

UN SALTO ADELANTE EN MATERIA DE EMPLEO

Tras dos crisis consecutivas de dimensión histórica en términos de parálisis de la actividad primero (pandemia) y posterior incremento de precios (sin parangón en las últimas cuatro décadas) la gestión de los flujos de empleo en España ha sido exitosa. A diferencia de crisis precedentes, se contuvo la destrucción de puestos de trabajo, lo que permitió un crecimiento vigoroso de los mismos en la recuperación de la economía. Pero es que además, el récord de cotizantes a la seguridad social ha sido compatible con un incremento del SMI del 47% y una reducción de la tasa de temporalidad a la mitad. El empleo ha sido la variable económica que mejor ha transitado estas crisis consecutivas, hasta constituirse en un elemento tractor de la recuperación de la economía, pese al deterioro de los salarios reales producto de la inflación.

La revisión al alza del PIB recién conocida confirma que el PIB español en 2022 ya había recuperado la actividad previa a la pandemia, es decir antes de lo estimado. Esto no es óbice para que el especial impacto de la pandemia en nuestra estructura económica frente al conjunto de la UE suponga que sigamos a la cola en cuanto a recuperación económica. Esta nueva estimación de nuestro PIB conlleva que en 2022 tuviéramos menores niveles de deuda y déficit público, y que los ingresos públicos también fueran inferiores a lo hasta ahora evaluado (del 43% al 42,4%).

Pero debemos huir de análisis triunfalistas sobre la situación del empleo pues seguimos teniendo problemas endémicos producto de distintas variables que conviene corregir, empezando por fijarse objetivos ambiciosos en la reducción del desempleo que sigue siendo comparativamente alto respecto a los principales países europeos.

En este momento se están produciendo transformaciones de calado en el modelo productivo

como consecuencia de las llamadas transiciones digitales y ecológicas. La necesaria autonomía energética estratégica en un mundo geopolíticamente inestable y la sostenibilidad del planeta, obligan a una modificación del mix imperante en las últimas décadas. Un desafío y un riesgo, pero también una oportunidad para nuestro país, que puede afrontar esta transición en una posición no estrictamente periférica como ha ocurrido en otras ocasiones. Esto unido a la creciente digitalización aplicada en los procesos productivos de bienes y servicios, supone cambios de calado en la forma de producir, distribuir, trabajar, crear valor, etc.

Hay que apostar por regulaciones laborales que permitan un reparto equitativo de las mejoras de la productividad en el largo plazo

Estas transformaciones se dan con un renovado papel de las políticas públicas. La forma de afrontar la crisis pandémica en Europa ha sido distinta a la financiera que sufrimos a primeros de siglo, y la puesta en marcha de palancas financieras como los Fondos Next Generation o el Pacto Verde Europeo, han “resucitado” las políticas de desarrollo sectorial e industrial, de cierta planificación estratégica, y una nueva visión de la llamada colaboración público-privada. La creación de empleo en España se está dando en segmentos de ocupaciones de productividad media-alta, a diferencia de otros momentos históricos.

Pues bien, en este momento necesitamos dar **un salto adelante en materia de empleo**. Porque hay mucho que mejorar. En términos de desempleo, salarios, o calidad de los empleos, por citar tres cuestiones claves.

En España se ha manejado una visión excesivamente temerosa y resignada, según la cual las debilidades de nuestro modelo económico debían hacernos muy prudentes a la hora de ser exigentes en la calidad de los empleos que se creaban (no el sindicato, sino el propio país). “Cuidado con subir el SMI o los salarios, que no contratarán”. “Cuidado con restringir el despido o innovar en fórmulas alternativas al despido, que despedirán más a los más baratos”. Situar como listón de la norma laboral el peor modelo imaginable de empresa ha sido contraproducente a la hora de incentivar comparativamente los mejores proyectos empresariales y que estos aspiren a rentabilizarse y ser más productivos a través de variables distintas a los bajos salarios y las condiciones laborales precarias, a veces de extrema precariedad. Es el momento de cambiar esa visión resignada, pero para ello hay que profundizar en un marco regulatorio ambicioso.

Es el momento de abordar una regulación más garantista para las personas trabajadoras del contrato a tiempo parcial

En un momento como este, en el que las transiciones productivas en marcha están en condiciones de movilizar grandes cantidades de inversión, tanto privada como pública, hay que apostar por regulaciones laborales que permitan un reparto equitativo de las mejoras de la productividad en el largo plazo.

Reducir la desigualdad salarial se antoja como fundamental. Es conocido que en general las devaluaciones salariales se dan con especial intensidad en los deciles más bajos. Esta dinámica a parte de ser socialmente insostenible, ha supuesto un incentivo a la desmembración de los procesos productivos a través de la

externalización de actividades en un modelo de descentralización productiva que busca más la caída de costes que la especialización productiva. La subida sistemática del SMI ha conllevado una reducción de las tasas de desigualdad que se aprecia, por ejemplo, en la brecha salarial de género, pero, además, si es sostenida en el tiempo debe cambiar el sistema de incentivos y un mejor reparto de la productividad por la introducción de las nuevas formas de trabajo en la transición digital en marcha.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Por tanto, habría que fijar la norma legal que situara necesariamente el **Salario Mínimo Interprofesional** en el 60% de la media salarial, previendo además que esta medida provocará un efecto arrastre en las categorías y grupos profesionales más bajos, que paulatinamente irán viendo mejorados sus salarios reales.

LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Debe abordarse sin más demora. La implantación de la jornada de 35 horas debe abrirse paso como una fórmula para promover un mejor reparto de la productividad, una forma de mejorar la conciliación de la vida personal y laboral, y una vía de generación de puestos de trabajo. La fórmula para tal reducción de jornada no debiera circunscribirse a un formato, siendo la negociación colectiva la mejor forma de concreción, teniendo en cuenta igualmente los criterios de distribución del tiempo de trabajo, tan relevantes como el propio cómputo general de jornada.

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Tras la reforma laboral se ha corregido de forma importante la patología crónica que afectaba a nuestro país en materia de contratación, que no era otra que el uso y abuso del contrato temporal. Sin embargo, una parte de la malentendida flexibilidad en la contratación se canaliza a través de la contratación a tiempo parcial. Esta forma contractual no es necesariamente negativa, aunque en España suele estar caracterizada por ser un tiempo parcial no deseado (no se trabajan más horas porque la empresa no oferta más horas de trabajo), feminizado, y que en algunos sectores se

da con prácticas fraudulentas nada excepcionales de alargamiento irregular de jornada.

Es el momento de abordar una regulación más garantista para las personas trabajadoras del contrato a tiempo parcial y para ello la trasposición de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y el Consejo puede ser un vehículo adecuado. Dicha trasposición conllevaría derechos importantes en los contratos a tiempo parcial como:

- Que los cambios de tiempo completo a tiempo parcial, o la ampliación de horas deba contar siempre con la aceptación voluntaria de la personas trabajadora.
- Que el pacto de horas complementarias deba contar siempre con una indicación de los días y las horas de referencia en los que se puede solicitar los servicios a la personas trabajadora.
- En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin contemplar el plazo de preaviso de tres meses, la persona trabajadora conservará el derecho a la retribución correspondiente.
- Que si la persona trabajadora solicita el paso a jornada a tiempo completo o una ampliación de jornada, la respuesta de la empresa deba constar de manera fehaciente, por escrito, ser motivada y darse en un tiempo tasado y corto.

Por otro lado, el marco vigente de las horas complementarias parte de una concepción en la que las remisiones de la regulación de la misma a la negociación colectiva se hacen en clave de flexibilidad empresarial. Sería exigible un desarrollo reglamentario que determine, entre otras cosas, cómo, cuándo y de qué manera se pueden llevar a cabo.

En general, el porcentaje más utilizado por la negociación colectiva para la ampliación de las horas complementarias es el máximo legal (el 60%), habitualmente ventajoso para empresas y trabajadores (que aspiran a incrementar su jornada laboral), pero que bien pudiera regularse para tratar de consolidar ese uso habitual de las horas complementarias en una consolidación de las horas ordinarias.

Algunas propuestas podrían ser la transformación de contratos de tiempo parcial en contratos de tiempo completo cuanto la suma de horas ordinarias más las complementarias alcance un determinado porcentaje (por ejem-

Es necesaria una mejor regulación de los procesos de externalización, con especial atención a la economía de plataforma

plo el 80%) de las de tiempo completo, durante un periodo determinado de tiempo (por ejemplo dos años). O bien que, sin llegar a la transformación del contrato a tiempo completo, se consolidaran las horas complementarias como ordinarias, cuando su uso continuado se diera en algún porcentaje establecido y durante un periodo de tiempo fijado. También se podría establecer una retribución adicional en las horas complementarias, “en pago” por la mayor flexibilidad que le otorgan a la empresa.

ECONOMÍA DE PLATAFORMA

Es necesaria una **mejor regulación de los procesos de externalización**, con especial atención a la economía de plataforma, para evitar estructuraciones perversas de las cadenas de valor que se basen en una forma de explotación y auto-explotación basada en el fetiche digital, y terminen por favorecer de nuevo los peores proyectos empresariales para el modelo económico post-transicional.

LOS RETOS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

El impacto del trabajo en plataformas digitales en el empleo: creación de un nuevo modelo de trabajo subordinado desregulado, precario y sin derechos laborales.

El trabajo en plataformas es un nuevo modelo de organización de la empresa derivado de su adaptación al entorno digital, que reconfigura la forma de articular el trabajo subordinado. Es un nuevo modelo de configurar económica, social y jurídica del trabajo subordinado, que no está reservado ni a un sector económico incipiente, ni a ninguna actividad, sector o colectivo.

El modelo del trabajo en plataformas digitales supone un reto a las instituciones más impor-

tantes con las que se ordena y protege al trabajo por cuenta ajena: Cuestiona el marco de garantías en que han venido consistiendo la legislación laboral, en particular, las garantías salariales y de condiciones de trabajo, a la seguridad y salud en el trabajo, a las normas del trabajo a distancia, a la protección frente al despido, a la acción sindical y la eficacia de la negociación colectiva, así como a los modelos de Seguridad Social.

El trabajo en plataformas cuestiona el derecho al reconocimiento de la condición de asalariado, que es la base para la aplicación de las garantías y condiciones de trabajo. Según la Comisión Europea, alrededor de 5,5 millones de trabajadores clasificados actualmente como trabajadores autónomos, tienen una relación laboral de facto con plataformas digitales.

Las plataformas digitales de trabajo utilizan de forma sistemática los algoritmos y modelos de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales, desde la selección de personal, la asignación de tareas, la fijación de la retribución, el uso del sistema sancionador y la exclusión o cancelación de la prestación de servicios.

El punto de partida: la reforma legal pactada con CCOO y UGT, a favor de la laboralidad en el trabajo en plataformas digitales de reparto y el acceso de los representantes a los sistemas de gestión algorítmica e inteligencia artificial.

Esta reforma, al incidir sobre el ET en materia de determinación de la laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto, ha sentado las bases para reconducir el marco de los derechos laborales, y de protección social de los miles de personas trabajadoras que desempeñan su actividad en tales plataformas de reparto. Por otra parte, modifica el art. 64 del ET, incorporando en el ámbito de los derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras en la empresa, el acceso a los criterios con los que operan los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que puedan incidir en las relaciones laborales.

Es necesario un desarrollo normativo del trabajo en plataformas digitales, para asegurar un marco de garantías de acceso a los derechos laborales y al ejercicio de la acción sindical y la negociación colectiva.

Los objetivos del nuevo marco regulador deberían de comprender:

1. La transición a una economía basada en el trabajo en plataformas va a requerir la extensión de las normas de reconocimiento de la laboralidad a todo el conjunto de sectores en los que ya están operando, y que se pueden extender en el futuro, más allá de las plataformas de reparto, que actualmente sólo representan menos del 24% de los servicios prestados en plataformas, según los datos de la Comisión de la UE.
2. Es necesario ordenar los límites al uso de los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones, selección de personal, fijación de retribuciones, el poder disciplinario o las decisiones de flexibilidad interna y extinción del contrato, protección frente a sesgos discriminatorios de los sistemas e IA, garantía de acceso y control humano de las decisiones que afectan a los derechos laborales. También es necesario abordar los sistemas de transparencia y control público de las plataformas digitales de trabajo, como ya se están planteando para el conjunto de la UE.
3. En relación con la eficacia de la negociación colectiva, el trabajo en plataformas se presenta como una estrategia para limitar la aplicación de la negociación sectorial. La determinación de las reglas de legitimación para la negociación colectiva ante la ausencia de órganos de representación y la articulación con la negociación sectorial, y en particular, los límites para configurar el trabajo en plataformas como un ámbito sectorial específico que limita la eficacia del convenio sectorial de la actividad material.
4. Las condiciones de trabajo deben de tener reglas específicas, tanto legales como convencionales, a fin de impedir el fraude en las normas sobre jornada de trabajo y la delimitación de los tiempos de actividad, tiempos de espera y servicios no finalizados.

También cuestiona las reglas para configurar la garantía de la asunción empresarial de los costes de los instrumentos digitales, equipos de transporte o locales, para el desempeño de la prestación.
5. Otro frente esencial son la adaptación de las reglas de seguridad y salud en el trabajo para adaptarlas a los cambios en el con-

texto de las nuevas formas de trabajo en entornos digitales, los nuevos riesgos laborales y un modelo de gestión de la salud y seguridad adaptado al entorno digital.

6. En el ámbito institucional, se necesitan reglas procesales para facilitar ejercer acciones colectivas de laboralidad en relación con el personal que presta servicios en plataformas digitales, una vez suprimido el procedimiento de oficio de la autoridad laboral. También es necesario articular el proceso del Orden Social sobre laboralidad, con los procesos contenciosos sobre liquidación de cuotas.
7. Pero el trabajo en plataformas no agota su ámbito de actuación en las relaciones laborales por cuenta ajena. Existirán ámbitos en los que opere el trabajo por cuenta propia, como determinados servicios profesionales de carácter personal, en los que la plataforma asume la función de determinar el acceso al mercado y comisionista, lo que puede requerir garantías de protección específica para el trabajo autónomo en materia de límites al uso de algoritmos, salud laboral, comportamientos discriminatorios, importe mínimo de servicios y garantías frente al cese.

MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE DESPIDO

CCOO instó una reclamación ante el Secretario General y el Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa. El objeto de esta reclamación se centra en la denuncia de incumplimiento del art. 24 de la Carta Social Europea revisada que establece el derecho de los trabajadores a protección en caso de despido. En nuestra opinión este precepto está insuficientemente asumido en la actual regulación española. Nuestra pretensión busca que el Comité se pronuncie en aspectos tales como:

1. Declaración de no conformidad con el art. 24.b de la Carta ante la imposibilidad de que el órgano judicial valore la **readmisión** como vía de reparación adecuada ante el despido improcedente.
2. Declaración de no conformidad con el art. 24.b de la Carta por no garantizar en el despido improcedente el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano judicial

que declare el despido injusto (**salarios de tramitación**).

3. Declaración de no conformidad por la **insuficiente cuantía de la indemnización** para reparar los perjuicios sufridos por el despido injusto, ante la imposibilidad de reclamar una indemnización adicional vinculada a los daños efectivos (daño emergente y lucro cesante, así como los daños morales).
4. Declaración de no conformidad por la falta de reconocimiento en todos los supuestos de despido injusto de una **indemnización mínima, accesible y efectiva**, que se puede cuantificar sobre la base del salario y la antigüedad de la persona trabajadora, sin perjuicio de la prueba de daños adicionales, y que incluya un **importe mínimo** para alcanzar una reparación y disuasión de prácticas de despido injusto.
5. Declaración de no conformidad ante la **falta de reparación de los perjuicios sufridos por la situación de abuso reiterado y sistemático** de la utilización de la contratación temporal fraudulenta.

Ante nuestra reclamación presentada el 18 de noviembre de 2022, el Gobierno de España presentó alegaciones con el objetivo de que el CEDS declare inadmisibles tres de los seis puntos (la readmisión como medida reparatoria y sobre la insuficiente protección en caso de uso abusivo de la contratación temporal fraudulenta).

Estas cuestiones, tras las alegaciones que en su día planteamos, se dirimirán en el ámbito del citado Comité. La resolución final puede llevar bastante tiempo (¿1 año?). No obstante, consideramos que los puntos reclamados por CCOO son plenamente exigibles tras la entrada en vigor de la Carta Social Europea revisada y, por tanto, pueden y deben ser reclamados judicialmente por nuestros servicios jurídicos cuando el caso se adecue. En estas circunstancias, instaremos a negociar modificaciones en el régimen de despido a las que el Gobierno no ha planteado alegaciones, con especial énfasis en el importe mínimo de la indemnización por despido, por entender que puede tener un efecto disuasorio que limite, aún más de lo que ya se ha hecho con la reforma laboral, el recurso a la contratación temporal no justificada.