

Acción SINDICAL confederal

CONFEDERACIÓN SINDICAL
DE COMISIONES OBRERAS



49

2022 • JUNIO

• Revista digital

- **REFORMA LABORAL
Y EL IMPACTO SOBRE
LA TEMPORALIDAD**

- **LA REFORMA DE
LA LEY DE EMPLEO**

- **HERRAMIENTA DE
VALORACIÓN DE
PUESTOS DE TRABAJO**

Las dimensiones del **ACUERDO** de **REFORMA** **LABORAL**



SUMARIO



3

EDITORIAL

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES DETERMINANTE PARA MEJORAR LOS SALARIOS

6

REFORMA LABORAL

LAS DIMENSIONES DEL ACUERDO. EJES DE ACTUACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

11

REFORMA LABORAL

IMPACTO SOBRE LA TEMPORALIDAD

18

EMPLEO

LA REFORMA DE LA LEY DE EMPLEO

22

SIMA

MEMORIA DE ACTIVIDADES

24

IGUALDAD

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

28

PÁGINAS JURÍDICAS

SENTENCIA PLANES DE IGUALDAD

34

REFERENCIAS DE PUBLICACIONES

36

ESTADÍSTICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Revista **ACCIÓN SINDICAL**
Nº 49. Junio 2022

Equipo de redacción: María Jesús Bernardino, Raquel Boto, Francisco González, Raúl Olmos, Amaia Otaegui, Ana Santana, Esmeralda Sanz y Alberto Teso.

Edita: Confederación Sindical de CCOO.

Elabora: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo.

Realiza: Secretaría Confederal de Comunicación.

accionsindical@ccoo.es



Accede a números anteriores



MARI CRUZ VICENTE PERALTA

Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA es determinante para mejorar los salarios

■ Tras el 12º Congreso Confederal de CCOO y la reestructuración de la secretaría (reconvertida en la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo) retomamos también una nueva etapa de la **Revista Acción Sindical**, para seguir propiciando una herramienta útil que contribuya al desarrollo de nuestro trabajo sindical.

En esta presentación queremos mirar más al futuro inmediato que al pasado, pero no podemos pasar por alto la referencia de un hecho de gran trascendencia para el sindicato y para las trabajadoras y trabajadores que representamos, como el acuerdo sobre reforma laboral alcanzado en diciembre pasado entre las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales y el gobierno. Es un acuerdo que viene a recuperar derechos y a conseguir otros nuevos, siendo su principal objetivo el de proteger a las personas que se encuentran en una peor situación en el mercado laboral.

La reforma laboral pretende corregir de forma decidida la temporalidad excesiva, revirtiendo aquellos aspectos de la reforma de 2012 que han dificultado la negociación colectiva, para la mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras. También apuesta por la flexibilidad interna como alternativa a los despidos ante cualquier situación coyuntural de las empresas, por lo que es una apuesta por el mantenimiento del empleo. Una reforma cuyo objetivo es alcanzar un modelo de relaciones laborales más justo y eficaz, que ha de ir acompañado con el desarrollo en la negociación colectiva en aquellas materias que la norma dispone a su concreción en la misma.

A pesar del escaso tiempo que lleva en vigor, la reforma laboral ya está dando sus frutos. El mapa de la contratación ha conocido un cambio sustancial en este país, lo que se pone en evidencia en las cifras de contratación indefinida que alcanzan cuotas nunca vistas desde que se publican estadísticas oficiales.

Aún así, desde **CCOO** somos conscientes de que las tasas de desempleo y temporalidad siguen siendo demasiado altas, de forma especial entre las mujeres y las personas más jóvenes.

Por eso es importante el desarrollo de una acción sindical efectiva en los centros de trabajo, en las mesas de los convenios colectivos y en la negociación de los planes de igualdad, y aprovechar la recuperación de la ultraactividad de los convenios colectivos para mejorar las condiciones laborales y adaptar sus contenidos a las nuevas realidades que nos presenta el mercado de trabajo.

Realizar una negociación a la ofensiva, con la participación directa de las personas afectadas, asegurando derechos y organizando la movilización allí donde sea necesario para fortalecer unas relaciones laborales democráticas y activas, y donde el sindicalismo de clase se muestre no solo útil sino necesario, apostando por el trabajo digno en una sociedad global que debe ver el trabajo y la igualdad como el centro de los derechos colectivos.

DIÁLOGO SOCIAL, PIEZA CLAVE EN LA REGULACIÓN DEL MODELO SOCIAL Y LABORAL

A lo largo de este largo proceso que hemos venido desarrollando, se ha demostrado que el diálogo social es una pieza clave en la regulación de nuestro modelo social y laboral, pues ha demostrado su capacidad de afrontar las distintas adversidades que nos ha tocado vivir en este tiempo reciente. Los agentes sociales junto con un gobierno progresista que ha manifestado su apoyo incuestionable al diálogo social como la herramienta para hacer las cosas de otra manera, hemos sido capaces de generar normativa desde el acuerdo.

En el **ámbito del dialogo social bipartito**, el espacio más relevante está referenciado en la negociación del Acuerdo por el Empleo y la Negociación colectiva (AENC). Un acuerdo de carácter obligatorio que durante muchos años ha supuesto un apoyo central para el desarrollo de la negociación de los convenios colectivos. EL IV AENC finalizó su vigencia en 2020 sin que hasta la fecha se haya podido firmar otro nuevo. Ello ha tenido incidencia directa en el desarrollo de la negociación colectiva en su conjunto, originando una ralentización importante en la dinámica de la negociación de los convenios.

”

La reforma laboral pretende corregir de forma decidida la temporalidad excesiva, revirtiendo aquellos aspectos de la reforma de 2012 que han dificultado la negociación colectiva y la mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras. También apuesta por la flexibilidad interna como alternativa a los despidos, por lo que es una apuesta por el mantenimiento del empleo”

Tras la firma de la reforma laboral, 2022 se presentaba como un año propicio para retomar las negociaciones del V AENC, más teniendo en cuenta que tanto el acuerdo sobre reforma laboral como el de otras normas previas, remiten aspectos muy importantes a su desarrollo concreto en el ámbito de la negociación colectiva.

Igualmente es necesario el abordaje de cuestiones como el impacto de la digitalización, (en especial el Acuerdo Marco Europeo firmado entre los agentes sociales sobre digitalización, nos encomienda a cada uno de los estados miembros la adaptación de algunas partes de su contenido a sus respectivos ámbitos de relaciones laborales), las políticas de igualdad y otras transformaciones en marcha que impactan de una manera transversal sobre aspectos como la organización del trabajo, la jornada, la salud laboral o la propia clasificación profesional, cuestiones que encajan de lleno en un modelo como el AENC.

El proceso de negociación se abordó bajo los parámetros de una fuerte subida de la inflación en la segunda mitad de 2021, como consecuencia de la subida de la luz y otros productos energéticos que dispararon la inflación media al 3,5% y la interanual hasta el 6,5%, mientras los salarios

medios habían crecido un 1,45%. En lo que llevamos de año, continúa la escalada de los precios, que ha condicionado sobremanera el proceso de negociación.

Para **CCOO** urgía abordar la distribución del impacto al alza de los precios, evitando efectos de segunda ronda y asegurando el poder de compra de los salarios. Entendemos que la única manera de poder asegurarlo es a través de la generalización de las cláusulas de revisión salarial a todos los convenios, por lo que era necesario que esta garantía quedara recogida en el texto del V AENC. La negativa de las organizaciones empresariales ha sido el detonante para que el 5 de mayo se diera por finalizado el proceso de negociación sin acuerdo.

Ahora nos toca revitalizar la negociación colectiva con mayor intensidad, sector a sector y empresa a empresa, sin las referencias en principio de un AENC, en cuyo proceso las cláusulas de revisión salarial van a ser condición necesaria e imprescindible.

La crisis que estamos atravesando de alta inflación concentrada en las subidas de los precios de bienes y suministros básicos, agravada por la guerra en Ucrania, es bien distinta en sus causas

y caracterización y, bajo ningún concepto, las empresas, que están repercutiendo costes para mantener su margen de beneficios, pueden pretender que una vez más la salida de la crisis sea a costa de los salarios de las trabajadoras y trabajadores, porque una dinámica de pérdida de poder adquisitivo de los salarios es inasumible, injusta y un serio hándicap para la recuperación económica y el mantenimiento o creación de empleo.

Tenemos un gran reto por delante, no exento de dificultades, pero la negociación colectiva ha de cumplir la función esencial de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras junto con la subida del salario mínimo interprofesional.

Como decíamos en las ponencias aprobadas en nuestro 12º Congreso, la riqueza ha de distribuirse de forma que sirva para combatir la pobreza y limitar las desigualdades.

En ello la negociación colectiva, como primer nivel de distribución de la renta, juega un papel determinante para mejorar los salarios, pues aunque no sea el único componente de la calidad del empleo, es esencial para la calidad de vida.

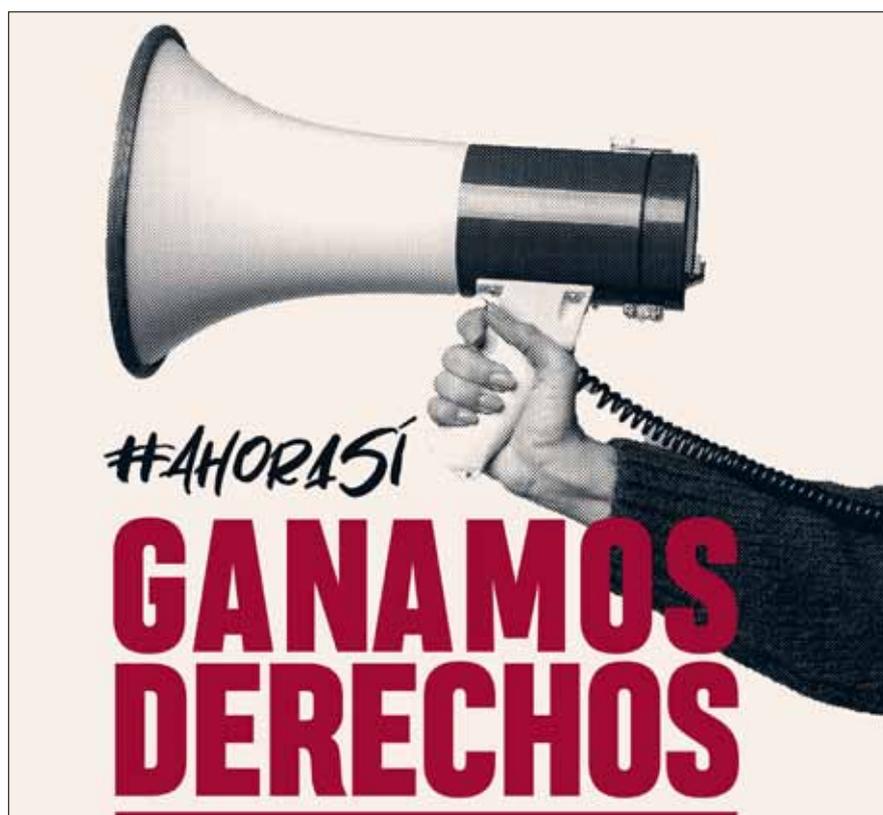
”
Ahora nos toca revitalizar
la negociación colectiva con mayor
intensidad, sector a sector y empresa
a empresa, sin las referencias en principio
de un AENC, en cuyo proceso las cláusulas
de revisión salarial van a ser condición
necesaria e imprescindible”

LAS DIMENSIONES DEL ACUERDO DE **REFORMA LABORAL**

■ Con el acuerdo para la reforma laboral se acaba la temporalidad injustificada en la contratación como elemento central de la precariedad, se recuperan los equilibrios en la negociación colectiva y se consolidan los ERTE como mecanismos para que el despido sea la última de las soluciones cuando se han agotado todas las posibilidades.

”

La consolidación de los cambios operados por la reforma laboral exige que dichos avances se lleven a la negociación colectiva y que con ello el convenio colectivo recupere el papel de elemento central vertebrador de las condiciones de trabajo”



En el penúltimo día de 2021 publicaba el BOE el Real Decreto Ley 32/2021, que contenía el acuerdo alcanzado en la mesa de diálogo social tripartito días antes. Con dicha norma culminaban meses de intensas negociaciones y, más allá de eso, años de lucha sindical contra la precariedad y contra las sucesivas reformas laborales hechas para debilitar los derechos de las personas trabajadoras y devaluar sus salarios y

condiciones laborales. La reforma devuelve al convenio colectivo sectorial su carácter de referencia mínima en las condiciones laborales y recupera la estabilidad y garantía de mantenimiento de la negociación colectiva, con la recuperación de la ultraactividad indefinida.

Y todo ello con acuerdo con el Gobierno y las organizaciones empresariales, lo que no solo la

hace potencialmente más duradera, sino que refuerza y consolida el papel de las organizaciones sindicales en el gobierno de las relaciones laborales. Pero la consolidación de los cambios operados por la reforma laboral exige que dichos avances se lleven a la negociación colectiva y que con ello el convenio colectivo recupere el papel de elemento central vertebrador de las condiciones de trabajo

EJES DE ACTUACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde ese fin de año, la organización ha hecho -y sigue haciendo- un intenso esfuerzo divulgativo y formativo sobre los contenidos y los efectos de dicha reforma acordada. Queremos en este artículo tocar, siquiera superficialmente, algunos de los ejes de actuación en la negociación colectiva con relación a los contenidos de la reforma para avanzar en los objetivos anteriores.

El primero y fundamental, recuperar el pulso y el impulso de la negociación colectiva, tras casi dos años de pandemia en los que las prioridades han sido otras. Para ello contamos con objetivos concretos y claros -mantenimiento y mejora poder adquisitivo, recuperación del papel central del convenio colectivo, etc.- e importantes palancas en los contenidos de la reforma laboral que hay que adaptar.

Lo primero que hay que asegurar es no ceder en materia de ultraactividad, prioridad del convenio sectorial frente al de empresa y convenio sectorial de aplicación en las contratas y subcontratas. En todos los casos la reforma ha supuesto un avance claro que, en la medida en que son materias disponibles para la negociación colectiva, no podemos dar marcha atrás en los convenios. Por ello tenemos una primera obligación en la revisión de los contenidos de los convenios colectivos en estas materias.



Pero es en los apartados sobre contratación en los que, sin lugar a duda, mayores capacidades tenemos para, desde la negociación colectiva, impulsar la consolidación y profundización de la reforma y sus efectos. Para ello, debemos afrontar dicha negociación en cada uno de los sectores y empresas partiendo de algunas premisas fundamentales:

■ La temporalidad injustificada y el abuso en la contratación temporal es, junto con la parcialidad, la cadena de subcontratación y los bajos salarios, uno de los ejes fundamentales de la

precariedad en el ámbito laboral. El sindicato viene actuando en todas esas materias desde diferentes perspectivas, pero es en la negociación colectiva donde debe haber instrumentos tangibles que ataquen la precariedad en el trabajo.

■ Para ello, debemos analizar la realidad concreta en la que opera cada uno de los convenios y adaptar las propuestas y los contenidos a dicha realidad. Y cuando hablamos de adaptar a la realidad no nos referimos adaptarlo a “como se ha hecho siempre” de manera acrítica, sino a una realidad productiva que deberemos afrontar desde la mayor estabilidad y mejora en el empleo y las condiciones de trabajo.

■ Si convenimos en que la precariedad recae fundamentalmente en las mujeres, los cambios y mejoras que planteemos en materia de contratación deben tener una perspectiva de género clara y explícita. Y eso conlleva, necesariamente, no solo analizar las diferentes brechas existentes en cada sector y empresa, sino además establecer medidas específicas para superar dichas brechas, especialmente en la relación entre contratación y tiempo parcial y en los sesgos de género en la contratación en determinadas categorías o grupos profesionales.

■ Todos sabemos que el convenio colectivo es fruto de múlti-

EJES DE ACTUACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ples equilibrios internos entre las posturas de las empresas y las de las personas trabajadoras.

Y los apartados de contratación no son ajenos a dichos equilibrios. Pero ceder mayoritariamente en los aspectos de contratación frente a la petición de flexibilidad absoluta de las empresas puede dar al traste con buena parte de lo logrado en la reforma laboral y convertirse en pan para hoy (avance en otras materias) pero hambre para mañana (mantenimiento alta preca-

riedad en el empleo y, con ello, debilitamiento de las posiciones de las personas trabajadoras en la negociación).

Los equilibrios internos en materia de contratación y lucha contra la precariedad deben estar en los mismos aspectos de contratación y tiempo parcial. Luego veremos algunos ejemplos de ello.

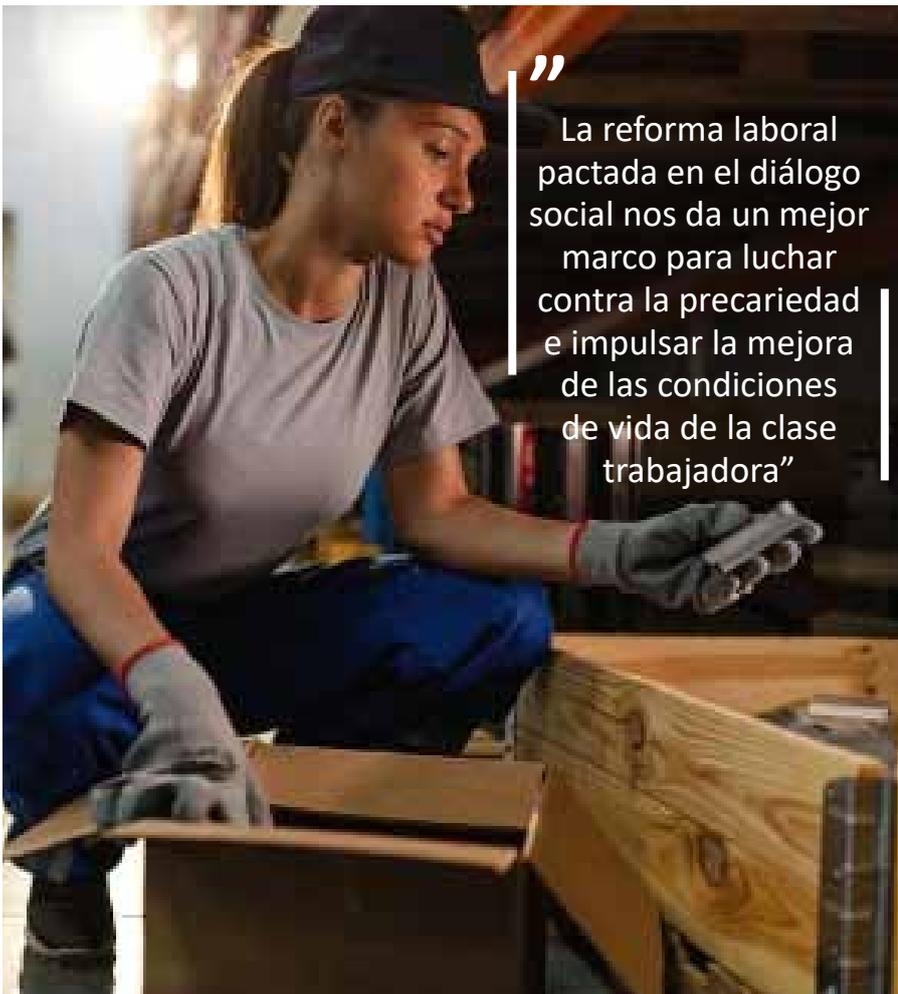
Con las anteriores premisas, que deberán concretarse en cada uno de los sectores y para las que las federaciones de rama -como pro-

tagonistas y responsables de la negociación colectiva- deberán establecer sus estrategias y criterios concretos, vamos a dar algunas pinceladas sobre algunos de los contenidos concretos en materia de contratación:

■ La norma laboral establece amplios derechos de información en materia de contratación, que deberemos aprovechar para mejorar nuestro trabajo sindical y extenderlo a las empresas sin representación.

Para ello sería importante mejorar el papel de las comisiones paritarias sectoriales en el seguimiento de la contratación, haciendo residir en ellas determinados derechos, que la norma establece para la representación de las personas trabajadoras en la empresa, para los casos en los que dicha representación no exista. Este elemento cobra especial importancia, por ejemplo, en la obligación empresarial de informar a la RLPT de la previsión de uso de los contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles, pero de corta duración (máximo 90 días no continuados), para cuyo control sindical dicha información resulta imprescindible.

■ El Estatuto de los Trabajadores remite a la negociación colectiva la posibilidad de limitar los diferentes tipos de contra-



EJES DE ACTUACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

tación, así como establecer los mecanismos de transformación de empleos temporales en fijos más allá de las situaciones que el propio estatuto establece. El desarrollo de estas materias debe ser uno de los objetivos de la negociación colectiva.

■ En materia de contratos formativos, los cambios operados en el artículo 11, conjuntamente con el desarrollo del futuro Estatuto del Becario -ahora en negociación en el diálogo social- debe devolver a estos contratos al papel que nunca debieron haber perdido como elementos formativos y de inserción en el mercado laboral ordinario, y no como el último escalón de la precarización, en este caso especialmente destinado a las personas jóvenes y/o con menor cualificación. Para ello, el control sindical y las garantías sobre los aspectos formativos son claves.

■ En cuanto al contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales e imprevisibles, u oscilaciones de la demanda, debemos tratar de delimitar desde la negociación colectiva aquellas situaciones -especialmente las que obedezcan a "oscilaciones de la demanda ordinaria" que deberán ser objeto no de este contrato sino de un adecuado dimensionamiento de la plantilla ordinaria o una cobertura por contratación fija discontinua. Y en cuanto a la posible ampliación de su duración más allá de los seis



meses, admitirla solo si es imprescindible por las propias características de la actividad del sector y recordando que no necesariamente la ampliación deberá ser a 12 meses, ni necesariamente la misma para todas las actividades o grupos profesionales de cada convenio.

”
Desarrollar los procesos de negociación colectiva de manera participativa, y acudir a las movilizaciones cuando sea posible, debe darnos la correlación de fuerzas necesarias para el avance de nuestras propuestas”

■ El contrato fijo discontinuo está llamado a cobrar un especial protagonismo en el mercado laboral español tras la reforma laboral. No solo por la especial estacionalidad de muchos de nuestros sectores productivos (estacionalidad que, muy a menudo, venía cubriéndose de manera fraudulenta con temporalidad) sino porque la norma ha hecho residir en dicho contrato una

parte de lo que anteriormente, de manera injustificada también, se cubría con el contrato por obra o servicio. Ahora bien, determinadas propuestas empresariales tratan de convertir al contrato fijo discontinuo en una suerte de "contrato a llamada" donde la causa que justifica su carácter fijo discontinuo queda diluido y se transforma en un compromiso de actividad inexistente y una situación a plena disposición del empresario.

■ Frente al anterior riesgo, la negociación colectiva debe acotar las situaciones (estacionalidad, campañas, etc.) que activan la obligación del llamamiento, los criterios de preferencia en los mismos y las situaciones en las que no acudir a dicho llamamiento no pueda considerarse baja voluntaria por ser un llamamiento previsto de menor duración a la habitual, darse fuera de los períodos habituales, o estar la persona trabajadora en período de formación o con otro trabajo que aporte mayor continuidad, etc. Pero, sobre todo, la negociación colectiva debe aportar las garantías de un período mínimo de llamamiento lo más amplio posible, período mínimo que debería

EJES DE ACTUACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ampliarse automáticamente si se constata durante más de un ejercicio que el período mínimo pactado es inferior al realmente ejecutado.

■ El Estatuto de los Trabajadores también permite celebrar contratos fijos discontinuos justificados no en trabajos estacionales o que tengan períodos sin actividad, sino en trabajos que se den el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas y cuya causalidad de fijo discontinuo reside en dicha contrata. En estos casos los únicos períodos de inactividad posibles son los existentes entre contrata y contrata, con un máximo de tres meses salvo que el convenio colectivo sectorial establezca otro período.

Es especialmente importante señalar que esta modalidad no puede ni debe usarse en sectores donde opere la subrogación (sea legal o convencional) pues en esos casos no hay periodo alguno de inactividad pues hay sucesión de empresas. Es un supuesto que solo tiene sentido y aplicación allá donde no haya subrogación. Y, en segundo lugar, conviene tener como referencia que el período de tres meses entre contrata debe considerarse como máximo, no admitiendo ampliaciones mucho más allá de ese plazo que perviertan absolutamente el objeto de esta modalidad contractual.

■ Por último, y en lo que toca al contrato fijo discontinuo, el artículo 16 indica de manera expresa que no podrán realizarse contratos fijos discontinuos a tiempo parcial salvo que dicha posibilidad esté expresamente autorizada por el correspondiente convenio colectivo sectorial. La combinación del carácter fijo discontinuo -especialmente si la causa se desdibuja- y el tiempo parcial sin justificación tiene un alto potencial precarizador, especialmente sobre las mujeres y los colectivos con menor nivel salarial. Por ello en la negociación colectiva sectorial la posibilidad de realizar fijos discontinuos a tiempo parcial debe darse exclusivamente donde resulte imprescindible para la cobertura de determinadas actividades, muy limitado a dichas actividades (no es necesario abrirlo a todas las actividades que regule el convenio), con compromisos ciertos y

potentes de período mínimo de llamamiento y de jornada mínima, y con garantías plenas de consolidación de mayores porcentajes de jornada y de períodos mínimos de llamamiento de ser estos en la práctica superior a los fijados previamente.

Como se decía al principio, la reforma laboral nos da un mejor marco para luchar contra la precariedad e impulsar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Desarrollar los procesos de negociación colectiva de manera participativa, y acudir a la movilización cuando sea posible, debe darnos la correlación de fuerzas necesaria para el avance de nuestras propuestas. Tenemos un mejor marco legal, tenemos mejores instrumentos, tenemos propuestas y tenemos razones (y la razón): solo nos queda hacer nuestro trabajo. Al lío. ■



“Tenemos un mejor marco legal, tenemos mejores instrumentos, tenemos propuestas y tenemos razones: solo nos queda hacer nuestro trabajo”

■ Los cambios que la reforma laboral introduce sobre la contratación de carácter estable en España se perciben de forma notable desde los primeros meses de 2022



IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL SOBRE LA TEMPORALIDAD

2022 arrancó con la inflación en unas cifras desconocidas en las últimas décadas, con la amenaza del inicio de un conflicto bélico en el este de Europa (que por desgracia terminó de confirmarse en febrero) y con algunos sectores de actividad aún condicionados por los efectos de la pandemia; con unas estimaciones de crecimiento económico para España a la baja; problemas en las cadenas de distribución y el precio de los combustibles y energía al alza.

Con este panorama tan poco halagüeño entró en vigor el RDL 32/2021, aunque con un régimen transitorio de tres meses para las modificaciones pactadas referentes a los contratos de duración determinada. Por consiguiente, entre enero y marzo de este año, estos contratos se seguían rigiendo por la anterior

redacción del Estatuto de los Trabajadores, si bien con una limitación temporal en su duración máxima. No obstante, en las estadísticas que el Servicio Público Estatal de Empleo publicó los primeros meses de 2022 se perciben cambios que revelan el efecto que la reforma está teniendo en la contratación en España.

Entre enero y abril de 2022 se han registrado 1.767.836 contratos indefinidos (un 28,69% del total). En el mismo periodo de 2021 fueron 627.893 (un 11,90%) y en 2019, año previo a la pandemia, 704.846 (un 10,21%). El mejor periodo comparable desde que figuran estadísticas fue el de 2007, cuando se registraron 793.405 contratos indefinidos (un 13,20% del total).

Solo en el mes de abril de 2022 se han registrado 698.646 contratos indefinidos (un 48,18% del total). El año anterior fueron 164.080 (un 12,09%) y en 2019 fueron 174.980 (un 9,91%). El mejor mes de abril en términos de temporalidad desde que figuran estadísticas de contratación fue el del año 2008, cuando se registraron 189.283 contratos indefinidos (un 12,97% del total).

En el siguiente gráfico se muestra la utilización de los principales tipos de contrato durante los cuatro primeros meses de 2022, comparados con el mismo periodo de 2019.

Respecto de los primeros cuatro meses de 2019, se han celebrado 1.062.990 contratos indefinidos

más (de los cuales 714.810 son indefinidos ordinarios y 348.180 fijos discontinuos).

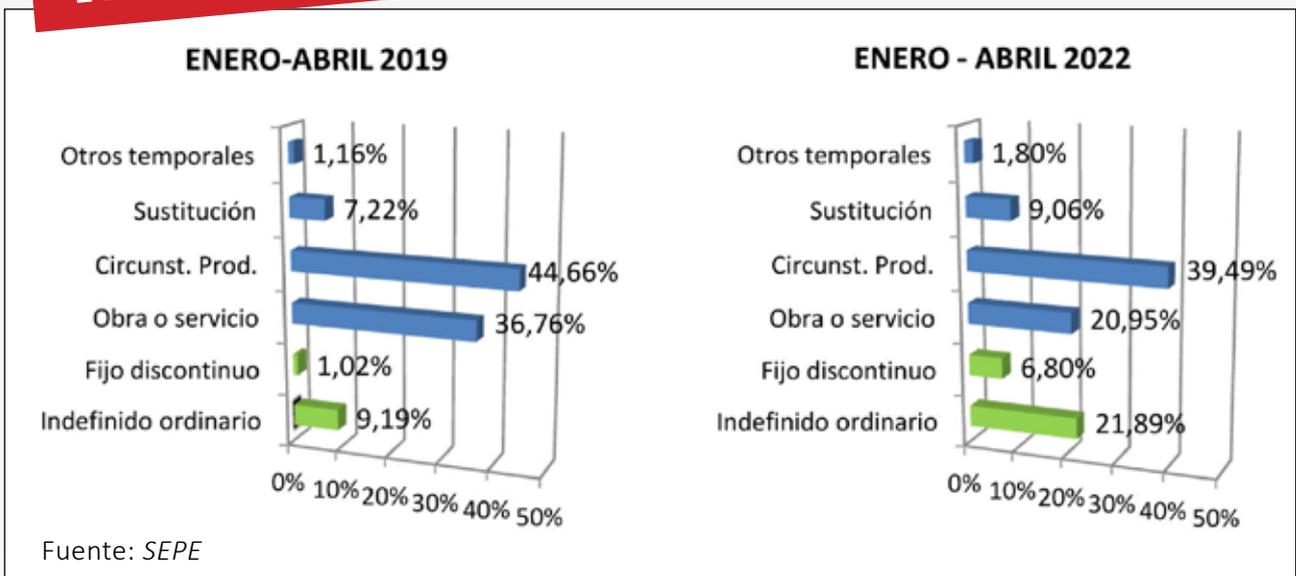
No obstante, el principal incremento porcentual en estos contratos corresponde a los fijos discontinuos, que pasan de suponer aproximadamente un 10% del total de indefinidos en 2019 a un 23,69% este año. Esta figura de contratación deja de ser residual y específica para determinados territorios y sectores de actividad, para extenderse en su utilización.

En relación los contratos temporales, la utilización de los de obra o servicio experimentó un descenso durante el periodo transitorio de la reforma. Entre enero y marzo de 2019 suponía el 41,75% de los contratos temporales y en el mismo periodo de 2022 pasó a ser del 34,26%, descendiendo cada mes el porcentaje. El mes de abril el porcentaje pasó a ser del 5,72% de los temporales (un 2,96% del total).

Sin embargo, se han doblado las conversiones de contratos de obra o servicio en 2022 respecto a las de 2019, la mayor parte de ellos a indefinidos a tiempo completo (un 53,11%). Ha habido también un incremento en las conversiones a fijo discontinuo (de un 8,57% a un 22,27%), en buena parte como con-

” En las estadísticas que el Servicio Público Estatal de Empleo publicó los primeros meses de 2022 se perciben cambios que revelan el efecto positivo que la reforma está teniendo en la contratación laboral en España”

EVOLUCIÓN MODALIDADES CONTRATACIÓN



secuencia de la posible utilización de este tipo de contrato para la prestación de servicios en el marco de contratos mercantiles o administrativas.

El contrato por circunstancias de la producción pasa a ser el contrato temporal hegemónico, suponiendo un 73,87% del total de temporales el mes de abril.

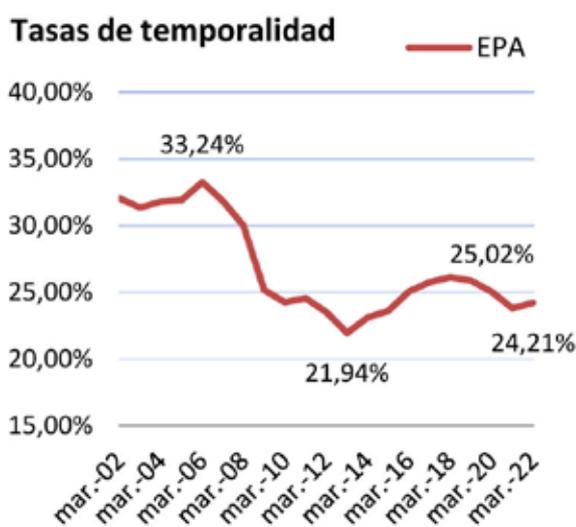
Los efectos de la reforma laboral son aún limitados en lo referente a la tasa de temporalidad, teniendo en cuenta el periodo transitorio al que nos hemos referido anteriormente.

No obstante, en el primer trimestre de 2022 la temporalidad ha descendido prácticamente un punto respecto del anterior trimestre, alcanzando el 24,21% (según la Encuesta de Población Activa publicada por el INE) y el 25,12% si nos basamos en el porcentaje de personas afiliadas a la Seguridad Social con contrato temporal. El mes de abril este porcentaje ha descendido otro 2,33%, llegando al 22,79%.

”
En el primer trimestre de 2022 la temporalidad ha descendido prácticamente un punto respecto al anterior trimestre”



TEMPORALIDAD Y AFILIACIÓN



Fuente: INE



Fuente: Seguridad Social

Esta tasa es la más baja de toda la serie histórica exceptuando dos periodos, en los que se llegó a esa situación a base de destruir empleo:

» En el año 2013 apenas se superó el 24% de temporalidad, con un pico del 21,94% en el primer trimestre. En aquel momento se acumulaban cinco años de descenso en el número de personas asalariadas ocupadas, llegando a una reducción de 3.023.100 desde 2008. De ellas, 2,03 millones lo estaban con contratos temporales, lo que hizo que la tasa de temporalidad llegase a descender 7 puntos desde el inicio de la crisis financiera.

» Los doce meses posteriores a la declaración de estado de alarma de 2020. Solo en el segundo trimestre de 2020 se redujo el número de personas asalariadas ocupadas en más de un millón, siendo el 65% de ellas contratadas temporalmente.

En el primer trimestre de 2022 el descenso de la temporalidad no se corresponde con el aumento de contratos indefinidos. Una posible explicación se obtiene desglosando los datos entre el sector privado y el público. Mientras que el porcentaje de temporalidad en el sector privado ha descendido un 3,57% desde 2019, en el sector público (que cuenta con aproximadamente un 20% de personas asalariadas ocupadas) ha aumentado prácticamente seis puntos, hasta el 32,50%, el trimestre con mayor tasa desde que figuran estadísticas. No todas las administraciones concernidas por el “Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo” han puesto en marcha los procesos de estabilización comprometidos, lo que está generando este aumento de la temporalidad. Parte del problema puede solucionarse con el acuerdo recientemente alcanzado en el ámbito de la Administración General de Estado, aunque son las comunidades autónomas y las Administraciones locales las que acumulan una mayor tasa de temporalidad.



” **Un aspecto que la reforma laboral no ha podido corregir, y en el que se visibiliza especialmente la brecha de género es la parcialidad. El porcentaje de contratos a tiempo parcial en mujeres sigue siendo mucho mayor”**

La desaparición del contrato por obra o servicio y el aumento exponencial de los contratos indefinidos, especialmente los fijos discontinuos, haría previsible que aumentara la parcialidad en los contratos indefinidos, ya que tradicionalmente el porcentaje de contratos temporales a tiempo parcial es superior (no baja del 25% desde 2010, según datos EPA) que en los contratos indefinidos (situado entre el 11% y el 13% en ese periodo). Sin embargo, en el primer trimestre de 2022 la parcialidad ha descendido levemente respecto de 2019 (1,10% en los indefinidos y 0,40% en los temporales).

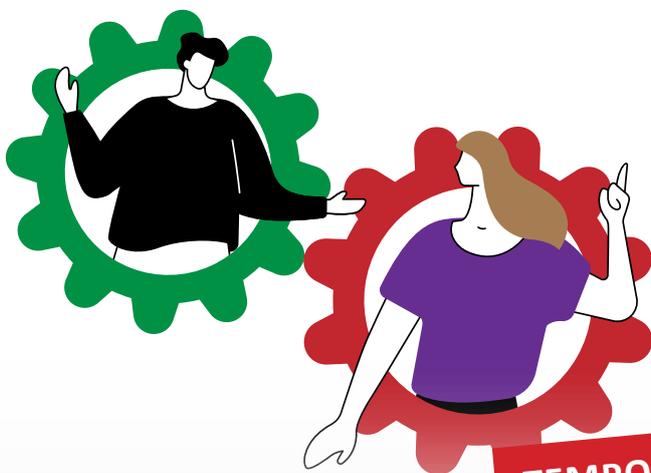
Utilizando como fuente las estadísticas del SEPE, se observa también un leve descenso en la parcia-

lidad de los contratos indefinidos (del 29,17% en el primer trimestre de 2019 pasamos al 28,87% en el mismo periodo de 2022). Es cierto que el porcentaje de contratos fijos discontinuos ha aumentado exponencialmente, pero no contamos con elementos estadísticos suficientes para encuadrar todos esos contratos como celebrados a jornada parcial. El SEPE no ofrece desglose de los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial y además es materia reservada a los convenios sectoriales la posibilidad de que se puedan concertar.

El aumento en la contratación indefinida de las mujeres fue similar en el primer trimestre de 2022 el al de los hombres, con un porcentaje similar en ambos casos (22,70% en el caso de las mujeres y 22,68% en el de los hombres).

No obstante, en el mes de abril la diferencia entre mujeres y hombres se ha situado en un 4,07% (45,97% de los contratos a mujeres fueron indefinidos mientras que en los hombres fue de un 50,04%).

Asimismo, la temporalidad en mujeres ha experimentado un leve aumento respecto de 2019, mientras que en los hombres ha descendido un 3,5%, como se puede ver en el siguiente gráfico.



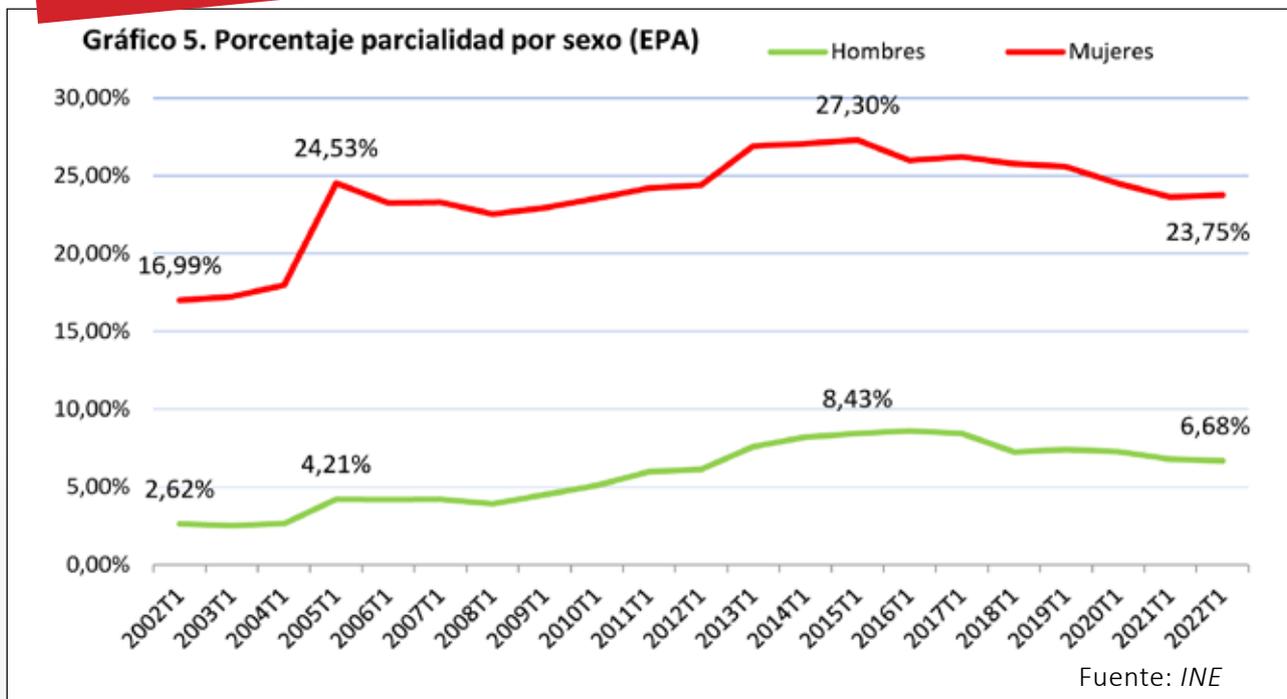
TEMPORALIDAD POR SEXO



Un aspecto que la reforma laboral no ha podido corregir, y en el que se visibiliza especialmente la brecha de género, es la parcialidad. A diferencia que en el caso de la temporalidad, ha descendido de igual manera en mujeres y en hombres, pero el porcentaje de contratos a tiempo parcial en mujeres sigue siendo mucho mayor.

” **La reforma laboral ha generado un cambio radical en la contratación en España. Desde el primer mes tras su publicación en el BOE, el número de contratos indefinidos fue aumentando, hasta llegar a porcentajes jamás vistos desde que hay estadísticas**”

PORCENTAJE PARCIALIDAD



Las personas jóvenes han sido tradicionalmente las que mayor tasa de temporalidad han sufrido. Basta con ver los datos de la EPA, donde en el primer trimestre de 2019 ascendía a un 85,00% en la franja de edad entre 16 y 19 años y a un 64,86% entre 20 y 24 años (recordar que la tasa global de temporalidad era de un 25,02%).

Estos datos han mejorado en el primer trimestre de 2022, bajando 6 puntos la temporalidad en las personas más jóvenes y manteniéndose estable entre los 20 y los 24 años.

Sin embargo, los datos del SEPE de los primeros cuatro meses de este año y desagregados por edad revelan un cambio sustancial en el mapa de contratación de las personas jóvenes.

Como podemos ver en la tabla que se publica en la siguiente página, no sólo se han multiplicado los contratos indefinidos firmados por personas jóvenes, sino que además se ha reducido de forma importante la diferencia respecto del porcentaje global. La reforma laboral también es beneficiosa para ellos.

Porcentajes de contratos indefinidos			
ENERO - ABRIL	TOTAL EDAD	16-19 AÑOS	20-24 AÑOS
2019	10,21%	6,64%	7,88%
2020	10,62%	6,72%	8,21%
2021	11,90%	6,19%	8,43%
2022	28,69%	26,04%	26,06%

(Fuente: SEPE)

” La disminución de la parcialidad, especialmente en los contratos suscritos por mujeres, debe ser un objetivo de primer orden de la acción sindical de CCOO”



A modo de CONCLUSIÓN

Podemos afirmar que la reforma laboral ha generado un cambio radical en la contratación en España. A pesar del periodo transitorio, desde el primer mes tras su publicación en el BOE el número de contratos indefinidos fue aumentando, hasta llegar a porcentajes jamás vistos desde que hay estadísticas.

Se observa un crecimiento exponencial de los contratos fijos discontinuos a partir del mes de abril, así como una generalización de los mismos en todos los territorios y todos los sectores de actividad. Se hace cada vez más importante abordar en las mesas negocia-

doras de convenios colectivos (especialmente los sectoriales) una adecuada regulación de las materias que la reforma laboral reserva a la negociación colectiva sobre este tipo de contrato.

Asimismo, respecto del contrato por circunstancias de la producción, es de vital importancia observar las nuevas materias reservadas a la negociación colectiva en las mesas negociadoras de los convenios colectivos.

No obstante, este cambio en la contratación aún no se corresponde con un descenso similar en la temporalidad, descenso

que se espera en los siguientes meses, sobre todo si el sector público aborda de una vez las ofertas de empleo y los procesos de estabilización comprometidos con las organizaciones sindicales.

Quedan aspectos a corregir, bien en posteriores negociaciones en el seno del diálogo social o bien en la propia negociación colectiva. La disminución de la parcialidad, especialmente en los contratos suscritos por mujeres, debe ser un objetivo de primer orden de la acción sindical de **CCOO**. Se han ganado derechos, y no renunciamos a seguir por ese camino. ■



REFORMA DE LA LEY DE EMPLEO

■ El pasado mes de diciembre de 2021, el Consejo de Ministros aprobó el Anteproyecto de la Ley de Empleo (ALE) que modifica la normativa vigente, el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

” Representa una oportunidad para dar respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras, y responder a los retos del mercado de trabajo y a las transformaciones sociales y económicas que afrontamos ”

El Anteproyecto forma parte del conjunto de actuaciones previstas en el Plan Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) aprobado por el Gobierno en el marco del Next Generation EU.

La propuesta normativa tiene como finalidad contribuir a la modernización de las políticas de empleo, objetivo incluido en el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, y se encuadra entre las intervenciones a realizar para la consecución de la Reforma 5 “modernización de las políticas activas”, junto a otras actuaciones

como la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, el Plan Garantía Juvenil Plus, la reforma prevista de la Ley de Formación profesional para el empleo y la regulación de los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, o del Programa de fomento del empleo agrario.

El Anteproyecto, al igual que la Ley vigente, aborda el reto del empleo centrado, principalmente, en las políticas activas de empleo (PAE). Consideramos que podría haber sido la oportunidad para dotar a la Ley de una visión más holística del empleo, y de su papel fundamental en la co-

hesión social del país: explicitar la importancia del empleo y sus implicaciones económicas, productivas, sociales y culturales.

No obstante, compartimos los objetivos que se mencionan en el Anteproyecto, su intento de contribuir a la resolución de las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y su gobernanza, y la necesidad de aumentar significativamente la capacidad de las instituciones, instrumentos y políticas de empleo para responder a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas.

Destacar que incorpora determinadas novedades que buscan garantizar unas PAE más eficaces y eficientes en favor del empleo de calidad, como: la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en la Agencia Española de Empleo para dotarlo de mayor autonomía y flexibilidad en la gestión; establecer y asegurar en todo el territorio el catálogo de servicios garantizados; impulsar la cartera común de servicios; el acuerdo de actividad; modernizar el Portal Único de Empleo; y contar con una evaluación continuada y planificada de la política de empleo.

Entre el catálogo de servicios garantizados señalar 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 acom-



“La reactivación de las políticas activas de empleo no es tarea fácil, pero son imprescindibles porque mejoran las posibilidades de inserción, mantenimiento del empleo, y desarrollo profesional de las personas trabajadoras”

pañamiento de las personas trabajadoras durante toda su vida.

Hemos venido manifestando la necesidad de analizar y revisar las PAE. Es conocido que las PAE y los servicios públicos de empleo (SPE) –incluyendo al SEPE– han estado y siguen estando en el punto de mira en las crisis, poniéndose en evidencia el papel nuclear que representan en las democracias más avanzadas que desarrollan políticas de bienestar social. Sin embargo, estos servicios y actuaciones han sido y son los grandes olvidados en las políticas de gobierno. De hecho, diferentes evaluaciones externas (Evades¹, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal,

-AIReF-, y la Comisión Europea a través de las recomendaciones incluidas en los sucesivos Informes país) han señalado la necesidad de respaldar el empleo y abordar una reforma de las PAE, y han identificado los déficits y carencias de nuestras PAE y de los SPE, entre las que destacan: problemas de diseño y falta de seguimiento, control y evaluación de los programas y servicios; falta de recursos humanos y de herramientas de los SPE; falta de coordinación entre los SPE autonómicos y el SEPE, y entre estos y los distintos agentes que intervienen en la prestación de servicios y ejecución de programas; o la falta de liderazgo del SEPE y de los SPE autonómicos.

1. En 2018 se realizó la 2ª evaluación de la Red de Servicios Públicos de Empleo Europeos en el marco del Benchmarking (aprendizaje comparativo). La evaluación es cualitativa y cuantitativa, tanto de los servicios prestados, como de la organización, recursos, satisfacción de los usuarios, inserciones ...

Los diferentes gobiernos han incluido esta reforma en sus agendas políticas, pero sin abordarla verdaderamente. La voluntad política actual parece ser otra, y así queda recogido en el PRTR, donde se incluye la reforma de la Ley de Empleo junto a otras reformas estructurales estrechamente conectadas con ella.

El momento representa una oportunidad para aumentar su eficacia y efectividad, dar respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras, y responder a los retos del mercado de trabajo y a las transformaciones sociales y económicas que afrontamos.

La reactivación de las PAE no es tarea fácil, pero son imprescindibles porque mejoran las posibilidades de inserción, mantenimiento del empleo, y desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Las PAE también pueden y deben actuar como palanca de transformación, facilitando y promoviendo la adaptación de las empresas y sectores productivos, en economía verde, investigación, cuidados y servicios a la comunidad, y digitalización, mejorando su sostenibilidad.

La participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas se ha realizado a través de reuniones bilaterales, y del proceso de consultas impulsado desde el SEPE y desde el Consejo General del SNE, donde hemos podido realizar aportaciones y observaciones sobre los distintos borradores. Actualmente, se es-

pera que el Consejo de Ministros lo apruebe y después se iniciará la tramitación parlamentaria en la que podrá sufrir modificaciones.

Algunas de nuestras observaciones han sido tomadas en consideración, como la propuesta de definición del término de empleabilidad, garantizar la participación paritaria y tripartita de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas en los servicios públicos de empleo autónómico, incluir un capítulo específico sobre la evaluación de las políticas activas de empleo, garantizar la prestación de servicios de manera presencial....

“Las políticas activas de empleo también pueden y deben actuar como palanca de transformación, facilitando y promoviendo la adaptación de las empresas y sectores productivos, en economía verde, investigación, cuidados y servicios a la comunidad, y digitalización, mejorando su sostenibilidad”



CUESTIONES PENDIENTES

Sin embargo, hay otras muchas cuestiones de calado que no han sido tomadas en consideración, por lo que seguiremos insistiendo en ellas:

- Apostar por una Ley equilibrada que debe abordar conjuntamente la empleabilidad, la inserción y el desarrollo profesional de las personas, tomando en consideración las oportunidades en el mundo laboral, y las características del tejido productivo. Además debe considerar otras cuestiones como la calidad y eficacia de los servicios y programas, y/o los obstáculos que impiden o dificultan el acceso a un empleo, aun teniendo todas las capacidades.
- Exigir garantías y controles respecto a las entidades privadas colaboradoras, y sobre la posibilidad de actuar como agencias de colocación.
- Dotar a los SPE autonómicos y al SEPE de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para que puedan cumplir con sus objetivos, funciones y tareas de manera satisfactoria y para que puedan trabajar por el pleno empleo. Los servicios que atienden el derecho al trabajo de la ciudadanía son servicios esenciales, en línea con las recomendaciones realizadas desde las instituciones europeas.
- Garantizar la participación y, en su caso, el acuerdo de la persona usuaria. Es necesario que cualquier servicio o cualquier decisión que se adopte con relación a una persona por parte de cualquiera de los servicios de empleo deba tomarse garantizando siempre la colaboración de la persona afectada, e incluso contar con su acuerdo, pues la corresponsabilidad en la toma de decisiones mejora el compromiso y los posibles resultados.
- Contar con una definición más acotada de colocación adecuada, que no puede ser entendida como cualquier colocación, porque no se protege a la persona desempleada. Uno de los derechos de las personas demandantes de empleo, atendiendo a lo establecido en el artículo 35 de la Constitución es “elegir libremente su profesión u oficio”, aun siendo beneficiaria de prestaciones por desempleo.
- Asegurar y garantizar la participación activa de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en relación a los programas comunes de activación para el empleo del SNE.

Desde **CCOO** insistiremos en extraer las modificaciones de carácter sustantivo y que forman parte de mesas específicas del ámbito del diálogo social.

En concreto, las relativas a la reforma de la Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral; y aquellos temas que requieren la modificación de parte del articulado de la Ley General de la Seguridad Social. ■

“Nos queda trabajo por delante. Prestaremos atención a las posibles modificaciones en su tramitación parlamentaria, exigiendo nuestra participación en todas las cuestiones pendientes de desarrollo que forman parte del anteproyecto”

MEMORIA DE ACTIVIDADES DEL

SIMA

■ Durante 2021 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA, tramitó 647 expedientes que beneficiaron a 2.511.646 trabajadoras y trabajadores, pertenecientes a 50.698 empresas



El pasado día 23 de mayo se ha realizado ante los medios de comunicación la presentación de la memoria de actividades del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA, correspondiente al año 2021.

La presentación de la memoria corrió a cargo de la presidenta del Patronato del SIMA, Rosa Santos (CEOE), organización a la que corresponde el cargo de la Presidencia en función del turno rotatorio de las diferentes organizaciones empresariales, sindicales y la Administración.

En dicha presentación estuvo acompañada por el resto de los miembros del patronato en representación de las organizaciones empresariales y sindicales. Los representantes de CCOO en el Patronato son Mari Cruz Vicente, secretaria confederal de Acción Sindical y Francisco González, miembro igualmente de la Secretaría de Acción Sindical. También estuvo presente la Administración, a través del secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey.

Como elementos destacados más allá de los datos, 2021 fue un año relevante por varias e importantes razones. Es el año de la implementación y desarrollo del sexto acuerdo de solución autónoma de conflictos, ASAC VI, que fue firmado en noviembre de 2020 por parte de los agentes sociales con la presencia del Gobierno, y fue también un año de cierta recuperación de la actividad económica, después de un año absolutamente irregular como fue 2020, como consecuencia de la pandemia COVID19.

Igualmente, no puede olvidarse que en 2021 celebramos, en el mes de septiembre, el 25 aniversario de la firma del primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), en el que participaron, entre otras personalidades, el presidente del SIMA y secretario de Es-

tado de Empleo, los presidentes de las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, y los secretarios generales de las organizaciones sindicales UGT y **CCOO**, acompañados por la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

PRINCIPALES DATOS

Entrando propiamente en los datos de actividad de 2021, se tramitaron 467 procedimientos, lo que representa un aumento del 18% con respecto al año 2020 que fueron 384 procedimientos.

Estos 467 procedimientos han afectado a 2.511.646 personas trabajadoras. El 95,1% se han sustanciado en el ámbito de la empresa mientras que exclusivamente un 4,9% ha afectado al ámbito sectorial.

El 51,2% de los procedimientos (239) han pertenecido a los conflictos regulados en el art 4,3 del VI ASAC. Cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad, y tal como configura

ese mismo precepto. “Es voluntad de las organizaciones firmantes superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal”....

El total de acuerdos alcanzados es del 33%, un dato muy positivo, ya que es 7 puntos superior que el año anterior. A este dato hay que añadir que solo el 28% de los procedimientos restantes sin acuerdo llegan a la Audiencia Nacional, lo que indica que en un porcentaje muy alto se sientan las bases de futuros acuerdos que se resuelven antes de llegar a la vía judicial.

Con respecto a la distribución sectorial de los procedimientos, el 82,9% corresponden al sector servicios, siendo dentro de ellos las empresas de Contac Center con un 20,3 del total de procedimientos, con diferencia, el subsector con una mayor conflictividad. El segundo lugar por sectores de actividad correspondió a mucha distancia al sector de industria con el 15,2% de los procedimientos.

La materia objeto de conflicto más repetida durante este ejercicio fue nuevamente el “salario” que re-

presenta el 32,4% del total, siguiéndole con un 13,3% el tiempo y distribución del trabajo.

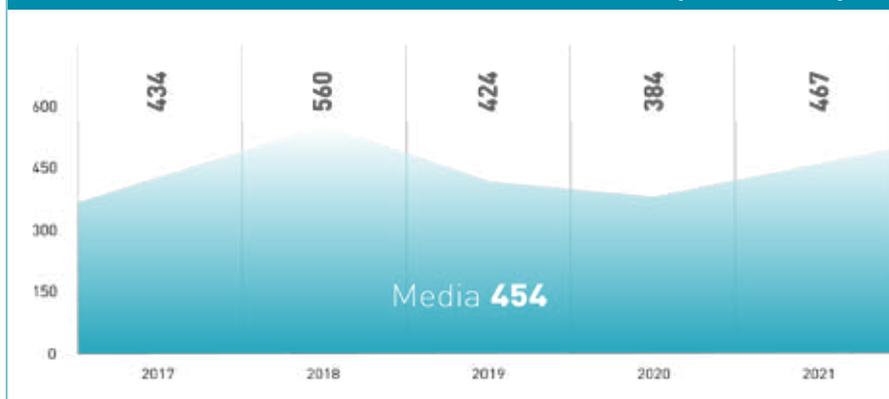
Los procedimientos promovidos con carácter previo a la convocatoria formal de huelga han sido el 12,6% (59 expedientes). La finalidad de estos últimos consiste en alcanzar un acuerdo que logre evitar la celebración de una huelga. En el año 2021 en el 22% de estos procedimientos se alcanzó el acuerdo que afectaron a 127.968 personas trabajadoras.

En el momento de cerrarse los datos de la memoria correspondiente al año 2021 se encontraban en trámite o archivados sin efecto 46 expedientes y de los 421 expedientes restantes, es decir, los efectivos, se cerraron con acuerdo el 33% (139 expedientes).

De los 467 expedientes presentados, 464 fueron procedimientos de mediación que afectaron a 2511.446 personas y hubo 3 procedimientos de arbitraje que afectaron a solo 200 personas, lo que indica que la mediación sigue siendo el procedimiento fundamental de resolución de conflictos, tanto en el ámbito sectorial como en el de la empresa.

El servicio Interconfederal de mediación y Arbitraje-SIMA se ha renovado por sexta vez a través del ASAC. En sus veinticinco años de vida y a pesar de las dificultades por las que ha atravesado la economía española, ha demostrado que sigue siendo una herramienta fundamental para evitar la judicialización, abordando a través del diálogo social la solución de los conflictos laborales. ■

EVOLUCIÓN Nº EXPEDIENTES TRAMITADOS (2017-2021)





HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La discriminación laboral de las mujeres ha sido una constante a lo largo de la historia en todos los países, una discriminación con múltiples facetas entre las que destaca la discriminación salarial, y ello pese a que el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor cuenta a día de hoy con un amplio recorrido normativo desarrollado a lo largo de los últimos setenta años.

En 1951, el artículo 2 del Convenio 100 de la OIT establecía ya que *“todo estado miembro deberá (...) garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina*

por un trabajo de igual valor”.

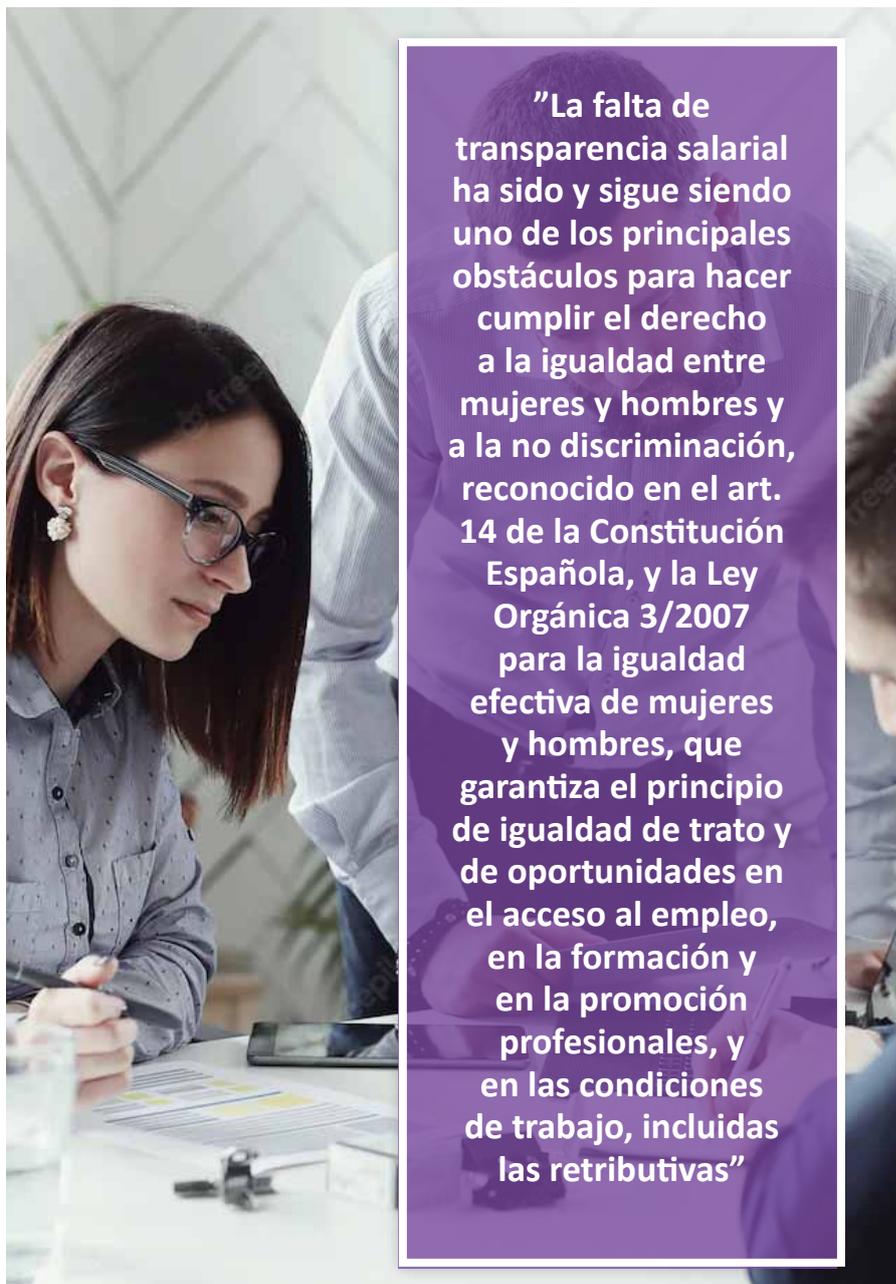
En el ámbito europeo, el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam ordena en 1997 que cada Estado miembro garantice *“la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor”*, principio posteriormente desarrollado en varias directivas y recomendaciones comunitarias. Sin embargo, y pese a toda esta normativa, el principio de igualdad de retribución está muy lejos de ser aplicado plenamente, según Eurostat la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE sigue siendo del 14,1%.

■ A lo largo de más de nueve meses, un grupo de trabajo técnico conformado por representantes de la Administración (Dirección General de Trabajo e Instituto de las Mujeres) y de las organizaciones sindicales CCOO y UGT y empresariales más representativas, asistido por cuatro expertos en la materia, ha trabajado en la elaboración de una herramienta de valoración de puestos de trabajo neutro respecto al género.

En nuestro país, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación está reconocido expresamente en el art. 14 de la Constitución Española, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Pero es el Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el RDL 6/2019, el que define claramente el concepto de trabajo de igual valor e introduce de forma taxativa la obligación de retribuir igual los trabajos de igual valor: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”.*

La falta de transparencia salarial ha sido y sigue siendo uno de los principales obstáculos para hacer cumplir este derecho, el menoscabo de información impide comparar las retribuciones de uno y otro sexo. Y para solventar esta cuestión, el RDL 6/2019 incorporó la obligación empresarial de crear y mantener actualizado un registro con los valores medios de todos los conceptos retributivos desagregados por sexo y distribuidos por grupos



“La falta de transparencia salarial ha sido y sigue siendo uno de los principales obstáculos para hacer cumplir el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación, reconocido en el art. 14 de la Constitución Española, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas”

o categorías profesionales y por puestos de trabajo de igual valor. Una información a la que podrán acceder todas las personas trabajadoras a través de sus representantes legales en la empresa, y que permitirá un conocimiento fiel de la brecha salarial existente en el ámbito de cada empresa.

Es evidente que la mera existencia de una brecha salarial por

género implica una desigualdad, pero no toda desigualdad es discriminatoria y para discernir entre ambas nociones es necesario partir de una valoración de puestos de trabajo justa y objetiva y éste es, sin duda, el reto más difícil que tenemos por delante: atajar la discriminación retributiva por razón de sexo producida por una incorrecta valoración

de los puestos de trabajo o, más frecuentemente, por la inexistencia de tal valoración. En este sentido, el RDL 6/2019, introdujo un nuevo deber para las empresas obligadas a tener un plan de igualdad: la elaboración previa de una auditoría retributiva.

Este precepto fue posteriormente desarrollado por el RD 902/2020, que estipula como elementos básicos de dicha auditoría salarial, la realización de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades diagnosticadas. Y, llegando aún más lejos, dispone que ese diagnóstico requiere necesariamente una valoración de puestos de trabajo a partir de la evaluación de *“todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo”*.

Y en la Disposición final primera del RD 902/2020, se disponía que a instancia de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, se realizaría un procedimiento de valoración de puestos de trabajo acorde a los requisitos formales exigidos, lo que implica que en las empresas que lo apliquen se presumirá el cumplimiento de tales requisitos.

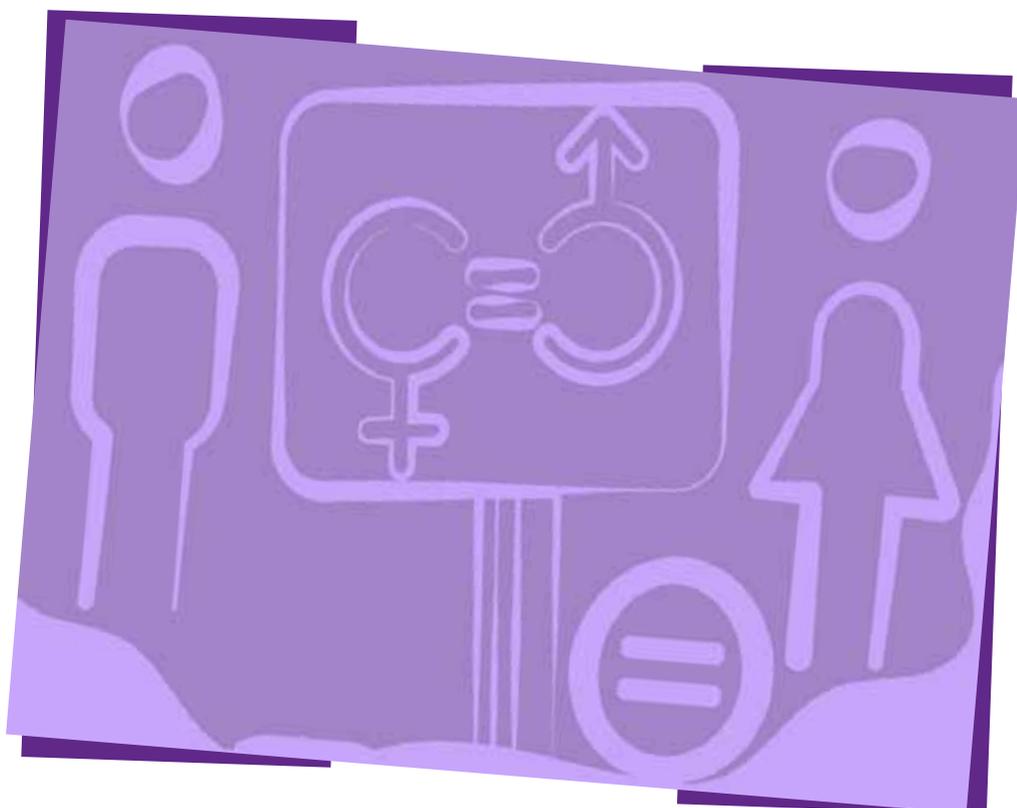
A lo largo de más de nueve meses, un grupo de trabajo técnico conformado por representantes de la Administración (Dirección General de Trabajo e Instituto de las Mujeres) y de las organiza-

ciones sindicales **CCOO** y UGT y empresariales más representativas, asistido por cuatro expertos en la materia, trabajó en la elaboración de una herramienta de valoración de puestos de trabajo neutro respecto al género.

Desarrollar un instrumento de estas características no era una tarea fácil, por una parte, debía reunir los requisitos exigidos a todo procedimiento de valoración de puestos de trabajo para que fuera técnicamente aceptable, es decir, los criterios exigidos y definidos en el cuarto apartado

del art. 4 del RD 902/2020: adecuación, totalidad y objetividad. Y, por otro lado, debía superar los sesgos de género habituales en los procedimientos tradicionales así, por ejemplo, se puso especial cuidado en que no faltaran en la lista de factores aquellas habilidades o capacidades supuestamente innatas en las mujeres y hasta ahora no valoradas, o que la definición de todos los factores permitiera una clara identificación de su aplicabilidad en los puestos de trabajo feminizados.

”
Este es el reto más difícil que tenemos por delante: atajar la discriminación retributiva por razón de sexo producida por una incorrecta valoración de los puestos de trabajo o, más frecuentemente, por la inexistencia de tal valoración”

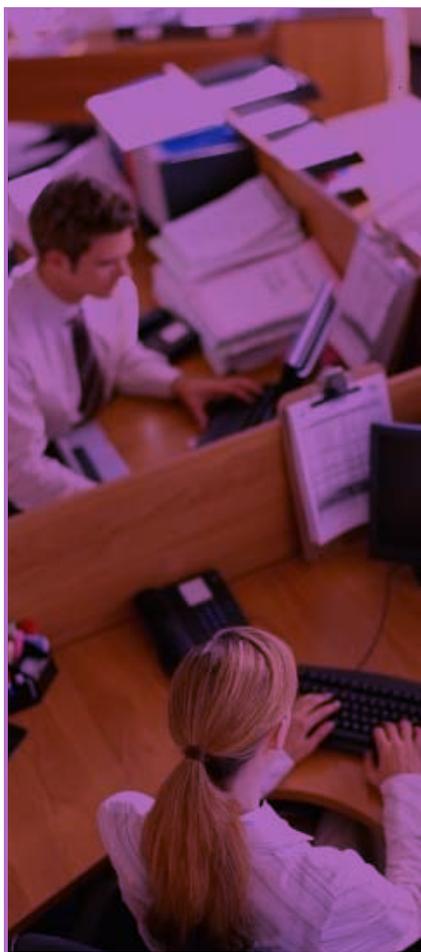


Además se buscó, y logró, el consenso de todas las partes a lo largo de todas las fases que conformaron la elaboración de la herramienta: partiendo de la selección de factores correspondientes a cada uno de los cuatro aspectos que, de acuerdo a la definición de trabajo de igual valor del artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, determinan la equivalencia en el valor de los trabajos: la naturaleza de las funciones o tareas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

El trabajo continuó con la definición de cada uno de los factores; el establecimiento de los diferentes niveles de valoración para cada uno de ellos; el peso relativo otorgado a cada una de las categorías de factores y a cada uno de ellos en el seno de cada categoría específica... Y, finalmente, se confeccionó una guía de uso para facilitar su implementación.

Un trabajo de reflexión y debate que se alargó en el tiempo algo más del plazo inicialmente previsto. Pero que, finalmente, ha logrado gestar un instrumento que permite realizar de una forma sencilla y con unas exigencias técnicas mínimas, al alcance de la inmensa mayoría de las empresas, una valoración de puestos de trabajo con unas garantías de justicia entre géneros hasta ahora ausente en estos procedimientos.

”
Sería muy recomendable la participación de los y las representantes de la plantilla en el proceso de valoración, no solo porque una visión más plural de los factores minimizará el riesgo de caer en los estereotipos que pretendemos evitar, sino también porque de este proceso dependerá, en gran medida, el resultado de la posterior auditoría retributiva”



Una herramienta pública, gratuita y disponible en las Webs del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Instituto de las Mujeres.

Su puesta en marcha implicará sin duda una nueva tarea en nuestra labor sindical. Dado que la mayoría de los factores entrañan un alto nivel de subjetividad, sería muy recomendable la participación de los representantes de la plantilla en el proceso de valoración, no sólo porque una visión más plural de los factores minimizará el riesgo de caer en los estereotipos que pretendemos evitar, sino también porque de este proceso dependerá en gran medida el resultado de la posterior auditoría retributiva.

Partir de un proceso de valoración de puestos de trabajo participado facilitará, sin duda, la elaboración de la auditoría retributiva y, en definitiva, el acuerdo en el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad y en las medidas que el mismo deberá contener. ■

Enlace Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm



“
**LEGITIMACIÓN EXCLUSIVA
DE LOS SINDICATOS MÁS
REPRESENTATIVOS Y
REPRESENTATIVOS DEL
SECTOR PARA NEGOCIAR
PLANES DE IGUALDAD
CUANDO NO SE HAN
CELEBRADO ELECCIONES
SINDICALES EN LA EMPRESA**
”

**SENTENCIA DEL
TRIBUNAL SUPREMO Nº 383/2022,
DE 28 DE MARZO, SALA TERCERA
DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO**

EVA URBANO
Responsable Gabinete Jurídico Confederal de CCOO

Los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, por los que se abordan, respectivamente, los desarrollos reglamentarios en materia de planes de igualdad y su registro, y las medidas para hacer efectivo el derecho de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, fueron objeto de un prolongado y minucioso proceso de negociación en el marco del diálogo social, en el que participaron muy activamente, **CCOO**, UGT, los Ministerios de Trabajo y Economía Social e Igualdad, y las patronales CEOE y CEPYME.

Los textos finales no son ajenos al esfuerzo por incorporar al consenso a una patronal -cuyas posiciones, sin duda, se han visto reflejadas en ellos- que se mantuvo en la mesa durante toda la negociación pero que, finalmente, excusó la firma del acuerdo y, meses después, sorprendió a los demás interlocutores recurriendo ante el Tribunal Supremo el texto del Real Decreto 901/2020 (en adelante RDPI).

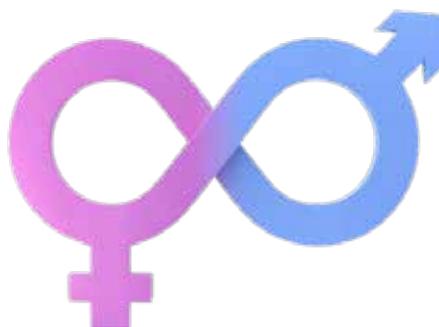
CEOE se resistía a permitir la entrada de los sindicatos en las empresas

que no cuentan con representación unitaria. Impugnó el precepto que, para estos casos, recogía la legitimación sindical para negociar los planes de igualdad argumentando que el art. 5.3 del RDPI vulneraba el art. 37.1 de la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores.

El recurso atacaba un elemento esencial de la regulación laboral en materia de igualdad. Los planes son, y deben ser, un producto de la negociación colectiva. De haber prosperado el recurso, habría quedado limitado el mandato del artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad (LOI), haciendo imposible la implantación de los planes de igualdad en muchas empresas, y se habría impuesto una interpretación restrictiva de nuestro modelo de representación sindical y de negociación colectiva.

Los planes de igualdad no pueden elaborarse sin negociación colectiva, no pueden establecerse unilateralmente, y las empresas tampoco pueden componerlos o concertarlos con sujetos, como las comisiones “ad hoc”, que no son repre-

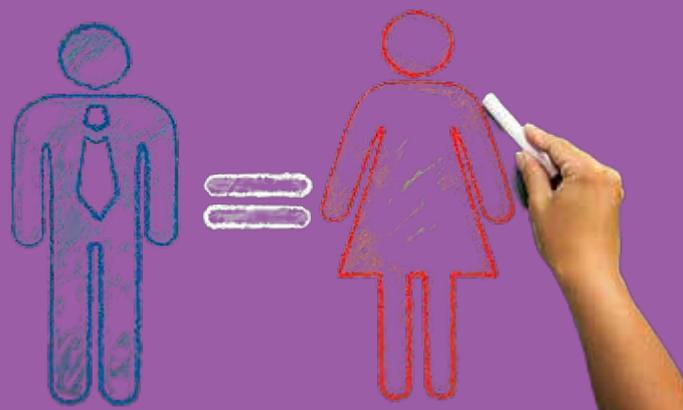
sentantes legales de las personas trabajadoras. Y, en contra de lo planteado por la patronal, esto es así también en las empresas en las que no se han realizado elecciones sindicales.



La extensa argumentación de la Sentencia parte de dos cuestiones sobre las que, sin embargo, no se detiene por considerarlo innecesario en este concreto procedimiento (o, tal vez, por entender que se trata de debates previamente zanjados por la Sala) pero que merecen resaltarse aquí con un breve comentario adicional: la exigencia de que la aprobación de un plan de igualdad responda a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores; y la naturaleza de las comisiones “ad hoc”.



“
LA APROBACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EXIGE ACUERDO CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
”



La elaboración de los planes de igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva (arts. 45, 46 y 64 de la LOI y art. 17 y 85 del ET) y, como tal, debe gestarse con los representantes legales de las personas trabajadoras (en adelante RLT); es decir, con los representantes unitarios y los sindicales que acrediten la legitimación exigida por la ley. Solo estos pueden negociar acuerdos que desplieguen los efectos generales que se requieren para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (SSTS 14 de febrero y 9 de mayo de 2017; 26 de enero y 25 de mayo de 2021, entre otras).

La ley de igualdad no establece para la empresa la opción de implantar el plan de igualdad si la negociación colectiva fracasa. La adopción de un plan de igualdad obviando el acuerdo aboca a su nulidad, su aprobación exige siempre alcanzar

el consenso sin que quepa su imposición unilateral por el empresario.

El TS subraya la necesidad de agotar las posibilidades de negociación del Plan (v.gr. medios de solución extrajudicial del conflicto y planteamiento ante los Tribunales del oportuno conflicto colectivo exigiendo el cumplimiento del deber de negociar de buena fe) y solo en casos extremos en los que concurrieran circunstancias excepcionales (la STS de 13 de septiembre de 2018 cita el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte, la negativa de ésta a negociar o la ausencia de cualquier tipo de representación) cabría la hipótesis de un despliegue unilateral de un plan de igualdad que se calificaría en todo caso como provisional (nuevamente SSTS de 9 de mayo de 2017, y de 26 de enero y 25 de mayo de 2021).

Por último, “siendo imprescindible para la elaboración del plan el concurso de la negociación colectiva no cabe duda de que ésta constituye una actividad sindical que cabe calificar de trascendental y decisiva en orden a la configuración de medidas de todo tipo que sirvan para conseguir el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres inherente al plan.

Por ello, resulta evidente que dicha actividad sindical de negociación forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, tal como viene definido en el artículo 6.3.b) LOLS” (STS 13 de septiembre de 2018). Esto significa que el desempeño sindical en materia de planes de igualdad goza de la máxima protección jurídica prevista por la Constitución por lo que los actos de obstrucción o entorpecimiento injustificado de dicha labor vulneran el derecho fundamental reconocido en el art. 28 CE.

PLANES DE IGUALDAD



**RESPECTO A LA IMPOSIBILIDAD
DE CONCERTAR LOS PLANES
DE IGUALDAD CON SUJETOS
QUE NO SON REPRESENTANTES
LEGALES DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS:
LAS COMISIONES “AD HOC”**



La patronal siempre se opuso a reconocer la condición de representantes a los sindicatos más representativos y representativos del sector en las empresas sin comités. Sin embargo, promovió hasta la extenuación durante todo el proceso de negociación de los decretos de igualdad la oportunidad de que los planes “se negociaran” con las comisiones no sindicalizadas a las que se refiere el artículo 41.4 del ET.

La Sala de lo Social (SSTS 14 de febrero de 2017, 26 de enero y 25 de mayo de 2021, entre otras) ya había declarado que no cabe que la empresa negocie el plan de igualdad con lo que comúnmente se conoce en el ámbito laboral como comisiones “ad hoc”, seleccionadas por las personas trabajadoras sin las garantías democráticas del proceso electoral establecido en el ET. Estas comisiones se configuran en algunos preceptos del ET como un cauce de participación en los trámites de consultas ante situaciones de crisis en los supuestos expresamente tasados, pero no son reconocidas por nuestro derecho como representación legal de las

personas trabajadoras ni, en consecuencia, como sujetos titulares de la negociación colectiva.

De acuerdo con los Convenios internacionales de la OIT ratificados por España sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y representación de los trabajadores (CCOIT 87, 98, 135 y 154), los representantes a los que alude el artículo 37.1 de la CE cuando reconoce el derecho a la negociación colectiva solo pueden ser los sindicales y los unitarios en los términos establecidos en la LOLS y en el Estatuto de los Trabajadores.

El art. 3 del C.135 OIT solo atribuye la condición de representantes de los trabajadores/as a los elegidos por los sindicatos o por su afiliación a los representantes “electos” y “libremente elegidos por los trabajadores” “sin que sus funciones puedan extenderse a las prerrogativas reconocidas a los sindicatos”, estableciendo, por tanto, una clara preferencia por la participación sindical. Nuestro marco constitucional (art. 7, 28 y 37 de la CE) no permite considerar representante “electo” o “libremente ele-

gido por los trabajadores” a quien es designado en procesos o sistemas en los que no pueden presentar sus candidaturas los sindicatos (y que, además, carecen de las garantías del procedimiento de elecciones sindicales), al ser este un derecho que ostentan los sindicatos como contenido esencial de su Libertad Sindical (art. 28 CE y art. 2.2 LOLS).

También cabe recordar aquí que el derecho a la negociación colectiva desarrollado por los comités de empresa y delegados de personal permite alcanzar acuerdos con eficacia erga omnes y está protegido por la ley, pero no goza de la protección constitucional que se dispensa cuando ha sido desarrollado por las organizaciones sindicales o por representantes unitarios de candidaturas sindicales (entre otras, SSTC 9/1988; 51/1988; 105/1992; 107/2000; 121/2001).

Es decir, el planteamiento del recurso pretendía soslayar a la única forma de representación de las personas trabajadoras amparada constitucionalmente: la que ejerce el sindicato.



**EL FONDO DEL ASUNTO
EXAMINADO EN LA SENTENCIA:
LA LEGITIMACIÓN EXCLUSIVA
DE LOS SINDICATOS MÁS
REPRESENTATIVOS Y
REPRESENTATIVOS DEL
SECTOR PARA NEGOCIAR
PLANES DE IGUALDAD**



Allá donde hay representación unitaria o sindical los planes se negociarán por los sujetos legitimados para negociar el convenio colectivo de la empresa (art. 87.1 del ET). Para los demás supuestos, el art. 5.3 del RDPI reproduce las reglas de legitimación de los artículos 87.2 y tercer párrafo del 87.1 del ET y 6.3.b) y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Es decir, los planes se negociarán por quienes están legitimados para establecer las condiciones laborales en la empresa mediante la negociación del convenio del sector aplicable a la misma; y esto es así porque los sindicatos representan a las personas trabajadoras de la empresa aun cuando no se hayan celebrado elecciones en la misma.

La negativa de la patronal a admitir como interlocutores en la negociación de los planes a los sindicatos -porque son sujetos “ajenos” “a los que no conocen de nada” (sic)- pasaba inexcusablemente por negarles su condición de representantes de las personas trabajadoras con argumentos persistentemente contrarios al reconocimiento que nuestro orde-

namiento constitucional y legal hace de las organizaciones sindicales.

Argumentaba que la cuestión no estaba resuelta ni en la LOI ni en el ET y que un aspecto tan esencial de la negociación colectiva como la determinación de los sujetos legitimados no podía regularse por el reglamento, dada la reserva material de ley establecida por el art. 37.1 CE.

Sostenía que el RDPI estaba creando “ex novo” derecho, cuando una norma acordada por el Gobierno no puede hacerlo en esta materia. Como consecuencia de lo anterior,

CEOE consideraba que en aquellas empresas en las que no se hubieran celebrado elecciones sindicales la obligación de negociar y acordar un plan de igualdad no podría cumplirse.

La sentencia de la Sala rechaza con contundencia todos y cada uno de los argumentos esgrimidos por la recurrente y sienta una doctrina de gran trascendencia. El interés de esta doctrina está en que despeja cualquier duda sobre el hecho de que la ley atribuye a los sindicatos más representativos y representativos del sector (y solo a ellos) la condición de representantes legales de las personas trabajadoras en empresas o centros en los que no se hayan celebrado elecciones; sobre su legitimidad plena para negociar directamente en esas empresas los planes de igualdad y el diagnóstico previo; así como, consecuentemente, sobre la obligación de las empresas de facilitar -a las personas designadas por estos sindicatos para integrar la comisión de negociación- la información y datos necesarios para cumplir con

**LA SENTENCIA DE
LA SALA RECHAZA CON
CONTUNDENCIA LOS
ARGUMENTOS ESGRIMIDOS
POR LA RECURRENTE Y
SIENTA UNA DOCTRINA
DE GRAN TRASCENDENCIA**



su función. Asimismo, la sentencia zanja la cuestión de las comisiones “ad hoc” pues, hasta la fecha, las resoluciones del TS que negaban la legalidad de su participación en la elaboración de los planes enjuiciaban supuestos en los que existían representantes unitarios de los trabajadores en la empresa.

Solo se recogen aquí los fundamentos de la Sentencia que abordan el fondo del asunto, dejando al margen otras cuestiones de índole procesal o complementarias esgrimidas por las partes “a mayor abundamiento” que carecen del mismo interés a los efectos pretendidos por este comentario.

El Real Decreto 901/2020 no infringe el principio de reserva de ley porque no establece una legislación ex novo de la legitimación en esta materia.

En sintonía con la fundamentación jurídica esgrimida por CCOO en su oposición a la demanda de CEOE, la Sala desestima el recurso y confirma la legalidad del art. 5.3 del RD 901/2020 impugnado declarando que lo preceptuado en el mismo no puede considerarse carente de previsión legal ni una creación reglamentaria ex novo y al margen de la ley, sino la especificación -para la negociación de los planes de igualdad- de lo que ya se establecía en normas con rango de ley, singularmente en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley Orgánica de Igualdad.

Efectivamente, la negociación de los planes de igualdad constituye una “manifestación específica de la negociación colectiva entre empresas y trabajadores” tal y como expresamente recoge el art. 85.2 del

ET y, por tanto, su regulación queda sometida a una reserva material de ley que exige que los elementos esenciales aparezcan perfilados por una norma de rango legal.

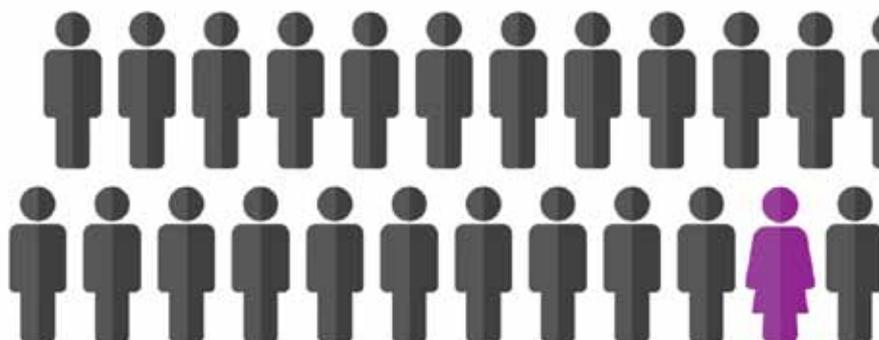
Tanto el Estatuto de los Trabajadores (art. 17 apartados 4 y 5) como la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 45), remiten la negociación de estos planes de igualdad a lo dispuesto por la legislación laboral en materia de negociación colectiva y esta no es otra que la regulada en los arts. 82 y ss. del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Puesto que son de aplicación las normas estatutarias también en relación con la constitución de la comisión negociadora, resultan especialmente relevantes las previsiones contenidas en los artículos 87 a 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La Sala, tras recordar el contenido del artículo 87, en relación con la legitimación atribuida por éste para la negociación del convenio de empresa y de los convenios sectoriales, así como las previsiones legales estatutarias que atribuyen representación a los sindicatos mayoritarios en aquellos sectores (art. 88.2) o empresas (art.41) en las que no existen órganos de representación de las personas trabajadoras, concluye que:

“...la ley confiere la legitimación negociadora a las organizaciones sindicales más representativas cuando no existen otros órganos de representación de los trabajadores. La posibilidad de que se articule esta representación alternativa a favor de los sindicatos más representativos cuando no existan representantes electos de los trabajadores resulta conforme con lo previsto en el art. 6.3.b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que les otorga

**EL PLAN DE IGUALDAD HA DE CONTAR
CON EL ACUERDO DE LA EMPRESA Y
LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS, LO QUE NO PERMITE SUSTITUIR
EL MISMO POR UN ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y
UNA COMISIÓN DE TRABAJADORES/TRABAJADORAS
CREADA AD HOC PARA SU NEGOCIACIÓN**





capacidad representativa para la negociación colectiva a todos los niveles territoriales y funcionales en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, y es especialmente relevante dado que el Tribunal Supremo -STS, Social nº 95/2021, de 26 de enero de 2021 (rec. 50/2020)- ha descartado que la negociación de los planes de igualdad pueda encomendarse en estos casos a una comisión ad hoc, argumentando que el «[...] Plan de igualdad ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación».

Consecuentemente, el Real Decreto 901/2020 no vulnera el derecho de protección de datos.

Como fundamento adicional del recurso, CEOE argumentaba que las organizaciones sindicales, al tratarse de “terceros” “ajenos” a las empresas y a sus trabajadores, no podían acceder a la información necesaria para la elaboración del diagnóstico y del plan, incluyendo los datos del registro salarial (art. 46.2 LOI y 28.2 ET), so pena de vulnerar la regulación en materia de protección de datos de carácter personal de las personas incluidas en el plan de igualdad; por ello, les resultaría imposible realizar la función que les encomendaba el RDPI.

No hay duda de la obligación de la empresa de facilitar toda la información necesaria a los representantes, porque tanto las normas laborales como las normas en materia de protección de datos de carácter personal garantizan el

acceso; de hecho, en el recurso no se impugnaban los preceptos que regulan precisamente este derecho. Por lo tanto, la suerte de esta argumentación dependía del éxito de la anterior, ya que el eventual acceso a todos los datos e información necesarios para negociar el plan es una mera consecuencia de la legitimación sindical.

LA PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN ESTOS PROCESOS CONSTITUYE UN RETO, DADA LA RESISTENCIA DE LA PATRONAL A LA PRESENCIA DE LOS SINDICATOS DE CLASE EN SUS CENTROS



En este sentido, la Sala rechaza el razonamiento de la patronal : “... pues si se considera conforme a derecho que los sindicatos más representativos forman parte de dicha comisión negociadora la entrega de la documentación necesaria para que puedan cumplir la función que le ha sido encomendada -el diagnóstico de la situación y la elaboración del plan de igualdad- es una consecuencia directa de la previsión legal establecida en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se dispone que «La elabora-

ción del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores [...]»”.

La doctrina sentada por la Sala en esta sentencia tiene efectos prácticos más allá del debate sobre la composición de las comisiones negociadoras de los planes. La condición de representantes de los trabajadores implica atribuir a quienes integran la comisión por parte de las organizaciones no solo la capacidad de negociar, acordar y acceder a todos los datos e información necesarios, también les concede el resto de facultades inherentes a dicha representación necesarias para el adecuado cumplimiento de la función encomendada: hacer efectivo el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa (p.ej. comunicar con sus representados).

La participación del sindicato en estos procesos constituye un reto en el que se deberán afrontar otras disputas, dada la resistencia de la patronal a la presencia de los sindicatos de clase en sus centros.

Estas controversias deberán resolverse partiendo de un principio reiterado en la sentencia: la participación sindical en la elaboración de los planes otorga al propio procedimiento de negociación una relevancia y una protección constitucional de la que carece si se realiza con una representación unitaria no sindicalizada. ■



EL NUEVO MARCO DE RELACIONES LABORALES TRAS LA REFORMA LABORAL

Gabinete de estudios Jurídicos de CCOO.
Editorial Bomarzo, 2022

El Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO edita la publicación 'El nuevo marco de relaciones laborales tras la reforma laboral' bajo la coordinación de Francisco Gualda a través de la Editorial Bomarzo.

El Real Decreto-ley 32/2021 para la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, fruto del acuerdo social, supone un punto de inflexión en el marco legal de nuestro sistema de relaciones laborales.

Se trata de toda una serie de novedades legislativas que requieren,

cada una de ellas, un análisis específico, ya que tienen muchas implicaciones en las relaciones laborales, y sobre todo, en la intervención legal y sindical en relación al nuevo régimen de la contratación laboral, el papel de la negociación colectiva y los renovados mecanismos de flexibilidad interna en la empresa.

El objetivo de la edición es ofrecer una visión sistemática de las novedades y modificaciones introducidas en la legislación laboral en los aspectos que pueden ser más importantes para la intervención sindical.

Lo que este detallado y sistemático estudio pone en evidencia es que para cada una de las materias que se abordan en el Real Decreto es necesario disponer de criterios interpretativos de forma que sean congruentes con el objetivo de la reforma.

Además, es necesario crear un nuevo marco de actuación sindical que garantice la efectiva difusión de los principios de estabilidad en el empleo y las nuevas modalidades de contrata-

ción, dotando a la negociación colectiva de un equilibrio en el proceso negociador como elementos imprescindibles en el desarrollo de un modelo democrático de las relaciones laborales.

De esta forma se considera la recuperación de la garantía de la ultraactividad, la exclusión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial y la eficacia del convenio sectorial en contrataciones y subcontratas.

Al mismo tiempo, la publicación aborda con detalle el nuevo marco de flexibilidad interna en las empresas y sectores para el correcto desarrollo de dichos mecanismos. ■

“El objetivo de la edición es ofrecer una visión sistemática de las novedades y modificaciones introducidas en la legislación laboral en los aspectos que pueden ser más importantes para la intervención sindical”





POLÍTICAS DE EMPLEO, TRABAJO A DISTANCIA Y DERECHOS DIGITALES

Observatorio de la Negociación Colectiva.
Ediciones Cinca.

El estudio de investigación del *'Observatorio de la negociación colectiva'* (ONC) da continuidad a los trabajos realizados por este grupo de trabajo vinculado a la Confederación Sindical de CCOO, que coordina la Fundación 1º de Mayo.

La edición de este año se ha planteado como objetivo analizar la negociación colectiva reciente en torno a las temáticas de las políticas de empleo, el trabajo a distancia y los derechos digitales.

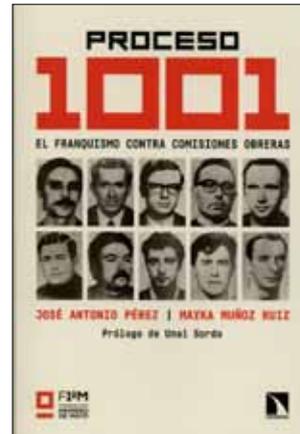
Este análisis se realiza a partir de tres muestras diferenciadas de convenios colectivos.



En el ámbito de las políticas de empleo, se aborda la contratación, el fomento del empleo, la extinción del contrato, la subcontratación productiva, las empresas de trabajo temporal y la igualdad en el empleo.

En el ámbito del trabajo a distancia, se examina la delimitación del teletrabajo, los derechos de formación, clasificación y promoción profesional, el abono y compensación de gastos, el tiempo de trabajo, la prevención de riesgos laborales, el derecho a la desconexión o los derechos colectivos, entre otros aspectos.

Finalmente, en el ámbito de los derechos digitales, el estudio aborda, entre otras materias, la organización del trabajo, la vigilancia y control, el ciberacoso, la desconexión digital, la prevención de riesgos laborales, la protección de datos y la representación de las personas trabajadoras. ■



José Antonio Pérez y
Mayka Muñoz Ruiz.

Edición *Los libros de 'La Catarata'* y
Fundación
1º de Mayo, 2022

PROCESO 1001 EL FRANQUISMO CONTRA COMISIONES OBRERAS

En el contexto de represión y persecución de toda expresión organizada de la clase obrera, como las CCOO, la dictadura franquista concibió el conflicto laboral como un problema de orden público en el que cualquier reclamación de derechos se convertía en un ataque al Estado y, por tanto, al régimen. En junio de 1972, hace ahora cincuenta años, se produce la detención de la Coordinadora General de Comisiones Obreras en el convento de los Oblatos de Pozuelo de Alarcón, acusados de organizar la cúpula de CCOO, en esos momentos una organización 'ilegal'. Esta detención marca lo que se ha llamado Proceso 1001, y el inicio de una campaña de solidaridad nacional e internacional a favor de *'Los diez de Carabanchel'*, que forma parte destacada de la historia de CCOO y de la lucha por la conquista de los derechos y libertades democráticas.

José Antonio Pérez, doctor en Historia por la Universidad del País Vasco y profesor en esta materia, y Mayka Muñoz, doctora en Historia por la Universidad Complutense de Madrid y archivera en el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, firman este necesario ensayo prologado por Unai Sordo, que pone en valor el papel del sindicato en la construcción de este instrumento esencial en la vida democrática de nuestro país. ■

Convenios registrados con efectos económicos de 2022 ⁽¹⁾

	Total convenios	Firmados antes de 2022	Firmados en 2022
Convenios	2.198	1.983	215
Empresas	548.756	501.764	46.992
Trabajadores/as	5.805.016	5.405.739	399.277
Jornada media (horas/año)	1.724,35	1.722,10	1.754,89
Variación salarial media en %	2,42	2,42	2,49

Convenios registrados con efectos económicos de 2022 ⁽¹⁾

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2020	4.433	10.282,0
2021	3.570	9.053,6
2022	2.198	5.805,0
Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)	
2020	3.424	705,4
2021	2.705	597,0
2022	1.684	374,5
Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)	
2020	1.009	9.576,7
2021	865	8.456,5
2022	514	5.430,5

Convenios registrados por año de firma ⁽¹⁾

	Total convenios	Total trabajadores/as
2020	927	1.607.035
2021	1.354	4.544.422
2022	253	416.700
Convenios de empresa	Total trabajadores/as	
2020	756	162.748
2021	1.028	264.143
2022	176	38.364
Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as	
2020	171	1.444.287
2021	326	4.280.279
2022	77	378.336

Acuerdos de inaplicación de convenios registrados en 2022 ⁽¹⁾

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	266	236	10.782
Agrario	10	10	1.510
Industria	44	42	5.201
Construcción	49	40	1.117
Servicios	163	144	2.954
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	266	236	10.782
1-49 trabajadores	195	182	2.156
50-249 trabajadores	56	40	3.680
250 o más trabajadores	12	11	4.803
No consta	3	3	143
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	266	100,0	10.782
Cuantía salarial	146	54,9	4.739
Cuantía salarial y sistema de remuneración	37	13,9	660
Horario y distribución del tiempo de trabajo	14	5,3	1.002
Sistema de remuneración	11	4,1	2.717
Jornada de trabajo	11	4,1	291
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	8	3,0	213
Cuantía salarial y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	6	2,3	120
Resto de casos	33	12,4	1.040

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios junio 2022 ⁽²⁾

		Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos
Total convenios	2020	602	46	274
	2021	614	75	297
	2022	74	45	162
Empresa	2020	420	33	255
	2021	445	59	274
	2022	56	31	149
Grupo de empresas	2020	13	3	6
	2021	19	3	5
	2022	6	2	1
Sectoriales	2020	169	10	13
	2021	150	13	18
	2022	12	12	12

Expedientes FOGASA 2022 ⁽³⁾

Nº expedientes	4.995
Nº empresas	3.106
Nº trabajadores/as	5.652
% Hombres	59,43
% Mujeres	40,57
Total prestaciones	43.273.476,67
Prestaciones por salarios	16.309.807,34
Prestaciones por indemnizaciones	26.963.669,33

Procedimientos SIMA 2022 ⁽⁴⁾

NOTAS EXPLICATIVAS

- (1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MITES - Avance Mensual 2022 registrados hasta 31 de mayo de 2022.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 13 de junio 2022.
- (3) Expedientes FOGASA al 31 de mayo de 2022, elaboración propia a partir de datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
- (4) Procedimientos SIMA del 1 de enero al 31 de mayo de 2022. Informe sobre la Actividad del SIMA, junio 2022.

Ámbito del conflicto	Procedimientos: 225		Nº Trabajadores/as: 2.658.621
	Nº procedimientos	% procedimientos	
Empresa	190	84,4	511.411
Sector	35	15,6	2.147.210
Tipo de conflicto			
Interpretación y aplicación	74	32,9	1.002.335
Huelga	30	13,3	845.246
Periodo de consultas	4	1,8	2.130
Bloqueo en Comisión Paritaria	4	1,8	70.121
Bloqueo negociación	10	4,5	277.558
Otras discrepancias con reflejo en el ASAC VI	102	45,3	281.231
Sin reflejo en el ASAC VI	1	0,4	180.000
Tipo de procedimiento			
Mediación	225	100,0	2.658.621
Arbitraje	0	0,0	0
Resultado			
Acuerdos en Mediación	59	30,8	467.997
Sin acuerdo	113	59,2	2.004.400
Intentado sin efecto	14	7,4	64.149
Archivado	5	2,6	15.872
En trámite	34	15,0	106.203



MÁS DERECHOS

MÁS CONQUISTAS

QUEREMOS MÁS

Contamos contigo

