Carretero, Gil-Monte y Luciano, 2011).

Siguiendo a Einarsen (2000) se diferencian dos modelos explicativos del acoso laboral: uno centrado en la vulnerabilidad de las víctimas, ya sea fundada en su patrón de personalidad, en su pertenencia a ciertos sectores de riesgo o en sus estrategias de afrontamiento ineficaces ante la situación. El otro modelo explicativo se centra en las características del ambiente organizacional, insistiendo en la importancia que tienen los valores predominantes en una organización, las normas y prácticas más frecuentes para determinar el abanico de conductas. En resumen, los antecedentes del acoso laboral se puede agrupar en dos grandes bloques: las características de personalidad tanto de las víctimas como de los acosadores, y los factores organizacionales y sociales en los que se encuentra inmersa la empresa y sus trabajadores.

En este punto es necesario señalar algunos aspectos comunes del *mobbing* respecto a ciertas características sociolaborales. Las mujeres y los jóvenes constituyen el perfil más habitual de trabajador susceptible de sufrir conductas de acoso psicológico en su lugar de trabajo (Cantisano, Depolo y Domínguez, 2007; Leymann, 1996; Piñuel y Cantero, 2002; Salin, 2003). El sector de la administración pública ha sido señalado como uno de los entornos laborales más favorecedores del acoso laboral (Einarsen y Skogstad, 1996; González-Trijueque, 2007; Piñuel, 2001). En relación a la frecuencia del acoso laboral percibido, debe señalarse que el hecho de estar afiliado a alguna organización sindical, el encontrarse de baja laboral y el recibir algún tipo de tratamiento especializado (psicoterapéuticos, psicofarmacológico), se han configurado en diversos estudios como variables relacionadas con las situaciones de *mobbing* (Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001).

1.4. Consecuencias del acoso psicológico sobre la salud individual y organizacional

Resultan evidentes las consecuencias negativas que tiene el acoso tanto para el trabajador afectado (Einarsen y Mikkelsen, 2003; Matthiesen y Einarsen, 2004) y su esfera sociofamiliar (Pérez-Bilbao, 2001) como para la propia organización de trabajo (Sáez y García-Izquierdo, 2001). Tanto es así, que incluso los individuos que observan a otros ser víctimas de *mobbing*, aunque no sean ellos mismos los afectados, reportan menos satisfacción con el trabajo, el clima social y el liderazgo, y presentan mayor conflicto de rol en comparación con aquellos que no habían sido testigos (Einarsen y Matthiesen, 1994; Peralta, 2004)

A nivel individual, las víctimas presentan un amplio número de síntomas de estrés (Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994; Mikkelsen y Einarsen, 2002) y elevados síntomas psicósomáticos, así como enfermedades físicas y baja satisfacción laboral (Zapf, Knorz y Kulla, 1996). A todo ello se le suma la falta de bienestar, la ansiedad, la depresión, el burnout, la frustración, las emociones negativas en el trabajo, los síntomas físicos, conductas de trabajo contraproducentes, así como bajos niveles de emociones positivas compromiso organizacional y la percepción subjetiva de injusticia organizacional (Carretero-Domínguez et al., 2011).

Algunos autores han mostrado relaciones significativas entre *mobbing* y absentismo (Niedhamer, Chastang y David, 2008), mientras que otros no encontraron relación (Meseguer et al., 2008).

Para otros autores, las consecuencias del acoso pasarían por cuatro etapas: (a) problemas psicósomáticos, (b) síntomas de ansiedad, (c) sintomatología depresiva y (d) patología psiquiátrica (Agervold y Mikkelsen, 2004; Waschgler, Ruiz-Hernández, Llor-Esteban y Jiménez-Barbero, 2013).

A nivel organizacional se ha comprobado que el acoso psicológico está asociado con altas tasas de absentismo, numerosos intentos de abandonar la organización y con una alta rotación laboral (Carretero-Domínguez et al., 2011). Sin olvidar los costes que supone para la organización tener a un trabajador acosado entre sus miem-

bros, pues ello implica largos periodos de baja por enfermedad e indemnizaciones asociadas a despidos. Contando al mismo tiempo con una disminución importante de la productividad (Waschler et al., 2013), no sólo del trabajador acosado, sino también como hemos dicho anteriormente, de los trabajadores que son testigos de los actos de hostigamiento.

El propósito de este trabajo es analizar la influencia del acoso psicológico sobre la salud autopercebida de los trabajadores. Para ello se plantean los siguientes objetivos:

1º. Conocer la prevalencia del acoso psicológico en la muestra estudiada: incidencia del acoso, frecuencia de personas que reconocen ser víctimas de acoso y la procedencia del mismo.

2º. Estudiar la relación existente entre el acoso psicológico y la salud, y las diferencias existentes entre la salud autopercebida de las víctimas de acoso psicológico y las no víctimas.

2. MÉTODO

2.1. *Participantes*

La muestra está compuesta por 272 trabajadores pertenecientes a empresas de distintos sectores socioeconómicos y ocupaciones de la Región de Murcia, el 44.1% (120) son hombres y el 55.5% (151) son mujeres, con una media de edad de 37.4 años (rango=18-62 años). El 94.5% (257) de los trabajadores encuestados son nacionales. Según el estado civil, la mayoría estaban casados o con pareja 70.6% (192). Respecto a los estudios el 30.9% (84) tenía estudios primarios y ESO, el 28.3% (77) universitarios, seguido del 22.8% (62) con estudios de bachillerato, y por último, el 17.6% (48) tenía estudios de FP. Al observar las variables socio-laborales, encontramos que el 59.2% (161) de la muestra son operarios, el 28.7% (78) técnicos y el 10.7% (29) son directivos. Referente al tipo de contrato el 57.7% (157) tenían un contrato indefinido, el 28.7% (78) temporal y el 7.4% (20) eran trabajadores por cuenta propia.

2.2. *Procedimiento*

Se administró un cuestionario que contenía aspectos socios-demográficos, preguntas referentes a conductas de hostigamiento propias del acoso psicológico laboral y salud autopercibida. Fueron administrados a los trabajadores de manera individual, entre los meses de diciembre y febrero de 2013 por un miembro del equipo de investigación. Se ofrecieron las instrucciones precisas, garantizando la confidencialidad y el anonimato y, una vez completados fueron guardados y cerrados en un sobre en blanco por el participante. Se repartieron 300 cuestionarios y se recogieron 285, de ellos 13 fueron desechados por estar mal cumplimentados (tasa de respuesta del 90.6%).

2.3. *Instrumentos*

Para medir el acoso, se eligió la escala NAQ-RE, versión española del NAQ-R de Einarsen y Hoel (2001) sobre acoso psicológico en el trabajo realizada por Sáez, García-Izquierdo y Llor (2003) (Anexo II). Este cuestionario pide a los sujetos que respondan con qué frecuencia en los últimos 6 meses se han producido cada uno de los 24 «actos negativos» en el trabajo que se señalan. Cuenta con 5 opciones de respuesta (nunca, alguna vez, mensualmente, semanalmente y diariamente). Un ejemplo de ítem es el 13, «se le recuerda persistentemente sus errores». La consistencia interna de la escala según el α de Cronbach es de .89.

Para la estimación de la salud se utilizó el GHQ-12 de Goldberg y Williams (1988), conforme a la adaptación española de Sánchez-López y Dresch (2008) (Anexo III). Este instrumento consta de 12 ítems referidos a problemas de bienestar padecidos en las últimas semanas (por ejemplo, «¿se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?», ítem 5). Su evaluación se realiza a través de una escala tipo Likert de 4 puntos desde 1 (no, en absoluto) hasta 4 (mucho más de lo habitual), por tanto altas puntuaciones indican peor nivel de salud. La consistencia interna en este caso según el α de Cronbach fue de .88.

3. RESULTADOS

Para exponer los resultados seguiremos el orden de los objetivos planteados.

- El primer objetivo era analizar la prevalencia del acoso psicológico en la muestra estudiada.

a) Incidencia del acoso. En este caso, se ha seguido la recomendación de Leymann para estudiarla, quien propone que hay presencia de acoso cuando los sujetos tienen dos o más conductas calificadas con un nivel de 4 o 5 semanalmente.

TABLA 1
Incidencia del acoso según el criterio de Leymann

	Frecuencia	Porcentaje
No víctimas	231	84.9
Víctimas	41	15.1

Como se puede observar en la Tabla 1, la incidencia del acoso en esta muestra multiocupacional es de 15.1%. Lo que está en consonancia con la mayoría de los estudios que muestran incidencia de este fenómeno.

b) Características sociolaborales de las víctimas encontradas en la muestra.

Como hemos indicado en el apartado anterior, de 272 encuestado 41 son víctimas de *mobbing*. De esas 41 víctimas y respecto al sexo, 22 son hombres y 19 son mujeres. Siguiendo por el tipo de contrato, 23 víctimas trabajan de manera indefinida, 15 de manera temporal y 13 están en otra situación distinta a las anteriores. En relación con el puesto que ocupan, la mayoría de las víctimas tienen

un puesto base (30), mientras que 8 ocupan un puesto de técnicos y 2 de directivos.

Al analizar los estudios la mayoría de las víctimas están en los dos extremos, 13 de ellas tienen estudios primarios, mientras que 12 tienen estudios universitarios. Por último, y respecto a la edad, más de la mitad de las víctimas (26) se encuentran en los tramos más jóvenes (18-36 años).

c) Autoetiquetado. Para este apartado, se examina la frecuencia de personas que reconocen ser víctimas de acoso. En el cuestionario que se administró relativo al acoso psicológico, hay un ítem (26) en el que se ofrece una definición de acoso y se les pregunta a los sujetos si en relación a esa definición se consideran víctimas de este fenómeno.

TABLA 2
Autoetiquetado como víctimas de acoso

	Frecuencia	Porcentaje
Víctimas	10	3.7
No víctimas	257	96.3

Según los resultados mostrados en la Tabla 2, un 3.7% de los sujetos encuestados se reconocen víctimas de acoso. Frente al 15.1% de víctimas que mostrábamos en el punto anterior, según un criterio más objetivo. A pesar de la diferencia entre el acoso psicológico real presente en la muestra y el reconocido, el porcentaje que obtenemos se muestra un poco alto en relación con otros estudios que examinan la prevalencia, donde la proporción de sujetos que se auto reconocen como víctimas está en torno al 2%.

Por ello, se realizó una tabla de contingencia entre el número de víctimas y no víctimas según el criterio de Leymann, y entre el ítem en el que se le pregunta al sujeto si se reconoce como víctima

de acoso, para descartar la presencia de falsos positivos. Es decir, de personas que se reconocen como víctimas de acoso (plano subjetivo), pero que siguiendo el criterio de contar las conductas a las que han estado expuestos semanalmente de Leymann (plano objetivo), no se les consideraría víctimas de acoso.

TABLA 3
Tabla de contingencia NAQ26 y criterio Leymann

NAQ 26 (autoetiquetado)	No víctimas	Víctimas
No víctimas	231	26
Víctimas	1	9

Según los datos de la Tabla 3, tan sólo una persona se considera como víctima de acoso, y sin embargo no cumple los criterios objetivos para que se le reconozca como tal. Por lo que tan sólo tendríamos un falso positivo. Por otro lado, hay 231 personas que ni se consideran ni muestran signos de conductas de hostigamiento típicas del acoso psicológico en el trabajo. Si seguimos analizando la tabla de contingencia, hay 26 personas que cumplen el criterio Leymann para tener la consideración de víctimas, y que sin embargo no se consideran a ellas mismas como tal. Por último, son nueve los trabajadores que cumplen las dos condiciones, es decir que se reconocen como víctimas y que además cumplen el criterio objetivo para que se les considere víctimas de acoso psicológico.

c) Procedencia. Para el estudio de la procedencia de las conductas de acoso, se analizó la frecuencia de un ítem (25) del cuestionario NAQ-RE, en el que se pregunta a los trabajadores, si las conductas de acoso provienen de sus superiores, sus compañeros o sus subordinados.

TABLA 4
Procedencia del acoso

	Frecuencia	Porcentaje
Uno o varios subordinados	28	10.3
Un compañero	23	8.5
Un compañero, además de uno o varios supervisores o subordinados	12	4.4
Varios compañeros	23	8.5
Varios compañeros, además de unos o varios supervisores o subordinados	22	8.1
Uno o varios supervisores	120	44.1

Siguiendo la Tabla 4, las conductas de hostigamiento típicas del mobbing calificadas con una puntuación de dos o más, provienen en mayor parte de los superiores. Con un 44.1% si sólo tenemos en cuenta sus acciones aisladas. Pero si lo conjugamos con todos los apartados en los que tienen presencia las conductas provenientes de superiores el porcentaje asciende a 56.6%. Es decir, más de la mitad de las conductas de acoso que sufren los trabajadores encuestados derivan de sus supervisores.

El siguiente grupo, serían los compañeros. Pues si tenemos en cuenta la presencia de conducta de hostigamiento provenientes de éstos, tanto de manera aislada, como conjugada con los otros dos grupos, el porcentaje es de 29.5%. Si sólo tenemos en cuenta las conductas aisladas de los compañeros (tanto de uno como de varios), sería un 17%.

Y por último, las conducta derivadas de los subordinados muestran un 22.8%. Como en los casos anteriores, si sólo tenemos en cuenta las conductas de hostigamiento que realizan los subordinados de manera aislada, el porcentaje sería de un 10.3%.

- El segundo objetivo era estudiar la influencia del acoso psicológico sobre la salud de los trabajadores encuestados.

En este caso se evaluaron las relaciones mediante el análisis de la correlación de Pearson entre el acoso psicológico y la salud auto-percibida. Entre ambas variables se muestra una asociación estadísticamente significativa y en el sentido teórico esperado como puede observarse en la Tabla 5.

TABLA 5
Correlación de Pearson entre el acoso psicológico y la salud

	Media	SD	Salud	Acoso
1 Salud	21.95	5.43		1
2 Acoso	32.44	9.93		.433** 1
** Significación al nivel 0.01				

El acoso muestra una correlación positiva estadísticamente significativa con la salud ($r_{xy} = .433$; sig. = .000) (Es preciso recordar que puntuaciones altas en la variable salud se corresponden con un peor estado de la misma).

En segundo lugar, se utilizó la T de Student, como un método que evaluar la existencia de diferencias significativas entre las medias de dos grupos o categorías de una misma variable.

TABLA 6
T de student de salud y acoso

	No víctimas (X)	Víctimas (X)	T	Diferencia de Medias	
Ítem salud 1	2.22	2.71	-3.189	-.491	.002
Ítem salud 2	2.17	2.66	-3.074	-.485	.003
Ítem salud 3	1.82	2.27	-2.895	-.450	.006
Ítem salud 4	1.73	2.17	-2.891	-.443	.005
Ítem salud 5	1.46	1.80	-2.123	-.346	.039
Ítem salud 6	1.25	1.71	-2.787	-.461	.008
Ítem salud 7	1.95	2.37	-2.872	-.413	.006
Ítem salud 8	1.70	1.80	-.733	-.104	.467
Ítem salud 9	1.72	1.83	-.958	-.106	.343
Ítem salud 10	1.85	2.10	-1.753	-.249	.086
Ítem salud 11	1.74	1.95	-1.732	-.211	.089
Ítem salud 12	1.74	2.00	-1.777	-.260	.082

Tal y como podemos observar en la Tabla 6, hay diferencias significativas en los ítems 1,2,3,4,5,6 y 7, entre las medias de la salud de las víctimas y de las no víctimas. Sin embargo, no se puede apreciar la diferencia entre la salud de víctimas de acoso y no víctimas en los últimos 5 ítems (8,9,10,11,12).

4. DISCUSIÓN

Este estudio se articula en torno a dos premisas. En primer lugar estudiar la prevalencia del acoso, teniendo en cuenta la incidencia, el «autoetiquetado» de víctimas, y la procedencia del mismo. Y en segundo lugar, analizar la influencia del acoso psicológico en la salud de los trabajadores encuestados, estudiando las diferencias entre víctimas y no víctimas.

Respecto al primer objetivo, se obtuvo como resultado que un 15.1% de la muestra estudiada estaba afectada por *mobbing*. Mientras que un 3.8% de los sujetos participantes en el estudio, tras leer una definición de acoso psicológico, se consideraban víctimas de este fenómeno. Estos datos están en consonancia con la horquilla de variabilidad que han mostrado otros estudios, tanto nacionales como internacionales. Por ejemplo, los realizados por Nielsen, Mathiesen y Einarsen, (2010) quienes hallaron una prevalencia que oscilaba entre el 2 y el 14,3%. Otros autores señalan que en Europa, la incidencia de acoso laboral oscila entre el 4% y el 10%, y en España, esas tasas pueden llegar a alcanzar el 15% (Escartín, Rodríguez-Carballeira y Zapf, 2012). La diferencia entre ambos porcentajes, en este caso 15.1% y 3.8%, puede deberse a que en la mayoría de los casos las víctimas tienden a negarlo o minimizarlo (Randall, 1992). Debido a que admitir que se es víctima, es como aceptar que se ha fracasado en el afrontamiento del problema, lo que puede dañar la autoestima de quien lo asume (Meseguer, Soler, Sáez, García-Izquierdo, 2007).

Respecto al perfil sociodemográfico de las víctimas (41), Zapf y Einarsen (2003) mostraron que ciertas características sociodemográficas pueden incidir en el proceso de acoso. En este caso, hay más hombres que mujeres, aunque la relación entre ambos grupos está bastante igualada. En relación al género hay diversas opiniones. Autores que defienden que las mujeres son más proclives a sufrir acoso (Moreno-Jiménez et al., 2008; Salin, 2003; Zapf et al., 1996). Mientras que otros defienden que los hombres lo sufren en mayor medida (Hoel y Cooper, 2000). Así como aquellos que mencionan que hombres y mujeres son acosados con la misma frecuencia (Einarsen y Skogstad, 1996; Hoel y Cooper, 2000).

En referencia a la edad, el mayor número de víctimas se centra en los cohortes más jóvenes de la muestra, de 17 a 36 años. Ello está en consonancia con lo que defienden Hoel y Cooper (2000), quienes exponen que la gente joven experimenta conductas de acoso con mayor frecuencia. Aunque este aspecto es igualmente inconsistente, pues en contraposición a la afirmación de los autores anteriores, Einarsen y Skogstad (1996) mostraron que los trabajadores de

mayor edad informaban de tasas de acoso más elevadas.

En función del tipo de contrato tampoco hay consenso. En esta muestra, la mayoría de las víctimas tienen un contrato indefinido, al igual que los resultados encontrados por Hoel y Cooper (2000).

Por último y respecto al puesto, la mayoría de las personas víctimas de *mobbing* tenían un puesto de trabajo base, mientras que los puestos técnicos o directivos no muestran tanto número de víctimas. Ello está en estrecha relación con lo expuesto a continuación en el apartado de la procedencia, donde los resultados muestran que el mayor número de conductas de acoso provienen de los superiores, siendo bastante más frecuente el acoso descendente.

Pasamos al apartado de la procedencia, en el cual señalamos que la mayoría de las conductas de acoso tenían origen en las realizadas por los superiores (acoso descendente), seguidas de las conductas de los compañeros (acoso horizontal), y por último, las conductas de los subordinados tienden a ser las menos frecuentes (acoso ascendente). Lo que supone que las acciones de hostigamiento también pasan a ser distintas. Siguiendo a algunos autores, si las conductas hostiles proceden de los superiores, éstas están basadas en atacar a la competencia profesional. Mientras que si proceden de la relación entre iguales, suelen manifestarse en ataques personales, como burlas, mofa, exclusión o ridiculización (Einarsen y Raknes, 1997; Meseguer et al., 2007).

En relación con el segundo objetivo, se mostró que la salud y el acoso tienen una asociación estadísticamente significativa y en el sentido esperado. Lo que quiere decir que, si hay presencia de acoso la salud autopercebida de la víctima se verá perjudicada. Son muchos los estudios que defienden que el acoso psicológico en el trabajo es un uno de los principales estresores psicosociales en la vida de una persona (Moreno-Jiménez y Rodríguez-Muñoz, 2006; Pérez-Bilbao, Nogareda, Martín-Daza y Sancho, 2001; Sáez y García-Izquierdo, 2001). Incluso algunos autores afirman que puede ser uno de los problemas más devastadores en comparación con las demás formas de estrés laboral (Carretero-Domínguez et al., 2012).

Si nos fijamos en las diferencias de salud, siguiendo el cuestionario de salud autopercebida, los resultados de este trabajo mostraron

que hay diferencias de salud entre víctimas y no víctimas en los 7 primeros ítems del cuestionario, mientras que en los 5 restantes no había diferencia significativa en la salud de las víctimas de acoso psicológico de aquellas que no lo son.

Tras hacer una revisión sobre la estructura factorial del cuestionario GHQ-12 para intentar dar respuesta a estas diferencias se encontró que no hay consenso sobre su estructura. Pues muchos autores defienden que hay un solo factor (García-Rodríguez, 1990). Mientras que otros muestran una estructura bifactorial. O bien en torno a los factores de ansiedad y depresión (Cifre y Salanova, 2000) o bien en torno a dos factores llamados ansiedad-depresión y competencia-capacidad de afrontamiento (Rodríguez et al., 1993). Incluso se han llegado a encontrar 3 factores, si tenemos en cuenta los resultados obtenidos por Sánchez-López y Dresch (2008) en la adaptación del GHQ-12 a la población española. Los factores estaban denominados como afrontamiento exitoso, autoestima y estrés.

En este caso, los resultados muestran dos grupos bien diferenciados. Por un lado podríamos hablar de un conjunto (ítems 1-7) referido a cuestiones relacionadas con síntomas de ansiedad y/o depresión. Pues se pregunta sobre pérdida de sueño, agobio, estado deprimido, pérdida de confianza o incluso si se piensa que no sirve para nada. Sin embargo, el segundo conjunto (ítems 8-12) lo podríamos relacionar con cuestiones referidas a la capacidad de afrontamiento, pues nos estamos refiriendo a la capacidad para tomar decisiones, disfrutar de las actividades o sobre si se es capaz de hacer frente a los problemas. Pues bien, los resultados en la muestra objeto de estudio exponen que sí que habría diferencias en la salud de víctimas y no víctimas cuando nos referimos al conjunto relacionado con los síntomas de ansiedad y/o depresión. Pero no habría diferencias significativas en relación al conjunto referido a la capacidad de afrontamiento. Es decir, que es más probable que las víctimas de *mobbing* padezcan más síntomas ansiosos o depresivos que aquellas que no lo son. Pero sin embargo, los trabajadores encuestados no perciben que se reduzca su capacidad para hacer frente a los problemas o para tomar decisiones.

5. CONCLUSIONES

Para prevenir la aparición del acoso en las organizaciones sería importante tener un buen diseño organizacional de puestos de trabajo, establecer un sistema de liderazgo transformacional, así como proporcionar formación a los empleados y mandos sobre gestión y resolución de conflictos. También sería conveniente, redactar un manual de conducta y concienciar a los trabajadores sobre la importancia de su uso, y que su finalidad es la prevención del acoso, el cual tiene consecuencias devastadoras y no sólo en el plano organizacional. Por otro lado, diversos estudios también abogan por la formación en capital psicológico para sus trabajadores. El capital psicológico es un constructo que aglutina diversas capacidades positivas del ser humano, tales como la autoeficacia, la resiliencia, el optimismo, o la esperanza. Los precursores de este concepto defienden que son estados abiertos al desarrollo, y que por lo tanto se pueden aprender y que además de ayudar a la proactividad personal favorecen el rendimiento laboral. De este modo, un reciente estudio realizado por Meseguer, Soler y García-Izquierdo (2014) ponía de relieve que aquellas víctimas de *mobbing* que presentaban mayores niveles de autoeficacia, no vieron tan perjudicada su salud como aquellas que no tenían los niveles tan altos de esta variable. Lo que quiere decir que los trabajadores tienen capacidades que pueden activar como fuente de resistencia ante los acontecimientos estresantes.

En definitiva, el acoso psicológico en el trabajo es un factor psicosocial de riesgo con consecuencias devastadoras, ya no sólo en el plano individual, sino en el plano social y organizacional. Y es necesario que se continúe investigando sobre este fenómeno para clarificar las causas del mismo, así como aquellos recursos personales y organizativos que pueden ayudar a mitigar sus consecuencias.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Björkqvist, K. (1992). Trakassering förekommer bland anställda vid. A.A. Meddelanden från Abo Akademi, 9, 14-17.
- Cantisano, G. T., Domínguez, J. F. M., & Galán, J. A. G. (2006). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18(4), 766-771.
- Cantisano, G. T., Depolo, M., & Domínguez, J. F. M. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19(1), 88-94.
- Carretero, D. N., Gil-Monte, P. R., & Luciano, D. J. (2011). [Antecedents and consequences of workplace bullying: a longitudinal analysis with a structural equation model]. *Psicothema*, 23(4), 617-623.
- Cifre, E., & Salanova, M. (2000). Validación factorial del «General Health Questionnaire» (GHQ-12) mediante un análisis factorial confirmatorio [Factor validation of the «General Health Questionnaire» (GHQ-12) with confirmatory factor analysis]. *Revista de Psicología de la Salud*, 12, 75-89.
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 185-201.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Bullying and harassment at work: Unveiling an organisational taboo. *Transcending boundaries: Integrating people, processes and systems*, 7-13.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247-263.

- Einarsen, S., & Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3).
- Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (Eds.). (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. CRC Press.
- Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 127-144.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 185-201.
- Escartín, J., Zapf, D., Arrieta, C., & Rodríguez-Carballeira, A. (2012). Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study.
- Fidalgo, A. M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16, 615-624.
- García-Rodríguez, Y. (1990). Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de salud mental general y su utilidad en el área de psicología del trabajo. Comunicación presentada al II Congreso del Colegio de Psicólogos. Alicante.
- Gonzalez-Trijueque, D. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7(1), 41-62.
- Hoel, H., y Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and Bullying at work*. Manchester: Manchester School of Management (UMIST).
- Leymann, H. (1987). *Mobbing i arbeidslivet [Bullying in working life]*. Oslo: Friundervisningens forlag.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). *Mobbing at work and the*

- development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 251-275.
- López, M. P. S., & Dresch, V. (2008). The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): reliability, external validity and factor structure in the Spanish population. *Psicothema*, 20(4), 839-843.
- Martín daza, F., Pérez bilbao, J., & López García-Silva, J. A. (1998). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. *Nota Técnica de Prevención*, 476.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British journal of guidance & counselling*, 32(3), 335-356.
- Meseguer de Pedro, M., Soler Sánchez, M., García-Izquierdo, M., Sáez Navarro, M., & Sánchez Meca, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19(2).
- Meseguer de Pedro, M., Sánchez, M. I. S., Navarro, M. C. S., & Izquierdo, M. G. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 219-227.
- Meseguer de Pedro, M., Soler, M. I., & García-Izquierdo, M. (2014). El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional. *Anales de Psicología*, 30(2), 573-578.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 393-413.
- Moreno-Jiménez, B., & Rodríguez-Muñoz, A. (2006). Número monográfico sobre acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 245-249.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Gamarra, M. M., & Herrero, M. G. (2007). Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the Negative Acts Questionnaire. *The Spanish journal of psychology*, 10(02), 449-457.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Salin, D., & Morante, M. (2008). Workplace bullying in southern Europe: Prevalence,

- forms and risk groups in a Spanish sample. *International Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 95-109.
- Niedhammer, I., Chastang, J. F., & David, S. (2008). Importance of psychosocial work factors on general health outcomes in the national French SUMER survey. *Occupational Medicine*, 58(1), 15-24.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979.
- Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F., & Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral-*mobbing*-perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*, 18, 111-122.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*(Vol. 67). Editorial Sal Terrae.
- Piñuel, I., & Cantero, A. O. (2002). La incidencia del *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo en España: Resultados del barómetro CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (7), 35-62.
- Randall, P. (1992). Abuse at work drains people, Money and medical workplace not immune. *Journal of American Medical Association*, 267, 1439-1440.
- Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). *Workplace Bullying: What we know, who is to blame and what can we do?*. CRC Press.
- Rodríguez, I., Hontangas, P., Bravo, M. J., Grau, R., Ramos, J., Peiró, J. M., & Salanova, M. (1993). Bienestar psicológico. Los jóvenes ante el primer empleo. *El significado del trabajo y su medida*, 139-148.
- Rodríguez-Muñoz, A. (2009). *Los efectos del acoso psicológicos en el trabajo: el papel de los procesos cognitivos* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Madrid).
- Sáez, M. C., & García-Izquierdo, M. (2001). Violencia psicológica en el trabajo: el *mobbing*. *Empleo, estrés y salud*, 191-205.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of

- enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, 56(10), 1213-1232.
- Sancini, A., Tomei, F., & Ciarrocca, M. (2012). at al. Mobbing: a meta-analysis. *Prevent Res* 2012; 2 (2): 175-192.
- Waschgler, K., Ruiz-Hernández, J. A., Llor-Esteban, B., & Jiménez-Barbero, J. A. (2013). Vertical and lateral workplace bullying in nursing: Development of the hospital aggressive behaviour scale. *Journal of interpersonal violence*, 0886260513479027.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 215-237.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 497-522.
- Zapf, D. y Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. Cooper (eds.): *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice* (pp. 165-184). Londres: Taylor & Francis.

PARTE III

Trabajo del Grupo INVESLAB-Innova REL-LAB

Capítulo 7

La innovación como respuesta a una necesidad de futuro (académica y profesional) de la titulación¹

RICARD CALVO PALOMARES; JUAN A. RODRÍGUEZ DEL PINO;
RAUL LORENTE CAMPOS; M^a AMPARO BENEDITO MONLEÓN;
SANTIAGO CANTARERO SANZ Y FRANCISCO J. CANO MONTERO*

RESUMEN

«Medios para la difusión de los resultados procedentes de investigaciones en Ciencias Laborales» (proyecto Docentic UV-SFPIE_DOCE13-140974), desarrollado en el curso 2013-2014, cuyo objetivo ha sido mejorar la capacidad de los egresados en RRL-RRHH en el proceso de difusión de los resultados y hallazgos obtenidos, procedentes de las investigaciones realizadas en CCLL, y más concretamente en sus trabajos de Fin de Grado. Se trata de un proyecto que responde a una necesidad de futuro de la titulación en su doble vertiente, tanto académica como profesional. Necesidad muy vinculada con una de las principales dificultades con las que se han encontrado los titulados en CCLL en su proceso de integración y presencia en el mercado de trabajo como realidad laboral: su gran orientación práctica, y consiguiente abandono casi absoluto de su faceta investigadora, no dando a conocer así la relevancia social de su trabajo. La finalidad ha sido

¹ Texto de la comunicación presentada en el XI Foro Internacional sobre la Evaluación de la Calidad de la Investigación y la Educación Superior (FECIES), celebrado en Bilbao del 8 al 10 de julio de 2014.

* INVESLAB (Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales). Universitat de València.

desarrollar un objeto de aprendizaje susceptible de ser utilizado en la titulación de «Grado en RRLL-RRHH», consistente en la elaboración de unos materiales docentes (disponible para tutores y alumnos) que pongan de manifiesto los medios existentes en la actualidad para la difusión –completa o parcial– de los resultados procedentes de investigaciones específicas en CCLL.

ABSTRACT

This paper presents the results of the innovation project “Media for the dissemination of results from research in Labour Sciences” (Docentic project UV-SFPIE_DOCE13-140974), developed in 2013-2014, the main objective has been to improve the ability of graduates in RRLL-HHRR in the process of dissemination of results and findings obtained from research in Occupational Science, particularly in the work of Final Project. This is a project that responds to a need for future titling in their dual role, both academically and professionally. Need closely linked with one of the main difficulties they found in Labour Sciences graduates in their process of integration and presence in the labor market and labor reality: its great practical orientation, and therefore almost total abandonment of their research facet not revealing and social relevance of their work. Consequently, the aim of this project is to develop a learning object that can be used so versatile in the degree of ‘Degree in Labor Relations and Human Resources’, consisting mainly of the elaboration of teaching materials (available to the tutor tool and that this may facilitate the student / a) which show existing media now or for incomplete diffusion partly results from specific research in Labour Sciences.

1. INTRODUCCIÓN: EL POR QUÉ DE ESTE PROYECTO

Los titulados en Ciencias Laborales (Diplomados Graduados Sociales, Diplomados en RRLL, Licenciados en Ciencias del Trabajo y ahora Graduados en RRLL y RRHH) en su proceso de integración

y presencia en el mercado de trabajo han tenido un proceso de configuración profesional no exento de dificultades derivadas en gran medida de sus características propias como realidad laboral. Entre ellas destacamos la gran orientación práctica de la misma, lo que ha generado un abandono casi absoluto de su faceta investigadora, no dando a conocer así la relevancia social de su trabajo. Situación que puede verse beneficiada con la reforma universitaria promovida desde el contexto europeo, ya que los planes de estudio han incorporado desde hace unos años la obligatoriedad de cursar determinados créditos ECTS (12 como es el caso que nos ocupa) vinculados con la investigación. Conocidos en la mayor parte de las titulaciones como Trabajos de Fin de Grado (TFG) se han convertido en materias con las que los alumnos se han encontrado en sus últimos cursos y que les ha obligado a plantearse la realización de un estudio o investigación sobre alguna materia relacionada con sus estudios de origen.

Dado que muchas de estas investigaciones están siendo de alto interés científico, parece una lástima que los resultados obtenidos en ellas no sean difundidos entre el colectivo profesional y/o la comunidad científica. Como consecuencia, la finalidad del proyecto que se presenta ha sido desarrollar un objeto de aprendizaje que pudiera ser utilizado de forma polivalente en la titulación de 'Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos', consistente principalmente en la elaboración de unos materiales docentes que pongan de manifiesto los medios existentes en la actualidad para la difusión de los resultados procedentes de investigaciones desarrolladas por egresados en Ciencias Laborales.

2. METODOLOGÍA: ¿CÓMO LO HEMOS DESARROLLADO?

Para la consecución del objetivo propuesto establecimos un plan de trabajo específico basado en la generación de materiales escritos y audiovisuales que permitieran con posterioridad la elaboración de una herramienta informática disponible para todo el profesorado en el blog <http://inveslab.blogs.uv.es/>. Para ello propusimos en primer término realizar una búsqueda de aquellos medios específicos

existentes en la actualidad para la difusión de estudios e investigaciones vinculados con las Ciencias Laborales, de manera periódica (revistas y líneas editoriales) y de manera puntual (congresos y jornadas específicas en la materia). Y en segundo, con una jornada específica titulada «Medios para la difusión de resultados procedentes de investigaciones en ciencias laborales» (ver Figura 1).

FIGURA 1
Cartel de las Jornadas

Facultat de Ciències Socials

VNIVERSITAT ID VALÈNCIA
III
JORNADAS SOBRE INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL
en la Comunitat Valenciana

"Diseñar, investigar y publicar en Ciencias Laborales; un reto de futuro"

Lunes, 20/11/2013	
(Salón de Actos de la Facultad de Ciencias Sociales)	
RESEÑA DE LOS RESULTADOS PARA LA INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL	
Acreditaciones y entrega de materiales	
9 horas	
9.15 a 10 horas	Presentación de las jornadas a <i>Investigación Sociolaboral</i> "EL DISEÑO ADHOC DE LAS HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL" Ricard Calvo, Universitat de València
10 a 11 horas	Reas de acreditaciones: "HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL APLICADAS A LOS SISTEMAS DE MANAGEMENT: FACILITADORES DE LA TOMA DE DECISIONES" Miquel Solís, <i>Catedra d'Estadística i Recerca Sociolaboral</i>
11 a 11.30 horas	Desayuno
11.30 a 12.15 horas	Presentación: "LA INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA" Miguel Ovel, <i>Unidad de Personal del Excmo. Ayuntamiento d'Alzira</i>
12.15 a 14 horas	Presentación: "UNA HERRAMIENTA PARA LA ALFABETIZACIÓN SOCIOLABORAL" Antonio Romero, <i>Graduado Social y Auditor Sociolaboral de CEAL, Socio Auditor de Audis, Auditor de Legalidad, S.L.</i>
Lunes, 09/10/2013	
(Salón de Actos de la Facultad de Ciencias Sociales)	
MEDIOS PARA LA DIFUSIÓN DE RESULTADOS PROCEDENTES DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS LABORALES	
9.00 a 9.30 horas	Presentación: "CIENCIAS LABORALES: ¿POR QUÉ NO DAMOS A CONOCER NUESTROS RESULTADOS?" Ricard Calvo, <i>Instituto (Grupo de Investigación en Ciencias Laborales)</i>
9.30 a 10.15 horas	Presentación: "LA DIFUSIÓN DE RESULTADOS CIENTÍFICOS: ¿DE QUÉ RECURSOS DISPONDEMOS?" Josep A. Rodríguez y Santi Cantarero, <i>Instituto (Grupo de Investigación en Ciencias Laborales)</i>
10.15 a 11 horas	Reas de acreditaciones: "¿COMO SE HACE?" Miquel Solís, <i>Miguel Solís, Instituto (Grupo de Investigación en Ciencias Laborales)</i> Experiencias de quienes ya han publicado sus resultados
11 a 11.30 horas	Desayuno
11.30 a 12.30 horas	Reas de acreditaciones: "¿CÓMO A CONOCER LOS RESULTADOS EN CIENCIAS LABORALES ES POSIBLE?" Miquel Solís, <i>Instituto (Grupo de Investigación en Ciencias Laborales)</i> José Antonio Carras, <i>Director de la revista Capital Humano</i> Agustín Galés, <i>Director de la revista Trabajo</i> Domingo Macranenas, <i>Presidente Asesor (Asociación Estatal de Centros de RRLL y CCT)</i> Elena García, <i>Excoordinadora de la revista Anales de Ciencias Sociales</i> Ignasi Llena, <i>Director del F.C. Estado Estatal de Centros de RRLL y CCT</i> Sergi Martínez, <i>Editorial Germana</i>

Capital Humano

INSTITUT DE CIÈNCIES LABORALES

Asociación Española de Estudios Sociolaborales

coördina

3. LOS OUTPUTS DEL PROYECTO: UN PROCESO Y UN REPOSITORIO

La realización de los TFG, son un requisito formal para la obtención de un título que les faculta para la realización de una actividad laboral. Este requisito puede tener dos concepciones previas: a) la consideración estricta de formal, donde la elaboración del trabajo atiende al cumplimiento de unos mínimos que permita superar su evaluación; y, b) la visión de un trabajo con cierta calidad. Esta segunda consideración puede dar lugar a tres tipos de trabajos diferenciados dependiendo del perfil del alumno, produciendo trabajos de carácter aplicado orientados a la especialización laboral, trabajos más orientados a la actividad investigadora y que puedan dar lugar a estudios superiores centrados en el ámbito de la investigación y, en tercer lugar, utilizar la realización de estos trabajos finales para la elaboración de un proyecto emprendedor que permita el diseño y análisis de una idea de negocio.

En general, los trabajos solicitados por revistas académicas siguen una estructura básica, lo que requerirá de un profundo trabajo de síntesis y selección de la información del trabajo, ya que se debe sintetizar la gran extensión del trabajo realizado en unas pocas páginas. A su vez habrá que plantearse en dónde se enviará, y éste es uno de los grandes problemas, ya que no existe actualmente un repositorio de revistas y congresos que permita la elección del más adecuado para los trabajos realizados en el ámbito de las Ciencias Laborales.

Ante esta tesitura, el proyecto propone como out básico (disponible en <http://inveslab.blogs.uv.es/innovacion/repositorio-de-revistas-y-congresos-jornadas/>), un repositorio de revistas (92 referencias) y congresos y jornadas (13), organizado por áreas temáticas y tipos de publicaciones, desde las más directamente relacionadas con las Relaciones Laborales hasta las menos (Ciencias Sociales en general; Psicología, etc).

FIGURA 2
Repositorio de revistas de Ciencias Laborales



4. CONCLUSIONES

a) Un proceso no exento de dificultades

No podemos obviar el que tradicionalmente se ha planteado durante muchos años, es que los estudios de RRLI no tuvieron una integración directa en el sistema universitario español, al ser en su origen unos estudios dependientes del Ministerio de Trabajo. Cuando lo hicieron, fue en forma de diplomatura lo que bloqueó su continuidad hacia estudios superiores. Sin embargo, hace ya 15 años que mediante la implantación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo primero y el desarrollo de los estudios de Grado en RRLI-RRHH después, así como los programas de posgrado en este ámbito, se ha equiparado la situación de estos estudios con el resto. Esta plena in-

tegración formal de los estudios de RRLL en el ámbito académico es una realidad, otra cosa es que todavía falte profundizar en elementos que eleven el prestigio de la titulación y de su ámbito de conocimiento, así como en la percepción que tienen sobre todo los propios estudiantes de la valía de su título, sus capacidades y competencias.

Otro obstáculo hace referencia a las dificultades planteadas para desarrollar una perspectiva global sobre el área laboral, un enfoque integrado u holístico, que superase el enfoque parcial agregado de las distintas disciplinas y que permitiera acercarse a la realidad empírica como un todo. Se han realizado esfuerzos con la nueva estructura del Grado que se aleja definitivamente de la orientación claramente desequilibrada de la centralidad de los aspectos jurídicos de anteriores planes de estudio. Potenciando el peso que adquieren las técnicas de investigación social en el currículo actual. Otro ejemplo han sido las acciones de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo (ARELCIT), principalmente con la consolidación de la revista 'Trabajo'², así como la organización del I Congreso de Centros Universitarios de RRLL y CCTT en 2013 que se diseñó con la clara voluntad de que sirviera de foro de intercambio de conocimiento entre sociólogos, economistas, juristas, psicólogos sociales...

b) Aportaciones y cuestiones para el debate

En primer lugar, hacemos referencia a las oportunidades actuales para avanzar en este proceso de visibilización de las CCLL per se o de una forma integrada. El contexto ha cambiado sustancialmente con la equiparación universitaria, por ello, si bien los esfuerzos hasta el momento se han centrado en un aspecto fundamental como es la consolidación profesional abriendo nuevos espacios y situando estos estudios en el lugar que naturalmente le corresponde. El currículo actual del Grado lo permite en la medida que integra numerosas materias de técnicas de investigación en ciencias sociales, y en este sentido se resaltan las ventajas del TFG si se dejase de considerarse por parte del alumnado como una materia más para obtener el título y pasase a convertirse

² Anteriormente 'Trabajo: Revista Andaluza de Relaciones laborales'

en una oportunidad que cumpliera la función de ‘carta de presentación’ de los alumnos en la que se mostrase el conjunto de contenidos y competencias adquiridas a lo largo de los estudios.

Al mismo tiempo desde ámbitos profesionales se percibe un interés creciente en la sociedad y en las empresas por el ámbito de la organización de las personas y los recursos humanos. En un primer momento este interés se centró en ampliar la gestión de personal a temas como la formación y la motivación de los trabajadores, para ampliarse progresivamente a la gestión por competencias, la gestión integral y temas vinculados al desarrollo, detectándose en los últimos años un renovado interés por los temas de relaciones laborales. A este interés profesional se agrega el claro interés social que tiene la investigación sobre temas laborales en forma de conocimiento que revierta sobre la sociedad para entender e interpretar los procesos sociales, y en general efectuar diagnósticos, comprender las causas de los fenómenos sociales y plantear soluciones. Todo ello apunta al interés creciente que debiera suscitar la investigación en el área laboral en todos y cada uno de los niveles, y no solo en los más formalizados y académicos, sino también en fases formativas o niveles profesionales.

La segunda de las conclusiones, y una vez despertado el interés en los estudiantes por la investigación laboral y realizada ésta bajo la guía del tutor y siguiendo un rigor teórico y metodológico, el estudiante debiera plantearse la exposición pública del TFG y su defensa. La experiencia señala que son muy escasos los estudiantes de Grado que optan a la nota máxima por medio de la defensa pública de su trabajo. Un paso posterior sería la participación en congresos por medio de pósters o comunicaciones. En este sentido es pertinente desarrollar espacios donde se pueda desarrollar la difusión de estos trabajos bien por medio de áreas específicas para trabajos de estudiantes en los distintos congresos como por medio de congresos específicos para estudiantes³.

³ Los congresos de la Asociación Estatal de Alumnos y exalumnos de Relaciones laborales pudieran cumplir perfectamente esta función si añadieran a sus facetas más profesionales y reivindicativas una vertiente que incluyera la investigación y difusión de la misma.

Capítulo 8

INVESLAB: Innovación e investigación en Ciencias Laborales desde y para las Ciencias Laborales¹

RICARD CALVO PALOMARES*; JUAN A. RODRÍGUEZ DEL PINO;
M^a AMPARO BENEDITO MONLEÓN; FRANCISCO J. CANO MONTERO;
ENRIC SIGALAT SIGNES

RESUMEN

Los egresados procedentes de titulaciones vinculadas con las Ciencias Laborales (Diplomados Graduados Sociales, Diplomados en RRLL, Licenciados en Ciencias del Trabajo y ahora Graduados en RRLL y RRHH) en su proceso de configuración como profesión y como área de especialización y generación de conocimiento se han encontrado, tradicionalmente, con una dificultad añadida a las propias de ser Diplomados y no Licenciados: su escasa o inexistente orientación investigadora. Factores como su juventud, tanto en su dimensión como ciencia como profesión, su excesiva orientación hacia el ejercicio práctico, o su no presencia en los cuadros docentes universitarios, son algunas de las razones que han contribuido a que no se fomentara este enfoque investigador entre sus egresados. Con

¹ Texto de la comunicación presentada en el VI Congreso Nacional de Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales celebrado en Palencia los días 14 y 15 de abril de 2016.

* INVESLAB (Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales de la Universitat de València). <http://inveslab.blogs.uv.es/>

Dirección de contacto: Departamento de Sociología y Antropología Social. Facultad de Ciencias Sociales. Universitat de València (Campus dels Tarongers) Avda. dels Tarongers s/n, 46021 València. E-mail: Ricardo.Calvo@uv.es

la reforma de los grados, los nuevos titulados en Ciencias Laborales tienen la posibilidad de acceder al mercado de trabajo con un título equiparado al resto y con un plan de estudios en el que se ha tenido en cuenta cierta orientación y preparación para la investigación. Sin embargo, los egresados que ya son Graduados siguen arrastrando la dificultad heredada de la situación anterior y su falta de tradición investigadora sigue siendo patente frente a la situación de otras titulaciones. La experiencia que presentamos, fruto del trabajo desarrollado por INVESLAB (Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales de la Universitat de València), surge con el propósito de fomentar el espíritu investigador desde y para las Ciencias Laborales. Proyecto que con el apoyo de ARELCIT (Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo) ha fructificado en este curso con la convocatoria de los I Premios de Investigación en Ciencias Laborales.

Palabras clave: Egresados de RRL-RRHH; acceso al mercado de trabajo; Inveslab; fomento de la investigación.

1. LAS CIENCIAS LABORALES COMO ÁREA DE CONOCIMIENTO: LA REALIDAD DE SUS EGRESADOS

Materia de interés ha sido, desde hace mucho tiempo, para los estudiosos del comportamiento humano las relaciones que se establecen entre el factor capital y el factor trabajo sin existir una única ciencia que se apropiara de forma exclusiva del estudio de esta relación. De entre las ciencias que se han ocupado de esta realidad se encuentran, la Economía, el Derecho, la Sociología, la Psicología, la Ingeniería de Procesos o la Organización de Métodos y Tiempos de trabajo. La necesidad de profundizar en la complejidad de la realidad social y en el necesario tratamiento multidisciplinar de sus contenidos han sido dos de los factores que han permitido la evolución de unos estudios específicos en Ciencias Laborales (Calvo, 2011).

En los últimos 20 años se han consolidado diferentes estudios e investigaciones en Ciencias Laborales y éstos a su vez han posibili-

tado la aparición de titulados especializadas en materias vinculadas a las relaciones y realidades que se establecen y acontecen en el contexto laboral. Así pues, que hoy exista un campo específico de estudio de y desde las ciencias laborales es el resultado de un largo proceso de reivindicación de la necesidad de la existencia de unas ciencias específicas de lo laboral.

Un claro ejemplo de este triunfo fue la aparición, en la primera década del siglo XXI, de los estudios superiores en Ciencias del Trabajo², que supusieron el reconocimiento expreso a los profesionales formados en tales estudios, de un estatus universitario igual al que tenían titulaciones como Derecho, Económicas o Psicología³. Por otra parte, las enseñanzas en relaciones laborales no solo cumplen una labor social relevante contribuyendo a la formación de trabajadores y a la creación de un colectivo profesional de contrastada solvencia, sino que también han propiciado la creación de áreas de conocimiento y auténticas escuelas científicas (Galán y Herraiz, 2005).

De esta forma, tal y como señalan Sánchez-Mora y Vallejo (2005), los estudios en Ciencias Laborales se han convertido en una titulación ágil y moderna, que responde a las demandas del mercado de trabajo actual y que cuenta con la base suficiente para crear profesionales perfectamente preparados para afrontar con garantías su futuro profesional (Ovejero y otros, 2007).

² El RD 1592/1999 de 15 de octubre (BOE 23 de octubre) estableció el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudios.

³ Con la reforma promovida con el plan Bolonia, la tradicional diferenciación existente entre diplomaturas y licenciaturas desaparecerá, pasando todos los estudios universitarios a denominarse como Grados.

TABLA 1
Evolución histórica de los estudios en Ciencias Laborales

Primera etapa (1925). Las escuelas sociales: el marco ideológico de sus orígenes
Segunda etapa (1950). La reglamentación social y la creación de la profesión
Tercera etapa (1980). Los primeros planes universitarios de estudio: la diplomatura en Graduado Social
Cuarta etapa (1990). La institucionalización universitaria: la diplomatura en Relaciones Laborales
Quinta etapa (2000). La consolidación de las Ciencias Laborales: la licenciatura en Ciencias del Trabajo
Sexta etapa (2010). La equiparación de las Ciencias Laborales: el Grado en RLL-RRHH

Fuente: adaptación de Calvo, 2012

1.1. Las salidas profesionales (perfiles profesionales)

Referirnos a salidas profesionales para los estudios de Ciencias Laborales tradicionalmente ha tenido una equivalencia inmediata con la asesoría jurídico-laboral. Nóminas, contratos o derecho del trabajo y de la seguridad social han sido el campo de trabajo habitual de una titulación muy orientada hacia la aplicación de estos conceptos en el mundo de la empresa. La diplomatura en Graduado Social –posteriormente en Relaciones Laborales– ha sido un cla-

ro ejemplo del proceso de especialización profesional de una actividad laboral, aspecto que ha constituido en sí mismo una dificultad, ya que ha encasillado y limitado a sus egresados hacia dicha salida profesional casi como única posible.

Sin embargo, la evolución misma de la titulación y la de sus egresados, tanto desde el punto de vista del ajuste realizado dentro del entorno académico como desde la paulatina concreción externa de sus posibles ubicaciones laborales, ha posibilitado que, en la actualidad, referirnos a titulados en Ciencias Laborales sea sinónimo de profesionales de las relaciones laborales y los recursos humanos, lo cual puede abarcar todas y cada una de las dimensiones que estos puedan tener. La proyección profesional de estos técnicos ha sido la de ir aumentando, ello ha permitido el acceso a puestos, funciones y actividades que hasta el momento parecían reservados para otras titulaciones. El paulatino proceso de valoración y prestigio interno-externo que han experimentado estos estudios ha posibilitado que estemos hablando hoy por hoy de técnicos formados para afrontar un abanico muy amplio de actuaciones laborales posibles.

Como concluyen Galán y Herráiz (2005) en su artículo, unos estudios que empezaron orientados a mejorar la formación de los propios trabajadores del Ministerio de Comercio, Industria y Navegación, a mediados de la década de los veinte del siglo pasado, se han convertido, a través de un largo proceso de adaptación a las necesidades del mercado de trabajo, en una diplomatura, y por añadidura, en una licenciatura que tiene por objetivo abordar desde una perspectiva multidisciplinar el fenómeno del trabajo. Esta evolución en el tiempo ha conllevado la profesionalización de la actividad, reubicando al técnico en relaciones laborales en el mercado de trabajo, viéndose sus competencias profesionales ampliadas de manera que sus posibilidades de inserción laboral cada vez han sido mayores y más variadas.

En el año 2005, la comisión encargada de la ANECA –Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación– en cumplimiento del proceso de convergencia europea de educación superior⁴, publi-

⁴ Más conocido como Plan Bolonia o EEES: Espacio Europeo para la Educación Superior:

caba el Libro Blanco sobre el Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, cuyo contenido proponía, a partir de un macroestudio sobre la evolución de la inserción laboral de los diplomados en Relaciones Laborales en el período 1997/2002, un listado de las posibles salidas profesionales naturales para estos egresados (ver Tabla 2), así como también se describía el esqueleto de competencias –genéricas y específicas– que a la postre iban a formar parte de la parrilla de competencias del nuevo título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

TABLA 2

Ámbitos de actuación profesional establecidos en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

1) Graduado social
2) Dirección y gestión de recursos humanos
3) Prevención de riesgos laborales
4) Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local (AEDL)
5) Auditoría sociolaboral
6) Enseñanza
7) Administraciones públicas

Fuente: Libro Blanco del título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos. (2005)

El Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos trató de recoger la situación de estos estudios acorde a la realidad con la que se encontraban –o al menos se podían encontrar– sus futuros egresados. Como señala el profesor Tárraga (2002) no sólo la figura del Graduado Social es diversa, en su propia naturaleza, sino que existen otras funciones por las que los diplomados pueden optar, tales como: agentes de media-

ción social, agentes de desarrollo local, auditores sociolaborales, etc. De esta forma, Junto a las salidas tradicionales de estos estudios, el ejercicio de la profesión de Graduado Social como ejerciente libre o la de responsable de las relaciones laborales en el seno de una empresa, se abrían otras orientaciones profesionales en las que ejercer las competencias, destrezas y habilidades que unos estudios de estas características podían proporcionar. Aspectos vinculados con la prevención de riesgos laborales, la auditoría del sistema socio-laboral, las políticas de empleo o la enseñanza en todos sus niveles se estaban convirtiendo en nuevos nichos profesionales emergentes para estos titulados.

Por consiguiente, los profesionales de las relaciones laborales han ido cubriendo, a lo largo del tiempo, nichos de mercado muy definidos pero, a la vez, enfocados a atender nuevas necesidades de mediación en el ámbito laboral, que se han visto ampliadas y valoradas por la sociedad, conforme han ido desarrollándose nuevas profesiones, nuevas competencias, nuevos perfiles laborales y una legislación laboral, cada vez más sofisticada, capaz de ejercer de árbitro entre la oferta y la demanda de trabajo, y de canalizar el conflicto laboral en todas sus acepciones (Sánchez-Mora y Vallejo, 2005).

Pese a ello, debemos ser conscientes tal y como afirma Lerma (2005), de que estos perfiles profesionales presentan no obstante situaciones de rango diferenciadas con respecto al nuevo título de grado, motivadas por la existencia o no de regulación normativa para el ejercicio profesional, su mayor o menor consolidación en el mercado de trabajo o por la exigencia de otros requisitos para el acceso a su ejercicio. Esta realidad queda reflejada en la Tabla 3 donde podemos observar el grado de inserción laboral de los titulados en Ciencias Laborales según los distintos perfiles profesionales descritos⁵. La orientación del titulado sigue actualmente muy vinculado con el ejercicio profesional o el desarrollo de una actividad como responsable de recursos humanos.

⁵ Según el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (2005), por la dificultad que entrañó su categorización, se añaden dos categorías más a la clasificación: otros y administrativos.

TABLA 3
*Inserción laboral de los titulados en Ciencias Laborales
 según perfiles profesionales*

1) Graduado social	19,8%
2) Dirección y gestión de recursos humanos	20,2%
3) Prevención de riesgos laborales	3,5%
4) Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local (AEDL)	3,7%
5) Auditoría sociolaboral	0,8%
6) Enseñanza	2,2%
7) Administraciones públicas	0,8%
Otros	24,0%
Administrativos	25,0%

Fuente: Libro Blanco del título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos. (2005)

En este sentido, subrayar que la identidad profesional de los titulados en Ciencias Laborales, más allá de la vinculación con el ejercicio profesional o como responsable de recursos humanos –ambas suman un porcentaje del 40%–, es dificultosa a la hora de insertarse en el ámbito laboral en forma de otros perfiles profesionales. Presumiblemente por dos motivos. El primero, el desconocimiento por parte de los empleadores de sus capacidades. Y el segundo, por la falta de elocuencia de los propios titulados a la hora de ofertar sus servicios.

El perfil profesional del titulado en Ciencias laborales no es suficientemente conocido por las empresas, al menos en otros perfiles profesionales a los descritos (tabla 3). Cuestión sin duda que perjudica su inserción laboral en otros posibles ámbitos profesionales. ¿Saben los empleadores qué puede realizar estos profesionales en una empresa? O también puede que estos profesionales compartan protagonismo con profesionales de otras disciplinas, ya que no son

ámbito exclusivo de la disciplina, pero ahora bien, son «lugares» que la disciplina tampoco ha logrado conquistar.

La figura profesional del titulado en Ciencias Laborales actualmente, ya tiene una cierta historia; por tanto, cabría esperar que su perfil se fuera ampliando conceptualmente hacia otras actividades profesionales que vayan mucho más allá de las tradicionales (Calvo, 2011).

2. INVESLAB, UN CLARO PROPÓSITO: MEJORAR LAS COMPETENCIAS INVESTIGADORAS DE LOS EGRESADOS EN CIENCIAS LABORALES

Desde un primer momento INVESLAB (Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales) centró su interés, ya no tanto en las salidas profesionales como era el caso de los proyectos desarrollados anteriormente por Innova REL-LAB, sino más directamente vinculado con la realidad profesional de los egresados en Ciencias Laborales⁶.

Es por ello, que uno de sus primeros objetivos giró en torno a una de las deficiencias detectadas en la profesión, la inexistencia de una trayectoria investigadora. Convirtiéndose en su propósito el mejorar esta situación, buscando generar un espacio para la divulgación científica en y desde las Ciencias Laborales. Pretende consolidar socialmente la profesión y la actividad, atendiendo a una carencia hasta el momento no cubierta y que, a nuestro entender redundará, en un beneficio tanto particular para aquella persona interesada como en el colectivo.

Al respecto, en uno de los primeros análisis realizados, algunas de las principales dificultades detectadas giraban en torno a:

⁶ Titulados en Ciencias Laborales, entendidos éstos en sentido amplio, y que por tanto, englobará a todos aquellos diplomados en Relaciones Laborales o diplomados Graduados Sociales, a aquellos que diplomados completaron su formación académica con el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo a aquellos Licenciados en Ciencias del Trabajo que provenientes de otras titulaciones distintas a las Relaciones Laborales dedican su labor profesional a ellas, como a los actuales Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

- Desconocimiento y objetivos de la labor investigadora,
- La falta de costumbre y la relación con las ciencias experimentales hace que los egresados no se consideren potenciales investigadores,
- Orientación del colectivo profesional a la práctica, a lo meramente aplicado,
- Conciencia del colectivo de que no se dedica a estas prácticas, que se trata más de economistas, psicólogos o científicos,
- Colectivo profesional orientado a utilizar las revistas especializadas para su aplicación práctica, no realizando apenas aportaciones a las mismas,
- Un reconocimiento universitario y social tardío, con escasa presencia de titulados en los claustros de profesores.

Dadas esas necesidades detectadas, se crea INVESLAB (Investigación e innovación en Ciencias Laborales) que reúne a un grupo de profesorado de la Universitat de València, con una perspectiva multidisciplinar de los recursos humanos y las relaciones laborales, que pretende aproximarse al fenómeno de lo laboral –las Ciencias Laborales– desde las propias ciencias laborales. Para ello INVESLAB, se constituye como un equipo que triangula visiones complementarias de las Ciencias Laborales (Sociología, Psicología, Economía, Organización de Empresas o las propias Ciencias del Trabajo) que se propone como leitmotiv mejorar la realidad académica y profesional de la actividad.

Los titulados en Ciencias Laborales (Diplomados Graduados Sociales, Diplomados en RRLL, Licenciados en Ciencias del Trabajo y ahora Graduados en RRLL y RRHH) en su proceso de integración y presencia en el mercado de trabajo han tenido un proceso de configuración profesional no exento de dificultades derivadas en gran medida de sus características propias como realidad laboral. Entre ellas destacamos la gran orientación práctica de la misma, lo que ha generado un abandono casi absoluto de su faceta investigadora, imposibilitando así dar a conocer la relevancia social de su trabajo.

Esta situación puede verse en el transcurso de los próximos años modificada gracias a la reforma universitaria promovida desde el

contexto europeo, ya que los planes de estudio han incorporado desde hace unos años la obligatoriedad de cursar algunos créditos ECTS (6 o 12 como es el caso que nos ocupa) vinculados con la investigación. Conocidos en la mayor parte de las titulaciones como Trabajos de Fin de Grado (TFG) o Trabajos de Fin de Máster (TFM) se han convertido en materias con las que los alumnos se han encontrado en sus últimos cursos y que les ha obligado a plantearse la realización de un estudio o investigación sobre alguna materia relacionada con sus estudios de Grado.

Dado que muchas de estas investigaciones están siendo de alto interés científico, consideramos que sería muy interesante que fueran difundidos, entre el colectivo profesional y/o la comunidad científica, los resultados obtenidos en estos trabajos.

En esta línea, la finalidad del proyecto que se presenta ha sido, desarrollar un objeto de aprendizaje que pudiera ser utilizado de forma polivalente en la titulación de «Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos», consistente principalmente en la elaboración de unos materiales docentes que pongan de manifiesto a los alumnos los medios que tienen a su alcance para la difusión de los resultados procedentes de investigaciones desarrolladas por egresados en Ciencias Laborales.

El trabajo desarrollado por INVESLAB, pasa por dotar de herramientas a promover la investigación del alumnado de RR.LL y RR.HH., para ello se han llevado a cabo diferentes actividades aprovechando, además, el impulso generado desde diversos proyectos de Innovación docente (DOCENTIC 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016). Entre ellas destacamos dos, por una parte las Jornadas sobre Investigación Sociolaboral de la Comunitat Valenciana, que en 2015 cumplieron su quinta edición, y por otra, el ciclo de actividades complementaria al Grado de RRLL-RRHH titulado «Charlas profesionales en Ciencias Laborales», donde se han tratado temas como el *coaching* profesional, el análisis de datos sociolaborales o la presentación de proyectos vinculados con la materia.

3. LOS I PREMIOS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS LABORALES COMO ELEMENTO NODULAR DEL PROYECTO⁷

INVESLAB, además de las actividades que hemos descrito anteriormente y que buscan la mejora de las competencias de los egresados en Ciencias Laborales, ha centrado su trabajo en la convocatoria de unos premios de investigación sobre la materia a través de sendos proyectos de innovación educativa de la Universitat de València en los cursos académicos 2014-2015 y 2015-2016.

La presentación de los I Premios de Investigación en Ciencias Laborales se produjo en el transcurso de las V Jornadas sobre Investigación Sociolaboral 2015 celebradas en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universitat de València. Para su puesta en práctica INVESLAB ha contado con el apoyo de la Asociación Estatal de Centros de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo (ARELCIT). La primera convocatoria, se realizara el presente curso académicos (2015-2016) y fue creada con el objetivo fomentar la capacidad de los egresados en RRL-RRHH en el proceso de difusión y publicación de los resultados obtenidos en sus investigaciones y estudios de Fin de Grado y de Fin de Master. Estos Premios de ámbito estatal, tienen por objeto dar notoriedad y visibilidad a las investigaciones desarrolladas por estudiantes y egresados relacionadas con las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos.

A los mismos podrán concurrir a esta convocatoria los estudiantes o egresados recientes en Graduado Social, Ciencias del Trabajo, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en todos aquellos Másteres Universitarios Oficiales de Postgrado vinculados con la materia, que hayan presentado su Trabajo de Fin de Grado o de Máster con posterioridad al 1 de enero de 2013. Planteados como de carácter anual, los trabajos a presentar tendrán que cumplir una serie de requisitos que aparecerán en las bases de los premios.

⁷ Se anexan las bases de los premios.

4. RETO DE FUTURO: LA RED INTERUNIVERSITARIA DE INNOVACIÓN EN CIENCIAS LABORALES

Las informaciones presentadas ponen de manifiesto la consolidación de un grupo de innovación-investigación que ha contado con escasos recursos económicos y en el que la pieza clave han sido los profesores implicados con el mismo. Una vez iniciada la primera convocatoria de los premios, de vital importancia para la mejora de la capacidad investigadora de los egresados en RRL-RRHH, así como para la difusión del conocimiento vinculado con las Ciencias Laborales. Como paso siguiente el proyecto INVESLAB, se propone como objetivo la consolidación de la Red Interuniversitaria de Innovación en Ciencias Laborales como espacio «virtual» en el que además de dar cobertura científica a los citados premios, pretende dar un paso más: buscar el fomento y el intercambio de experiencias docentes innovadoras (no tan sólo nuevas sino novedosas para cada contexto) que permita trabajar sobre un abanico más amplio de asignaturas, bien de manera individualizada o bien de manera agrupada (especialidades, ramas o áreas)⁸. Inicialmente las Universidades adscritas al nuevo objetivo de INVESLAB fueron tres: la Universitat de Valencia, la Universidad de Huelva y la Universidad de Murcia, aunque en la actualidad ya han formalizado su adscripción cuatro universidades más: Universidad del País Vasco, Universidad Pablo Olavide de Sevilla, Universidad de Cádiz, Universitat de les Illes Balears, manifestando su interés otras Universidades como la de Sevilla, Salamanca, Alicante, Málaga o Granada. En la actualidad y a partir de la dinámica de trabajo iniciada, proponemos aprovechar la inercia generada entre las universidades participantes en el proyecto (tanto las actuales como las que puedan incorporarse en un futuro).

El siguiente reto/objetivo al que se enfrenta INVESLAB a corto plazo es establece consolidar la Red Interuniversitaria de Innova-

⁸ Tanto es así que en noviembre de se organizó en Valencia el I Encuentro de Innovación Docente en Auditoría Sociolaboral, que reunió a docentes de esta especialidad y que permitió profundizar en las temáticas tratadas.

ción Docente en Ciencias Laborales y materializar la I Convocatoria de Premios de Investigación (TFG-TFM) en Ciencias Laborales. Esto permitirá en un escenario a medio o largo plazo, la consecución de un segundo objetivo mucho más ambicioso: generar un intercambio de experiencias, metodologías y materiales docentes innovadores entre el profesorado de estas universidades que permita mejorar la docencia en las mismas. A su vez este objetivo ayudara a conseguir un tercer objetivo subyacente: incorporar todo ello a las guías docentes o a la dinámica habitual de las materias, redundando así en la mejora de la calidad educativa.

El criterio innovador que distingue este proyecto de otros esfuerzos realizados por nuestras universidades es el promover proyectos de coordinación exógena que posibilitaran el intercambio de experiencias docentes. Con este trabajo proponemos un proyecto que a largo plazo supere esta resistencia tradicional de trabajar cada universidad por separado, que proponga la puesta en común y el intercambio como elemento de mejora, que aproveche los recursos ya existentes y sea capaz de generar sinergias entre universidades y entre los propios docentes. Entendemos que buena parte del trabajo, sobre todo la parte más costosa (hard), está ya realizada, y que tan sólo hay que buscar los cauces para que dicha labor aflore, sea conocida y se difunda.

Ello se concretaría en un proceso de detección de experiencias innovadoras que se hayan desarrollado en distintas universidades de manera satisfactoria, a fin de valorar en qué grado pueden ser de transferibles, utilizables, y por tanto aplicables a otras realidades universitarias similares. Con ello se evitarían duplicidades innecesarias de esfuerzos, tanto entre los docentes como por parte de las instituciones, y con ello, un ahorro de recursos dedicados a la innovación.

Finalmente, otro objetivo de la Red Interuniversitaria de Innovación en Ciencias Laborales, se señala en base a dos demandas clave a tres instituciones clave –universidad, administración pública y colegios profesionales– como referentes comunicativos para el colectivo profesional:

- *Pedagógica*. Hacer visible para una mayor identificación social y laboral al colectivo profesional. Cuestión que se considera necesaria en el ámbito empresarial y de la administración pública.
- *Mayor definición del perfil profesional*. Para una mayor identificación laboral del colectivo profesional, demandando principalmente una mayor definición en términos de aptitudes y habilidades, y en menor medida, centrada en profesiones o tareas concretas que van más allá de las meramente tradicionales.

Una profesión fuerte implica una fuerte orquestación entre la doctrina (universidad) y el ejercicio profesional (empresa privada y sector público). El primer paso, desde la Universidad, a través de La Red Interuniversitaria de Innovación en Ciencias Laborales ya lo estamos dando.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calvo, R. (2011): «El desarrollo local como salida profesional para los titulados en ciencias laborales: una aproximación a la realidad valenciana», en Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, nº 25-26, 2011-2012, pp. 235-251.
- Galán, A. y Herráiz, M^a S. (2005): «La enseñanza de las Relaciones Laborales en España», en Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, nº 15, pp. 17-31.
- Lerma, I. (2005): «Grado en ciencias laborales y recursos humanos», en Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, nº 15, pp. 143-173
- Lerma, I. (coord.) (2005): Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos. [Disponible en http://www.aneca.es/modal_eval/docs/libroblanco_rrhh_def.pdf].
- Ovejero, A. y otros (2007): Itinerarios formativos y profesionales de los titulados en Ciencias del Trabajo y en Relaciones Laborales, en VII Jornadas Nacionales de Enseñanza en las Relaciones Laborales, Pamplona 22 y 23 de marzo de 2007.
- Sánchez-Mora, I. y Vallejo, R. (2005): «La Diplomatura de Rela-

ciones Laborales», en Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, nº 15, pp. 33-46.

Tarraga, J. (2002): «El perfil profesional del Diplomado en Relaciones Laborales. Un boceto de planteamientos sobre el presente y el futuro», ponencia de las V Jornadas nacionales sobre la enseñanza de las relaciones laborales y ciencias del trabajo, Laborum, Murcia, 2002, pp. 213-296.

6. ANEXO



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA
Facultat de Ciències Socials

Universidad
de Huelva

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Red Interuniversitaria de Innovación en Ciencias Laborales

Bases I Convocatoria de Premios de Investigación en Ciencias Laborales. Convocatoria 2015-2016

La Asociación Estatal de Centros de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo (ARELCIT), Inveslab-Grupo de Investigación en Ciencias Laborales y la Red Interuniversitaria de Innovación en Ciencias Laborales (formada por la Universitat de València, la Universidad de Huelva y la Universidad de Murcia) proponen la convocatoria de los I Premios de Investigación en Ciencias Laborales, que se crean con el objetivo fomentar la capacidad de los egresados en RLL-RRHH en el proceso de difusión y publicación de los resultados obtenidos en sus investigaciones y estudios de Fin de Grado y de Fin de Máster.

PRIMERA.- Los Premios de Investigación en Ciencias Laborales, de ámbito estatal, tienen por objeto dar notoriedad y visibilidad a las investigaciones desarrolladas por estudiantes y egresados relacionadas con las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos.

SEGUNDA.- Podrán concurrir a esta convocatoria los estudiantes o egresados recientes en Graduado Social, Ciencias del Trabajo, Gra-

do en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en todos aquellos Másteres Universitarios Oficiales de Postgrado vinculados con la materia, que hayan presentado su Trabajo de Fin de Grado o de Máster con posterioridad al 1 de enero de 2013.

TERCERA.- La convocatoria de Premios será de carácter anual. Los trabajos a presentar tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

- Que su objetivo sea de interés para las Ciencias Laborales.
- Que su ámbito sea de carácter estatal, o en caso contrario, que sus objetivos, metodología y conclusiones puedan ser extrapolados a este nivel.
- Que sean innovadores, originales e inéditos y que no hayan formado parte de proyectos financiados por organismos públicos y/o privados.

No podrán optar al Premio los trabajos presentados a otras convocatorias durante el tiempo en el que transcurra el proceso de selección y resolución de este premio)

CUARTA.- Los trabajos premiados serán un total de dos, un primero de 800 euros y un segundo de 400 euros que serán publicados por ARELCIT en la revista *Trabajo* y presentados en una mesa específica en el siguiente Congreso Estatal de la Asociación a celebrar en Zaragoza en 2017. Opcionalmente y en atención a la calidad de los trabajos presentados se podrán conceder uno o dos accésit. Los premios podrán quedar desiertos en el caso de que los trabajos presentados no reúnan las condiciones básicas exigidas en las presentes bases. Para ello se comunicará, previamente, a los autores/as la decisión que se adopte en dicha materia.

QUINTA.- Los trabajos a presentar tendrán una extensión mínima de 25 hojas y un máximo de 150 hojas (incluyéndose en dicha extensión: tablas, esquemas, gráficos y referencias bibliográficas). Se presentará copia en papel y en soporte informático (documento Word para Windows), con las características siguientes:

- La fuente a utilizar será tipo de letra Arial y tamaño de la letra: punto 12.
- El formato de párrafo será alineación justificada e interlineado de 1,5 líneas.

- La configuración de la página tendrá todos los márgenes a 3 cm.

SEXTA.- Cada trabajo irá acompañado de un resumen no superior a 2 hojas, en el que se explicará de forma abreviada el contenido del mismo (máximo de 500 palabras) y se presentarán palabras clave (entre cuatro y seis palabras). El texto contará con la estructura de un trabajo científico: Presentación/Prólogo. Introducción. Fundamentación/Aproximación Teórica. Fundamentación/ Marco metodológico. Análisis de resultados. Conclusión. Bibliografía usada en la investigación. Anexos de tablas, gráficos, etc.

SÉPTIMA.- Las obras podrán presentarse en cualquiera de las lenguas oficiales del Estado Español, siendo requisito imprescindible que se acompañe traducción al castellano.

OCTAVA.- La documentación mencionada se enviará mediante correo certificado a INVESLAB-Facultad de Ciencias Sociales (despacho 3D11), Avda. dels Tarongers s/n (Campus dels Tarongers), 46021 Valencia, antes de las 14:00 horas del 30 de marzo de 2016. Dentro del sobre, además del trabajo impreso y el CD o pen drive con la versión digital, se incluirá instancia o escrito dirigido al Presidente de Jurado, en el que se realice declaración jurada de no incurrir en falta de ninguna de las bases de la convocatoria. La presentación de los trabajos de investigación que no cumplan los requisitos fijados en las bases de esta convocatoria no serán admitidos a valoración, siendo rechazados por el Jurado.

NOVENA.- El Jurado estará formado por las siguientes personas:

- Como Presidente actuará el Presidente de ARELCIT o la persona en quien éste/a delegue.
- Como Secretario, un representante de Inveslab de la Universitat de València.
- Como Vocales: cuatro representantes de las Universidades participantes en el proyecto.

DÉCIMA.- En la valoración de los trabajos de investigación, el Jurado tendrá en cuenta los siguientes criterios generales:

- a) Originalidad e innovación del trabajo.
- b) Aplicación práctica y/o transferencia de la investigación a las Ciencias Laborales.

c) Rigor científico.

DECIMOPRIMERA.- El fallo deberá ser hecho público en los tres meses siguientes a contar desde el día siguiente de la finalización del plazo de presentación de las obras o trabajos de investigación. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más si el número de obras presentadas así lo requiere. El fallo que emita el jurado será inapelable y a criterio del Jurado podrá declararse desierto el premio. Las obras que no hubieran sido premiadas podrán ser retiradas por sus autores/as, previa solicitud por escrito, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del fallo, entendiéndose que renuncian a esta facultad quien no haya reclamado su obra dentro del plazo antes mencionado.

DECIMOSEGUNDA.- Las incidencias no previstas en estas bases o en el reglamento de aplicación, serán resueltas por el Jurado, cuya decisión será vinculante y no podrá ser recurrida por los/as participantes.

DECIMOTERCERA.- El/la autor/a de las investigaciones premiadas cederán en exclusiva a ARELCIT los derechos de autoría de las obras presentadas al Premio, quedando facultado éste, para su transmisión, explotación, distribución y cesión. No podrán por lo tanto, ser difundidos, publicados por ningún medio, en su totalidad o en partes por el/la autor/a, salvo expresa petición de éstos/as a ARELCIT y expresa autorización de ésta.

Valencia, a 6 de noviembre de 2015

INVESLAB

GRUPO DE INNOVACIÓN DOCENTE EN CIENCIAS LABORALES

Grupo de profesorado de la Universitat de València, con una perspectiva multidisciplinar de los recursos humanos y las relaciones laborales, que pretende aproximarse al fenómeno de lo laboral –las Ciencias Laborales– desde las propias Ciencias Laborales.

Para ello se constituye como un equipo que triangula visiones complementarias de las Ciencias Laborales (Sociología, Psicología, Economía, Organización de Empresas o las propias Ciencias del Trabajo) que se propone como *leitmotiv* mejorar la realidad académica y profesional de la actividad.



Grup d'Innovació i Investigació en Ciències Laborals de la Universitat de València



Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

ISBN 978-84-16833-55-9



9

788416

833559