

• Revista digital

10 MILLONES DE MUJERES CON EMPLEO



- **REFORMA DEL DESPIDO**

- **AVANCE EN DERECHOS PARA EMPLEADAS DEL HOGAR**

- **REGLAMENTO EUROPEO DE IA**

- **PROYECTO FAIRWORK**

SUMARIO

3

EDITORIAL

7

POR PRIMERA VEZ EN LA HISTORIA
10 MILLONES DE MUJERES TRABAJADORAS

15

EL REGLAMENTO EUROPEO DE INTELIGENCIA
ARTIFICIAL Y SUS IMPLICACIONES EN
EL MUNDO DEL TRABAJO

20

EL AVANCE EN DERECHOS SOCIALES DE
LAS PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR

25

LA REFORMA DEL DESPIDO

29

PROYECTO FAIRWORK. HACIA LA PROTECCIÓN
DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DE
PLATAFORMAS

34

OBECEDARIO PATRIARCAL

37

AVANCE ESTADÍSTICO DE
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Revista

Nº 59. Septiembre 2024



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

Colaboran en este número: Maravillas Espín Sáez y Fernando Rocha Sánchez.

Edita: Confederación Sindical de CCOO.

Elabora: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo.

Realización: Secretaría Confederal de Comunicación. Goyi Cebrián.



Click

Accede a
números
anteriores

POR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL Y LA MEJORA DE LOS SALARIOS

¡ES EL MOMENTO DE LA MOVILIZACIÓN!

MARI CRUZ VICENTE PERALTA

Secretaria confederal de Acción Sindical y
Empleo de CCOO

Tras el merecido periodo vacacional, retomamos el curso sindical con nuestro renovado compromiso en la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, recuperando las negociaciones para reducir la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales, sin reducción de los salarios.

Es una medida necesaria y de justicia social en un momento en el que fruto de las transiciones ecológica y digital, asistimos a grandes cambios en el mundo productivo, económico y social, que están originando un incremento de la productividad con el consecuente crecimiento de los beneficios empresariales, cuyas previsiones apuntan a su mantenimiento.

Si se pretende que la riqueza que un país genera tenga un impacto social y beneficie al conjunto de la sociedad, se tiene que repartir y, por ello, mejorar los salarios junto con la reducción del tiempo de trabajo, suponen el mayor y mejor exponente de reparto de la productividad y de la riqueza.

EN ESPAÑA LA ÚLTIMA REDUCCIÓN LEGAL DE LA JORNADA LABORAL SE PRODUJO HACE MÁS DE 40 AÑOS

La negociación colectiva ha ido reduciendo de forma progresiva la jornada de 40 horas semanales, pero no es menos cierto que por distintos motivos en algunos sectores y algunas empresas, la jornada no se ha visto reducida, con la consecuencia de que ha generado desigualdad entre las personas trabajadoras y una competencia desleal entre las empresas, con posibles repercusiones en el empleo.



El acuerdo de gobierno de rebajar la jornada laboral a 37,5 horas semanales, aunque se coloca lejos de las pretensiones del sindicato que aspiran a generalizar la jornada laboral legal a 35 horas semanales, supone un avance importante en el recorrido de ese camino. **Rebajar la jornada legalmente es una cuestión de justicia social** para equiparar los derechos laborales de las personas trabajadoras y es, por tanto, un mecanismo de solidaridad para el significativo colectivo de quienes, por distintas razones, no tienen acceso a la negociación colectiva.

LLAMAMIENTO A LA CORRESPONSABILIDAD

Desde esta perspectiva, **la reducción de la jornada laboral sin reducción de los salarios, tiene que producirse de inmediato.** Desde CCOO hacemos un llamamiento a las organizaciones empresariales a apostar por un acuerdo para tener empresas más productivas, mejorar la calidad de la salud y la vida de las personas trabajadoras, propiciar una mejor conciliación corresponsable entre la vida laboral, social, personal y familiar, y contribuir a la creación y reparto del empleo en nuestro país. Los cambios que se están produciendo y los importantes beneficios empresariales continuados, demuestran que es el momento de afrontar esta medida.

También hacemos un **llamamiento a los partidos del arco parlamentario** a adquirir el compromiso con las necesidades objetivas de reducción de la jornada laboral y, con ello, en la apuesta por un modelo productivo que tenga como objetivo la mejora del empleo y las condiciones laborales, abandonando los modelos basados en los bajos salarios y altas jornadas laborales, cuyo fracaso para la productividad y la generación de riqueza para el conjunto del país, ya se ha demostrado.

CCOO consideramos que es necesario acompañar este proceso de negociación con el desarrollo de **MOVILIZACIONES SOSTENIDAS**, para explicar al conjunto de la sociedad la necesidad de esta medida y exigir la reducción de la **JORNADA MÁXIMA LEGAL YA**

Empleo de calidad

Esta medida beneficiará a casi **13 millones** de personas trabajadoras del sector privado.

Igualdad

Hacia una mejor **conciliación corresponsable** entre la vida laboral, social, personal y familiar.



Porque **casi 13 millones de personas trabajadoras del sector privado se van a beneficiar de esta reducción** que contribuye a avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a propiciar la conciliación corresponsable, a mejorar la salud y calidad de vida de las personas trabajadoras y porque tiene un impacto directo en la mejora de productividad de las empresas y en la economía del país y en la creación de empleo de calidad.

Esto supone el compromiso de todo el activo del sindicato para llevar estas movilizaciones adelante y sumar a las trabajadoras y trabajadores a las mismas.

Nos queda recorrido para dar salida a la **negociación colectiva** de 2024, que constituye una prioridad en sí misma pero, aún así, hemos de empezar a preparar con tiempo la correspondiente a 2025. Este será el tercer año de vigencia del V AENC, que recoge un incremento salarial del 3% con un 1% de garantía si el IPC supera ese porcentaje.

Hemos de ser **exigentes en el cumplimiento de este acuerdo en la negociación de los convenios colectivos** correspondientes, aunque la inflación tienda a descender, pues el objetivo del V AENC no solo era mantener el poder de compra de los salarios, sino también recuperar poder adquisitivo.

Porque tenemos la **obligación de seguir subiendo los salarios**. La situación económica de las empresas sigue siendo muy buena y sus márgenes empresariales siguen incrementándose. **La negociación colectiva juega un papel clave para el reparto de la riqueza** y tenemos el cometido de pelear por mejorar los salarios y la vida de la gente para repartir la riqueza y combatir la pobreza.

Para CCOO el crecimiento de la riqueza no es un fin en sí mismo, lo importante es ver si detrás de ese crecimiento hay **sostenibilidad social**, pues si crece la economía y se sigue generando pobreza y

desigualdad social no habrá desarrollo económico real, sino beneficios para unos pocos y perjuicio para grandes capas sociales. Por tanto, **el desarrollo de la negociación colectiva, como el primer nivel de reparto de la riqueza, es fundamental** y está en nuestras manos.

En esa línea también debemos afrontar la negociación del **incremento del salario mínimo interprofesional**, de forma que, además de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo, se ajuste al 60% del salario medio del país. Igualmente se debe transponer la Directiva de Europea de salarios mínimos.

Evidentemente, hemos de continuar con el **desarrollo del diálogo social**, pues quedan asuntos de gran importancia, como la **mejora del empleo de la personas jóvenes**, cuya tasa de paro continúa siendo muy superior a la media, o la **mejora de la regulación del despido**, toda vez que el Comité de Derechos Sociales de la UE ha considerado que su regulación no se ajusta al cumplimiento de la Carta Social Europea, que España ha ratificado.

Asimismo, debemos continuar gobernando las **transiciones ecológica y digital** para orientar los cambios y las transformaciones garantizando que sean justas, preservando el empleo y las condiciones laborales para evitar los posibles efectos negativos para las trabajadoras y trabajadores.

Y todo ello lo hemos de combinar con el desarrollo de nuestro proceso congresual para asegurar que este proceso sea participativo y fortalezca nuestra organización, puesto que seguimos siendo la mayor organización sindical y social de este país para seguir defendiendo más y mejor los derechos de la clase trabajadora.

Justicia Social

Trabajar **menos horas** tiene un **impacto positivo** en la salud física y mental de las trabajadoras y trabajadores.

Hay que trabajar menos para trabajar mejor.

Medio Ambiente

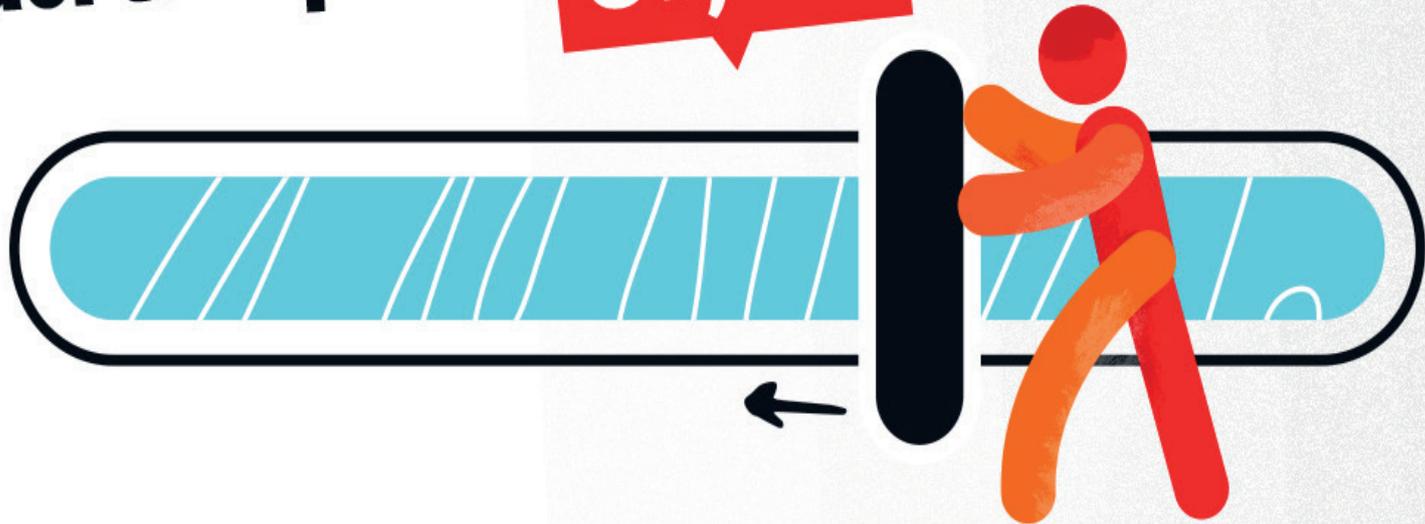
Hacia un empleo verde de calidad: **menos horas de trabajo** pueden significar **menos desplazamientos diarios**, lo que reduce la contaminación del aire.

37,5 h

Por la

REDUCCIÓN

del tiempo  **37,5 h** de trabajo



10 MILLONES DE MUJERES CON EMPLEO

POR PRIMERA VEZ EN LA HISTORIA

En la última Encuesta de Población Activa, la correspondiente al segundo trimestre de 2024, se han superado los diez millones de mujeres con empleo por primera vez en la historia. Esta cifra tan emblemática ya se había alcanzado en afiliación a la Seguridad Social durante ese trimestre.

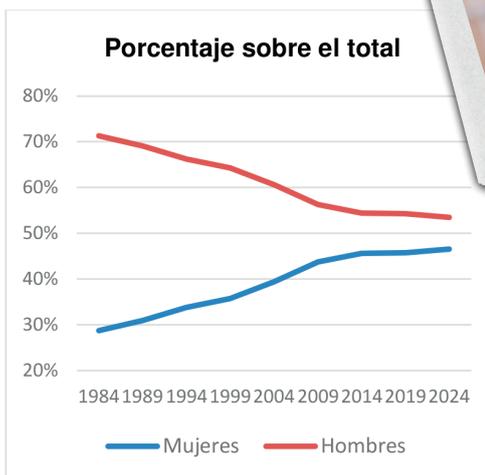
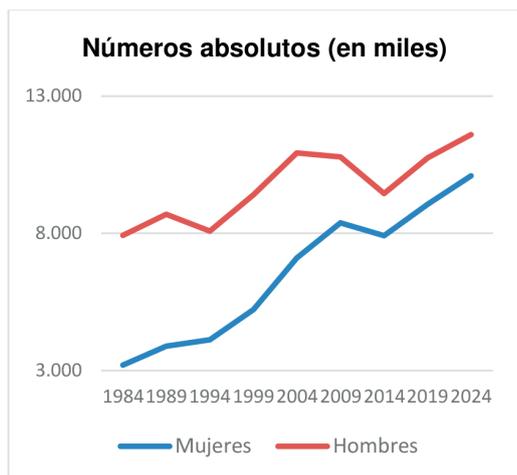
Alcanzar los diez millones de mujeres ocupadas supone que hay un millón más que en el segundo trimestre de 2019. Por consiguiente, la población femenina ocupada ha crecido en un 11,4% en estos últimos cinco años, dos puntos por encima de la media. Un dato global muy positivo aunque, como veremos más adelante, plagado de matices.

Un rápido vistazo a la evolución histórica (**gráficos 1 y 2**) permite concluir que la diferencia entre hombres y mujeres en términos de ocupación no ha dejado de reducirse desde hace cuatro décadas.

En 1984 tan sólo un 28,7% de las personas ocupadas eran mujeres, y ya en 2009 ese porcentaje alcanzó el 43,7%. Desde ese año la diferencia aminora de forma mucho más lenta.



Gráficos 1 y 2. Personas ocupadas por sexos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

"La diferencia entre hombres y mujeres en términos de ocupación no ha dejado de reducirse desde hace cuatro décadas"

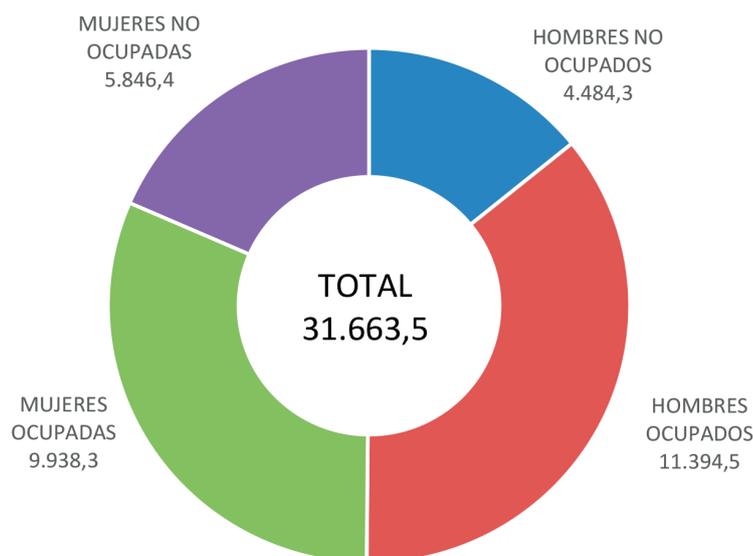
Actualmente un 46,5% de las personas ocupadas son mujeres. Aunque también es cierto que la distribución de la población entre 16 y 64 años, donde se concentra más del 98% de las personas que trabajan, es prácticamente paritaria, como podemos apreciar en el **gráfico 3**.

POBLACIÓN INACTIVA

Hay más de 5,8 millones de mujeres de entre 16 y 64 años que no trabajan. Superan en casi millón y medio a los hombres que están en esa situación.

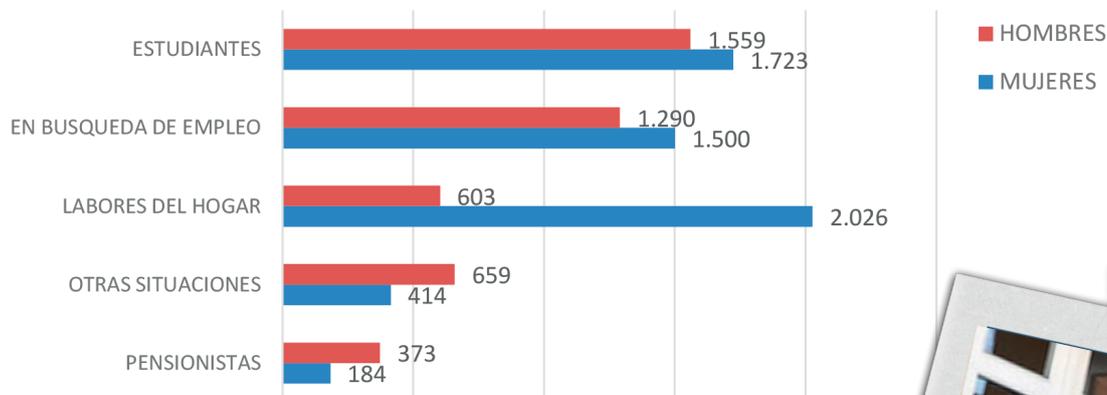
Evidentemente, las causas son variadas pero, aún en estos tiempos, destaca una por encima de todas: hay 1,5 millones de mujeres que están inactivas por estar dedicadas a las labores del hogar (**ver gráfico 4**), casi cuatro veces más que hombres en esa situación. De ellas, más de 450.000 querrían tener empleo, aunque no lo estén buscando de forma activa.

Gráfico 3. Población entre 16 y 64 años (en miles)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

Gráfico 4. Personas no ocupadas (16-64 años) por causa. 2024T2
(En miles)

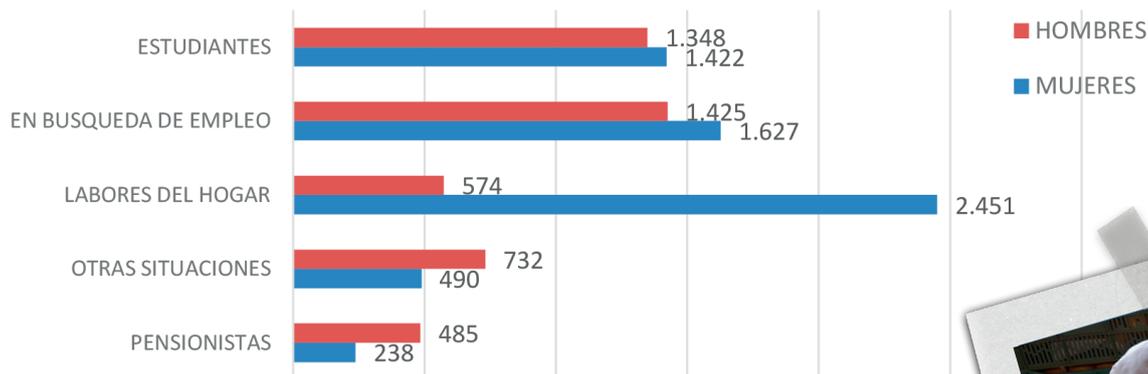


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

Aunque se ha reducido sustancialmente el número de mujeres inactivas y dedicadas al trabajo en el hogar, no hay grandes diferencias en el perfil que muestran los datos de 2019. Al reducirse también el de los hombres, la diferencia entre ambas situaciones sigue siendo abismal.



Gráfico 5. Personas no ocupadas (16-64 años) por causa. 2019T2
(En miles)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

"Más de dos millones de mujeres no están ocupadas por "tener que" dedicarse a las labores del hogar. Más de 400.000 declaran querer trabajar sin poder optar a ello. Y 960.000 mujeres, de los dos millones, que trabajan a jornada parcial, lo hacen porque no encuentran un empleo a tiempo completo. Un 56% de las personas asalariadas que tienen un contrato temporal es mujer"



POBLACIÓN OCUPADA

La cifra de diez millones de mujeres trabajadoras se ha alcanzado en un momento en que, en términos globales, la ocupación se ha situado en 21,7 millones de personas, con un crecimiento de 1,9 millones respecto a 2019 (un 9,5%). Esta cifra supera en tres puntos la evolución de la población mayor de 16 años (que ha ascendido en torno al 6% en este mismo periodo). Para poder dimensionar la evolución por sexos véase el **cuadro 1**.

Hemos venido analizando en los últimos años cómo la reforma laboral de 2021 ha cambiado el esquema de la población trabajadora en términos de situación profesional. Si bien entre 2019 y 2022 los porcentajes eran muy similares (se puede comprobar en las EPA de esos años), la proporción entre personas asalariadas, con contratos indefinidos o temporales, y no asalariadas ha evolucionado de forma muy acusada en ese periodo (**gráfico 6**).

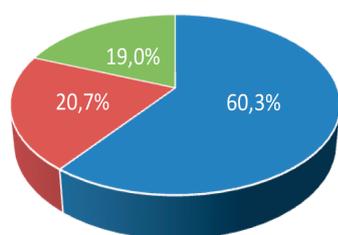
Cuadro 1. Evolución de la población mayor de 16 años y de la población ocupada (en miles)

	Población mayor de 16 años (en miles)		
	2019T2	2024T2	Diferencia %
Mujeres	20.145,1	21.318,2	+5,8%
Hombres	19.068,0	20.178,9	+5,8%
Ambos sexos	39.213,1	41.497,0	+5,8%
	Población ocupada (en miles)		
	2019T2	2024T2	Diferencia %
Mujeres	9.054,6	10.089,1	+11,4%
Hombres	10.750,2	11.595,56	+7,9%
Ambos sexos	19.804,8	21.684,6	+9,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

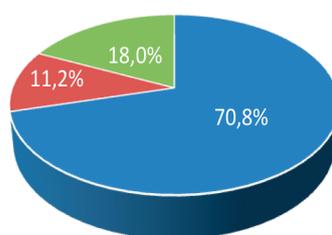
Gráfico 6: Personas ocupadas por situación profesional

2019T2 - Hombres



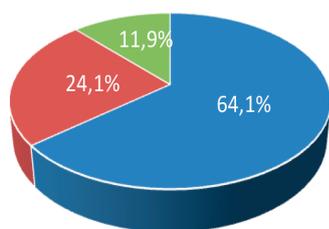
■ Indefinidos ■ Temporales ■ No asalariados

2024T2 - Hombres



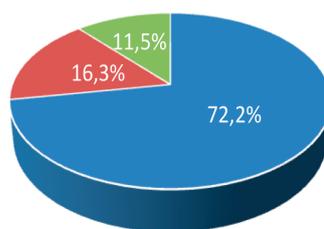
■ Indefinidos ■ Temporales ■ No asalariados

2019T2 - Mujeres



■ Indefinidos ■ Temporales ■ No asalariados

2024T2 - Mujeres



■ Indefinidos ■ Temporales ■ No asalariados

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE



En números absolutos, en total hay 3,2 millones más de personas con contrato indefinido, casi 1,5 menos con contrato temporal y aproximadamente 125.000 personas no asalariadas más. Siguen siendo datos imposibles de comparar con cualquier periodo anterior.

No obstante, se ve con claridad que la brecha entre mujeres y hombres en términos de temporalidad ha aumentado en 1,7 puntos porcentuales (en 2019 la diferencia estaba en 3,4 puntos y actualmente ha subido hasta el 5,1), y que el incremento en el porcentaje de personas con contrato indefinido en mujeres ha sido inferior en dos puntos. La reforma laboral mejora las condiciones de todos y todas, aunque de forma desigual.

POBLACIÓN NO ASALARIADA

No podemos dejar de analizar a las personas que desempeñan trabajos por cuenta propia. Es una población de aproximadamente 3,2 millones de personas, que supone el 15% del total de la población ocupada y que ha experimentado un aumento en los últimos cinco años de un 4,1%.

Se trata de un colectivo marcadamente masculinizado. Dos tercios de las personas que se declaran bien empresarios/as con personas asalariadas, o bien personas autónomas, son hombres.

Cuadro 2. Población ocupada no asalariada por sexos 2024T2 (en miles)

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Empresario/a con asalariados/as	306,2	649,8	-343,6
Trabajador/a independiente o empresario/a sin asalariados/as	806,9	1.385,3	-578,4
Otras situaciones	45,7	49,6	-3,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

Además, cerca del 75% de las mujeres no asalariadas están encuadradas en seis ramas de actividad.

La situación es muy similar a la de 2019, aunque destaca el aumento en las “Actividades sanitarias y de servicios sociales” (especialmente en las actividades médicas no hospitalarias y en las actividades sanitarias no médicas) y en las definidas como “Otros servicios personales”, mayoritariamente compuestas por personas dedicadas a la peluquería y otros tratamientos de belleza.

Cuadro 3. Población ocupada no asalariada por rama de actividad (en miles)

MUJERES	2024T2	2019T2
Comercio	275,6	288,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	140,7	138,1
Hostelería	139,7	144,5
Otros servicios	134,0	108,1
Actividades sanitarias y de servicios sociales	96,7	63,1
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	80,6	82,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE



POBLACIÓN ASALARIADA

En estos últimos cinco años, las mujeres asalariadas han aumentado en cerca de un millón, lo que supone un incremento del 12%. En términos absolutos, **hay 1,3 millones más de mujeres con contrato indefinido ordinario, frente a las 180.000 más con contrato fijo discontinuo.**

No obstante, el crecimiento porcentual de estos contratos ha sido de un 70% frente a un 23,6% de aquéllos. Esta subida se ha producido con posterioridad a la reforma laboral de 2021.

El mayor incremento global en mujeres ocupadas se sustenta que **se han reducido menos las que tienen contrato temporal**, mientras que ha aumentado con más fuerza el número de hombres con contrato indefinido.

Respecto de la **parcialidad, la diferencia entre hombres y mujeres sigue siendo escandalosa**. Tres de cada cuatro personas con contratos a tiempo parcial son mujeres. Ahora bien, **del aproximadamente 1,5 millones de mujeres que han pasado a ser indefinidas en estos cinco años, tan sólo un 16% lo han hecho a tiempo parcial.**

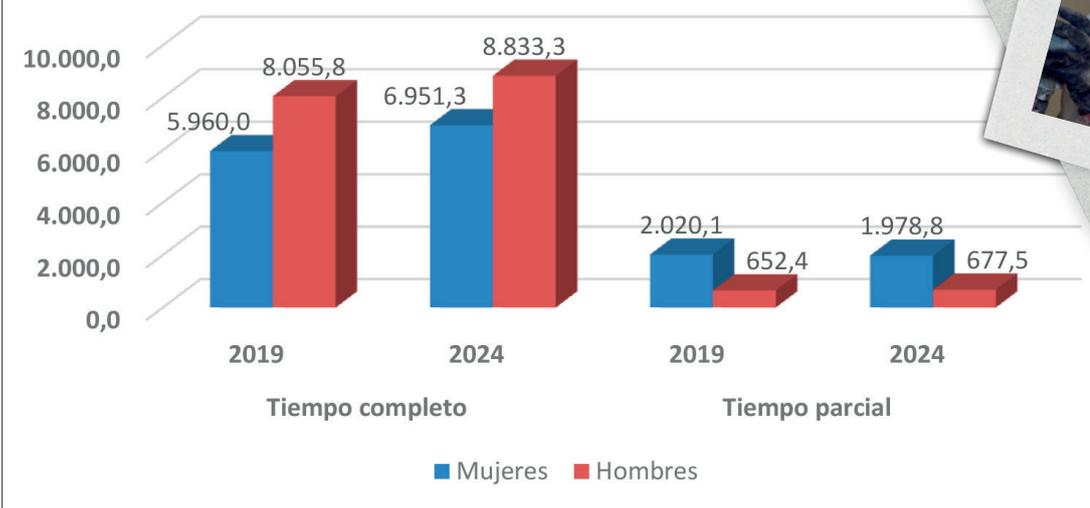
Cuadro 4. Población asalariada por tipo de contrato (en miles)

	MUJERES		HOMBRES	
	2024T2	2019T2	2024T2	2019T2
INDEFINIDO ORDINARIO	6.858,0	5.547,7	7.850,5	6.334,1
FIJO DISCONTINUO	430,9	253,3	359,3	153,4
TEMPORAL	1.641,2	2.179,0	1.301,1	2.020,7
TOTAL	8.930,1	7.980,1	9.510,9	8.708,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

		MUJERES	HOMBRES
CONTRATOS INDEFINIDOS		1.487,9	1.722,3
CONTRATOS TEMPORALES		-537,8	-719,6

Gráfico 7. Personas asalariadas por tipo de jornada (en miles)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE



Si analizamos las ramas de actividad, de las 21 que componen el CNAE, un 75% de las mujeres están ocupadas en tan sólo ocho ramas, que se desglosan en el **cuadro 5**.

Atendiendo a las ocupaciones, **las mujeres son mayoritarias en los trabajos no cualificados**. Y no sólo en el empleo doméstico, donde son cerca de 400.000 y un 96,5% del total, sino en otros sectores de actividad.



Cuadro 5. Personas ocupadas por rama de actividad. 2024T2 (miles)			
RAMA DE ACTIVIDAD	MUJERES	TOTAL	%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.553,3	2.038,0	76,2%
Comercio	1.532,8	3.080,7	49,8%
Educación	1.060,5	1.571,5	67,5%
Hostelería	1.047,5	1.905,1	55,0%
Industria manufacturera	740,0	2.602,5	28,4%
Administración pública y Seguridad Social	624,3	1.408,5	44,3%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	619,5	1.138,1	54,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	600,5	1.239,6	48,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

En el resto de ramas, **las mujeres son predominantes en las “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico”** (con un 87%), en los “Otros Servicios”, de una forma muy similar a la que los números indican en la población no asalariada, y en las “Actividades Financieras y de Seguros”, con un 55,4%

Las ramas donde **se ha producido un mayor incremento en la presencia de mujeres en estos cinco últimos años** son las “Actividades de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado” (se ha pasado de un 26% a un 33%), la “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (del 23,5% al 27,5%) y las “Industrias extractivas” (de un 10% a un 14%).

Dos ejemplos: ya hemos visto que hay más de 1,5 millones de mujeres trabajando en el comercio, cerca del 50% del total. Sin embargo, tan sólo un 28,3% del total de las personas directoras en estas empresas son mujeres, mientras que suponen un 62% de las personas oficinistas sin atención al público y un 68% de las personas vendedoras en tiendas y almacenes.

En las actividades sanitarias y de servicios sociales, ocupadas en un 76% por mujeres, tan solo un 22% de las personas con dirección ejecutiva son mujeres, aunque por el contrario copan las direcciones de departamentos administrativos y técnicos.

Esta diferencia se repite cuando hablamos de médicos/as (el porcentaje de mujeres es del 58%) o de enfermeros/as (82,5%) o auxiliares de enfermería (92,6%), personal administrativo (89%) o trabajadoras de los cuidados personales a domicilio (91%).

Por tanto, **incluso en los sectores globalmente feminizados, las diferencias en el papel que desempeñan hombres y mujeres están claramente diferenciadas**.

A modo de **CONCLUSIÓN**



En los últimos años nos estamos acostumbrando a extraer de las estadísticas sobre empleo datos no vistos en ocasiones desde hace décadas, y otros completamente inéditos. **Se superan los tan prometidos 20 millones de personas ocupadas, se reduce la tasa de temporalidad diez puntos desde 2019, batiendo récord por segundo año consecutivo, etc.**

Que se haya llegado a **10 millones de mujeres ocupadas** es, por consiguiente, una buena noticia, que demuestra que hay dinamismo laboral y una tendencia a la igualdad entre sexos. Que **durante 11 trimestres consecutivos se supere el mejor dato de mujeres con contrato indefinido**, superando actualmente las 7,2 millones, es un hecho a destacar.

Pero no podemos dejar de señalar que hay desigualdades que se mantienen, e incluso que se agrandan. Partiendo de los millones de mujeres que ven condicionadas sus expectativas de trabajo o las condiciones del mismo, si lo encuentran.

Más de dos millones de mujeres no trabajan por "tener que" dedicarse a las labores del hogar. Más de 400.000 declaran además querer trabajar sin poder optar a ello. Y 960.000 mujeres, de los dos millones, que trabajan a jornada parcial, lo hacen porque no encuentran un empleo a tiempo completo. Un 56% de las personas asalariadas que tienen un contrato temporal es mujer, cuatro puntos porcentuales más que en 2019.

Y, a pesar de que curso tras curso, según las estadísticas del Ministerio de Universidades, completan sus estudios superiores más mujeres que hombres, siguen figurando éstos en mayor porcentaje en puestos directivos y de mayor cualificación.

Son necesarios cambios estructurales de calado en el mercado laboral que posibiliten la creación de empleos de mayor valor añadido, menos estacionales y de mayor estabilidad.

Esos cambios tendrían necesariamente un impacto positivo en la reducción de desigualdades

ES DE JUSTICIA



El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial y sus implicaciones en el mundo del trabajo

El pasado 12 de julio se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea (UE) el Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA)*, culminando un arduo proceso de negociación entre la Comisión, el Consejo y el Parlamento Europeo, que ha conllevado sucesivas versiones del documento con múltiples modificaciones y enmiendas hasta su versión definitiva.

El RIA se configura como la norma regulatoria de referencia en la UE en materia de inteligencia artificial (IA), con el acompañamiento de otras dos que también inciden en este campo y que además tienen una especial incidencia en materia laboral: el Reglamento General de Protección de Datos (2016); y la Directiva sobre la mejora de condiciones de trabajo en la economía de plataformas (2024).

FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ. Escuela del Trabajo de CCOO

Esta norma es de obligado cumplimiento para los Estados miembros de la UE, sin necesidad de transposición, y establece un plazo de dos años para su entrada en vigor, con algunas excepciones

Entre éstas excepciones cabe destacar la prohibición de dos prácticas de IA relevantes para el ámbito laboral, y que estará vigente a partir del 2 de febrero de 2025: el uso de sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo y en los centros educativos;

y el uso de sistemas de categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas físicas sobre la base de sus datos biométricos para deducir o inferir su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual.

1. Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) , nº 167/2013, (UE) , nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

El Reglamento es un documento extenso y complejo, que integra 118 considerandos, 113 artículos y 13 anexos, por lo que un análisis detallado de sus contenidos excedería ampliamente los límites del presente artículo.

No obstante, es posible resaltar **cuatro claves** importantes sobre sus implicaciones para el mundo del trabajo.

1. PRIMERA

Los sistemas de inteligencia artificial relacionados con el empleo, gestión de las personas trabajadoras y acceso al autoempleo son calificados en el anexo III del RIA como de “alto riesgo”, y más concretamente:

- **Los sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas**, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a las personas candidatas.

- **Los sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral** o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos

o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones.

La calificación de alto riesgo se justifica porque las decisiones tomadas en base a los sistemas de IA en los lugares de trabajo pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales, a los medios de subsistencia de dichas personas y a los derechos de las personas trabajadoras.

Asimismo, porque dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo contra las mujeres, determinados grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de orígenes raciales o étnicos concretos, o con una orientación sexual determinada.

Finalmente, los sistemas de IA también pueden socavar los derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad.



"La calificación de alto riesgo se justifica porque las decisiones tomadas en base a los sistemas de IA en los lugares de trabajo pueden afectar a las perspectivas laborales, a los medios de subsistencia y a los derechos de las personas trabajadoras. Asimismo pueden perpetuar patrones históricos de discriminación"

2. SEGUNDA

El Reglamento establece una serie de obligaciones para los responsables del despliegue de los sistemas de IA de alto riesgo, entre otras: (a) encomendar la supervisión humana de los mismos a personas físicas que tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias; (b) realizar una evaluación de impacto; (c) desarrollar un exhaustivo sistema de gestión de riesgos; (e) garantizar una supervisión humana de cada IA, de forma efectiva y real; (f) asegurar un uso apropiado de datos que eviten cualquier tipo de sesgo; y (g) comprometerse a ser transparentes con su funcionamiento mediante una información concisa, completa, correcta y clara que sea pertinente, accesible y comprensible.

despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo. Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes” (art. 26.7).

Esta regulación del Reglamento se entiende sin perjuicio de la obligación de los empleadores de informar o de informar y consultar a las personas trabajadoras o a sus representantes, en virtud del Derecho o las prácticas nacionales o de la Unión, incluida la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (considerando 92).

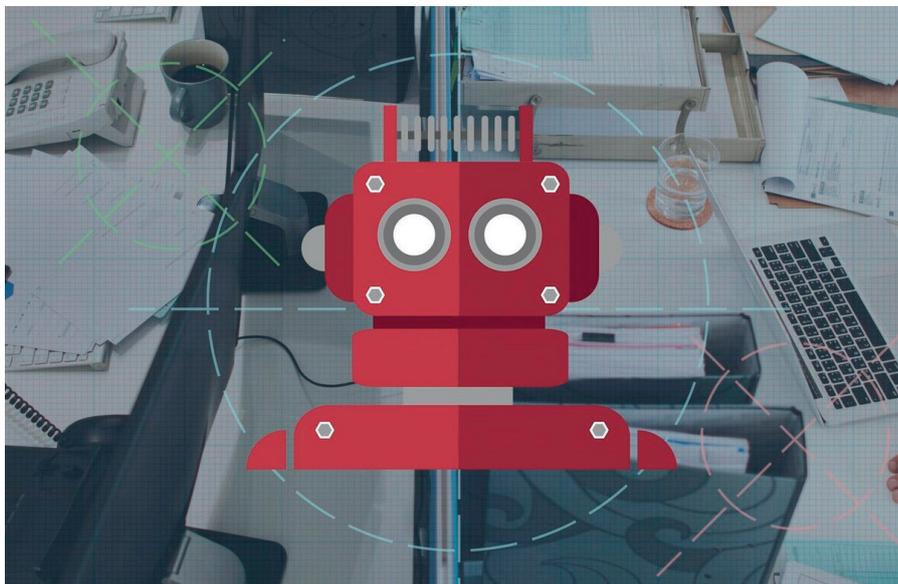
La exigencia de información colectiva se refuerza con el reconocimiento en el RIA del derecho individual de toda persona a recibir explicaciones claras y significativas del responsable del despliegue del sistema de IA, acerca del papel que ha tenido en el proceso de toma de decisiones que produzcan efectos jurídicos o que le afecten considerablemente sobre su salud, seguridad o derechos fundamentales (art. 86).

"La exigencia de información colectiva se refuerza con el reconocimiento en el RIA del derecho individual de toda persona a recibir explicaciones claras y significativas del responsable del despliegue del sistema de IA"

3. TERCERA

En relación al despliegue de estos sistemas en el ámbito laboral se introduce como una obligación el derecho colectivo de información a la representación de las personas trabajadoras.

Concretamente, se establece que “antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del



4.

Las normas armonizadas que se establecen en el Reglamento deben aplicarse en todos los sectores, y deben entenderse sin perjuicio del Derecho vigente de la Unión, en particular en materia de protección de datos, protección de los consumidores, derechos fundamentales, empleo, protección de las personas trabajadoras y seguridad de los productos.

De forma específica, se establece que “en el contexto del empleo y la protección de los trabajadores, el presente Reglamento no debe afectar, por tanto, al Derecho de la Unión en materia de política social ni al Derecho laboral nacional —de conformidad con el Derecho de la Unión— relativa a las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la salud y seguridad en el trabajo y la relación entre empleadores y trabajadores.

El presente Reglamento tampoco debe afectar en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión Europea, incluidos el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros y el derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o a llevar a cabo acciones colectivas conforme al Derecho nacional.



El presente Reglamento no debe afectar a las disposiciones destinadas a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establecidas en una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales” (considerando 9).

“El presente Reglamento tampoco debe afectar al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la UE, incluido el derecho a la libertad de huelga ”

ALGUNAS REFLEXIONES A MODO DE CONCLUSIÓN

Debe señalarse la **limitada incidencia de las propuestas de Confederación Europea de Sindicatos en los contenidos finales del Reglamento**, que contrasta con la notable capacidad de lobby evidenciada por otros actores privados (particularmente, las grandes corporaciones empresariales del sector tecnológico). Un hecho que no es ciertamente novedoso, pero que alerta sobre la necesidad de reforzar la participación del movimiento sindical europeo en la conformación de las normas que tienen una indu-

dable trascendencia para el empleo, las condiciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras.

Otro aspecto destacable es el **escaso peso de la dimensión laboral en el Reglamento**, a pesar de los avances registrados en su redacción final en comparación con las versiones iniciales del texto. A esto se suman algunas ambigüedades y lagunas que podrían redundar negativamente en la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

El corolario de este diagnóstico es la necesidad de una Directiva que aborde los retos específicos que plantea el despliegue de los sistemas de IA en los lugares de trabajo. Una norma que, entre otros aspectos, incluya como una prioridad el refuerzo y la aplicación de los derechos de negociación colectiva, así como los derechos de información, consulta y participación de los representantes de las personas trabajadoras.

Finalmente, se plantea el reto de la intervención sindical en el despliegue de los sistemas de IA en los sectores y las empresas. Máxime, considerando que las normas vigentes tanto en el ámbito español como europeo, incluyendo el RIA cuando entre en vigor, proporcionan a pesar de sus lagunas herramientas valiosas para la acción sindical en el campo de las relaciones laborales y la negociación colectiva.

El análisis empírico pone de manifiesto sin embargo que la participación de los sindicatos en el gobierno de los procesos de transformación digital tiene todavía un carácter limitado, aunque se han producido progresos en los últimos años, y es prácticamente anecdótica en las cuestiones relacionadas con la utilización de sistemas de gestión algorítmica e inteligencia artificial en los lugares de trabajo. La información estadística disponible pone de manifiesto que el uso de estos sistemas por parte de las empresas en España es to-

avía relativamente reducido, y se concentra principalmente en el entorno de las plataformas digitales laborales y en las grandes empresas de algunos sectores (como la logística, actividades financieras o servicios avanzados).

IMPULSAR LA INTERVENCIÓN SINDICAL

Esto sitúa un escenario inapla- zable para el impulso de la in- tervención sindical en los próxi- mos años, al menos en **tres ejes clave**:

- 1 EL reforzamiento de la capaci- tación y formación de los cua- dros sindicales de CCOO, a partir de los criterios y orientaciones elaborados sobre esta materia;
- 2 EL ejercicio efectivo de los derechos colectivos de informa- ción y consulta, que ya están re- cogidas en el marco normativo español y europeo; y
- 3 La incorporación en los con- venios colectivos de los conteni- dos relativos al despliegue de los sistemas de gestión algorítmica e IA, incidiendo en materias como:
 - Los derechos colectivos de in- formación y consulta
 - La crea- ción de una comisión paritaria de transformación digital
 - El fomento del empleo y el trabajo decente, en relación a cuestiones como el tiempo del trabajo y el reparto de los beneficios deriva- dos del incremento de la produc- tividad
 - La mejora de las cuali-

ficaciones y competencias; • La garantía de los derechos de inti- midad, privacidad y protección de datos • La protección de la salud y seguridad ante los nuevos riesgos laborales • La adopción de medidas efectivas de preven- ción, detección y corrección de las discriminaciones • La evalua- ción de impactos y la realización de auditorías independientes y • El establecimiento de “líneas ro- jas” relativas a la prohibición de determinados usos y prácticas empresariales relacionadas con los sistemas de gestión algorítmi- ca e inteligencia artificial.



La participación sindical constituye una condición indispensable para el impulso de una transformación digital justa e inclusiva, que favorezca la creación de empleos de calidad, mejore las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales, contribuyendo en paralelo a mitigar y prevenir el riesgo de segmentación y exclusión social

EL AVANCE EN DERECHOS SOCIALES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR

UN PASO MÁS HACIA LA VISIBILIZACIÓN DE LOS CUIDADOS...Y DE SUS LAGUNAS

- **MARAVILLAS ESPÍN SÁEZ.** Profesora titular (acreditada) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid. Entre 2020 y 2023 ha sido directora de Trabajo Autónomo, Economía Social y Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

EL MÁS RECIENTE DESARROLLO DE LOS DERECHOS SOCIALES EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El 11 de septiembre se publicaba, en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. Entró en vigor el 12 de este mismo mes, si bien con importantes excepciones que se enumeran en los apartados 2 a 4 de la norma, que han llevado a hablar de una regulación diferida o condicionada, con las incertidumbres que ello genera.

En todo caso, se han de valorar muy positivamente los progresos realizados en los últimos diez años para llenar de trabajo decente un espacio, cuál es el del domicilio privado, cuyo cuidado y atención han carecido de valor social. Este reconocimiento sí que ha sido diferido en la historia, desde la ausencia de regulación, hasta

una regulación claramente deficiente y residual.

Esta percepción social del trabajo en el hogar, que rayaba con la anestesia social y que se extiende al más amplio concepto de trabajo de cuidados de las personas y el entorno más íntimo en el que se desarrollan, ha derivado en un

tratamiento normativo degradado y claramente discriminatorio. Así se nos ha hecho ver desde las históricas reivindicaciones sindicales hasta pronunciamientos expresos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJ).

De manera clara y contundente expresa esta realidad la introducción del nuevo RD 893/2024: estamos ante una actividad prácticamente feminizada, "...un trabajo sin ciudadanía que minusvaloraba los cuidados y ahondaba en la discriminación de la mujer en el trabajo sin reparar en que los cuidados y quienes lo prestan son parte decisiva de nuestra sociedad".

Las personas trabajadoras que ven reconocidos de manera expresa sus derechos de seguridad y salud en su actividad son aquellas a las que se aplica el RD 1620/2011, 14 noviembre, titulares de una relación laboral especial por desarrollar "los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos".

Este colectivo se caracteriza por su feminización y precariedad, y eso que nos referimos a los supuestos que han emergido en forma de relación laboral especial de las sombras del trabajo no declarado.

Asimismo, es un foco de discriminación interseccional por el importante peso del empleo femenino y de origen extracomunitario en su composición. En efecto, de acuerdo con los datos de afiliación a la Seguridad Social del mes de agosto se registraban 360.077, de las que 161.844 es población extracomunitaria.

Es preciso señalar que, entre los años 2008 y 2023, ha desaparecido uno de cada cinco puestos de trabajo en este sector, según los datos de la Encuesta de Población Activa. No obstante, en términos comparados supone un porcentaje del 2,8% del empleo total, frente al 0,9% de lo que existe en el conjunto de la UE. Sin duda, corresponde profundizar en las

causas de este descenso, pues las necesidades de atención continúan muy presentes.

"Estamos ante una actividad prácticamente feminizada, ...un trabajo sin ciudadanía que minusvaloraba los cuidados y ahondaba en la discriminación de la mujer en el trabajo sin reparar en que los cuidados y quienes lo prestan son parte decisiva de nuestra sociedad"



LA EXPRESIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL CONTEXTO DEL HOGAR FAMILIAR A DOS COLECTIVOS DIFERENCIADOS: PERSONAS EMPLÉADAS DE HOGAR Y PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

El reconocimiento del conjunto de obligaciones en materia preventiva a través del RD 893/2024 supone mostrar la seguridad y la salud en el trabajo como derecho social reconocido ya en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cuyos paradigmas van adentrándose de forma lenta en la cultura social.

El valor del autocuidado y del cuidado de las personas bajo la responsabilidad de otras, cala muy poco a poco en nuestra sociedad, a distintas velocidades, quizá más rápidas y contundentes en el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena; ahora ya también las personas trabajadoras en el hogar familiar y las personas que trabajan en los servicios de ayuda a domicilio, en un avance hacia su equiparación y, más lentamente, en otros ámbitos como el de las personas trabajadoras por cuenta propia.

Se trata de un paso más en un contexto de sintonía entre distintas fuerzas transformadoras de los derechos sociales: el peso específico del modelo de trabajo decente del ODS 8 de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible; la efectiva ratificación por nuestro país en 2022 del Convenio OIT 189 (2011), sobre condiciones relativas al trabajo decente para las personas trabajadoras del servicio doméstico, que entró en vigor en febrero de este año y la sucesiva aprobación del RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Y en el fondo constituye la muestra del efecto mariposa del uso oportuno de la cuestión prejudicial ante el TJ por parte del Juzgado núm. 2 de lo Contencioso-Administrativo de Vigo. Planteó la duda sobre el carácter discriminatorio de la imposibilidad de acceder a la prestación por desempleo de un colectivo, el de personas empleadas de hogar, acreditadamente feminizado.

"Se da cumplimiento a los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio 189 OIT, incorporando la definición del contenido del derecho a la protección eficaz de un colectivo, el de las personas empleadas de hogar (acreditadamente feminizado) en materia de seguridad y salud en el trabajo recogida en su art. 13 y al deber contenido en su art. 5 de adoptar medidas para asegurar una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia"



Ese efecto mariposa derivó en la STJ de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20), que calificaba esta situación normativa como discriminación indirecta por razón de sexo y que constituyó un fundamento esencial para la reforma de 2022. La importancia de cada sujeto actor, con sus capacidades, en el proceso de avance en el reconocimiento de derechos sociales resulta determinante.

Al igual que el RD 893/2024, el RD-Ley 16/2022, contenía distintas fechas de entrada en vigor, fruto de una forma de legislar basada en el diálogo social y en el consenso dentro de un gobierno de coalición. Así, esta última norma de emergencia incorporó la DA. 18ª a la LPRL, que mandata el desarrollo reglamentario de los derechos de seguridad y salud reconocidos y, con ello, a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La norma parte de las peculiaridades de las prestaciones en el entorno íntimo del hogar familiar: la falta de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y la pluralidad en muchos supuestos de personas empleadoras.

Se da cumplimiento así a los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio 189 OIT, incorporando la definición del contenido del derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo recogida en su art. 13 y al deber con-

tenido en su art. 5 de adoptar medidas para asegurar una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Todo ello se traduce en la ordenación de nuevas obligaciones en materia preventiva, que viene a normalizar la prevención de riesgos laborales en el empleo en los hogares.

En esta línea se hace remisión a los conceptos de “prevención”, “riesgo laboral”, “daños derivados del trabajo” y “riesgo laboral grave e inminente” contenidos en el art. 4 LPRL; prohíbe que cualquier coste derivado de la protección de la seguridad y salud recaiga sobre la persona trabajadora, garantizando su indemnidad financiera del art. 14.5 LPRL; reproduce el esquema básico de la prevención concebida como derecho de la persona trabajadora que se corresponde con el deber de la empleadora, e incorpora los derechos de información, formación y participación, así como paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud.

Asimismo, se declaran de aplicación directa las normas relativas a trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles tal y como se prevé en la LPRL.

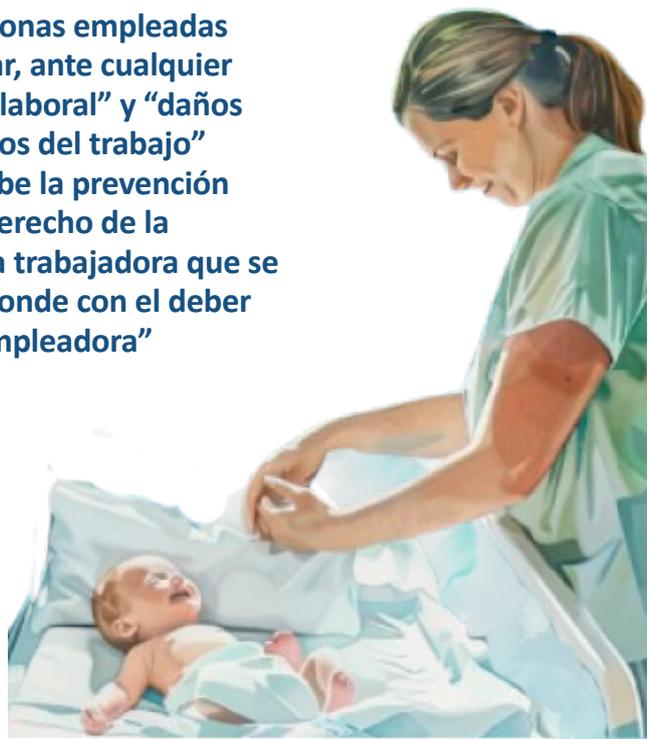
La concreción de los deberes de la persona empleadora sigue el modelo de la PRL pero se adapta a la particularidad del contexto del hogar familiar.

El art. 3 del RD 893/2024, se refiere a la evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas como un proceso que debe actualizarse con una periodicidad que hay que determinar y con entrega documental a la persona trabajadora; el art. 4 establece el mandato de suministrar equipos de trabajo adecuados; el art. 5 contempla los derechos de participación de las personas empleadas; a ser informadas adecuadamente de los riesgos para su seguridad y salud del trabajo que realizan así como de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos; y al derecho a la formación preventiva en tiempo de trabajo, condicionado al desarrollo de la plataforma formativa por parte de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), previa resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva (DF 5ª) (sic).

En cuanto a la organización de la actividad preventiva, dada la inexistencia de estructura empresarial en este ámbito, se establece como primera opción para la persona empleadora a través del uso de la “herramienta gratuita de evaluación de riesgos”, condicionada a su desarrollo por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. En todo caso no se descarta la posibilidad de recurrir a servicios de prevención ajenos.

Finalmente, la persona empleadora se hace responsable de la vigilancia de la salud de la empleada a través de un reconocimiento médico de periodicidad trienal. Se trata de evitar un incremento de los costes económicos a la empleadora estableciendo un mandato al Ministerio de Sanidad para promover la inclusión de la realización gratuita de estos reconocimientos médicos en la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud, condicionando el cumplimiento del deber al efectivo cumplimiento del mandato al Ministerio de Sanidad.

"Se regula la protección de la salud y prevención de la seguridad laboral de las personas empleadas de hogar, ante cualquier "riesgo laboral" y "daños derivados del trabajo" y concibe la prevención como derecho de la persona trabajadora que se corresponde con el deber de la empleadora"



Junto a estas previsiones y, sin que quepa confundir realidades bien distintas a pesar de que se desarrollen en el mismo ámbito (domicilio privado), este real decreto también regula las condiciones de prevención y salud de los servicios de ayuda a domicilio, adaptando la tarea preventiva de la empresa al hecho de que la actividad se desarrolle en diferentes domicilios.

Así, las personas encargadas de realizar la adecuada evaluación de riesgos laborales podrán adoptar medidas de prevención en el domicilio de la persona atendida, siempre contando con su consentimiento; previsión que no excluye la enorme dificultad de este mandato y su articulación.

LA NECESIDAD DE UN DEBATE RIGUROSO SOBRE LA VISIBILIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LA ECONOMÍA DE LOS CUIDADOS

Tal y como ya se ha afirmado, estamos ante un avance positivo en los derechos de un colectivo esencial para nuestra sociedad, atendiendo a reivindicaciones históricas y profundizando en el sentido de la configuración constitucional de nuestro Estado como social y democrático de derecho.

Este reconocimiento es a la vez una muestra de la posición clave de los cuidados en nuestra sociedad, así quedó de manifiesto durante la crisis pandémica por la COVID-19 y no sería inteligente dejar de lado las lecciones aprendidas entonces.

La existencia de una bolsa de empleo sumergido y precario en este sector es una realidad condicionada por múltiples factores: la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la “delegación” en otras mujeres de las tareas de cuidado es uno de ellos y está íntimamente vinculado a la necesidad de continuar desarrollando medidas que interioricen la corresponsabilidad como modelo de convivencia.

Pero también la precariedad de las propias personas empleadoras y el debate sobre la jornada y la necesidad de conciliación; el envejecimiento de la población y las transformaciones de la noción mediterránea de familia.

Todos estos factores y más, son elementos que dejan al descubierto la existencia de múltiples lagunas que han de ser objeto de un debate riguroso para poder avanzar hacia una economía de los cuidados que, efectivamente, no deje a nadie atrás



La Fundación 1º de Mayo organizó el pasado mes de mayo un seminario sobre el despido, con el objetivo de abrir el debate acerca de las distintas formas de despido y de los problemas que plantean, tanto el despido individual por causas objetivas, el despido disciplinario y el despido colectivo y sus efectos.

Una jornada de reflexión y debate que contó con la presencia de docentes universitarios, magistrados, sindicalistas y personas representantes de los distintos grupos parlamentarios.

Más allá de las reformas que se produjeron en 2012, el seminario se centró en debatir su sentido y su función, pues recuperada ya la actividad económica, y con la mirada sindical puesta en alcanzar el pleno empleo, las organizaciones sindicales consideran que no se puede aplazar por más tiempo la cuestión de la extinción de los contratos.

Además, como consecuencia de dos reclamaciones colectivas impulsadas por UGT (ya decidida favorablemente) y por CCOO (pendiente de resolución), se han conocido diversas llamadas de atención de órganos jurisdiccionales europeos con las que se debe ser coherente, como la realizada por el Comité Europeo de Derechos Sociales, donde se ha planteado la urgencia de implementar reformas, de forma especial en lo relativo a la cuantía y función de la indemnización por despido ilegítimo.

La secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo, Mari Cruz Vicente, en su intervención afirmó que "hablar del despido tiene trascendencia porque necesitamos dotarnos de un nuevo estatuto para el siglo XXI que obedezca a las realidades de este siglo y sea poroso a los cambios que ya se están dando".

También explicitó que "es el momento" de acometer esta reforma, no solo porque en España la regulación del despido "no ofrece las suficientes garantías y que por tanto no cumple con el artículo 24 de la Carta Social Europea renovada", sino porque se trata de una cuestión clave en la conformación del "Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI.", en la idea de que es necesario que las personas que estén trabajando lo hagan con salarios dignos y buenas condiciones, incluyendo la protección ante el despido.

En el seminario se presentó un informe elaborado por un grupo de 30 personas expertas, entre docentes de 12 universidades, magistrados, abogadas y abogados laboristas y asesores sindicales, donde se analizan las implicaciones y consecuencias jurídicas y sociales de la norma actual que permite distintas formas de despido. Los autores y autoras del informe concretan que actualmente existe un amplio margen de indeterminación y de libertad en el ejercicio de la facultad de despedir, frente a la tan extendida idea de la rigidez sobre su regulación. No hay



"Es necesario fortalecer las garantías de las personas trabajadoras en el despido individual, que debe ser más estricto en su formalización y causalización"

que olvidar que se producen más de medio millón de despidos al año, de los que solo se impugnan entre un 20 y un 25% para que estos procesos recaigan sobre la tutela judicial.

En este informe se destacan los problemas que plantean tanto el despido individual por causas objetivas, como el despido disciplinario y el despido colectivo, y además han analizado la regulación de despido durante la incapacidad la-



boral temporal y por incapacidad permanente cuando no se procede a la adaptación al puesto de trabajo, la restricción del despido libre en el período de prueba y el vinculado a la falta de adaptación a las innovaciones tecnológicas.

Se considera que el debate público sobre el despido se ha centrado en su coste, pero tiene que ser entendido desde la perspectiva de la posibilidad de protección del empleo. En ese sentido, recomiendan que se reconozca el derecho de los trabajadores, al que se comprometió España en 1985, a que no se dé por terminado el contrato de trabajo por motivos de conducta o rendimiento antes de que se les haya ofrecido la posibilidad de defenderse.

"El grupo de trabajo también ha sugerido importantes modificaciones en cuanto al despido colectivo, más conocido como Expediente de Regulación de Empleo (ERE), para lo que proponen el fortalecimiento de los derechos de información y consulta"

PROPUESTAS PARA MODIFICAR LA REGULACIÓN DEL DESPIDO

Las propuestas de este grupo de trabajo van desde el establecimiento de un derecho de defensa previa de la persona trabajadora frente al despido disciplinario, así como la nulidad de las extinciones con falta absoluta de forma, los despidos sin causa y los que se basan en causas no admitidas por el ordenamiento jurídico. Defienden la necesidad de fortalecer las garantías de las personas trabajadoras en el despido individual que debe ser más estricto en su formalización y causalización.

Entienden que el despido ha de considerarse siempre como "un acto causal sometido a forma escrita para evitar la indefensión de la persona trabajadora" y por tanto bajo "la tutela judicial efectiva frente a la decisión empresarial ilegítima", en línea con las interpretaciones de improcedencia conforme a la prohibición del despido colectivo durante la pandemia o las que establecen las directivas de transparencia o de denuncia de irregularidades. Evidentemente, también apuestan por reforzar la tutela de la acción sindical en los despidos individuales mediante la audiencia previa a los delegados sindicales, que asimismo debe ser reforzada.

La propuesta presentada aborda también la indemnización por despido improcedente que debe encaminarse hacia una adecuación reparatoria y disuasoria. De esta manera, se impone la existencia de una base mínima que debe incre-



mentarse con una indemnización adicional en función de circunstancias concretas tanto relativas a la empresa y a las personas despididas como a las circunstancias del caso. A su vez, se propone la recuperación de los salarios de tramitación en la opción indemnizada.

El grupo de trabajo también ha sugerido importantes modificaciones en cuanto al despido colectivo, más conocido como Expediente de Regulación de Empleo (ERE), para lo que proponen el fortalecimiento de los derechos de información y consulta, incluyendo la negociación previa a la formalización de las situaciones de conflicto, la alteración del llamado período de consultas por período de negociación, y la extensión del período de debate y negociación, pues a día de hoy los tiempos son muy cortos.

En los casos en que la obligación de notificación del cierre de la empresa a la autoridad laboral se incumpla, tendrían que articularse medidas que podrían afectar a la calificación final de la extinción que busca la empresa.

Por otra parte, no se propone la restauración de la autorización administrativa, sino que se quiere fortalecer una función mediadora de la autoridad laboral, y un protagonismo de la Inspección de Trabajo en el procedimiento de despido colectivo sobre la existencia de causa para despedir. Se propone asimismo la eliminación de las “comisiones ad hoc” y su sustitución por el procedimiento de intervención de los sindicatos legitimados para negociar el convenio colectivo en la rama de actividad.

Finalmente, se prevén asimismo normas específicas sobre deslocalizaciones en el sentido de establecer un compromiso de permanencia de la empresa transnacional, al entender que la localización de la producción en otros países no europeos carece de causa para despedir, junto a la devolución de las ayudas públicas recibidas.



Estas propuestas se trasladarán a la representación sindical en las mesas de diálogo social correspondiente, y también al Gobierno y a los principales grupos parlamentarios, y en caso de concretarse en forma de propuestas legislativas tendrán que aprobarse en el Parlamento



Informe Fairwor

HACIA LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMA

■ Impulsado por CCOO, se ha presentado recientemente el informe Fairwork, cuyo objetivo busca herramientas para crear empleos mejores y más justos en la economía de plataformas. Su metodología consiste en evaluar las condiciones de trabajo de las plataformas digitales en 40 países de los cinco continentes.

En España, el informe ha evaluado las condiciones laborales y de empleo de siete plataformas digitales en cuatro sectores económicos (*reparto, transporte de pasajeros, servicios de mudanza y mantenimiento en hogares y servicios de limpieza domiciliaria*), y concluye que la mayoría de esas plataformas están lejos de demostrar que avanzan hacia esas condiciones de trabajo y de empleo justas.



Los cinco principios de Fairwork fueron elaborados durante el transcurso de varios talleres en la Organización Internacional del Trabajo, en los que participaron los diferentes actores interesados. Las calificaciones se basan en el grado de cumplimiento de estos criterios de trabajo para que se considere que estas

plataformas digitales de trabajo ofrecen estándares mínimos básicos de equidad y son:

● PAGO JUSTO

Independientemente de su clasificación laboral, las personas trabajadoras deben percibir unos ingresos decentes de acuerdo con el país en donde



Este proyecto está coordinado desde el Instituto de Internet de Oxford y el Centro de Ciencias Sociales WZB de Berlín y coordina una red de personas investigadoras que colaboran estrechamente con las personas trabajadoras, las plataformas, la representación sindical y quienes tienen responsabilidad política para promover un futuro más justo del trabajo en plataformas.

trabajan después de deducir los costes derivados de la actividad laboral. Se evalúan los ingresos según el salario mínimo obligatorio del país, así como con base en el salario vital vigente.

• CONDICIONES JUSTAS

Las plataformas deben contar con políticas para proteger a las personas trabajadoras de los riesgos derivados de los procesos de trabajo y deben adoptar medidas proactivas para proteger y promover la salud y la seguridad laboral.

• CONTRATOS JUSTOS

Los términos y condiciones deben ser accesibles, legibles y comprensibles. Quien contrata a la persona trabajadora debe estar sujeta a la legislación local y debe ser identificada en el contrato. Independientemente de la situación laboral de las personas trabajadoras, el contrato debe estar libre de cláusulas que excluyan de forma injustificada la responsabilidad por parte del usuario del servicio y/o de la plataforma.

• GESTIÓN JUSTA

Debe existir un proceso documentado a través del cual las personas trabajadoras puedan ser escuchadas, puedan recurrir las decisiones que les afecten y ser informadas de las razo-

nes de dichas decisiones. Debe existir un canal claro de comunicación a su disposición que les permita recurrir las decisiones que toma la dirección o la desactivación de sus cuentas.

El uso de algoritmos debe ser transparente y debe producir resultados justos. Las plataformas deben ofrecer una política claramente identificable y formalizada documentalmente que garantice la equidad en la

gestión del trabajo (como por ejemplo, durante la contratación, la aplicación de medidas disciplinarias o el despido).

• REPRESENTACIÓN JUSTA

Con independencia de su clasificación laboral, sus trabajadores y trabajadoras deben tener derecho a organizarse en órganos colectivos, y las plataformas deben estar dispuestas a cooperar y negociar con ellos y ellas.

"A pesar de los avances, el acceso sindical a la información algorítmica de las plataformas aún no se ha normalizado, limitando la capacidad de negociación y protección de las personas trabajadoras"



CONTEXTO

Informe Fairwork

La difusión de plataformas digitales que gestionan servicios entre los consumidores y los profesionales que los realizan, también para otras empresas, ha sido continua en la última década en España.

El mercado de trabajo español se ha caracterizado en las últimas cuatro décadas por altas tasas de desempleo (generales y, con especial intensidad, entre la juventud), manteniéndose continuamente en cifras que duplican la tasa de desempleo de la Unión Europea.

Esta situación ha favorecido la consideración de que las nuevas plataformas digitales pueden suponer un recurso para la creación de empleo, especialmente para jóvenes, mujeres, migrantes y

personas con menores niveles de cualificación, que podrían incorporarse al mercado de trabajo de manera más flexible.

Sin embargo, al igual que en otras economías europeas e internacionales, este crecimiento de la economía de plataformas española ha provocado la emergencia de un doble debate:



La discusión sobre si las personas que trabajan para una plataforma son asalariadas con una relación laboral por cuenta ajena (protegidas por el derecho del trabajo español) o si, por el contrario, son personas autónomas (con menores derechos y niveles de protección social).



Discusión sobre la calidad del empleo en las plataformas digitales, sobre la presencia en ellas de bajos salarios, desprotección respecto a riesgos laborales, con condiciones de trabajo y empleo desreguladas y deterioradas.

Como consecuencia de esos debates, el Gobierno español, tras una sentencia del Tribunal Supremo que reconocía el carácter laboral del trabajo en y para plataformas, aprobó la conocida como Ley Rider.

Dicha ley reconoce, únicamente en el sector del reparto (delivery), la existencia de una relación laboral por cuenta ajena entre la plataforma y las personas repartidoras, que quedarían así bajo la más amplia protección del derecho del trabajo, mejoraría las condiciones de empleo y evitaría la habitual precariedad y vulnerabilidad.





RESULTADOS

Informe Fairwork

El proyecto Fairwork en España ha evaluado las condiciones laborales y de empleo de siete plataformas digitales en cuatro sectores económicos: reparto (Just Eat, Glovo y la cooperativa La Pájara), transporte de pasajeros (Cabify y Uber), servicios de mudanza y mantenimiento en hogares (TaskRabbit) y servicios de limpieza domiciliaria (MyPoppins).

• SALARIO

El trabajo realizado revela que la mayoría de esas plataformas están todavía lejos de demostrar, mediante evidencias documentales suficientes, que avanzan hacia esas condiciones de trabajo y de empleo justas.

Únicamente una de ellas, Just Eat, ha demostrado facilitar una retribución similar al salario mínimo definido legalmente en España, aunque no un salario decente, a partir del cual una persona trabajadora y su familia puedan vivir con dignidad.

Las restantes seis plataformas no han podido demostrar que garantizan, al menos, una retribución equivalente al salario mínimo.

• CONDICIONES LABORALES

Just Eat, al igual que la cooperativa de reparto La Pájara, han demostrado también disponer de una protección adecuada frente a riesgos laborales y sus efectos (accidentes, bajas médicas...), mientras que otras dos plataformas (Cabify y Uber) podrían mejorar ampliamente y ser más eficientes a la hora de evitar el deterioro de la salud laboral de quienes trabajan para ellas.

Las otras tres plataformas, que operan únicamente con trabajo autónomo (Glovo y TaskRabbit) o delegan en el cliente la responsabilidad de formalizar la relación laboral (MyPoppins) no pudieron demostrar la movilización de recursos suficientes para la eliminación o control de los riesgos laborales y sus posibles efectos en quienes trabajan para ellas.

• CONTRATOS DE TRABAJO

Algo similar ocurre respecto a la claridad y transparencia de los contratos de trabajo o de los “términos y condiciones” para la prestación de servicios de quienes trabajan para las plataformas.

A excepción, nuevamente, de Just Eat y la cooperativa La Pájara, con unos contratos justos, las restantes cinco plataformas incorporan cláusulas que les permiten modificar, unilateralmente y sin previo aviso, las condiciones y organización del trabajo, transfiriendo a quienes trabajan para ellas responsabilidades legales y económicas que deberían asumir las propias plataformas.

• NO DISCRIMINACIÓN

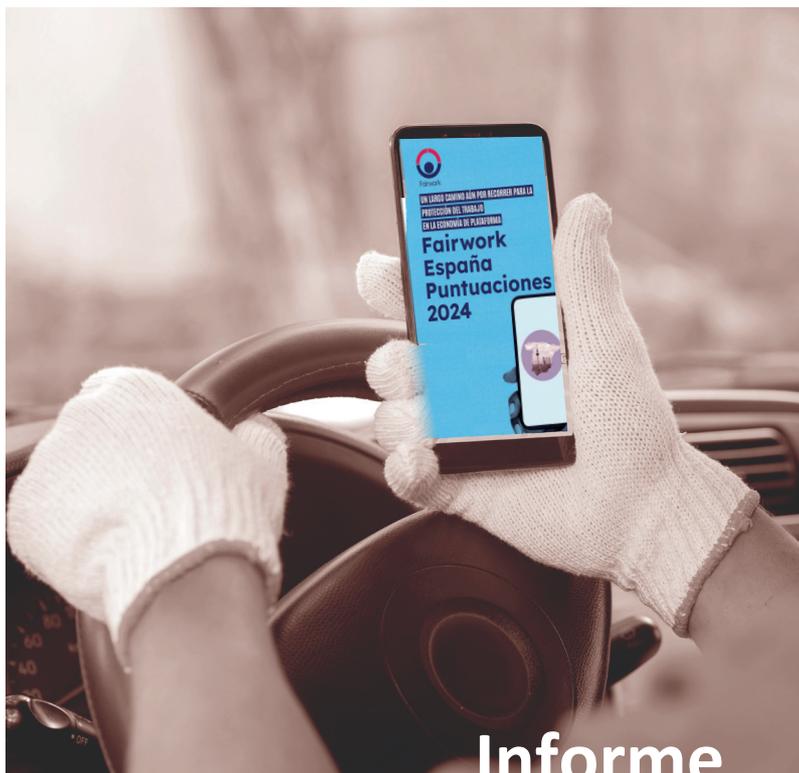
Por el contrario, en general se puede afirmar que las siete plataformas han demostrado estar comprometidas, aunque con un muy amplio espacio de mejora, con prácticas que evitan la discriminación (por razones de género, nacionalidad, orientación...), respetando la diversidad.

● REPRESENTACIÓN SINDICAL

Por último, cuatro de las plataformas, con un modelo de contratación laboral (Just Eat, La Pájara, Uber y Cabify) están garantizando los derechos de sindicación y de representación colectivas de sus trabajadores/as, no dificultando la actividad sindical legalmente reconocida en España.

Destaca el caso de la plataforma de reparto (delivery) Just Eat, que innovadoramente ha firmado un primer acuerdo de empresa con las organizaciones sindicales españolas más representativas, CCOO y UGT, para regular negociadamente sus condiciones de trabajo.

Esta plataforma ha enfatizado públicamente su apoyo a la mencionada Ley Rider y su reconocimiento del carácter laboral de las personas que trabajan en ella.



CONCLUSIONES

Informe Fairwork

CCOO considera que, a pesar de los avances, el acceso sindical a la información algorítmica de las plataformas aún no se ha normalizado, limitando la capacidad de negociación y protección de las personas trabajadoras, por lo que el sindicato pide una mayor protección así como que se garantice la aplicación de la normativa laboral.

Por último, se ha constatado la necesidad de una regulación y unas instituciones que se adapten a los desafíos de la era digital y la irrupción de la IA para regular los cambios que se están produciendo en la sociedad.



Obedecedario patriarcal

Estrategias para la desobediencia

■ En este pequeño y maravilloso libro, la autora y el autor muestran no sólo los axiomas y patrones de la sociedad que sustentan el sistema del patriarcado, sino cómo desobedecerlos y revelarse contra este sistema tan dañino, principalmente para las mujeres, pero también para los hombres.



Este libro hace consciente al lector/lectora de los modelos de dominación/sumisión en función del género, inherentes al sistema de patriarcado, a los que estamos sometidos en la sociedad desde que nacemos; y muestra un “abecedario” de normas no escritas inculcadas desde pequeños que nos hacen, sin ni siquiera cuestionarlo, comportarnos de una determinada manera en función de si somos hombre o mujer.

Estos mandatos patriarcales someten tanto a hombres como a mujeres, y aunque lo hagan con más intensidad con las mujeres, resultan igualmente lesivos para unas y para otros. El “Obedecedario” del sistema patriarcal marca unas pautas de comportamientos sociales de las que no debemos salir si queremos ser un “perfecto” hombre o

una “perfecta” mujer, arrebatándonos la libertad de decisión sobre nuestros actos, sin ni siquiera darnos cuenta de ello y dando lugar a una sociedad estereotipada.



Los autores tienen el ingenio de presentar los patrones de comportamiento dictados por el sistema del patriarcado, impregnados en nuestra sociedad, con un juego de palabras muy bien traído al caso.

El “Obedecedario” patriarcal le inculca a la mujer los siguientes mandatos:

Otorga. Renuncia a conocer el mundo, deja el conocimiento y el saber en manos de los hombres, escucha y calla.

Bórrate. No te expongas al mundo, enciérrate.

Disminúyete. Sufre mucho y goza poco, siéntete débil y sacrificate por los demás.

Claudica. Obedece, no discutas, no busques amistades que te puedan hacer actuar diferente.



Y al hombre le dicta:

Opina. Muéstrate siempre seguro, simula saber lo que desconoces

Batalla. Somete la realidad a tus ideas, se cruel y utiliza desconsideradamente el mundo

Desplégate. Busca tu propio placer a costa de los demás, muéstrate fuerte ocultando toda debilidad

Conquista. Manda, no pactes, no escuches



Estos estereotipos buscan inducir la especialización del ser humano por géneros, hace a los hombres más idealistas y violentos imponiendo su realidad y a las mujeres más fatalistas y sumisas, y sacrificadas al cuidado de los demás

ESTRATEGIAS DE DESOBEDIENCIA AL SISTEMA DEL PATRIARCADO

En la segunda parte del libro "Obecedario patriarcal" se desgranán las estrategias de desobediencia al sistema del patriarcado, tomando como punto de partida la esfera política, ya que los autores consideran que la política es el culmen de todo pensamiento, pero abordando también la desobediencia desde una perspectiva ética y ontológica.

LA PRIMERA ESTRATEGIA consiste en rechazar todo proyecto político que no atienda a las especificidades de la situación socioeconómica de las mujeres; sin recursos mínimos para subsistir ninguna estrategia es posible, el eje socioeconómico es fundamental en toda idea de libertad e igualdad, "la lucha por el reconocimiento y la representación, no debe eclipsar la lucha por la redistribución". A través de esta emancipación económica la mujer podrá salir del ámbito doméstico para comprender cómo funcionan las técnicas de dominación y gobernanza y el poder político, y de esta manera poder opinar también y actuar en las cuestiones referidas a la política y movimientos sociales y formar parte de la vida pública.

LA SEGUNDA ESTRATEGIA consiste en combatir la propaganda que presenta el feminismo como una estrategia de grupo, exclusivamente femenino, que pretende conseguir sus propios intereses a expensas del género masculino.

El patriarcado busca la división, la rivalidad y la sumisión y para conquistar la igualdad entre hombres y mujeres, es indispensable reforzar la idea de que el feminismo no responde al interés de un solo grupo, sino al de todos.





LA DESOBEDIENCIA AL "OBECEDARIO" ESTÁ MARCADA POR EL DIÁLOGO Y LA COOPERACIÓN

Es necesario resistirse al fatalismo social y político en el que el patriarcado sumerge a las mujeres, y el feminismo debe romper esta situación desarrollando herramientas de comunicación que le permita dirigirse a los hombres y convencerles de que la lucha contra el patriarcado no viene sólo a restarles privilegios, sino a liberarlos de un adoctrinamiento al que ellos también están sometidos.

A pesar de que la rabia de las mujeres esté justificada, el diálogo y la cooperación son la clave para alcanzar una realidad común. El feminismo debe convertir esta rabia en indignación, en energía que nos lleve al movimiento para avanzar en la igualdad, pero sin resentimiento ni rencor.

Crear conciencia de grupo, formar parte de un proyecto colectivo, con sus diferencias individuales, que persigue objetivos comunes, es el camino para alcanzar la justicia y la igualdad.

El feminismo ha de negarse a aceptar la concepción tradicional de la legalidad y tratar de modificarla para que atienda a las diferencias y necesidades humanas a través de nuevos marcos más inclusivos y también más dinámicos.

La desobediencia al "Obedecario" patriarcal no está marcada por la división, la lucha y la ira tras tantos siglos de opresión y sumisión de las mujeres, sino por el diálogo, la cooperación y la unión de fuerzas para un bien común.

Los autores de esta magnífica obra enlazan un estilo de ensayo alegre y lúdico con la crítica al sistema de patriarcado, que insta a la necesidad de acción y a urdir un conjunto de estrategias de desobediencia y romper con los preceptos y estereotipos aún vigentes

Convenios registrados con efectos económicos en 2024 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2024	Firmados en 2024
Convenios	3.039	2.588	451
Empresas	1.050.873	924.476	126.397
Trabajadores/as	9.391.408	8.337.187	1.054.221
Jornada media (horas/año)	1.759,09	1.762,58	1.731,56
Variación salarial media en %	3,02	2,90	3,96

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total personas trabajadoras (miles)
2022	5.045	12.849,6
2023	4.330	11.994,0
2024	3.039	9.391,4
	Convenios de empresa	Total personas trabajadoras (miles)
2022	3.867	850,4
2023	3.198	745,3
2024	2.146	495,2
	Convenios de otro ámbito	Total personas trabajadoras (miles)
2022	1.178	11.999,2
2023	1.132	11.248,7
2024	893	8.896,2

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total personas trabajadoras
2022	1.584	3.966.151
2023	1.791	4.434.139
2024	572	1.128.552
	Convenios de empresa	Total personas trabajadoras
2022	1.214	333.137
2023	1.343	389.110
2024	408	77.948
	Convenios de otro ámbito	Total personas trabajadoras
2022	370	3.633.014
2023	448	4.045.029
2024	164	1.050.604

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2024 (1)

Sector de actividad	inaplicaciones	Empresas	Personas trabajadoras
TOTAL	449	409	17.436
Agrario	6	6	881
Industria	64	62	5.802
Construcción	179	164	4.593
Servicios	200	177	6.160
Tamaño de la empresa	Inaplicaciones	Empresas	Personas trabajadoras
TOTAL	449	409	17.436
1-49 trabajadores			
50-249 trabajadores			
250 o más trabajadores	18	17	4.143
No consta			
Condiciones de trabajo inaplicadas	Inaplicaciones	% Inaplicaciones	Personas trabajadoras
TOTAL			
Cuantía salarial	193	43,0	9.466
Cuantía salarial y sistema de remuneración	36	8,0	1.920
Sistema de remuneración	42	9,3	690
Jornada de trabajo	18	4,0	1.513
Horario y distribución del tiempo de trabajo			
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias Seguridad Social	20	4,5	263
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, y mejoras voluntarias Seguridad Social	30	6,7	394
Resto de casos	76	16,9	2.587

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios septiembre 2024 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2022	596	66	301
	2023	609	33	380
	2024	86	17	234
Empresa	2022	430	48	278
	2023	461	17	353
	2024	70	9	213
Grupo de empresas	2022	25	3	1
	2023	21	0	8
	2024	2	1	3
Sectoriales	2022	141	15	22
	2023	127	16	19
	2024	14	7	18

Expedientes FOGASA 2024 (3)

Nº expedientes	37.401
Nº empresas	14.121
Nº trabajadores/trabajadoras	41.501
% Hombres	60,70
% Mujeres	39,30
Total prestaciones	342.804.917,43
Prestaciones por salarios	121.316.254,30
Prestaciones por indemnizaciones	221.488.663,13

NOTAS EXPLICATIVAS

- **(1)** Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MITES - Avance Mensual 2024 registrados hasta 31 de agosto de 2024.
- **(2)** Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 10 de Septiembre de 2024.
- **(3)** Expedientes FOGASA, datos acumulados del 2024 hasta el 31 de agosto de 2024, elaboración propia a partir de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
- **(4)** Procedimientos SIMA del 1 de enero al 31 de agosto del 2024, Informe sobre la Actividad del SIMA – 5 de septiembre 2024.

Procedimientos SIMA 2024 (4)

Ámbito del conflicto	Procedimientos: 326		Personas trabajadoras: 3.015.667
	Nº procedimientos	% procedimientos	
Empresa	296	90,8	1.035.607
Sector	30	9,2	1.980.060
Tipo de conflicto			
Interpretación y aplicación	148	45,4	1.378.483
Huelga	43	13,2	169.018
Periodo de consultas	1	0,3	295
Impugnación convenios colectivos	2	0,6	101.150
Bloqueo negociación	17	5,2	771.995
Bloqueo en comisión paritaria	1	0,3	300
Bloqueo acuerdo-pacto	1	0,3	1.571
Impulso negociación	3	0,9	81.700
Sin asignar	1	0,3	1.000
Otras discrepancias	109	33,4	510.155
Tipo de procedimiento			
Mediación	315	96,7	2.848.206
Arbitraje	6	1,8	84.761
Impulso a la negociación	5	1,5	82.700
Resultado			
Acuerdos en Mediación	75	23,0	542.042
Laudos arbitrales	5	1,5	84.761
Sin acuerdo	183	56,1	1.882.778
Intentado sin efecto	11	3,4	104.482
Archivado	16	4,9	41.947
En trámite	36	11,0	359.657