CCIÓN INDICAL confederal

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS



2023 • MARZO

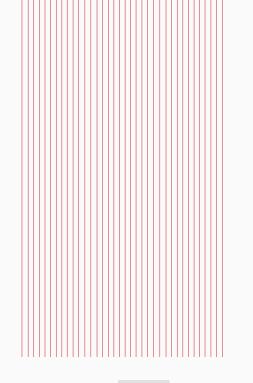
Revista digital













№ 52. Marzo 2023

Equipo de redacción: Raquel Boto, Francisco González, Laura Hormigos, Raúl Olmos, Amaia Otaegui, Ana Santana, Esmeralda Sanz, Alberto Teso, Mari Cruz Vicente.

Edita: Confederación Sindical

de CCOO.

Elabora: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo.

Realización: Secretaría

Confederal de Comunicación.

Goyi Cebrián.

accionsindical@ccoo.es



SUMARIO

冒	
3	EDITORIAL
7	UN AÑO DE REFORMA LABORAL
13	LA CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN 2022
17	LA NUEVA LEY DE EMPLEO
21	PLATAFORMAS DIGITALES PROYECTO DE DIRECTIVA EUROPEA
26	UN ATAQUE FRONTAL AL MODELO CONSTITUCIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (SERLA)
30	POR UN PACTO ESTATAL E INTEGRAL DE CUIDADOS
35	SENTENCIA SOBRE LA LABORALIZACIÓN DE 2.166 PERSONAS REPARTIDORAS EN AMAZON FLEX
38	LAS TRANSICIONES ECOLÓGICAS Y DIGITALES
41	REFERENCIAS DE PUBLICACIONES
43	AVANCE ESTADÍSTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA





Intre otras variadas actividades del ámbito sindical, a comienzos del año corresponde analizar los resultados de la negociación colectiva del año anterior y prepararnos para afrontar un nuevo año, con el objetivo fundamental de trabajar para mejorar las condiciones de vida y trabajo de las personas a las que representamos.

La negociación colectiva es la herramienta de primer orden para la acción sindical pero, al mismo tiempo, también debe ser la palanca que utilicemos para reforzar la densidad sindical, el poder contractual y la extensión de CCOO en el mundo del trabajo. Este momento en el que nos hallamos inmersos en un periodo de elecciones sindicales es especial, y para ello debemos redoblar nuestros esfuerzos organizativos.

EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA APUESTA FIRME E INDISCUTIBLE DEL SINDICATO

El desarrollo de la negociación colectiva de 2022 ha estado atravesado por las perturbaciones derivadas del aumento de la inflación, perturbaciones que ya veníamos arrastrando desde el segundo semestre de 2021, y que se han visto notablemente agravadas a raíz de la invasión de Ucrania por parte de Rusia en febrero de 2022.

Este conflicto sigue suponiendo, en primer lugar, un terrible drama humano pero, asimismo, a escala global significa la aparición de una nueva fuente de tensiones geopolíticas que repercuten directamente en el alza de los precios.



En el ámbito de la Unión Europea inciden otros factores tales como las subidas del suministro energético y en las subidas de los tipos de interés por parte del Banco Central Europeo. Además, ha provocado otros efectos como el debilitamiento de la demanda y la desestabilización de la cadena global de suministros, lo cual ha impactado de forma muy importante en los precios de los productos básicos y la evolución al alza de los precios de la vivienda y del alquiler. Todos estos elementos sin duda proyectan una notable dosis de incertidumbre sobre el futuro comportamiento de la actividad económica en España.

El importante incremento de los costes de los productos energéticos ha sido repercutido por las empresas, en muy buena parte, en los precios finales al consumo, lo que ha provocado la aparición de unos niveles de inflación apreciablemente altos.

Por su parte, el incremento de los precios ha propiciado un notable incremento de los beneficios de las empresas, que no han ido acompañados de una subida acorde de los salarios. Por tanto, en el desarrollo de nuestra acción sindical no podemos perder de vista que, de persistir el desequilibrio actual entre salarios y beneficios empresariales en el reparto de los precios internacionales de la energía, sumados al alza de otros precios que se han identificado, terminará por minar las bases del consumo, lo que nos puede conducir a una recesión económica y en consecuencia a un aumento del desempleo. Por eso, el desarrollo pleno de la negociación colectiva es una apuesta firme e indiscutible del sindicato.

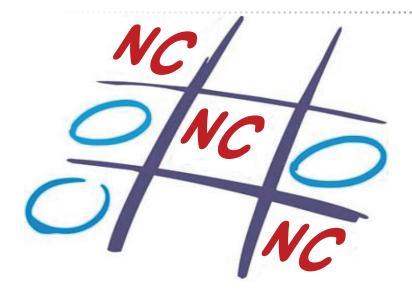
Para 2023 las perspectivas de crecimiento económico se sitúan a la baja, aunque la economía española se está mostrando resistente ante un escenario internacional económicamente adverso. El principal deterioro procede de la pérdida de poder de compra de los salarios y la caída del ahorro de los hogares, que hasta ahora, junto con los nuevos empleos creados, habían sujetado el consumo.

CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL: REIVINDICACIÓN CLAVE

Se espera que la inflación flexione a la baja pero, a su vez, no es descartable que a lo largo del año se vuelvan a producir tensiones en el mercado de la energía que puedan elevar de nuevo el índice general. Por lo tanto, consideramos que debemos operar con una inflación en el entorno del 4,5% y con una inflación subyacente que seguirá estando por encima de la inflación interanual. Como vemos, las incertidumbres continúan y por eso la cláusula de garantía salarial es una reivindicación clave.

La negociación colectiva de 2022 ha conocido un avance importante en la extensión de esta reivindicación, sobre todo en los convenios de ámbito sectorial, pero como su impacto sigue siendo insuficiente en la negociación colectiva, la cláusula de garantía salarial debe plantarse como una cuestión central de las reivindicaciones en materia salarial.

El mantenimiento de la ultraactividad es una forma de garantizar el conjunto de nuestros derechos y eso no puede quedar al albur de quien gobierne en cada momento"



Debemos desarrollar aquellos aspectos que la reforma laboral de 2021 dispone en materia de contratación a la negociación colectiva. Los convenios no pueden servir para rebajar derechos que mejoran la calidad del empleo y que han sido conseguidos en el marco de la reforma laboral"

Los incrementos salariales tienen, sin duda, una importancia trascendental en los convenios, pero a su vez la negociación colectiva debe ir acompañada de la regulación adecuada de otras materias que también inciden en los propios salarios. Entre estas materias se encuentra la prevalencia aplicativa del convenio sectorial frente a los convenios de empresa que regulen condiciones salariales a la baja, o asegurar las vigencias indefinidas de los convenios colectivos para mantener la ultraactividad de los mismos. La idea es garantizar el conjunto de nuestros derechos, que no pueden quedar al albur de quien gobierne en cada momento. Debemos acentuar también la importancia de desarrollar aquellos aspectos que la reforma laboral de 2021 dispone en materia de contratación a la negociación colectiva, bajo el principio de que los convenios colectivos deben servir para mejorar la calidad del empleo, en línea con lo conseguido en el marco de la reforma laboral.

A pesar de que vamos a poner todo nuestro empeño, no se puede garantizar que esto sea posible, y ante la posibilidad de que estas negociaciones puedan volver a fracasar, tenemos que tener planificada la negociación colectiva, el trabajo de información y consulta con las personas trabajadoras afectadas en cada ámbito y con la movilización en el horizonte.

La campaña **SALARIO O CONFLICTO** debe seguir adelante debido a sus buenos resultados. Enaquellos sectores donde hay organización sindical, donde hemos sido capaces de implicar en los procesos de negociación a las trabajadoras y trabajadores y con ello movilizar, hemos podido comprobar que los convenios han sido mejores, se ha mantenido el poder adquisitivo y se han sentado las bases para seguir avanzando en la mejora de las condiciones laborales, y revitalizar el papel de la negociación colectiva. Tenemos un reto por delante y vamos a por ello.

IMPORTANCIA DEL TRABAJO QUE TENEMOS POR DELANTE

De nuevo, el trabajo que tenemos por delante es importante: en 2023 tenemos miles de convenios que negociar en distintos ámbitos, y vamos a tratar de hacerlo bajo el paraguas del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).





JUNTAS Y JUNTOS SOMOS MÁS FUERTES. PARTICIPA DE LAS ELECCIONES SINDICALES DE TU EMPRESA.

@CCOO
#CambiarLasCosas



Revista digital • Marzo 2023



UN AÑO DE REFORMA LABORALI MÁS Y MEJOR EMPLEO

Ha transcurrido un año desde la publicación en el BOE de la reforma laboral y el mapa de contratación ha cambiado de forma sustancial.

Las cifras de contratación indefinida han alcanzado cotas nunca vistas desde que se publican estadísticas oficiales, unos números que se incrementan prácticamente de igual manera en la contratación de mujeres y hombres.

an pasado doce meses desde la aprobación de la reforma laboral. Un año que nació con la expectativa de ser el que culminaría la recuperación poscoronavirus pero que resultó ser la prolongación de un periodo de incertidumbre y muy malas noticias, también en lo económico.

Y es que algunos sectores económicos aún no se habían repuesto de los rigores de la crisis COVID cuando, sin solución de continuidad o incluso de forma combinada, empezaron a padecer los efectos de la invasión de Ucrania. Como ejemplo, los datos de personas afectadas por un ERTE durante 2022, que superaron las 270.000 (la mitad que en 2021 pero cinco veces más que en 2019). Especialmente afectado se muestra el sector de la industria, en gran medida porque una parte importante de sus empresas tienen la condición de consumidoras electrointensivas, como por las recurrentes crisis de semiconductores (ver Tabla 1 del Anexo).





Es innegable que la situación económica vivida en 2022 mantiene condicionantes comunes con los países de nuestro entorno. Resulta de interés echar un vistazo a la evolución en los datos de empleo de forma comparada con ellos. Y no son malos.

De entre los 10 países de la UE con mayor PIB en 2022¹, que acumulan el 82,64% del total de la Unión, España es el segundo país con mayor crecimiento en términos absolutos de empleo en comparación con 2021, tras Alemania. Entre el tercer trimestre de 2022, último dato publicado, y el del año anterior, a nivel EU-27 el empleo creció un 1,58%, y en España el aumento fue del 2,51%, aproximadamente 490.000 empleos más (ver Tabla 2 del Anexo).

■ MÁS EMPLEO

En términos de afiliación a la Seguridad Social, el mes de diciembre de 2022 se cerró con el mejor dato en términos desestacionalizados desde que hay estadísticas, con un incremento del 2,42% respecto de diciembre de 2021. El sector económico con mayor crecimiento afiliativo es el de la Construcción (3,74%), mientras que el sector agrario sigue perdiendo personas afiliadas después del leve repunte que tuvo durante la pandemia.

El aumento en la afiliación de las mujeres ha sido superior que el de los hombres, tanto de forma interanual como respecto de 2019. Hay un 2,87% más de mujeres afiliadas respecto al mismo mes de 2021, frente a un 1,94% más de hombres (ver Tabla 3 del Anexo). La diferencia aumenta cuando se comparan los datos frente a los previos a la pande-

mia (5,51% de aumento en mujeres y 3,76% en hombres).

No es posible obtener este dato sobre los datos desestacionalizados, ya que la Seguridad Social no ofrece desglose por sexo en esta estadística, a pesar de que es la "forma correcta de medir el empleo", a criterio del actual ministro del ramo, y de lo dispuesto (desde 2007) en el artículo 20 de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Por comunidades y ciudades autónomas, la evolución en la afiliación ha sido dispar. Destaca el crecimiento en las Islas Canarias, la Comunidad de Madrid e Illes Balears (única comunidad donde los datos referidos a hombres han sido mejores que los de las mujeres).

El crecimiento casi ha sido nulo en Castilla la Mancha, Asturias y Extremadura, donde incluso el número de hombres afiliados ha descendido respecto de 2021 (ver Tabla 4 del Anexo).

De entre los 10 países de la UE con mayor PIB en 2022, España es el segundo país con mayor crecimiento en términos absolutos de empleo en

comparación con

2021.



1. Según el Fondo Monetario Internacional, en datos de octubre de 2022



UN AÑO DE REFORMA LABORAL

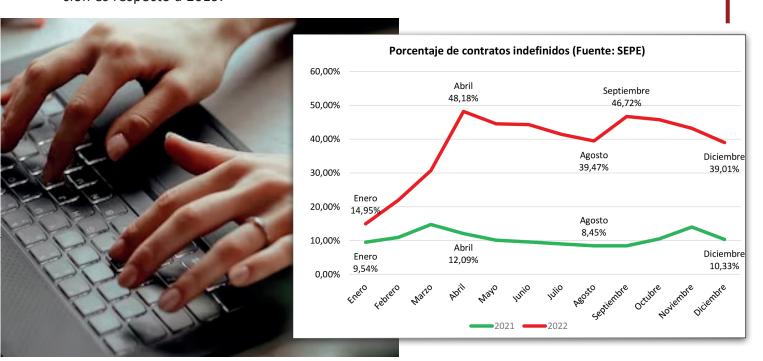
Revista digital • Marzo 2023



El comportamiento de la tasa de paro en 2022 ha sido también positivo. El año finalizó con un 12,87%, según datos de la EPA. Es el mejor dato en un cuarto trimestre desde 2007, y supone un descenso de casi medio punto respecto de 2021 y de prácticamente un punto si la comparación es respecto a 2019.

En 2022, el aumento de afiliación a la Seguridad Social de las mujeres ha sido superior al de los hombres

La tasa de paro de las mujeres ésta descendió un 0,43% respecto de 2021, ligeramente por debajo del descenso del paro masculino



En el cuadro 5 del Anexo se ofrece una tabla desglosando la tasa de paro por comunidades y ciudades autónomas y por sexos. Cabe destacar, en consonancia con los datos de afiliación a la Seguridad Social, el descenso en las Islas Canarias (4,37%) e Illes Balears (3,99%), junto con La Rioja, comunidad con el paro más reducido de España (un 8,60%).

La tasa de paro de las mujeres descendió un 0,43% respecto de 2021, ligeramente por debajo del descenso del paro masculino.

MEJOR EMPLEO

En 2022 se registraron 7.027.160 contratos indefinidos. Esto supone que, con respecto a 2021, se ha producido un incremento de 4.913.819 contratos, un 332%.

El aumento en la contratación indefinida fue evidente desde el mes de enero, a pesar de que la reforma desplegó sus efectos a partir de abril. Fue entonces cuando se superó el 40%, porcentaje en el que prácticamente se ha mantenido el resto del año, como se puede ver en la gráfica. Este incremento porcentual se ha producido tanto por la subida en el número de contratos indefinidos registrados como por la simultánea reducción de los temporales, especialmente a partir del segundo trimestre del año (Tabla 6 del Anexo). De éstos sólo han aumentado levemente los contratos de interinidad y los definidos como contratos de "Mejora de la Ocupabilidad y la Inserción Laboral", vinculados a programas de activación para el empleo (incluidos los de fomento del empleo agrario).





El aumento de la contratación indefinida fue evidente desde el mes de enero de 2022, a pesar de que la reforma desplegó sus efectos a partir de abril. Fue entonces cuando se superó el 40%, que prácticamente se ha mantenido el resto del año

Es evidente que el incremento en la contratación fija discontinua ha sido exponencial. Pero es tan falso es que los derechos y condiciones de ambos contratos sean equiparables como que se haya producido una sustitución de la contratación temporal por este tipo de contrato.

Se han incrementado más los contratos fijos ordinarios que los discontinuos (ver tabla 7 del Anexo) y, en términos de afiliación a la Seguridad Social, el número medio de personas afiliadas con contrato fijo ordinario en 2022 subió un 8,74% frente al 2,42% de incremento de las personas con contrato fijo discontinuo (tabla 8 del Anexo).

La tasa de temporalidad, según EPA, ha descendido hasta el 17,93%, el dato más bajo de las últimas dos décadas, a pesar de que esta tasa en el sector público (que emplea al 20,3% de las personas) se ha mantenido en el

30%. Es urgente que las Administraciones Públicas acometan sus ofertas de empleo público para dar cumplimiento a lo pactado y reducir la temporalidad, que sigue siendo desorbitada.

No obstante, estos datos de contratación han hecho que España sea el país de la Unión Europea que más ha reducido la tasa de temporalidad el último año (con un descenso del 4,7%), aunque sigue siendo el segundo país con mayor porcentaje, solo por detrás de los Países Bajos, como se ve en la gráfica de la siguiente página.

Por sexos, los contratos indefinidos se han incrementado en hombres y en mujeres, aunque el porcentaje respecto del total para mujeres ha descendido aproximadamente 2,5 puntos en los contratos iniciales (tabla 9 del Anexo).

Por grupos de edad, destaca el aumento en el porcentaje de contratos firmados por personasde entre 16 y 29 años respecto de 2021. El incremento en la contratación indefinida en este grupo de edad es superior al del resto, pasando del 9,27% al 37,84% (tabla 10 del Anexo).



UN AÑO DE REFORMA LABORAL

Revista digital • Marzo 2023





mos MENOS". Este documento aporta datos que explican la brecha laboral que aún existe en este país, y recomendamos

vivamente su lectura.

Es cierto que el crecimiento de los contratos indefinidos firmados por mujeres en 2022 ha sido exponencial, casi triplicando los que hubo en 2021. Sin embargo, el peso de la contratación indefinida femenina ha descendido aproximadamente un 0,6%, mientras que el porcentaje de contratos temporales a mujeres ha subido por encima del 3% respecto del año anterior.

La tasa de temporalidad de las mujeres en 2022, según EPA, ha descendido hasta el 20,56%, siete puntos por debajo de 2021. Prácticamente todo el descenso se ha concentrado en el sector privado (casi un 10% de descenso, hasta el 15,92%), y se ha mantenido casi sin modificar en el sector público. La brecha en temporalidad es de un 5% respecto de los hombres, y asciende hasta un 11,5% en el sector público.

Los contratos a tiempo parcial siguen siendo mayoritariamente firmados por mujeres (un 62,3% de los indefinidos y un 61,7% de los temporales). Más del 75% de las personas asalariadas con jornada a tiempo parcial son mujeres, aumentando el porcentaje si solo se contabilizan los contratos indefinidos hasta un 79%². Este porcentaje ha descendido tres puntos desde 2021, pero sigue existiendo una enorme diferencia. Se han intentado sintetizar estos datos en las tablas 11 y 11 bis del Anexo.

ha subido por encima del 3%



UN AÑO DE REFORMA LABORAL

Ha transcurrido un año desde la publicación en el BOE de la reforma laboral y el mapa de contratación en este país ha cambiado de forma sustancial:

- Las cifras de contratación indefinida han alcanzado cotas nunca vistas desde que se publican estadísticas oficiales, unos números que se incrementan prácticamente de igual manera en la contratación de mujeres y hombres.
- El tipo de contrato indefinido con mayor incremento ha sido el de fijo discontinuo, ya que hasta este año había tenido un uso minoritario. Sin embargo, el contrato indefinido más utilizado en 2022 ha sido el ordinario a tiempo completo (2.966.106).
- No obstante, la temporalidad en España sigue siendo excesiva. Seguimos siendo el segundo país de la Unión Europea con mayor porcentaje de personas trabajadoras con contrato temporal, aunque todos los indicadores (Seguridad Social, EPA, Eurostat) señalan que ha disminuido de forma importante, aunque sigue estando pendiente el que el sector público alcance una tasa de temporalidad adecuada.
- El porcentaje de contratos temporales suscritos por personas jóvenes ha descendido mucho, pero está por encima del 62%. Y siguen existiendo amplias diferencias en la contratación a tiempo parcial entre mujeres y hombres.
- Son las brechas de género las que aún no se consiguen cerrar. Mejoran los datos tanto en lo referente a la ocupación como a la calidad de la contratación de las mujeres, pero las distancias en términos de temporalidad y parcialidad se mantienen.

Sólo solventando esas brechas nos aproximaremos al objetivo deseado.

QUE HAYA MÁS Y MEJOR EMPLEO, Y QUE SEA PARA TODOS. Y PARA TODAS

CLÁUSULA GARANTÍA SALARIAL

Revista digital • Marzo 2023





LA CLÁUSULA **DE GARANTÍA** SALARIAL EN LOS CONVENIOS **COLECTIVOS FIRMADOS EN 2022**

■ En el momento actual, tras dos años de una elevadísima inflación (el IPC interanual del 2021 cerró en el 6,5% y el del 2022 en el 5,8%) que ha provocado una considerable pérdida del poder adquisitivo de los salarios, las cláusulas de garantía se configuran como la mejor herramienta para asegurar ese poder de compra, por lo que esta materia ha sido una de las cuestiones básicas analizadas en nuestro balance de la negociación colectiva del 2022.

Hasta el 2007, antes del inicio de la última gran crisis económica, casi la mitad de los convenios colectivos contaban con una cláusula de salvaguarda o garantía salarial. En aquellos años, lo habitual en los convenios que contenían este tipo de disposición era que estableciesen un incremento inicial en base al IPC previsto y una revisión del mismo al finalizar el año en función del IPC real, entendido éste como el IPC interanual al 31 de diciembre del año en cuestión.

La crisis que se inició en 2008 generó una serie de situaciones nuevas hasta ese momento que truncaron esa normalidad: en 2008 y 2009 el IPC real, por primera vez en muchos años, resultó inferior al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), dando lugar a una fuerte conflictividad en la interpretación de las cláusulas de garantía que en muchos casos hubieron de ser resueltas en los tribunales.

Una dificultad interpretativa que se agravó aún más en 2014 cuando, por una parte, el IPC interanual resultó negativo y, por otro lado, se introdujo un índice para la revalorización de las pensiones eliminándose de la LPGE la referencia a un IPC previsto.



El efecto más inmediato en los convenios ante estos hechos fue el cambio en el parámetro de referencia para establecer el incremento salarial anual, pasando del IPC previsto al IPC pasado. Un parámetro, en principio, conocido cuando debe ser aplicado y que, por tanto, no genera inseguridad jurídica.

La segunda consecuencia clara, derivada de la primera, fue la paulatina desaparición de la cláusula de garantía, alcanzándose el nivel más bajo en 2015: menos del 8% de los convenios que registraron efectos económicos para ese año contaban con este tipo de regulación.

En 2015 se inicia una lenta pero constante recuperación de la cláusula de salvaguarda hasta el 2019, cuando el 14,2% de los convenios que registraron efectos para ese año la contenían, prácticamente el doble que en 2015. Sin embargo, este proceso de recuperación parece haberse truncado en los últimos tres años.

En el momento actual, tras dos años de una elevadísima inflación -el IPC interanual del 2021 cerró en el 6,5% y el del 2022 en el 5,8%- que ha provocado una considerable pérdida del poder adquisitivo de los salarios, las cláusulas de garantía se configuran como la mejor herramienta para asegurar ese poder de compra, por lo que esta materia ha sido una de las cuestiones básicas analizadas en nuestro balance de la negociación colectiva del 2022.

A la información que las estadísticas oficiales nos ofrecen en relación a esta materia, en nuestro informe hemos incorporado los resultados de un análisis específico y de índole más cualitativa, de todos los textos convencionales firmados en 2022 y registrados hasta el pasado 31 de diciembre. En total fueron revisados 904 convenios que afectan a 2.641.719 personas, 222 de ámbito sectorial y 684 de ámbito de empresa. De estos 904 convenios, 241 contienen una cláusula de garantía salarial, es decir, el 27% del total.

La primera conclusión es que la tradicional cláusula de garantía, caracterizada por partir de un incremento salarial anual provisional (la previsión de una inflación) que, en principio, era inferior a la final, por lo que para evitar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios debía ser revisada una vez se conociera el IPC interanual, habitualmente con efectos retroactivos desde el uno de enero del año correspondiente, ha desaparecido casi por completo.

OBJETIVOS DE ESTE ESTUDIO

En nuestro estudio hemos buscado un doble objetivo: intentar esclarecer si hay factores que, a priori, podrían favorecer o condicionar la incorporación de este tipo de regulación; y, por otra parte, analizar los elementos que podrían caracterizar las cláusulas de garantía detectadas.

En relación al PRIMERO DE ESTOS OBJETI-VOS, de las variables analizadas las que han arrojado resultados más esclarecedores han sido las siguientes:

- La segregación de los convenios en base al ámbito funcional indica claramente un mayor nivel de inserción de la cláusula de garantía en los convenios sectoriales (42,7%) que en los de ámbito de empresa (21,5%).
- La clasificación por duración de la vigencia refleja un menor nivel de incorporación en los convenios con vigencia anual -sólo el 6% tienen cláusula de garantía salarial- que en los plurianuales —la contienen el 43%-. Y, entre los convenios plurianuales, el porcentaje de inserción aumenta a medida que la vigencia se alarga en el tiempo hasta el 2024, tanto en el ámbito de empresa como entre los sectoriales, sin embargo, este porcentaje baja entre los que finalizan su vigencia con posterioridad, es decir, entre los que tienen una vigencia anormal-
- En cuanto al año de creación, diferenciando entre los convenios creados en 2022 y los restantes, los datos indican que el porcentaje de convenios con cláusula de garantía es mayor entre los 765 renovados que entre los 139 creados en 2022, un 29% entre los primeros frente al 13% de los segundos.

mente larga.

CAMPAÑA SALARIOS

Revista digital • Marzo 2023



Respecto al parámetro utilizado para referenciar el incremento salarial, en la mayoría de los textos convencio-

nales únicamente se refleja el

porcentaje de incremento pactado para cada uno de los años sin referenciarlo en ningún parámetro concreto: son concretamente 465 convenios de los cuales 182, el 39%, tienen cláusula de garantía. De los 154 que referencian el incremento en

el IPC, sólo el 18% incorporan cláusula de salvaguarda salarial, y esto es así porque la mayoría de ellos lo hacen en base al IPC pasado.

En 128 convenios únicamente se incorporan tablas salariales, sin aportar más información relativa al incremento pactado, entre éstos el porcentaje de inserción de la cláusula de garantía es del 9%. En 97 convenios más, el incremento depende de la LPGE o de alguna comunidad autónoma, son convenios que afectan al personal laboral de corporaciones locales, a empresas públicas o a empresas privadas que prestan servicios a entes públicos; en estos convenios, la incorporación de cláusulas de garantía es prácticamente, y como es lógico, inexistente.

En relación al SEGUNDO DE LOS OBJETIVOS, en los convenios firmados en 2022 se observa una enorme heterogeneidad que imposibilita absolutamente hablar de una cláusula tipo; pese a ello, sí podemos extraer algunas conclusiones sobre los diferentes elementos que intervienen en esta regulación:

- Ciertamente, el concepto referente mayoritariamente utilizado en las cláusulas de garantía sigue siendo el IPC real del año, así lo hacen 225 de los 241 convenios, que suponen más del 93% del total.
- La dispersión se produce en el periodo temporal de este referente: el IPC interanual, al que tradicionalmente se referían los convenios como IPC real, es el referente en la mayoría de ellos: en 136 que suponen el 56% de los 241. Este referente se corresponde con aquellos convenios que establecen la revisión por garantía salarial a la finalización de cada uno de los años. Sin embargo, son cada vez más numerosos los convenios que establece un periodo de revisión superior al año: así lo hacen 97 de los firmados el pasado año, es decir, el 40% de los que contienen cláusula de garantía salarial.
- El nivel de cobertura de las cláusulas de salvaguarda salarial es uno de los elementos que más se ha transformado en relación a lo que era habitual hace no tantos años. Sólo el 32% de los 241 convenios garantizan el IPC de referencia (sea este real o pasado, y sea anual o referido a un periodo más amplio) mientras que un 55% establecen un





tope a ese IPC. Algunos, los menos, establecen diferentes porcentajes de incremento en la cláusula de garantía en base a los posibles resultados finales del IPC, del PIB o de los beneficios empresariales, por ejemplo.

■ En cuanto a los efectos de la cláusula de garantía -núcleo central de este tipo de regulación- es, junto al nivel de cobertura, el aspecto que más se ha modificado. Cuando lo habitual hace veinte años era que las cláusulas de garantía tuvieran efectos retroactivos, sólo el 28% de las cláusulas de garantía firmadas en 2022 tienen efectos retroactivos.

La mayoría, por el contrario, implican una mera actualización de tablas previa al incremento del siguiente ejercicio económico, así lo hacen 121 convenios que suponen la mitad de los que contienen cláusula de garantía.

Finalmente, hemos indagado si este tipo de clausulado ha regulado los efectos que pudiera tener un supuesto cierre negativo del parámetro de referencia utilizado. Aunque siguen siendo muy numerosos los convenios que no especifican este aspecto, sobre todo entre los convenios sectoriales, un nada desdeñable 48% del total determinan de forma directa o indirecta, que ante este supuesto se mantendrá la subida salarial inicialmente pactada.



LEY DE EMPLEO





El pasado 1 de marzo se publicó en el BOE la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, cumpliendo con el hito CID¹ n º335 del Programa de Recuperación Transición y Resiliencia (PRTR), y contribuyendo a la implementación de la Reforma 5 del Componente 23, que tiene como finalidad la modernización de las políticas activas de empleo (PAE).

La nueva Ley establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo (SNE). La norma define la política de empleo como el conjunto de políticas activas de empleo (PAE) y políticas de protección frente al desempleo, si bien, aborda el reto del empleo centrado principalmente en las PAE, al igual que la anterior Ley de Empleo.

1. Los Hitos CID son aquellos cuya consecución es imprescindible para poder solicitar los desembolsos de los fondos del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia.

La reforma podría haber sido aprovechada para dotar a la Ley de una visión más holística y equilibrada del empleo con respecto a otras políticas, y de su papel fundamental en la cohesión social del país, pero no ha sido así. No obstante, en términos generales, compartimos los objetivos establecidos, así como los principios sobre los que se asienta

a reforma de la Ley busca garantizar unas PAE más eficaces y eficientes en favor del empleo de calidad, aumentando la capacidad de las instituciones laborales y dotando al sistema de las herramientas y los recursos necesarios para mejorar la prestación de servicios y la ejecución

de los programas. El objetivo último es mejorar la cualificación profesional de las personas trabajadoras tanto ocupadas como desempleadas, para contribuir a la mejora del acceso al empleo, de la permanencia en éste, y de la protección adecuada en caso de su pérdida.





Paralelamente trata de convertir las PAE en una palanca de transformación, facilitando la adaptación de las empresas y los sectores productivos, a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas.

RESOLVER LOS DÉFICITS

Con la nueva Ley de Empleo se quiere contribuir a la resolución de los déficits asociados al diseño y ejecución de las políticas activas. Estos déficits han sido identificados en reiterados estudios y están asociados, en gran parte, al sistema de gobernanza, a la capacidad de las instituciones y de los instrumentos, y a la insuficiente dotación de recursos humanos y económicos.

En este punto debemos recordar que la responsabilidad de diseñar, gestionar e implementar las políticas de empleo se comparte entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas (CCAA), y que los responsables en materia de PAE son la nueva Agencia Española de Empleo (AEE), hasta ahora Servicio Público de Empleo Estatal, y los 17 SPE autonómicos.

NOVEDADES DE LA LEY

Entre las novedades que incorpora la Ley para hacer frente a los déficits identificados destacan las siguientes:

- Garantiza la participación tripartita y paritaria de los interlocutores sociales en los órganos de participación institucional de los 17 SPE autonómicos, al igual que está garantizado en el SNE y en la Agencia Española de Empleo.
- Refuerza el Sistema Público Integrado de Información, que se configura como la red de información común para toda la estructura pública y privada de empleo, y que ha de permitir, entre otras cuestiones, la trazabilidad de las actuaciones seguidas por las personas y entidades usuarias en su relación con los SPE, acceder a la información acerca de las vacantes existentes,...

El acceso a la información sobre las vacantes nos debería permitir realizar una prospectiva real de las demandas de los sectores y las empresas, y conocer las necesidades de formación y las habilidades que se requieren para cubrir los puestos de trabajo.

- Obliga a las entidades colaboradoras a informar periódicamente a los SPE sobre las actividades desarrolladas, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales correspondientes.
- Modernizar el Portal Único de Empleo.
- Transformación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en la AEE.
- Creación de la Oficina de Análisis de Empleo como área especializada dentro de la AEE.
- Ampliación de los colectivos de atención prioritaria. Las CCAA podrán identificar colectivos propios.
 - Insta a la coordinación de los SPE con los servicios sociales, a fin de garantizar una atención integral a los colectivos de atención prioritaria.
- Refuerza la perspectiva de género en las políticas de empleo.







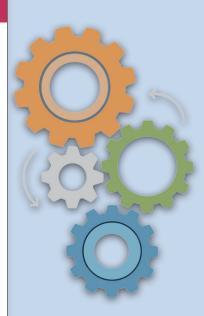
NOVEDADES DE LA LEY

- Introduce la evaluación continuada y planificada de la política de empleo, tanto con carácter externo como interno.
- Establece el catálogo de servicios garantizados. La AEE y los SPE autonómicos deben garantizar un listado de diez servicios para las personas demandantes de los servicios de empleo y un listado de seis servicios para las personas, empresas y demás entidades empleadoras.

Entre el catálogo de servicios garantizados cabe resaltar la tutorización individual y el asesoramiento continuado, el itinerario o plan personalizado, y el expediente laboral personalizado único.

Son servicios necesarios para garantizar una atención individualizada y el acompañamiento de las personas trabajadoras durante toda su vida. El reconocimiento de derechos subjetivos y la garantía de que los servicios

tivos, y la garantía de que los servicios sean personalizados, exigirán medios y esfuerzos.



Personas demandantes de servicios de empleo				
Catálogo de servicios garantizados (Artículo 56)	Compromisos (Artículo 58)			
 Elaboración de un perfil individualizado. Tutorización individual y asesoramiento continuado y atención personalizada durante las transiciones laborales. Itinerario o plan personalizado. Formación en el trabajo. Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. Intermediación laboral eficiente. Recepción de servicios y recibir orientación y atención. Acceso a trabajos en cualquier territorio. Búsqueda de la protección social precisa durante el proceso de búsqueda de ocupación. Expediente laboral personalizado único. 	 Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo. Desarrollar las actividades propuestas en el itinerario o plan personalizado. Cumplir con las acciones de formación y la carga lectiva mínima señaladas en el acuerdo de actividad. Mantener una actitud activa. Manifestar cambios de domicilio y cuantas otras circunstancias sean relevantes. Aceptar ofertas de empleo adecuadas. 			

Expediente laboral personalizado único.					
Personas, empresas y demás entidades usuarios de los servicios de empleo					
Catálogo de servicios garantizados (Artículo 57)	Compromisos (Artículo 59)				
 Gestión de las ofertas de empleo. Información y asesoramiento contratación y medidas de apoyo a la misma. Identificación de las necesidades de las empresas para facilitar una adecuada planificación formativa. Información y apoyo sobre procesos de comunicación de contrataciones y trámites legales. Apoyo procesos de recolocación. Información y asesoramiento difusión ofertas a través de la Red EURES. 	 Colaborar activamente con los SPE en la planificación de las actividades formativas. Comunicar los puestos vacantes con los que cuenten, en los términos que reglamentariamente se establezca. Colaborar con la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras. 				

■ Impulso a la Cartera de Servicios Comunes, y aumento del margen de maniobra de las CCAA, que podrán desarrollar una cartera complementaria.



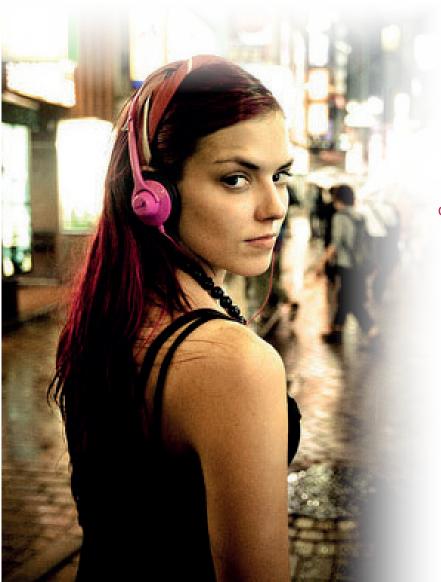
Disponer de un catálogo de servicios garantizados común a todos los territorios es un avance importante. La mejora de los SPE y de los servicios que prestan debe ser una apuesta política, y las administraciones competentes deben dotarlos de los recursos humanos y medios necesarios para garantizarla.

En términos generales, estamos ante una Ley necesaria y que puede producir efectos positivos si en su desarrollo y aplicación se acierta con las medidas que se adopten. La nueva Ley de Empleo, establece el marco de ordenación e impulsa múltiples cambios, pero hay materias pendientes de desarrollo y aprobación.

Por ejemplo, el contenido y alcance de los servicios garantizados; el conjunto de instrucciones que ha de tutelar; el diseño y adopción de algoritmos para la toma de decisiones; las condiciones de transformación del SEPE en AEE, así como los estatutos de funcionamiento; los términos y la información que incluirá la obligación de comunicar los puestos vacantes, entre otros.

A lo largo de los próximos meses iremos viendo y conociendo el desarrollo de la Ley, y exigiendo nuestra participación en todas las cuestiones pendientes de desarrollo y aprobación.

Debemos estar atentos y realizar el seguimiento del progreso de la norma, así como de la aplicación de la misma, y de la dotación de recursos que se realice, porque de ello dependerá, en buena medida, la eficacia y eficiencia que se espera de las políticas activas de empleo en España.



En términos generales, estamos ante una Ley necesaria y que puede producir efectos positivos si en su desarrollo y aplicación se acierta con las medidas que se adopten

La nueva Ley de Empleo establece el marco de ordenación e impulsa múltiples cambios, pero hay materias pendientes de desarrollo y aprobación

ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Revista digital • Marzo 2023





PROYECTO DE DIRECTIVA EUROPEA

Las plataformas digitales laborales se han convertido en una nueva forma de externalización productiva, utilizando las innovaciones tecnológicas para organizar la prestación de un servicio a través de sistemas algorítmicos.

Durante el <u>pasado año</u> trabajaron en Europa 28,3 millones de personas en más de 500 empresas que recurrieron a plataformas digitales para desarrollar su actividad, casi tantas como en el sector industrial¹. Esta cifra, que aumenta con rapidez, llegará probablemente a 43 millones en 2025². Su crecimiento ha sido de tal magnitud que los ingresos de la "economía de plataformas" se han quintuplicado en los últimos años, contabilizando cerca de 14.000 millones de euros en 2020. En España estuvieron activas estuvieron activas 209 plataformas digitales, con más de medio millón de personas trabajando en ellas

^{1. 29} millones de personas desarrollaron su actividad laboral en el sector industrial en 2022.

^{2.} España tiene algo más de 47 millones de habitantes.



La mayor parte de estas empresas comenzaron definiéndose como "intermediarios" y determinando que las personas que prestaban servicios para ellas no eran "empleadas", sino que desarrollaban su trabajo de forma autónoma. De esta manera eludían sus obligaciones laborales, fiscales y sociales. Este hecho significó una explosión del falso trabajo por cuenta propia que ha provocado en el mundo laboral una individualización de las relaciones laborales y, en consecuencia, una pérdida de derechos, que se ha reflejado en los millones de personas que están trabajando "más por menos" y en condiciones laborales injustas.

Precisamente, la necesidad de mejorar las condiciones laborales del trabajo en plataformas digitales, llevó a la Comisión Europea a presentar en diciembre de 2021 una propuesta de directiva, con dos objetivos principales:

- Establecer la presunción de relación laboral para las personas trabajadoras en plataformas digitales laborales.
- El derecho de las personas trabajadoras, y de sus representantes, a recibir información sobre los algoritmos empleados en la organización de su trabajo y en la toma de decisiones automatizadas por parte de las empresas.

Si esta directiva se aprobase finalmente sin modificaciones sustanciales, supondría la <u>reclasificación</u> de más de 5 millones de falsos autónomos como personas trabajadoras por cuenta ajena en plataformas como Uber, Glovo, Deliveroo, Cuideo o Amazon. Los Estados Miembros podrían aumentar hasta 4.000 millones de euros las contribuciones fiscales y de protección social cada año.

Asimismo, significaría para los sindicatos la posibilidad de realizar elecciones sindicales³, contar con representantes legales de las personas trabajadoras en las plataformas y abordar los necesarios procesos de negociación colectiva.

"

A esta norma
todavía le queda un
camino difícil por recorrer.
Cada paso que se ha
dado hasta ahora ha
venido precedido de
múltiples negociaciones
entre los diferentes

gobiernos, partidos y grupos parlamentarios y acompañado de una fuerte presión del lobby de plataformas" En este sentido, tenemos que recordar que ninguna negociación colectiva en la UE debería "empezar de cero", ya que el 22 de junio de 2020 se firmó por parte de los interlocutores sociales europeos el Acuerdo Marco Europeo de Digitalización, cuyo ámbito de aplicación incluye las empresas de plataformas digitales, si existe relación laboral reconocida.

A pesar de que el <u>procedimiento</u> <u>legislativo</u> europeo es complejo y largo, el pasado 2 de febrero, el Parlamento Europeo dio un paso importante para acabar con la precariedad en las plataformas laborales digitales.



3. En nuestro país se están realizando procesos electorales en las empresas de plataforma y contamos con delegados y delegadas sindicales en JustEat, GlovoEXpress o Getir.

ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Revista digital • Marzo 2023



España es el país pionero de Europa en garantizar los derechos laborales del trabajo en plataformas digitales a través de la "Ley Rider". Dicha ley es fruto del acuerdo alcanzado en el diálogo social entre los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y el Ministerio de Trabajo y Economía Social"



Los eurodiputados⁴ votaron a favor de acabar con este sistema de falso autoempleo, que reduce los costes de las empresas a costa del detrimento de las condiciones y salarios de las personas trabajadoras. La votación se producía después de una presión continuada y de diferentes acciones del movimiento sindical europeo en defensa de una plataforma de trabajo justa, promovidas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

No obstante, a esta norma todavía le queda un camino difícil por recorrer. Cada paso que se ha dado hasta ahora ha venido precedido de múltiples negociaciones entre los diferentes gobiernos, partidos y grupos parlamentarios y acompañado de una fuerte presión del lobby de plataformas.

De hecho, el año pasado durante la Presidencia checa, el Consejo rechazó ya una propuesta claramente influida por estos grupos empresariales de presión que habría dejado sin sentido la presunción de laboralidad. A pesar de ello, hay que resaltar que algunas empresas de plataformas han optado por defender la laboralización, un ejemplo de ellas, Jus tEat⁵. Incluso empresas que utilizan servicios de plataforma han intervenido en ese sentido: en España, la compañía de restauración Rodilla (Grupo Damm) rompió su relación contractual con Glovo por incumplir la legislación laboral; en sentido contrario la Comunidad de Madrid está a punto de cerrar un convenio de colaboración con Glovo para la entrega de comida a domicilio a personas.

Como no podía ser de otra forma, el Gobierno español lidera el grupo de Estados europeos que se oponen a la devaluación del texto de la Directiva, ya que España es el país pionero de Europa en garantizar los derechos laborales del trabajo en plataformas digitales a través de la apodada "Ley Rider", que entró en vigor en agosto de 2021, un mes antes del anuncio de la propuesta de Directiva.

Hay que recordar que dicha ley es fruto del acuerdo alcanzado en el diálogo social entre los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y el Ministerio de Trabajo y Economía Social y que durante su breve andadura, ha confirmado ser positiva para todos los agentes involucrados

Según el estudio Ley Rider, un año después su aplicación ha significado que el número de personas trabajadoras con contrato laboral se duplicará (de 5.464 en mayo de 2021 a 10.980 en agosto de 2022); que las condiciones laborales y salariales de los repartidores mejorasen; que el sector de reparto ingresara 2.600 millones de euros, un 80% por encima de la cifra registrada dos años antes; y que la Seguridad Social obtuviera ingresos adicionales en concepto de cotizaciones empresariales por un valor de más de 4,7 millones de euros.



^{4.} La votación ha contado con el respaldo de 376 eurodiputados, el rechazo de 212 y la abstención de 15. Los países que apoyan de forma abierta la Directiva Europea son España, Países Bajos, Bélgica, Italia, Luxemburgo, Dinamarca, Portugal, Eslovenia y Malta.

^{5.} Just Eat junto a CCOO y UGT, han firmado un acuerdo pionero a nivel nacional y uno de los primeros en el contexto europeo



Es alentador que la propuesta de Directiva Europea siguiera la senda de la Ley Rider, desarrollando una normativa similar sobre los dos puntos más relevantes: la presunción de laboralidad y la obligación de información algorítmica. Aun así, es inevitable realizar un esbozo de diferencias y similitudes entre la Ley y la propuesta de Directiva, ya que existen ciertos matices que al proceder a su transposición, podrían generar cierta discusión:



Presunción de laboralidad

La normativa europea tiene un ámbito de aplicación más extenso que la ley española, pues no se limita a las tareas de reparto y distribución, sino que afecta a todas aquellas personas que trabajen bajo las órdenes de una plataforma tecnológica en cualquier sector productivo, incluyendo servicios y trabajos domésticos; servicios profesionales como programadores, ingenieros, abogados, profesores, conductores, etc.

Sin embargo, para mantener la relación laboral, en caso de refutación por parte de la plataforma, deberían quedar acreditados dos de los cinco criterios que se proponen en la Directiva, una diferencia sustancial con la ley española que no explicita ningún requisito. Si bien estos criterios son coincidentes con los utilizados por la Inspección de Trabajo y los tribunales españoles (especial relevancia tiene la Sentencia del Tribunal Supremo STS, de 25 de septiembre de 2020), no parece lógico es-



tablecer una "presunción", para tener que justificarla después con una lista limitada de criterios establecidos "a priori". Este punto es el más controvertido en Europa y sobre el que más presiones ejerce el lobby de plataformas e incluso algunos países, para "rebajar" el contenido.

Evidentemente, de este concepto depende la reclasificación de millones de personas trabajadoras. Sin embargo, es necesario que la directiva mantenga una presunción de laboralidad clara y ambiciosa, pues en caso contrario será muy difícil acabar con el falso trabajo autónomo. Incluso en España, con una presunción de laboralidad sin criterios incluidos en la ley, algunas grandes plataformas continúan recurriendo a la contratación de autónomos para realizar sus repartos, a pesar de las continuas multas que se les están imponiendo⁶.



Información algorítmica

En este segundo aspecto, se vuelven las tornas, v es la lev española la que tiene mayor ámbito de aplicación puesto que el derecho de información se extiende a todas las empresas que utilicen algoritmos y no sólo a aquellas que lo hagan a través de plataformas digitales, tal como desarrolla la propuesta de Directiva, aunque en este caso incluyen a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia.

Además, el texto europeo es mucho más extenso y, por tanto, puede desarrollar con ma-

6. Glovo acumula 205,3 millones de euros por ello; Uber Eats ha llegado a un acuerdo con CCOO y UGT prejudicial, reconociendo la realización del despido colectivo de 4.000 repartidores -al entrar en vigor la ley-, y sus correspondientes indemnizaciones; AmazonFlex ha sido condenada a pagar una multa por no reconocer las 2.166 personas empleadas en el reparto como personas trabajadoras asalariadas



yor profundidad algunos otros aspectos: se prohíbe que los sistemas automatizados tomen decisiones importantes, como despidos ("desactivar") o cambios de horarios, y cualquier medida que afecte significativamente a las condiciones de trabajo, deberá siempre quedar bajo supervisión humana. Sin embargo, será fundamental que las plataformas entiendan su obligación de transparencia y actúen en consecuencia informando de sus algoritmos sin necesidad de tener que recurrir a una solicitud por parte de la RLTP o de otros organismos de control.

El resultado hasta ahora obtenido por la Ley Rider, a pesar de ser clara en este aspecto, ha sido escaso o con nula transparencia, ya que las empresas raramente quieren desvelar las reglas del algoritmo.

En relación a la gestión algorítmica el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial que se está negociando actualmente en la UE, tiene que sentar las bases para que el uso de la Inteligencia Artificial tenga unas limitaciones muy claras y estrictas que incluyan el ámbito laboral, ya que de no ser así pueden verse afectados derechos humanos fundamentales no sólo para la ciudadanía en general, sino también para las personas trabajadoras.

Además de estos dos aspectos imprescindibles, la propuesta europea recoge **sanciones concretas** contra las empresas incumplidoras y su regulación; y la obligación por parte de la plataforma de informar del número de personas que le presta servicio.

IMPULSAR UNA DIRECTIVA AMBICIOSA Y JUSTA PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE PLATAFORMAS DIGITALES EN LA UE

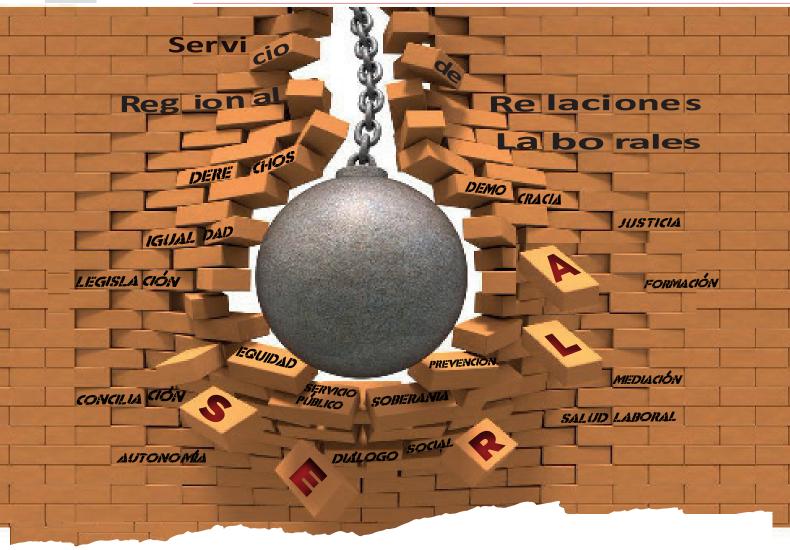
En el momento actual, los debates sobre la norma europea se han trasladado al Consejo y habrá que esperar la propuesta de mandato que la Presidencia sueca haga llegar a finales de este mes, puesto que podría ser un nuevo intento de descafeinar el texto aprobado por el Parlamento. La Directiva cuenta con el apoyo de un número limitado de países, principalmente los gobernados por partidos de izquierdas, lo que podría retrasar todavía más su tramitación. Si el acuerdo no llegara antes del segundo semestre, España asumiría la Presidencia del Consejo y podría ser el motor definitivo para impulsar una Directiva ambiciosa y justa para los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales laborales en la Unión Europea.

El determinismo tecnológico no existe y los procesos de digitalización no son incompatibles con la regulación laboral, aunque se deba realizar una adaptación explícita referida a las tecnologías digitales, pero éstas no pueden ser un ariete para destruir los derechos laborales establecidos. Los procesos de digitalización deben ser gobernados de forma anticipada y participada por los trabajadores y trabajadoras y compartir los beneficios que generan. El diálogo social y la negociación colectiva son la manera más apropiada de acordar criterios, incluso en momentos coyunturales, para abordar los cambios que sean necesarios.





• Secretaría de Acción Sindical y Empleo de CCOO



LA LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA DEL SERLA

UN ATAQUE FRONTAL AL MODELO CONSTITUCIONAL DE RELACIONES LABORALES

QUIEREN SUPRIMIR EL SERVICIO DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (SERLA) El Gobierno de Castilla y León, en manos del PP y VOX, en su afán por dinamitar el importante papel que juega el diálogo social entre las organizaciones sindicales y empresariales, ha decidido dejar sin financiación a la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales, SERLA.

Un órgano importante de mediación, que durante más de 25 años ha sido pieza fundamental en la solución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos en esta Comunidad, evitando el inicio de procedimientos judiciales.



a Consejería de Economía, ■ Empresa y Empleo de la Junta de Castilla-León ha decidido suprimir la partida presupuestaria correspondiente a financiar la actividad del Servicio Regional de Relaciones Laborales-SERLA, organismo que gestiona el Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en esa Comunidad. Su argumento básico es tan simple como falso: si los sindicatos y las organizaciones empresariales quieren establecer sistemas "privados" de mediación, que se lo financien ellos mismos.

Podría parecer una razón de peso, pero bajo esta contundencia aparente subyace o una mentira interesada y; o un profundo desconocimiento del funcionamiento de nuestro modelo de relaciones laborales.

EL SERLA NO PUEDE DESAPARECER

Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales no son sistemas privados. De hecho, existen y operan tanto a nivel estatal como en todas y cada una de las comunidades autónomas con financiación pública, como consecuencia de la decisión de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de "asumir" la función de mediar para solucionar un conflicto laboral o evitar la iniciación de un procedimiento judicial, sustitu-

yendo así a los servicios administrativos públicos de conciliación.

En la exposición de motivos del propio "Acuerdo del dialogo social de Castilla y León sobre la extensión de las competencias del Servicio de Relaciones Laborales (SERLA)", de 30 de enero de 2019, dice textualmente: "El SERLA viene asumiendo, desde su creación el 22 de diciembre de 1997, la gestión de los procedimientos para la solución autónoma de conflictos laborales colectivos, como son la Conciliación-Mediación y Arbitraje, por lo que se constituye en el soporte administrativo y de gestión de los

Los sistema autónomos de solución de conflictos laborales han crecido y evolucionado con el objetivo común de evitar el conflicto y mejorar las relaciones laborales.

Acuerdos que han nacido a través del diálogo social, siendo este su principal fortaleza y eje vertebrador principal

Defendamos la



■ La secretaria de Acción Sindical y Empleo de CCOO, Mari Cruz Vicente, en la jornada *El sistema de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León*, donde subrayó la importancia de mantener el SERLA en esta comunidad autónoma "pionera en el diálogo social a lo largo de décadas con resultados muy positivos para las relaciones laborales, la salud laboral y el entendimiento entre empresarios y sindicatos"



procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos".

Igualmente, en el apartado segundo del citado acuerdo dice literalmente: "las partes firmantes acuerdan"... "Adoptar las medidas que sean necesarias para la financiación y ejecución de este Acuerdo"......... "la Junta de Castilla y León se compromete a realizar una aportación económica anual adecuada y suficiente"...

Por otra parte, en el orden jurisdiccional El Tribunal Supremo (STS 30-7-2020) ha reconocido que "esta sustitución de los servicios administrativos por los autónomos de solución de conflictos es plena y que, allí donde se implantan, su utilización es obligatoria y única". Esto los convierte no en una simple alternativa a la conciliación pública, sino en la única puerta de acceso a la jurisdicción social.

UN ATAQUE A LAS RELACIONES LABORALES DEMOCRÁTICAS

A lo largo de más de tres décadas, los sistemas autónomos de solución de conflictos han contribuido a solucionar en el conjunto del Estado numerosos conflictos laborales, evitando su judicialización y los costes que ello conlleva.

Los datos y las estadísticas son elocuentes e irrebatibles. Pero no se han quedado ahí. Estos sistemas han crecido y evolucionado con el objetivo común de evitar el conflicto y mejorar las relaciones labores. Acuerdos que



han nacido a través del diálogo social, siendo este su principal fortaleza y también eje vertebrador principal.

Su papel y su eficacia como herramienta especialmente adecuada para desbloquear la negociación colectiva, ha sido expresamente reconocida por la última reforma laboral, que les encomienda la función de mediar con carácter obligatorio cuando, transcurrido un tiempo razonable, los negociadores de un convenio colectivo no han conseguido llegar a un acuerdo.

De nuevo se trata no de una función optativa para ellos, sino de un verdadero trámite legal obligatorio y de una competencia irrenunciable. Por tanto, no podemos hablar, salvo que se haga de forma maliciosa y torticera, de sistemas privados o de estructuras generadas para absorber en su beneficio propio recursos públicos.

Afirmarlo así es simplemente negar la realidad. Aunque quizá lo más grave es que quien lo hace desconoce (o, por el contrario, conoce muy bien y trata conscientemente de combatir) los fundamentos esenciales de un sistema democrático de relaciones laborales que descansa en unos agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales), que nuestro texto constitucional en el Título Preliminar, (Art.de 1 a 9 CE) es donde se contienen las grandes definiciones constitucionales sobre la esencia del Estado democrático, los principios fundamentales que la rigen; de su organización, los valores reconocidos como superiores por el Estado, y los actores que la desarrollan. Así, en su Art. 7 CE expone: "Los sindicatos de trabajadores/ trabajadoras y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios"..... Esto explica que estas organizaciones desa-



rrollen precisamente la función constitucional de establecer y renovar el marco de condiciones laborales, no solo para sus afiliados, sino para el conjunto de las personas trabajadoras y la totalidad de las empresas.

Pero quien no reconoce esta función institucional niega también sin rubor lo que es reconocido desde hace ya muchos años, por los tribunales y la doctrina jurídica, el derecho constitucional a la autonomía colectiva, (Art 37.CE) que conlleva entre otros, la capacidad de establecer mecanismos autónomos para resolver los conflictos laborales.

Su balance se proyecta en la mejora de los contenidos de los convenios colectivos y, por ende en los derechos de las personas trabajadoras, y en la competitividad de las empresas. También ha contribuido a mejorar la comu-

nicación y el encuentro entre las partes, abordando la resolución de las discrepancias mediante la negociación y el acuerdo, reduciendo el nivel de conflictividad, como alternativa a la judicialización de nuestro sistema de relaciones laborales.

Ese es el papel que asumimos, que dimana directamente de la Constitución y nos corresponde directamente a los sindicatos y a las organizaciones empresariales y es el que, con decisiones como la de la Junta de Castilla y León, se nos quiere impedir de facto seguir desarrollando.

Por todo ello, exigimos que el Gobierno de Castilla y León recapacite y reconsidere la decisión tomada, propiciando el desarrollo de un mecanismo que ha demostrado ser una herramienta eficaz en el devenir del dialogo social, que evita el enquistamiento del

conflicto y que contribuye de manera decisiva a crear un marco de relaciones laborales estable y eficiente para empresas, trabajadores y trabajadoras y, consiguientemente, para el conjunto de la sociedad.

CCOO exigimos que el Gobierno de Castilla y León reconsidere la decisión tomada, propiciando el desarrollo de un mecanismo que ha demostrado ser una herramienta eficaz en el devenir del dialogo social, que evita el enquistamiento del conflicto y contribuye a crear un marco de relaciones laborales estable y eficiente





POR UN PACTO **ESTATAL E INTEGRAL** DE CUIDADOS

CAROLINA VIDAL LÓPEZ

Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Para CCOO es necesario un gran PACTO **ESTATAL E INTEGRAL POR LOS CUIDADOS.** desde la corresponsabilidad. La de todas las partes: el Estado, los poderes públicos, la sociedad, y con mayor implicación de los hombres.

Un gran pacto que apueste por la inversión en el sector de cuidados, en sentido amplio, y por unos servicios públicos de calidad, accesibles, universales, con empleo y salarios dignos, como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales del Estado cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida.

ivimos y sobrevivimos individual y colectivamente porque alguien nos cuida. Así de esenciales son los cuidados, aunque buena parte de la población parece haber descubierto su carácter indispensable tras la pandemia. Necesitamos cuidados en algún momento de la vida.

Todas las personas tenemos derecho a ser cuidadas cuando lo necesitamos para nuestra supervivencia y autonomía personal, sea en la primera infancia, en la enfermedad, en la discapacidad, en la dependencia.

Pero tenemos que preguntarnos si son derechos efectivos. Porque detectamos carencias y déficits en las normativas, en los servicios, en las políticas...

TRABAJO DE CUIDADOS

Revista digital • Marzo 2023



EL ROL DE CUIDADORAS

Son muchas las necesidades de cuidados que quedan sin cubrir. Y que recaen en el ámbito familiar, expresión que oculta que en quien recaen es en las mujeres de la familia. Y cuando la familia tiene buena posición económica, recae en otras mujeres en situación más desfavorable.

Al adjudicarnos las responsabilidades de los cuidados (nos han hecho creer que las mujeres nacemos con "el gen del cuidado"), nos quitan tiempo, oportunidades, empleo, dinero, salud.

Un rol de cuidadoras que responde al interés de una **cultura patriarcal** que se reproduce mediante la todavía inamovible división sexual del trabajo.

Pues, si es algo propio de mujeres, no requiere especialización; si hay que pagar, lo realizan las mujeres más necesitadas, y cuando se realiza de forma remunerada se trata de empleos especialmente desvalorizados social y económicamente. Este es el cruce en que se retroalimentan la cultura patriarcal y la mercantilización neoliberal, relegando los derechos y los servicios públicos.

UN ASUNTO COLECTIVO, POLÍTICO, SOCIAL Y SINDICAL, DE PRIMER ORDEN

Algo de tanta relevancia social no puede dejarse como un asunto privado al margen del sistema, a resolver según los medios económicos de que disponga cada familia. No puede quedar fuera de las políticas, las normas, los derechos laborales o los servicios públicos.

En un Estado social, democrático de derecho queremos que los derechos sean efectivos, y que el Estado sea su garante, especialmente en las etapas y circunstancias en que somos especialmente dependientes.

Que sea efectivo el derecho al empleo digno y a salarios justos. Que sea efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

Es, por tanto, un asunto colectivo, político y social de primer orden. Y es un asunto sindical, plenamente.



La pandemia sirvió, al menos, para reconocer el carácter esencial de los trabajos de cuidados, los pagados y los no pagados. Sirvió para evidenciar la insoportable sobrecarga de trabajo de cuidados familiares que recaen en las mujeres por los vacíos, déficits y carencias de los servicios

Prueba de ello es que ya se abordaba en la ponencia del 12 Congreso Confederal de CCOO, en el epígrafe "Cambiar la actual orientación del trabajo de cuidados". Entre otras cosas, incidíamos en los obstáculos que esta adscripción patriarcal de los cuidados suponen para las mujeres, en su participación laboral y en la igualdad en todos los ámbitos de la vida.



Decíamos en la ponencia confederal que abriríamos el debate sobre el modelo social de los cuidados que necesitamos y que la política de los cuidados debe formar parte del Estado de bienestar, señalando que el derecho social del cuidado debe de universal, igual que se universalizó el derecho a la enseñanza o la sanidad.

La pandemia sirvió, al menos, para reconocer el carácter esencial de los trabajos de cuidados, los pagados y los no pagados. Sirvió para evidenciar la insoportable sobrecarga de trabajo de cuidados familiares que recaen en las mujeres por los vacíos, déficits y carencias de los servicios.



Sirvió para demostrar la entrega y profesionalidad de las trabajadoras de tantos empleos vinculados a los cuidados (directa o indirectamente), las gerocultoras, las de ayuda a domicilio, las limpiadoras de hospitales, de centros de personas mayores, entre otras muchas, que realizaban este trabajo en condiciones muchas veces de precariedad y que sufrieron una mayor incidencia de contagios y que pusieron en riesgo su salud, incluso su vida.

POR UN CAMBIO DE MODELO DE CUIDADOS DESDE LA CORRESPONSABILIDAD

Durante meses, las aplaudimos en los balcones. Pero ese reconocimiento simbólico no llegó al reconocimiento material, salarial, pese a nuestras reclamaciones. Por ello, muchas de estas trabajadoras han protagonizado una buena parte de la conflictividad laboral en el pasado año, porque se les negaban los incrementos salariales y la mejora de condiciones de trabajo. y siguen en la lucha.

Para ello resulta imprescindible avanzar hacia una organización social corresponsable, que significa que tanto hombres como mujeres se responsabilizan de los ámbitos público y privado y que haga hincapié en la participación de los hombres en el espacio privado o doméstico y de cuidados; y no solo la corresponsabilidad de éstos, sino también del Estado, del mercado y la sociedad en general. Es decir, en la corresponsabilidad social.

Queda claro, la cuestión de los cuidados nos interpela sindicalmente desde varios ángulos: desde la igualdad efectiva, desde la solidaridad social e intergeneracional, desde nuestra condición de sindicato de clase (empleo digno, derechos laborales y sindicales, mejoras de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora), desde nuestra defensa de los servicios públicos de calidad, etc.

En CCOO queremos proponer al conjunto de partidos políticos, agentes sociales, sociedad organizada y ciudadanía en general, un cambio de modelo de cuidados desde la corresponsabilidad. La de todas las partes: el Estado, la sociedad, y con mayor implicación de los hombres. Sin olvidar que prioritariamente corresponde a los poderes públicos, al Estado, que es quien debe ofrecer cobertura y garantías de accesibilidad y universalidad, en derechos y en servicios.

TRABAJO DE CUIDADOS

Revista digital • Marzo 2023



En pocas palabras: necesitamos inversión, redistribución, corresponsabilidad, políticas eficaces de cuidados sostenidas desde el empleo digno. Y diálogo social y negociación colectiva.

Ahora es el momento. Por la crisis demográfica, caracterizada especialmente por el creciente envejecimiento de la población que se avecina en las próximas décadas, que aumentará la necesidad de cuidados de la población mayor incapacitada. Por las recomendaciones, compromisos y propuestas de organismos como la OIT, la CES, la CSI, la IPS, la Agenda 2030.

ACCIÓN COMÚN EUROPEA

La Estrategia Europea de Cuidados, orientada a la redistribución y dignificación de tiempos, responsabilidades, trabajos, empleos y servicios de cuidados, ofrece también un paraguas de oportunidad. Se trata de una estrategia integral de los cuidados centrada en las personas:

- En el derecho de cada persona al cuidado (especialmente cuidados en la infancia y cuidados de larga duración).
- En los servicios del sector y en las personas cuidadoras.

Los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno establece como política palanca la "nueva economía de los cuidados y políticas de empleo", con la previsión de reformas y actuaciones inversoras importantes en universalización de la escolarización 0 a 3 años (componente 21), mejora del sistema de la Dependencia (componente 22), mejora y fortalecimiento del Sistema Nacional de Salud (componente 18), etc.

En nuestro ámbito más directo, por nuestro sistemática acción sindical por el **trabajo decente**, dadas las características de precariedad de muchos empleos asociados al sector de los cuidados, en su mayoría, feminizados. Y, fundamentalmente, porque la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, especialmente en el plano laboral, no es posible si no se hace realidad la **corresponsabilidad familiar y la corresponsabilidad social**.



Necesitamos inversión, redistribución, corresponsabilidad, políticas eficaces de cuidados sostenidas desde el empleo digno. Y diálogo social y negociación colectiva



POR UN PACTO ESTATAL E INTEGRAL DE CUIDADOS



- Para CCOO es necesario un gran Pacto estatal e integral por los Cuidados que incluya el sector de los cuidados en sentido amplio: los de la infancia (educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 a 3 años y en población infantil vulnerable); cuidados de larga duración (dependencia, discapacidad, etc.) y cuidados indirectos (limpieza, cocina, suministros, etc.).
- n Apostamos por la inversión en el sector y por servicios públicos de calidad como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales del Estado cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida, sea primera infancia, enfermedad, dependencia, discapacidad, vejez incapacitada o con limitaciones funcionales, etc.
- Por otro lado, debe incluir un abordaje de redistribución de los cuidados no profesionales para que desde el ámbito político, laboral y social se aporte una respuesta sobre la base de la conciliación corresponsable de todas las partes: Estado, sociedad, ciudadanía (hombres y mujeres). Desde la corresponsabilidad social y empresarial, desde la implicación corresponsable de los hombres, que siguen siendo asuntos pendientes.

- Con negociación colectiva que regule medidas en conciliación/corresponsabilidad. No queremos medidas de conciliación que impliquen que son las mujeres quienes dejan el empleo. Eso es lo mismo de siempre, ya conocemos sus efectos. No nos sirve. Por el contrario, queremos potenciar los permisos retribuidos y medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares de cuidado.
- Con diálogo social en varias direcciones, para asentar, ampliar y/o garantizar la cualificación, especialización y profesionalización profesional en los sectores de cuidados.
- Con más educación en igualdad porque el ámbito educativo es fundamental para universalizar la ética del cuidado entre la ciudadanía en general y entre los niños y las niñas.
- Con la cobertura universal de la Educación de 0-3 años, con carácter gratuito, con especial preocupación a que se cubra esta necesidad en las familias de rentas más bajas y en las zonas, urbanas y rurales.
- Con asistencia extraescolar y ocio infantil cubriendo las lagunas que el horario escolar deja cuando el horario laboral de las madres y/o

padres es diferente o incompatible con el escolar.

- Con especial atención a las familias monomarentales y a la infancia en situación de vulnerabilidad social.
- Con pleno desarrollo de la ley de Dependencia y mejora del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia: financiación, creación y refuerzo de estructuras y servicios públicos, con empleo estable y en buenas condiciones laborales.
- Con regulación de la economía de plataformas en el sector de los cuidados, que garantice profesionalización y condiciones dignas para las trabajadoras y estándares de calidad en la atención para las personas usuarias.

Un sistema integral de cuidados es básico para avanzar en igualdad efectiva, en justicia social, cohesión y solidaridad.

Por eso, desde CCOO trabajamos y trabajaremos por alcanzar un Pacto estatal de cuidados de manera integral, con perspectiva de género.

PÁGINAS JURÍDICAS



Revista digital • Marzo 2023



LA SENTENCIA PONE DE MANIFIESTO LA INSOLIDARIDAD DE LA "UBERIZACIÓN" DEL TRABAJO

No es un hecho aislado, ni puntual, es un arquetipo diseñado para transformar el modelo de trabajo, cambiando y empeorando las condiciones laborales y derechos de la clase trabajadora y descohesionando el modelo de protección social.



Área de Acción Sindical y Negociación Colectiva de la FSC-CCOO

La noticia que saltó a los medios de comunicación recientemente sobre la condena a Amazon por la contratación de "falsos autónomos", ha seguido un procedimiento judicial instado por la Tesorería General de la Seguridad Social, y que surge como consecuencia del acta de liquidación levantada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid

a apertura del acta de Inspección, y la posterior sentencia judicial a Amazon Flex, da lugar a la reflexión acerca de los nuevos trabajos surgidos en la última década, así como a deliberar sobre qué tipo de trabajo queremos en un futuro inmediato y el modelo por el que apostamos a más largo plazo.

Por medio de esta sentencia, el magistrado del Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid confirma las actas de la Inspección y hace un requerimiento millonario a Amazon Flex en concepto de falta de alta en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) y de cotizaciones y por cuotas no pagadas a la Seguridad Social.



PÁGINAS JURÍDICAS

Repasando la jurisprudencia más relevante surgida en los últimos años sobre los nuevos modelos de trabajo generados por la utilización de plataformas, concluye con los elementos que caracterizan la prestación de servicio desarrollado.

Añade que la relación jurídica existente entre la empresa Amazon y estas personas repartidoras, a las que mal llamaban colaboradoras, constituye una relación laboral porque concurren los elementos de ajenidad y dependencia.

AJENIDAD: Los clientes no contactan con la persona repartidora a través de la App, sino que lo hacen directamente con la empresa; no participan de los beneficios de la actividad; no tienen responsabilidad de entrega si el cliente está ausente; y no se les exige contar con una organización empresarial propia, aunque sí "disfrazarla" como tal.

<u>DEPENDENCIA</u>: Se les exige que cuenten con vehículos propios que no sean profesionales; niega a la App Amazon Flex la condición de mera intermediaria, sino que es la herramienta esencial para el desarrollo de la actividad; existe una subordinación de las personas colaboradoras con la empresa; la actividad realizada (reparto) en todo momento está controlada a través de dicha aplicación en tiempos de conexión o de reparto, y con un control en función del volumen de trabajo o dándole relevancia a las opiniones de los clientes, incluso con sanciones por minorar pedidos, o resolviendo "el contrato mercantil".

Hay que poner de manifiesto la importancia que ha tenido la llamada *Ley Rider* en este sentencia, pues supone coartar iniciativas empresariales que atentan contra el bien común y los derechos esenciales de la ciudadanía.

Esta ley es fruto de la presión sindical ejercida, muy especialmente por CCOO, y conllevó que se hiciera una ley a propósito, adelantándose incluso a las Directivas Europeas. Con ella se reconoce la laboralización a estos modelos de relaciones laborales, posibilitando acciones posteriores para que las personas afectadas por la precarización de esta nueva organización del trabajo puedan reclamar sus derechos.

Asimismo, conviene poner de manifiesto que la sentencia no multa a Amazon por una mala praxis, sino que la condena a devolver "lo escamoteado" en cuotas a la Seguridad Social, disfrazando un falso contrato mercantil lo que es a todas luces una relación laboral. En este punto, cabe la triste reflexión de que esta devolución solo alcanza una pequeña parte de lo que se

"La sentencia condena a Amazon a devolver 'lo escamoteado` en cuotas a la Seguridad Social, disfrazando en un falso contrato mercantil lo que es a todas luces una relación laboral



PÁGINAS JURÍDICAS

evista digital • Marzo 2023



ha dejado de ingresar, teniendo en cuenta que se circunscribe a un determinado periodo y a personas concretas.

DESPROTECCIÓN ABSOLUTA

Y es que, en los últimos años, y con mentes empresariales siempre dispuestas a mejorar sus resultados (beneficios) a costa de cualquier cosa, hemos llegado a hallar la diferencia entre trabajo asalariado y el falso autónomo. O lo que es lo mismo, la atribución de derechos, y la desprotección bsoluta.

Este novedoso sistema empresarial, en el que las personas trabajadoras no tienen derecho a vacaciones, a enfermar, a días retribuidos por el cuidado de un familiar..., ha conllevado un uso abusivo y desviado de la fórmula jurídica del trabajo por cuenta propia, aún a sabiendas que poco tiene que ver con el empleo tradicional del autoempleo de una persona autónoma.

NO PAGAR COTIZACIONES

La fórmula utilizada no es exclusiva de Amazon, sino que se usa por muchas otras empresas o sectores, como en Glovo que, con una insumisión a la propia ley, acumula de manera bochornosa sanciones de todo tipo; como en algunas gasolineras sancionadas por tener personal que se pagaba su propia Seguridad Social, o como en el caso probado de los riders en situación fraudulenta, pero que queda oculta a la opinión pública y hasta para la propia persona,

"Conviene recordar que la llamada "Ley Rider", que ha tenido mucha importancia en esta sentencia, es fruto de la presión sindical, muy especialmente de CCOO, y que conllevó que se hiciera una ley a propósito, adelantándose incluso a las Directivas Europeas. Con ella se reconoce la laboralidad de estos modelos de relaciones laborales



que trabaja con ajenidad y dependencia, y que se enmascara con valores añadidos como flexibilidad, autogestión, independencia, elección de horarios, la ansiada y vendida "libertad".

Lo que realmente existe es una política desregulada, abusiva, sin derechos, de explotación absoluta que rompe el mercado laboral, creando personas trabajadoras de segunda y tercera categoría.

En estas "innovaciones" empresariales, observamos que las grandes empresas inducen a la personas a agruparse en falsas cooperativas, a crear empresas "ad hoc", a organizarse para "emprender" una actividad por cuenta propia, pero sin estructura ni relación entre asociadas/os, ni reparten beneficios. Son pantallas revestidas de un halo de independencia y libertad que las direcciones de las multinacionales dirigen para esquivar obligaciones laborales y no pagar cotizaciones, en definitiva para robar derechos a las personas.

La existencia de los falsos autónomos y autónomas no es arbitraria, son los intereses y riqueza de unas y unos en detrimento y perjuicio de otras y otros.

La sentencia, además de despojar del disfraz de economía colaborativa con el que se visten los insolidarios, que escatiman derechos y hurtan los ingresos necesarios para el mantenimiento del sistema de protección social, pone negro sobre blanco que es un método malo vestido de bueno.



LAS TRANSICIONES ECOLÓGICAS Y DIGITALES



aliadas o enemigas?

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

digitalización de la economía son los dos desafíos más importantes que se abordan y abordarán a nivel mundial en los próximos años. La Ley de cambio climático y transición energética de 2021 promueve impulsar la digitalización de la economía con el fin de lograr los objetivos de descarbonización.

Desde luego, la tecnología es una aliada imprescindible en la transición ecológica pretendida, pero no cabe

cerrar los ojos e ignorar las consecuencias de su uso.

"En consecuencia, conviene fijar como línea roja que los avances tecnológicos aplicados han de alinearse con los objetivos en materia de medioambiente, energía, clima y trabajo decente, no a modo de un obstáculo para su despliegue sino como un requisito previo para su viabilidad"

a ecologización de la economía y la transición acelerada a una economía baja en carbono requerirá el despliegue de una serie de tecnologías digitales: edificios inteligentes, planificación urbana inteligente y transporte inteligente, el teletrabajo y reuniones virtuales, etc.

Esta nueva o renovada industria ha de ser sostenible, cualidad a aplicar tanto al proceso industrial como al producto, potenciando el uso eficiente de los recursos, la utilización optimizada de las materias primas y el adecuado tratamiento de los residuos; y socialmente sostenible, apostando por trabajos dignos.

TRANSICIONES

Revista digital • Marzo 2023



De centrar la atención en los efectos que la digitalización y la lucha contra el cambio climático acarrean al ámbito laboral, cabe encontrar varias similitudes: la necesidad de recualificación y formación continua, la búsqueda de la protección social pertinente para cuantas personas trabajadoras resulten afectadas, el reconocimiento de nuevos y remozados riesgos laborales, la reactivación de los sectores o territorios lastrados por la automatización o por la transición ecológica o la necesidad de diseñar una transición justa que aúne participación de las personas representantes y permita anticipar las medidas a tomar. Conviene insistir a este respecto

que ambas transiciones no son fenómenos separados, sino que, en muchas ocasiones, la transición ecológica forzará una tecnológica y esta no puede entenderse sin tener en cuenta, como antes se apuntaba, las repercusiones medioambientales de la tecnología utilizada.

La Ley de Cambio Climático también apuesta por impulsar las competencias digitales de la fuerza laboral, entre otros para las personas trabajadoras de los sectores necesitados de medidas de acompañamiento de Transición Justa, cuyos puestos pueden ser reemplazados por tecnologías emergentes, de modo que se maximice el apro-

vechamiento de las oportunidades y se minimicen los efectos negativos; y por promover que las compañías tengan en cuenta el impacto de sus servicios y de su proceso de digitalización y adopten un enfoque responsable de la innovación de los servicios digitales existentes para lograr una digitalización sostenible en el ámbito de aplicación de esta ley.



"Centrar la atención en los efectos que la digitalización y la lucha contra el cambio climático acarrean al ámbito laboral, cabe encontrar varias similitudes: la necesidad de recualificación v formación continua, la búsqueda de la protección social para cuantas personas trabajadoras resulten afectadas, el reconocimiento de nuevos y remozados riesgos laborales, la reactivación de sectores o territorios lastrados por la automatización o por la transición ecológica, o la necesidad de diseñar una transición justa que aúne la participación de las personas representantes y permita anticipar las medidas a tomar"



Las sinergias subrayadas entre ambas transiciones hacen preciso un tratamiento holístico desde la perspectiva laboral, asumido e integrado en la negociación colectiva y en la representación de las personas trabajadoras: los sujetos negociadores han de prever las transformaciones venideras y hacerles frente en las mesas negociadoras de los convenios colectivos sin importar el sector ni el nivel.

Los impactos serán diferentes en cada sector y empresa y precisamente los interlocutores sociales, conocedores de las concretas circunstancias y posibilidades de su propio ámbito productivo, corresponde hallar la mejor vía para proteger los puestos de trabajo y mejorar (o mantener) las condiciones laborales, sin perjudicar tampoco la buena marcha de la unidad productiva durante las transiciones medioambiental y tecnológica.

De atender a la última Encuesta Laboral de 2021, solo el 24,9% de las empresas ha realizado campañas de concienciación a las personas empleadas acerca de la mitigación y adaptación al cambio climático; el 27% de las empresas ha implementado medidas de adaptación para reducir el impacto del cambio climático en las condiciones laborales y el 27,6% medidas de mitigación para reducir el impacto del cambio climático, referidas a la eficiencia energética, uso de energías renovables o transporte colectivo. Falta, sin embargo, asumir como materia fundamental dentro de las competencias atribuidas a la comisión paritaria, esta función referida a las transiciones tecnológica y ecológica, o bien apostar por su atribución a una comisión ad hoc la tarea de anticipar aquellos cambios derivados de la lucha contra el cambio climático y el impacto de la digitalización.

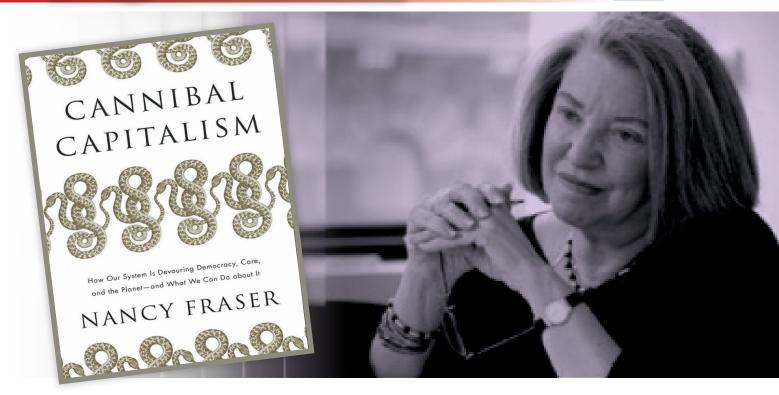
Ante las dificultades para negociar dichas cláusulas, parecería conveniente su incardinación como contenido mínimo de los convenios colectivos a nivel supraempresarial, sin perjuicio de su adaptación por los acuerdos empresariales.

"A los interlocutores sociales corresponde
hallar la mejor vía para proteger los puestos de trabajo
y mejorar (o mantener) las condiciones laborales,
sin perjudicar la buena marcha de la unidad productiva
durante las transiciones medioambiental
y tecnológica"









ntre la variedad y enorme dimensión de los desafíos que acucian a las sociedades contemporáneas cita la crisis climática y el calentamiento global, la contaminación y depredación del medio ambiente, la pobreza y la desigualdad, la informalidad y la precariedad laboral, el ascenso del fascismo y los autoritarismos populistas, los conflictos geopolíticos por la hegemonía del mundo que nos tienen en el vilo de la guerra nuclear, y un largo etcétera.

Su concepto sobre el capitalismo es amplio, pues se aleja y supera las interpretaciones de cierto marxismo donde la explicación del fundamento real de la sociedad es el sistema económico, mientras que el resto es superestructura.

Explica que el orden social que provoca el capitalismo está guiada por la búsqueda de ganancias ■ NANCY FRASER es una profesora norteamericana, que es referente en teoría crítica y feminismo desde hace varias décadas. En su libro 'El capitalismo caníbal' (Verso Books, 2022) nos ofrece un enfoque teórico sobre la sociedad capitalista para que pueda servir como una plataforma de acción frente al neoliberalismo corporativo, y como una alternativa para unificar las diversas luchas en su contra.

pero también de mecanismos extraeconómicos como la depredación y apropiación de recursos naturales, el trabajo doméstico no pagado, la superexplotación de migrantes indocumentados, la coptación de los poderes públicos y el aprovechamiento de los bienes públicos, etcétera, que es lo que lleva al riesgo de colapso global.

Argumenta que es necesario un análisis serio sobre estas crisis contemporáneas que explique de dónde surgen las múltiples injusticias, irracionalidades y contradicciones, pues detrás de cada una de las injusticias denunciadas (el empleo asalariado o explotado, el trabajo expropiado de las personas discriminadas racialmente y migrantes indocumentados y el trabajo doméstico y la crisis de los cuidados) hay una forma de organización social y económica imperante, el 'capitalismo caníbal', al que todos asistimos hoy en día.



REFERENCIAS DE PUBLICACIONES





Específicamente, sugiere que las raíces de la actual «crisis de los cuidados» se encuentran en la forma aguda que esa contradicción adopta. La crisis no se resolverá haciendo pequeños arreglos en las políticas sociales, sino que solo puede avanzar mediante una profunda transformación estructural de este orden social. Lo que hace falta, ante todo, es superar el sometimiento de la reproducción a la producción sin sacrificar ni la emancipación ni la protección social, y esto exige reinventar la distinción entre producción y reproducción y reimaginar el orden de género.

Fraser quiere aportar una síntesis entre lo práctico y lo teórico 'con el fin de evitar el desastre que se avecina', reflexionando sobre la necesidad de construir un frente común de lucha política.

Desde la experiencia y el contexto de los EEUU, habla de que las luchas populares que emergen a partir de los propios afectados son fragmentarias y tienen dificultades para unificarse en torno al denominador común que

"La crisis no se resolverá haciendo pequeños arreglos en las políticas sociales, solo se puede avanzar mediante una transformación estructural de este orden social. Lo que hace falta es superar el sometimiento de la reproducción a la producción sin sacrificar ni la emancipación ni la protección social, y esto exige reinventar la distinción entre producción y reproducción y reimaginar el orden de género"

supone la crisis general de las sociedades capitalistas contemporáneas. Cada uno por su lado, con los lazos políticos muy fragmentados, ninguno de estos movimientos considera la unificación y la conformación de un frente común que aglutine a los distintos segmentos de la sociedad en torno a un proyecto conjunto o colectivo antihegemónico que, efectivamente, ponga freno a la depredación y atienda los problemas urgentes.

Su objetivo es brindar una especia de mapa que aclare la magnitud, la dinámica y la naturaleza de la crisis en sus múltiples dimensiones para la gente que está comprometida en algún tipo de activismo político. Desde su diagnóstico de que nadie sabe lo que sucederá, pues 'en realidad depende de las acciones de la gente', trata de que las personas que tienen preocupaciones e intereses parciales, por definición, perciban en dónde encajan en el mapa general de la crisis, buscando brindar una imagen de la situación de las fuerzas sociales para que esas preocupaciones e intereses particulares puedan ser movilizados y producir una mejor solución a la(s) crisis.



AVANCE ESTADÍSTICODE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Convenios registrados con efectos económicos de 2023 (1)

	Total convenios	Firmadosantes de 2023	Firmadosen 2023
Convenios	1.941	1.897	44
Empresas	581.486	543.106	38.380
Trabajadores/as	5.994.667	5.749.819	244.848
Jornada media (horas/año)	1.753,32	1.751,73	1.790,86
Variación salarial media en %	2,89	2,79	5,21

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2021	4.039	10.160,9
2022	3.453	10.593,5
2023	1.941	5.994,7
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2021	3.051	674,1
2022	2.605	646,4
2023	1.441	366,4
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2021	988	9.486,9
2022	848	9.947,1
2023	500	5.628,3

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2021	1.474	4.638.522
2022	1.271	3.706.113
2023	57	328.126
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2021	1.138	281.045
2022	944	292.231
2023	38	4.493
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2021	336	4.357.477
2022	327	3.413.882
2023	19	323.633

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2023

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	155	136	6.516
Agrario	4	4	356
Industria	22	22	1.141
Construcción	34	29	1.710
Servicios	95	81	3.309
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	155	136	6.516
1-49 trabajadores	107	97	1.631
50-249 trabajadores	39	30	3.223
250 o más trabajadores	7	7	1.600
No consta	2	2	62
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
			6 =46
TOTAL	155	100,0	6.516
Cuantía salarial	155 63	100,0 40,7	3.070
101112		•	0.020
Cuantía salarial	63	40,7	3.070
Cuantía salarial Cuantía salarial y sistema de remuneración	63 23	40,7 14,8	3.070 716
Cuantía salarial Cuantía salarial y sistema de remuneración Sistema de remuneración	63 23 6	40,7 14,8 3,9	3.070 716 228
Cuantía salarial Cuantía salarial y sistema de remuneración Sistema de remuneración Jornada de trabajo	63 23 6 7	40,7 14,8 3,9 4,5	3.070 716 228 209
Cuantía salarial Cuantía salarial y sistema de remuneración Sistema de remuneración Jornada de trabajo Horario y distribución del tiempo de trabajo Jornada de trabajo, y Horario y distribución	63 23 6 7 11	40,7 14,8 3,9 4,5 7,1	3.070 716 228 209 527



AVANCE ESTADÍSTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA • Marzo 2023



Denuncias, prórrogas y nuevos convenios marzo 2023 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos
	2021	617	75	297
Total convenios	2022	574	66	300
	2023	35	4	69
	2021	447	59	274
Empresa	2022	415	48	277
	2023	26	3	62
	2021	19	3	5
Grupo de empresas	2022	25	3	1
	2023	1	0	2
	2021	151	13	18
Sectoriales	2022	134	15	22
	2023	8	1	5

Expedientes FOGASA 2023 (3)

Nº expedientes	9.133
Nº empresas	4.934
Trabajadores/trabajadoras	10.580
% Hombres	62,32
% Mujeres	37,68
Total prestaciones	84.912.886
Prestaciones por salarios	29.774.502
Prestaciones por indemnizaciones	55.138.384

NOTAS EXPLICATIVAS

- (1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MITES - Avance Mensual 2023 registrados hasta 28 de febrero de 2023.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 15 de marzo de 2023.
- (3) Expedientes FOGASA, datos acumulados del 1 de enero al 28 de febrero de 2023, elaboración propia a partir de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
- (4) Procedimientos SIMA del 1 de enero al 28 de febrero de 2023, Informe sobre la Actividad del SIMA -15 de marzo 2023.

Procedimientos SIMA 2023 (4)

6 1 to 1 1 mm	Procedimi	NO Turbe to do may / 200 474 040	
Ámbito del conflicto	Nº procedimientos	% procedimientos	№ Trabajadores/as: 471.048
Empresa	79	88,8	185.922
Sector	10	11,2	285.126
Tipo de conflicto			
Interpretación y aplicación	23	25,8	67.229
Huelga	17	19,1	114.980
Bloqueo negociación	6	6,7	187.808
Otras discrepancias	43	48,3	101.031
Tipo de procedimiento			
Mediación	87	97,8	289.048
Mediación preventiva	2	2,2	182.000
Resultado			
Acuerdos en Mediación	13	14,6	35.989
Sin acuerdo	33	37,1	158.873
Intentado sin efecto	2	2,2	80
Archivado	5	5,6	47.845
En trámite	36	40,4	228.261



Construimos un futuro con Densional Densio

más certezas



#FuturoConPensiones