



## EL PLENO EMPLEO

COMO OBJETIVO  
DE ESTA LEGISLATURA

- ❑ **EVOLUCIÓN DEL EMPLEO**
- ❑ **BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2023**
- ❑ **Directiva europea sobre plataformas digitales**
- ❑ **El reto demográfico**
- ❑ **La transición energética**

# SUMARIO



3

EDITORIAL

9

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO.  
RETOS PENDIENTES

17

BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA 2023

24

LA DIRECTIVA EUROPEA  
DE PLATAFORMAS DIGITALES

29

LAS POLÍTICAS ANTE EL RETO  
DEMOGRÁFICO

34

LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA EN  
LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

38

Cathy O'Neil.  
*ARMAS DE DESTRUCCIÓN MATEMÁTICA.*  
CÓMO EL BIG DATA AUMENTA LA DESIGUALDAD Y  
AMENAZA LA DEMOCRACIA

41

ESTADÍSTICAS DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA

Revista

AS

Nº 57. Marzo 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:**  
Azahara Merino.

**Edita:** Confederación Sindical de CCOO.

**Elabora:** Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo.

**Realiza:** Secretaría Confederal de Comunicación.

[accionsindical@ccoo.es](mailto:accionsindical@ccoo.es)



Accede a  
números  
anteriores

# EL PLENO EMPLEO

## COMO OBJETIVO DE ESTA LEGISLATURA

La XV legislatura comenzó su andadura no exenta de algún sobresalto, y con su comienzo se ha retomado el diálogo social.

La negociación de la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se cerró con acuerdo entre Gobierno y sindicatos y con el incremento del 5%, y ha continuado con la apertura de la mesa de negociación para la reducción de la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales.

Desde el sindicato venimos planteando también la apertura de espacios de diálogo social que refuercen la estructura productiva y creen empleo de calidad.



**MARI CRUZ VICENTE PERALTA**

Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

**I**gual que los años precedentes, el empleo ha tenido un buen comportamiento durante 2023. Los buenos datos son resultado de una política expansiva implementada para afrontar dos crisis que prácticamente se han solapado, una originada como consecuencia de la COVID-19 y otra por la crisis inflacionista, política expansiva que confronta las políticas de austeridad impuestas para hacer frente a la gran recesión, cuyas consecuencias de recortes laborales trajeron más desempleo, más desigualdad y más pobreza.

El diálogo social y las políticas pactadas en ese ámbito entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y patronales han tratado de hacer frente a las distintas situaciones, desde una pandemia inédita, hasta los

efectos de una guerra en el corazón de Europa. La reforma laboral y otros acuerdos no menores han promovido importantes e incuestionables avances en derechos laborales. También han contribuido a recuperar en solo tres años los niveles del PIB anteriores a la pandemia y han tenido una repercusión muy positiva en el empleo, hasta el punto que podemos asegurar que su evolución es la mejor variable económica de los últimos trimestres, y el mejor tractor de la economía española.

## AHORA EL PLENO EMPLEO

Este crecimiento del empleo de calidad se ha demostrado compatible con el mayor número de personas afiliadas a la seguridad social de la historia. A partir de la reforma laboral se ha reducido la temporalidad a la mitad y se ha creado empleo de calidad, lo que combinado con la subida del 52% del SMI en los últimos años, demuestra que se puede salir de las crisis de manera diferente a la aplicación de políticas de austeridad, rompiendo los mantras neoliberales que auguraban que tanto la subida del SMI como la creación del empleo estable y de calidad, iban a suponer una considerable pérdida de empleo.

Con todo, no podemos caer en la auto-complacencia ante la inasumible tasa de desempleo del 11,6%, y un modelo económico que genera mucha estacionalidad en algunos meses de año, con la consiguiente inestabilidad en el empleo.

El Gobierno debe abrir espacios de diálogo social para abordar esta situación y reforzar la estructura productiva mediante una política industrial verde y sostenible, impulsora de la transformación y modernización de nuestros

sectores económicos y de las nuevas posibilidades científicas y tecnológicas. La palanca que brinda el despliegue de los fondos europeos *Next Generation* debe propiciar un empleo más estable y que genere más actividad permanente.

Afrontar estos retos debe ser el objetivo de la política económica del Gobierno, junto con una mejora de la protección social y de la reducción del tiempo de trabajo. Hay que seguir apostando por una mayor estabilidad en el empleo y establecer un control sobre los contratos a tiempo parcial que siguen creciendo y en buena parte son una forma de precariedad. Por tanto, es necesario mantener los estímulos económicos a la contratación y mejorar los salarios.



” Junto con una mejora de la protección social y de la reducción del tiempo de trabajo, hay que seguir apostando por una mayor estabilidad en el empleo y establecer un control sobre los contratos a tiempo parcial, que siguen creciendo y en buena parte son una forma de precariedad”



## LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL, OBJETIVO NECESARIO

El acuerdo de gobierno para esta legislatura, recoge la reducción legal de la jornada laboral a 37,5 horas semanales de promedio en su cómputo anual como una medida de distribución del aumento de la productividad y de los beneficios empresariales, que tiene una repercusión directa en la creación de empleo. Nuestro objetivo sigue siendo las 35 horas semanales pero, sin duda, la propuesta que tenemos encima de la mesa es un avance importante sobre el que tenemos la voluntad de conseguir un acuerdo en el ámbito bipartito y tripartito, que tenga un gran respaldo político para llevarlo a cabo y sea un derecho que perdure en el tiempo.

Pero también hemos de avanzar en el debate en torno al tiempo de trabajo que va más allá de su necesaria reducción, y nos lleva a reflexionar sobre los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, el impacto de una novísima tecnología, las nuevas formas organizativas empresariales que están generando un proceso de innovación y reestructuración en la forma de producir y en una economía global pensada según los cánones neoliberales.

Todos esos cambios, en no pocas ocasiones, dificultan incluso determinar lo que

” Hay que avanzar en el debate en torno al tiempo de trabajo, que va más allá de su necesaria reducción, y nos lleva a reflexionar sobre los cambios que se están produciendo en el mercado laboral, el impacto de la tecnología, las nuevas formas organizativas empresariales y en una economía global pensada según los cánones neoliberales”

se considera tiempo de trabajo, una cuestión que viene siendo controvertida en toda una serie de supuestos en los que, por ejemplo, las personas trabajadoras pueden estar sujetas a un régimen de disponibilidad, con mayor o menor intensidad a pesar de no realizarse actividad laboral. Hablar del tiempo de trabajo supone hablar también de situaciones variadas, que van desde regulaciones que incorporan un régimen de flexibilidad en la fijación de los días laborables o de horario, hasta otras en las que se requiere una reincorporación inmediata a la actividad laboral, lo cual condiciona las actividades personales e incide directamente en las políticas de conciliación.

A pesar de su relevancia, pues afecta de lleno a las normas sobre jornada máxima, derecho a los descansos, retribuciones y horas extras, tiempos parciales, cómputo o registro de jornada, conciliación responsable de la vida personal y laboral, así como en materia de prevención de riesgos laborales, lo cierto es que la normativa, tanto de la UE como nuestra legislación laboral actual, contienen una configuración literal del tiempo de trabajo, vinculado, en esencia, a la presencia de la persona trabajadora “en su puesto de trabajo”.

El tiempo de trabajo y su determinación han registrado un notable deterioro por la influencia, tanto de los cambios estructurales en las relaciones de trabajo, como por los efectos combinados de algunas reformas laborales y de los años de crisis económica, constituyendo uno de los factores más señalados de precariedad laboral. Esto se manifiesta en diversos aspectos, entre otros: la pérdida de control de las personas trabajadoras sobre los tiempos de trabajo y de descanso; el aumento de la intensidad y ritmos del trabajo por exceso de la carga laboral; las mayores exigencias de flexibilidad y disponibilidad unilateral por parte de la empresa; o las dificultades para el ejercicio efectivo de los derechos al descanso y a la conciliación de la vida personal y familiar (Eurofound e ILO, 2019).

Esta situación refleja la persistencia de graves desequilibrios en nuestro modelo de relaciones laborales a favor de las empresas y que debemos de nivelar a través de la ne-

gociación colectiva, pues el uso de la flexibilidad interna queda la mayoría de las veces condicionado a las exigencias organizativas y al aumento de la productividad, sin tomar en consideración las necesidades de las personas. Así configurada, la flexibilidad horaria queda alejada de la conciliación corresponsable de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras.

Al objeto de abordar una Ley al respecto, el estudio sobre el uso de los tiempos encargado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social recoge que nos encontramos con situaciones diversas que incluyen a: quienes regularmente trabajan demasiadas horas; quienes trabajan a tiempo parcial pero prefieren trabajar más horas para incrementar sus ingresos; o quienes cuya primera preocupación no son las horas trabajadas, sino su distribución, el tiempo nocturno, el de fines de semana y festivos, los horarios en turnos irregulares o rotativos.

Además hemos de añadir que el mercado de trabajo español muestra signos evidentes de rigidez en lo referente a la organización del tiempo de trabajo, puesto que está atribuida a la propia empresa. Según estudios recientes, nos sitúa con menos autonomía para participar en la organización de los horarios laborales que la media europea, y repercute de forma directa en la falta de la necesaria flexibilidad interna a favor de las personas trabajadoras y en el avance de la democratización de las empresas.

**” La flexibilidad horaria queda alejada de la conciliación corresponsable de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras”**



## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, HERRAMIENTA PARA MANTENER Y CONQUISTAR DERECHOS

Estamos en momentos de cambios trascendentes, cuyo reflejo debe formar parte de la negociación de los convenios colectivos.

La mejora de los salarios es el eje central de la negociación para garantizar una vida digna y salarios suficientes para su desarrollo y acabar con la pobreza laboral. Pero, además, debe girar sobre otras cuestiones que en buena parte quedan reflejadas en el V AENC y debe adaptarse en cada proceso de negociación.

El balance de 2023 ha sido positivo, pues hemos conseguido mantener el poder adquisitivo de los salarios e, incluso, mejorarlos en más de medio punto en los convenios firmados en ese año. Bajo la influencia del V AENC, la negociación colectiva ha contribuido decisivamente a dinamizar los convenios colectivos, en especial los convenios sectoriales, dando cobertura a un mayor número de personas trabajadoras que mejoran sus condiciones de vida, y también a un avance importante de las cláusulas de garantía salarial.

Nos toca continuar y avanzar en el resto de las materias comprometidas en el citado acuerdo. No nos podemos relajar, los derechos hay que conquistarlos y defenderlos todos los días para evitar retrocesos, el diálogo social tiene que seguir dando buenos frutos, pero la eficacia de esos logros, en buena parte, debe reflejarse en la negociación colectiva, pues son dos partes de la acción sindical que se retroalimentan y a ello debemos de dedicar lo fundamental de nuestro trabajo sindical.

**” El balance de la negociación colectiva de 2023 ha sido positivo, pues hemos conseguido mantener y mejorar el poder adquisitivo de los salarios, dinamizar los convenios colectivos, especialmente los sectoriales, las cláusulas de garantía salarial y dar cobertura a un mayor número de personas trabajadoras”**





# EL PODER DE LA GENTE TRABAJADORA

Afiliate al mayor sindicato del país ▶



## NUESTRA FUERZA

### LA AFILIACIÓN

CCOO somos la primera organización sindical con casi **un millón** de personas afiliadas y más de **100.000** representantes sindicales en todo el país y en todos los sectores productivos.

**100.000**  
REPRESENTANTES  
SINDICALES

**1 MILLÓN**  
DE AFILIADOS/AS

**160**  
MILLONES €  
(83% DEL TOTAL)  
INGRESOS  
PROPIOS

**23**  
MILLONES €  
(11,9% DEL TOTAL)  
PARTICIPACIÓN  
EN PROYECTOS  
SOCIALES

**10 MILLONES €**  
(5,1% DEL TOTAL)  
SUBVENCIONES

## NUESTRA INDEPENDENCIA

### LA AUTONOMÍA FINANCIERA

CCOO se sustenta gracias a la cuota sindical de nuestra afiliación. El **83%** de nuestro presupuesto anual depende de estos ingresos propios, solo un **5,1%** corresponde a subvenciones institucionales. El resto corresponde a nuestra participación en proyectos de atención a colectivos vulnerables.

## NUESTRA UTILIDAD

### LA ACCIÓN SINDICAL

Hemos negociado con el Gobierno y las organizaciones empresariales más de 9 acuerdos (SMI, ERTE, Pensiones, Reforma Laboral, Acuerdo Empleadas/os Públicos) que han beneficiado a millones de personas. Hemos firmado **5.600** convenios colectivos que garantizan mejores condiciones laborales gracias a nuestra acción sindical.

**5.600**  
CONVENIOS  
COLECTIVOS

**MÁS DE**  
**12 MILLONES**  
PERSONAS PROTEGIDAS  
POR ESTOS ACUERDOS

## NUESTRA GARANTÍA

### LA ASESORÍA JURÍDICA Y SINDICAL

Contamos con la mejor y más fiable red de juristas del país especializada en derecho laboral. Más de 500 profesionales atienden **150.000** consultas al año, y defienden los intereses de nuestra gente en **más de 23.000** juicios.

**150.000**  
CONSULTAS  
ANUALES

**23.000**  
JUICIOS



@CCOO



canalccoo



@ccoo.es



CCOO



@comisionesobreras

WWW.CCOO.ES



# EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN 2023

## RETOS PENDIENTES

Los datos macroeconómicos que mejor comportamiento han demostrado en 2023 han sido los relativos al empleo, con máximos en población activa y en personas afiliadas a la Seguridad Social, y con la temporalidad más baja de la historia.

En este sentido, es necesario seguir haciendo hincapié en el efecto que ha tenido la reforma laboral sobre el descenso en la temporalidad.

Sin embargo, los retos permanecen. Hay que trabajar sobre la reducción de jornada de trabajo y la parcialidad involuntaria.

Y hay que trabajar decididamente por la corresponsabilidad y la eliminación de las brechas entre hombres y mujeres.



El año 2023 finalizó con buenos datos macroeconómicos, aunque con luces y sombras. El PIB subió por encima de lo esperado por los principales analistas, que han tenido que corregir al alza en varias ocasiones sus previsiones, y se situó en un 2,5%. Aunque es un dato sensiblemente inferior al de 2022, está muy por encima del PIB de la zona euro (que fue prácticamente plano).

Este crecimiento, no obstante, viene acompañado

de otros datos que hacen más complicados los equilibrios en las economías domésticas.

Además de la subida de los tipos de interés y de los precios de los alquileres, el IPC finalizó el año con un aumento del 3,1%, un dato que, si bien ha sido inferior que el de los dos años precedentes, nunca había sido tan alto desde 2012. El incremento de precios acumulado estos últimos tres años es comparable al de los trece anteriores.

## Población activa y afiliación a la Seguridad Social

2023 se cerró con más de 24 millones de personas formando parte de la **población activa** por primera vez en la historia. Son 590.000 personas más que el año anterior, lo que supone un 2,5% de incremento interanual, el mayor desde 2008.

Como todos los años desde 2018, son las mujeres las que se incorporan con más fuerza al trabajo remunerado. En 2023 subió un 3,1%, más de un punto por encima del aumento entre los hombres.

También es relevante que las personas jóvenes de 25 años experimenten un aumento del 7% respecto de 2022.

En 2023 se ha vuelto a batir el récord de personas **afiliadas a la Seguridad Social**, llegando a las 20.836.010 de media al cierre del año.

El incremento porcentual ha sido superior al de 2022 en tres décimas, alcanzando el 2,7%. De nuevo las mujeres superan en incremento a los hombres, con un 3,1% más que en 2022 y acumulando más de un 6% desde 2021.

**En todas las comunidades y ciudades autónomas ha subido el número de personas afiliadas a la Seguridad Social.**

Variación del Índice General Nacional según el sistema IPC base 2021 desde Octubre de 2007 hasta Diciembre de 2020	
Índice	Porcentaje(%)
Nacional	15,9

Variación del Índice General Nacional según el sistema IPC base 2021 desde Enero de 2021 hasta Diciembre de 2023	
Índice	Porcentaje(%)
Nacional	16,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

La evolución en 2023 del número de empresas muestra un descenso del 4,6%, respecto a la situación previa a la pandemia. Sin embargo, todo ese descenso se produce en las empresas sin personas asalariadas, mientras que las empresas con plantilla se mantienen prácticamente en los mismos datos.

Por tanto, se puede afirmar que el tejido empresarial no está sufriendo estas sucesivas crisis, no solo porque crece el número de empresas (como podemos ver en la tabla 1) sino porque además, conforme los datos procedentes del Observatorio de Márgenes Empresariales, éstos están en máximos históricos.

Los datos macroeconómicos que mejor comportamiento han demostrado durante 2023 son los relativos al empleo. Recientemente desde la Secretaría de Acción Sindical y Empleo de CCOO hemos publicado un balance con su evolución.

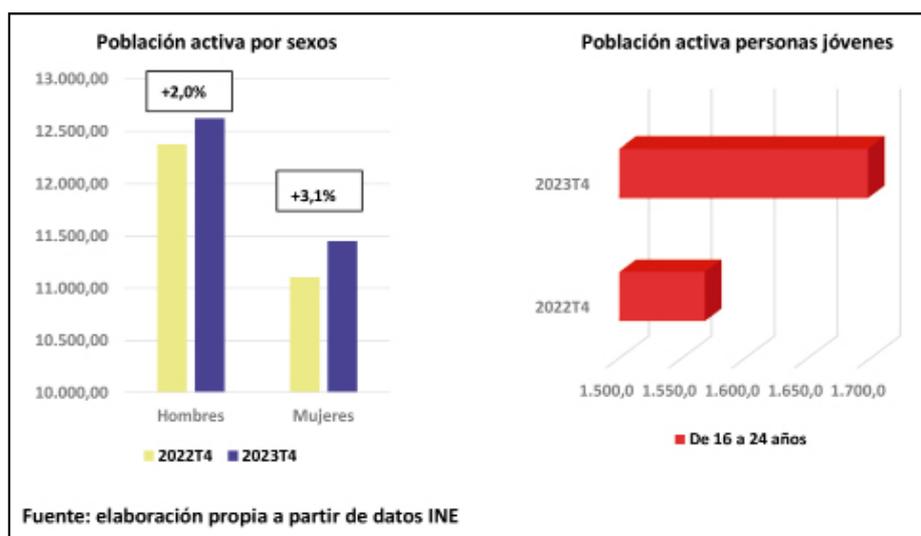


[Clic aquí](#)

**TABLA 1. Empresas por estrato de personas asalariadas**

Nº personas	Año 2019	Año 2023	Diferencia %
Entre 1 y 5	1.207.388	1.207.314	-0,01%
Entre 6 y 49	247.899	255.797	3,19%
Entre 50 y 199	19.283	19.019	-1,37%
200 y más	5.882	6.153	4,61%
Total con plantilla	1.480.452	1.488.283	2,89%
Sin plantilla	1.882.745	1.719.297	-8,68%
TOTAL	3.363.197	3.207.580	-4,63%

Fuente: elaboración propia a partir de datos INE



Por segundo año consecutivo, los mayores crecimientos se han producido en las Islas Canarias, Madrid e Illes Balears, aunque en menor porcentaje que en 2022.

Sin embargo, en Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, La Rioja y Castilla y León la afiliación ha crecido por encima del doble que en el año precedente.

El porcentaje de incremento afiliativo ha sido superior en mujeres en los 19 territorios.

De nuevo las Islas Canarias y Madrid han encabezado este ranking, y de nuevo en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla se han producido unos aumentos destacables. En Ceuta, por ejemplo, hay un 12,2% más de mujeres afiliadas a la Seguridad Social desde 2021.

Estos datos se pueden ver en siguiente tabla.

**TABLA 2. Personas afiliadas a la Seguridad Social por territorio (en miles)**

Territorio	Hombres			Mujeres		
	2022	2023	Dif % 23-22	2022	2023	Dif % 23-22
Andalucía	1.763,82	1.795,66	1,8%	1.548,49	1.581,02	2,1%
Aragón	317,73	324,42	2,1%	274,15	282,80	3,2%
Asturias	188,80	192,32	1,9%	183,69	187,76	2,2%
Illes Balears	246,57	254,11	3,1%	211,45	218,80	3,5%
Islas Canarias	457,19	472,65	3,4%	418,38	437,56	4,6%
Cantabria	115,74	116,72	0,8%	108,08	110,21	2,0%
Castilla y León	497,49	505,53	1,6%	442,99	455,85	2,9%
Castilla-La Mancha	428,39	435,42	1,6%	325,91	337,27	3,5%
Catalunya	1.899,68	1.942,80	2,3%	1.716,09	1.767,00	3,0%
País Valencià	1.108,48	1.133,71	2,3%	964,55	1.000,51	3,7%
Extremadura	219,72	222,52	1,3%	185,35	189,69	2,3%
Galicia	529,83	538,40	1,6%	512,44	523,88	2,2%
Madrid	1.837,92	1.903,20	3,6%	1.686,45	1.756,19	4,1%
Murcia	355,57	360,98	1,5%	276,27	285,35	3,3%
Navarra	160,70	162,62	1,2%	139,27	143,13	2,8%
Euskadi	515,28	523,22	1,5%	478,80	489,72	2,3%
La Rioja	69,48	70,42	1,4%	64,39	66,13	2,7%
Ceuta	12,13	12,38	2,0%	10,78	11,25	4,4%
Melilla	12,55	12,64	0,7%	11,64	12,10	3,9%
<b>TOTAL</b>	<b>10.737,07</b>	<b>10.979,73</b>	<b>2,3%</b>	<b>9.559,16</b>	<b>9.856,23</b>	<b>3,1%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

## Por sectores de actividad

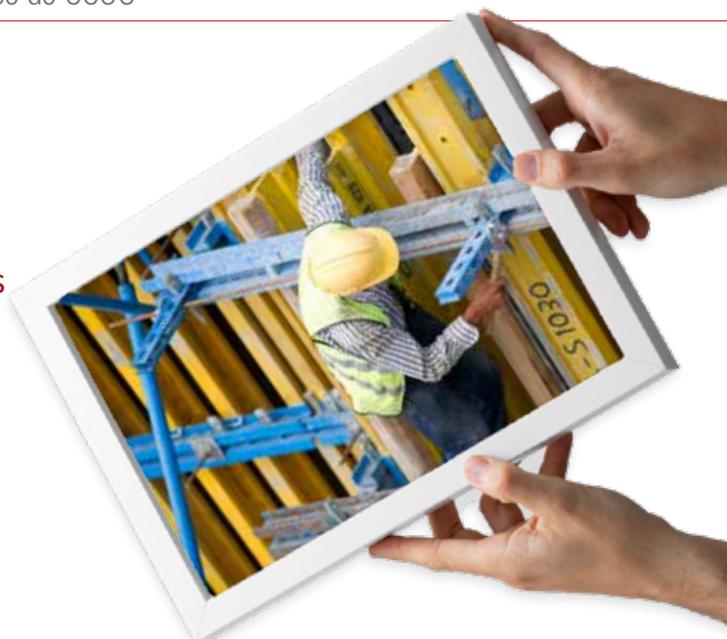
La **agricultura** sigue perdiendo personas afiliadas. Este año pasado el descenso ha sido de apenas un 0,02%, aunque en el Régimen General se ha producido un crecimiento del 2,5%. En ese régimen, la **industria** ha crecido tres décimas más que en 2022, hasta alcanzar un crecimiento del 2,2%. Mientras, en la **construcción** se ha producido una desaceleración, quedándose el aumento en un 3,6%.

El sector de actividad que más ha aumentado porcentualmente la afiliación ha sido el de **servicios** (un 3,7%), con crecimientos destacables en “*Transporte y almacenamiento*” (con un aumento del 5,5%, explicable por la recuperación de actividad en el transporte aéreo), “*Información y comunicaciones*”, “*Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento*” y “*Actividades profesionales, científicas y técnicas*”, en estos casos de un 5,2%.

Los incrementos más elevados han sido los producidos en dos sectores muy importantes en la prestación de servicios públicos: “*Educación*” y “*Actividades sanitarias y de servicios sociales*”, aunque mostrando dos perfiles muy diferenciados.

En **educación** se ha experimentado un aumento del 13,7% respecto de 2022. Fundamentalmente debido a un aumento en la contratación pública (hay un 27% más de personas

Se han alcanzado por primera vez los 21 millones de personas ocupadas, y la tasa de ocupación se situó en un 52,05%, el mejor dato desde 2007



afiliadas) y a un aumento de cerca del 20% en las personas afiliadas con contratos temporales (especialmente mujeres).

Sin embargo, en el sector de las **actividades sanitarias** han sido las de “**servicios sociales sin alojamiento**” las de mayor responsabilidad en este ascenso, siendo el principal incremento el de mujeres con contratos indefinidos, fundamentalmente ordinarios y, en menor medida, fijos discontinuos.

### La tasa de desempleo mantiene su tendencia a la baja

Se ha reducido un punto porcentual desde 2022, quedando en el 11,76%. En el balance sobre la *Evolución del empleo en España 2023* se detallan los datos por sexo y por territorios. Allí se observa de nuevo el mejor comportamiento entre las mujeres y las personas menores de 25 años.

## **Población ocupada**

Al igual que la población activa, la **población ocupada** también ha crecido. La EPA arroja unos datos en algunos casos inéditos desde los años previos a la Gran Recesión y, en otros, directamente nunca vistos.

Se han alcanzado por primera vez los 21 millones de personas ocupadas y la tasa de ocupación se situó en un 52,05%, el mejor dato desde 2007.

En una buena parte se deben al empuje de las mujeres, que incrementan su presencia en más de 350.000, y de las personas menores de 25 años, con una mejora porcentual cercana al 7%, más del doble del dato general.

La brecha de género en esta materia, siendo ligeramente inferior a la del cuarto trimestre de 2022, se mantiene por encima de los nueve puntos porcentuales (57,13% en los hombres por 47,56% en las mujeres).

Buceando en los datos de la EPA se puede ver que la población trabajadora extranjera ha aumentado significativamente. Este hecho se ha mezclado con otros asuntos, como los flujos migratorios o el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.

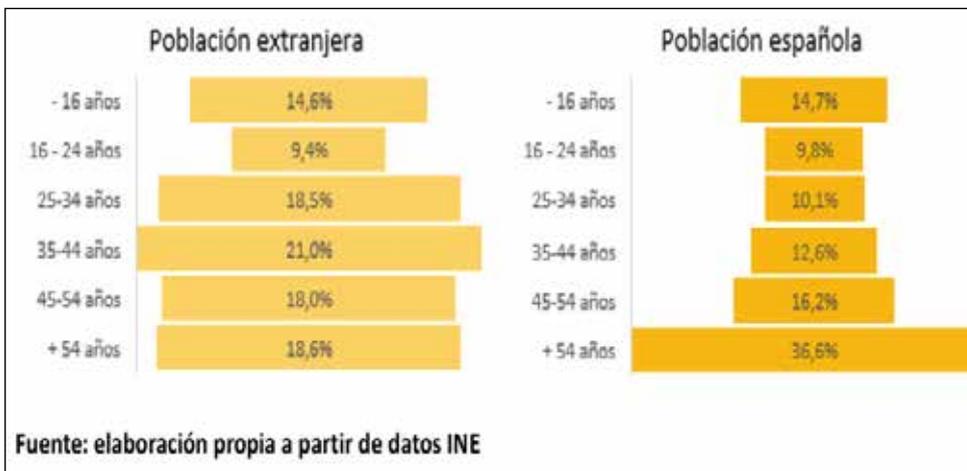
Vamos a detenernos a explicar un poco este fenómeno: la población de nacionalidad no española que vive en España supone un 12,9% del total. Este porcentaje es superior cuando nos referimos a la población activa, alcanzando un 15,2% de los 24 millones de personas que la conforman. La razón es muy simple: las pirámides poblacionales son radicalmente distintas, como se puede observar en la siguiente gráfica.

El 92% de las personas de nacionalidad española y mayores de 54 años están en situación de inactividad. Mientras tanto, en esa franja de edad la inactividad es menor entre la población extranjera (un 63,5%) además de ser menor el porcentaje respecto del total.

Es cierto que el aumento en la población ocupada ha sido mucho mayor entre la población extranjera, estando por encima del 12%, mientras que entre las personas nacionales ha sido del 2,5%. Al mismo tiempo, mientras que las personas subempleadas han descendido entre la población española (un 4%), han aumentado en la población extranjera (un 6,2%).

Eso no impide que la tasa de desempleo sea superior en las personas extranjeras, al ser del 17,4% frente al 10,7% de las personas con nacionalidad española.

Lo que los datos indican con mucha contundencia, además, es que ese incremento se ha dado fundamentalmente entre personas que ya residían en España, en muchos casos desde hace más de una década. Las buenas perspectivas actuales en el empleo, además de las políticas de escudo social que se desarrollaron durante la pandemia, han hecho que personas extranjeras que ya residían en España estén regularizando su situación laboral y puedan acceder a los beneficios de la reforma laboral.



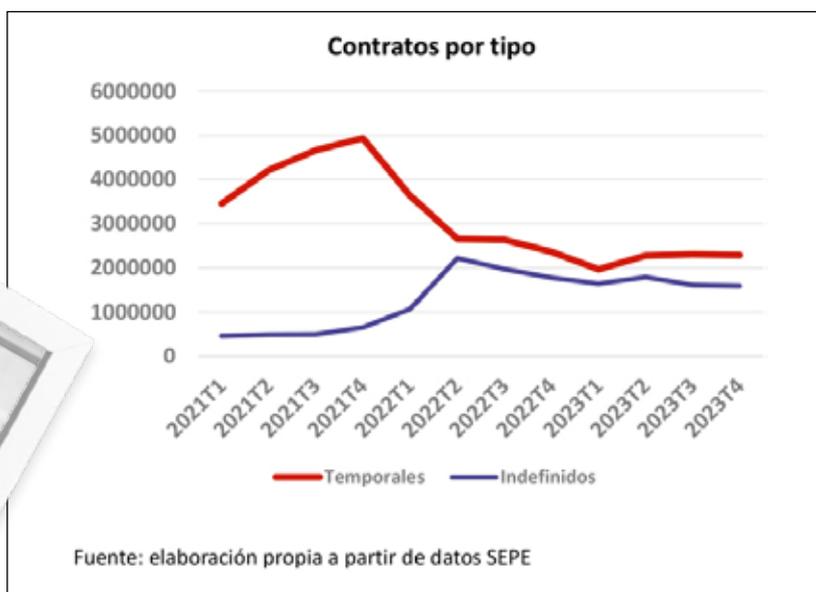
El 92% de las personas de nacionalidad española y mayores de 54 años están en situación de inactividad.

Mientras tanto, en esa franja de edad, la inactividad es menor entre la población extranjera (un 63,5%), además de ser menor el porcentaje respecto del total.

**TABLA 3. PERSONAS OCUPADAS EXTRANJERAS SEGÚN TIEMPO DE RESIDENCIA EN ESPAÑA**

Nº AÑOS	AÑO 2022	AÑO 2023	DIFERENCIA
Hasta 1 año	163.470	231.421	67.951
Entre 2 y 4 años	488.985	483.877	-5.108
Entre 5 y 9 años	410.344	580.747	<b>170.403</b>
10 años y más	1.625.763	1.726.217	<b>100.454</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2.688.562</b>	<b>3.022.262</b>	<b>333.700</b>

Fuente: elaboración propia a partir de datos INE



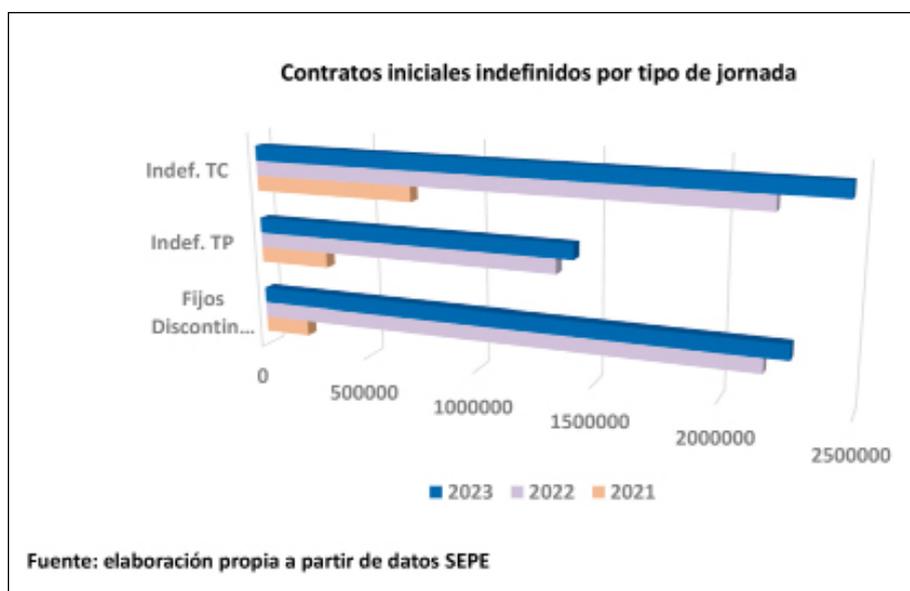
Desde la entrada en vigor de la reforma laboral, la utilización de contratos temporales ha descendido de forma muy acusada

## Contratación

Respecto de la **contratación**, durante todo el año 2023, y especialmente desde el inicio del segundo trimestre, el número de contratos ha caído respecto a los que se registraron en 2022.

Desde la entrada en vigor de la reforma laboral la utilización de **contratos temporales** ha descendido de una forma muy acusada, y así se mantiene.

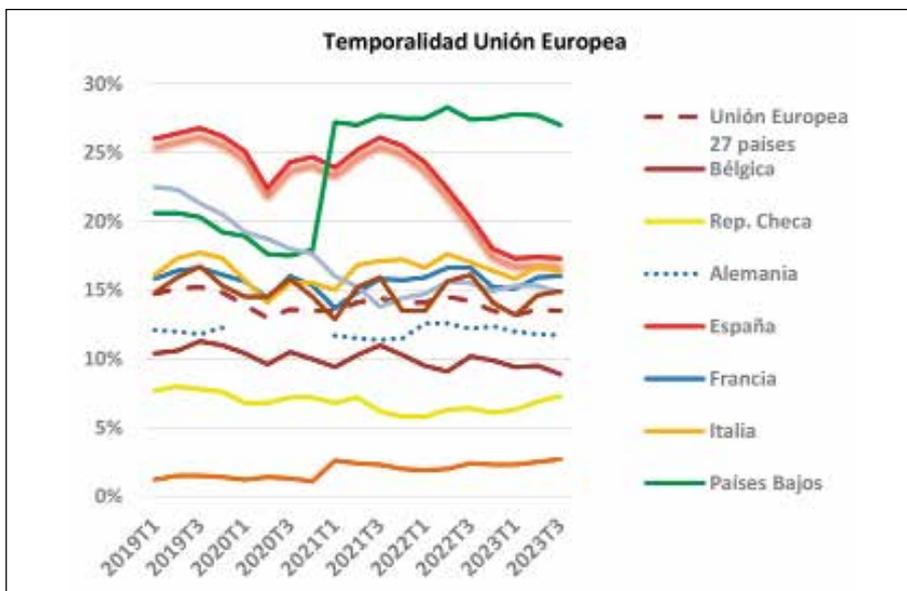
Los **contratos indefinidos**, al mismo tiempo, ascendían para ajustarse al nuevo redactado de los artículos 15 y 16 ET, especialmente las conversiones de contratos temporales. En 2023 han descendido levemente, aunque se mantienen en números muy similares desde ese momento, como se puede ver en la prime-



ra gráfica. Analizando exclusivamente los contratos iniciales, se puede observar que el tipo de contrato que se sigue utilizando mayoritariamente es el ordinario a tiempo completo, a pesar del crecimiento en el uso del contrato fijo discontinuo.

Es necesario seguir haciendo hincapié en el efecto de la reforma laboral sobre el descenso en la temporalidad. En esta ocasión, actualizamos una comparativa con los países del entorno y con la media de la Unión Europea, utilizando datos de Eurostat.

Como se puede ver el gráfico y tabla siguientes, la distancia con el resto de principales economías comunitarias es mucho menor.



Fuente: elaboración propia a partir de datos Eurostat

Ahora bien, siguen existiendo problemas, como la **brecha salarial de género**. Recientemente la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y condiciones de trabajo de **CCOO ha publicado su Informe sobre Brechas<sup>1</sup>**, cuya lectura recomendamos, y donde se constata que el origen de la brecha está mayoritariamente en la **parcialidad** (las mujeres suponen el 70% de la población asalariada a jornada parcial, y ésta es mayoritariamente involuntaria), la mayor **temporalidad**, la menor **tasa de actividad** y la presencia mayoritaria de mujeres en **sectores con bajos salarios**.

La falta de valoración de los cuidados y la adscripción casi única de éstos a las mujeres hacen que la corresponsabilidad sea un elemento sustancial para conseguir la eliminación de las brechas.

CCOO ha propuesto un **Pacto Estatal e Integral por los Cuidados<sup>2</sup>** con medidas a abordar desde la negociación colectiva y el diálogo social para trabajar por la corresponsabilidad de hombres y mujeres, como herramienta para acabar con estos (y otros) factores que condicionan las brechas, evidentemente también la laboral.

1. El informe completo está en <https://www.ccoo.es/bb8bc912fed-a7381d81ebed991a86a4a000001.pdf>

2. "Propuesta de CCOO por un Pacto Integral y Estatal de Cuidados", Grupo de Trabajo confederal – Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO. [ENLACE](#)

TABLA 4. DIFERENCIA PORCENTUAL EN TEMPORALIDAD ENTRE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES		
PAÍS	2019	2023
ALEMANIA	+13,90%	+5,60%
FRANCIA	+10,20%	+1,30%
ITALIA	+9,90%	+1,00%
PAÍSES BAJOS	+5,40%	-9,70%

Fuente: elaboración propia a partir de datos Eurostat



Estos datos de temporalidad son globales y, según los datos EPA más recientes, la media de personas asalariadas en España con contratos temporales es un punto menor, si excluimos a las personas ocupadas no asalariadas, y hasta tres puntos menor si las incluimos.

## EVOLUCIÓN DEL EMPLEO • RETOS PENDIENTES

# A modo de **CONCLUSIÓN**

- Aunque los datos macroeconómicos parece que se van normalizando, en algunos aspectos seguimos viviendo las consecuencias de las recientes crisis. Las medidas puestas en marcha mediante el diálogo social desde 2020 han contribuido de forma decisiva a poder superar estas dificultades y, al mismo tiempo, a generar avances en derechos laborales y en condiciones de trabajo.
- El número de empresas con plantilla no ha descendido, como algunos presuntos expertos auguraban, y los márgenes de beneficios están en máximos históricos, lo que ha sido compatible con sucesivos aumentos del SMI y una reforma laboral que pudiera, de forma efectiva, atacar un mal que parecía endémico en España: la temporalidad.
- Todo ello con máximos en población activa y en personas afiliadas a la Seguridad Social y con la temporalidad más baja de la historia. Sin olvidar que las Administraciones Públicas tienen aún pendiente la tarea de acabar con la temporalidad injustificada en su ámbito, todavía cercana al 30%.
- Los retos, sin embargo, permanecen invariables. Hay que trabajar sobre la reducción de jornada de trabajo, al mismo tiempo que sobre la parcialidad involuntaria. Y hay que trabajar decididamente por la corresponsabilidad y la eliminación de las brechas entre hombres y mujeres.

**Hay tarea pendiente.**  
A ello.





# Balance de la negociación colectiva 2023

## Ultraactividad • Jornada • Salarios • Contratación

La Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO ha publicado un amplio balance de la negociación colectiva de 2023<sup>1</sup>, en el que se analiza, por una parte, la información facilitada por las estadísticas oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) y, por otro lado, se incorpora un estudio cualitativo del contenido de 838 convenios colectivos firmados y registrados el pasado año.

### ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023

Hasta el 30 de enero de 2024, un total de 3.749 convenios, que afectaban a 11.204.755 personas trabajadoras, habían registrado efectos económicos para 2023, de los cuales 2.741 (el 73% del total) eran convenios de empresa que afectaban a 670.076 personas, sólo el 6% del total.

Por tanto, como es lógico y habitual, mientras la mayoría de los registros corresponde a revisiones salariales de convenios de empresa, el grueso de las personas afectadas se concentra en las revisiones salariales de los sectoriales.

En cuanto al **incremento salarial**, la media de estos acuerdos para 2023 se situó en el 3,53%, su-

1. Se puede acceder al informe completo en este [ENLACE](#)

perando por primera vez desde la pandemia sanitaria al IPC interanual registrado en diciembre, lo que implica una vuelta a la recuperación salarial iniciada en 2014 y truncada por las circunstancias derivadas de la pandemia sanitaria y la elevadísima inflación de los últimos años.

En cuanto a la relación entre incremento salarial y ámbito funcional de los convenios, el incremento medio pactado en los convenios sectoriales a lo largo de la última década siempre ha sido superior al correspondiente a los convenios de empresa, con la única excepción de 2022, año en el que los términos se invirtieron, pero en 2023 parece haberse recuperado la “normal” relación entre ambos ámbitos en este aspecto: los convenios sectoriales han registrado hasta finales de enero de 2024 un incremento salarial para 2023 dos décimas superior al de los convenios de empresa.

El 10 de mayo de 2023 se firmó el V AENC, con unos criterios muy claros para la determinación de los incrementos salariales a lo largo de sus tres años de vigencia.

En concreto, para el pasado año se fijó un incremento inicial del 4% y una cláusula de revisión a la finalización del año, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a ese 4%, que implicaría un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024.

Las estadísticas oficiales no desagregan los datos correspondientes a los convenios firmados antes y después del 10 de mayo, pero sí nos permiten discriminar por meses de registro, de forma que, aunque no sea posible determinar con certeza en qué medida ha impactado realmente el V AENC sobre el incremento salarial final del 2023, sí sabemos que en los 2.333 convenios que habían registrado los efectos económicos para 2023 hasta el 30 de abril el incremento medio era del 3,14%, inferior al incremento inicialmente pactado al finalizar el año; lo que sí induce a pensar que sobre esta diferencia ha impactado positivamente la firma del Acuerdo Interconfederal.

Además, si atendemos a los datos desagregados en base a si el convenio fue firmado a lo largo del 2023 o si se trata de revisiones automáticas de convenios plurianuales firmados con anterioridad y, en pura lógica, registrados también con anterioridad, las estadísticas muestran que, en base a los registros efectuados hasta finales del año, los convenios firmados en 2023 registraron un incremento salarial medio punto porcentual superior a los firmados con anterioridad.

En cuanto a la **jornada**, la duración media anual pactada en los convenios que han registrado efectos económicos para el 2023 es de 1.752



horas, lo que supone un aumento de casi siete con respecto a 2022, siendo el tercer año consecutivo en el que se incrementa.

Por otra parte, el **teletrabajo** parece consolidarse en España como una herramienta más para la organización de la jornada y el tiempo de trabajo, así lo confirman tanto el mayor número de convenios que según las estadísticas oficiales incorporan una regulación específica sobre la materia; el incremento de acuerdos de trabajo a distancia comunicados al SPEE, así como la EPA que, con datos del cuarto trimestre de 2023, estima en más de dos millones el número de personas que, al menos en parte, trabajan a distancia, en torno al 11,6% de la población asalariada frente al 10% del 2022.

Pero la gran novedad en las estadísticas oficiales sobre negociación colectiva del MITES se produjo el pasado mes de febrero, con la incorporación por primera vez de datos relativos a la cobertura de la negociación colectiva. El origen de esta información no está en las hojas estadísticas que los negociadores cumplimentan cuando registran los convenios como ocurre con las restantes materias, sino en los datos suministrados por la Tesorería General de la Seguridad Social sobre relaciones laborales de trabajo registradas.



**El 95% de las relaciones laborales que afectan a hombres están cubiertas por un convenio colectivo, mientras que en el caso de las mujeres esta tasa baja al 88%, un brecha de casi siete puntos porcentuales**

De modo que en éstas nuevas tablas no se contabiliza el número de personas trabajadoras, sino el de relaciones laborales cubiertas por convenio colectivo estatutario.

La **tasa de cobertura** es entendida como la proporción de relaciones laborales por cuenta ajena a las que se les aplica un convenio colectivo y el número de relaciones laborales que pueden regularse mediante convenios colectivos. De modo que para su cálculo se restan del total de las relaciones laborales aquellas que no pueden regularse mediante convenio colectivo. Y esta in-

formación se ofrece cruzada por ámbito funcional de los convenios, sector y sección de actividad económica, comunidad autónoma y, por primera vez en las estadísticas oficiales de negociación colectiva, por sexo, una buena práctica (obligatoria, por otra parte, desde hace ya bastantes años) que esperemos se extienda a las restantes materias.

Pues bien, de estos nuevos datos se desprende que un total de 14.069.031 relaciones laborales registradas el pasado año estaban cubiertas por un convenio colectivo, el

91,8% del total, una tasa de cobertura con un claro sesgo de género: el 95% de las relaciones laborales que afectan a hombres están cubiertas por un convenio colectivo mientras que en el caso de las mujeres esta tasa baja al 88%, un brecha de casi siete puntos porcentuales.

El sector servicios, siendo con mucha diferencia el que acoge al mayor número de relaciones laborales cubiertas por la negociación colectiva, más de diez millones y medio que suponen el 75% del total, es el que presenta la tasa de cobertura más baja (90,1%). Por el contrario, construcción es el sector con la tasa de cobertura más alta, superior al 98%, seguido por Industria con el 97,5%, y el sector agrario con un 94,7%.

En cuanto al **ámbito funcional** de los convenios, de las 14.069.031 relaciones laborales cubiertas por la negociación colectiva, el 88,5% están amparadas por convenios sectoriales frente al 11,5% que lo están por convenios de empresa.



## ANÁLISIS CUALITATIVO DE CONVENIOS FIRMADOS EN 2023

Para realizar esta segunda parte del informe, han sido analizados un total de 838 textos convencionales firmados y registrados en 2023: todos los sectoriales (434 que afectan a 5.830.703 personas), todos los de grupos de empresas y de ámbitos inferiores que afectaran a más de 250 personas (203 que afectan a 228.630 trabajadores y trabajadoras), a los que se añadieron 201 convenios de medianas y pequeñas empresas que afectan a 15.759 personas.

En cuanto a las materias objeto de análisis, han sido las mismas que ya evaluáramos en el balance del 2022: las **cláusulas de revisión por garantía salarial**, pero en esta ocasión evaluando el impacto que el V AENC ha tenido sobre la materia; y, por otro lado, el proceso de adaptación de los textos convencio-

nales a las modificaciones legales incorporadas por la reforma laboral del 2021 en relación a la prioridad aplicativa en materia salarial, la ultraactividad y la contratación, fundamentalmente en relación a la desaparición del contrato por obra o servicio y a la nueva regulación del contrato fijo discontinuo.

### Salvaguarda salarial

De la lectura se desprende que 373 de los 838 convenios, que equivalen al 45% del total, contienen una revisión por garantía salarial, un porcentaje sin duda muy elevado, pero que no podemos comparar ni con los datos que sobre la materia ofrecen las estadísticas oficiales, dado que las diferentes metodologías empleadas no permiten tal comparativa, ni con el 27% de incorporación encontrada en los 904 textos convencionales analizados para el balance del 2022, puesto que en este año a diferencia del anterior no ha sido objeto de análisis una parte importante de convenios de pequeñas y medianas empresas que, sin duda, hubieran contribuido a bajar esa tasa general de incorporación de cláusulas de garantía.

**El nivel de los convenios colectivos firmados en 2023 registraron un incremento salarial medio punto porcentual superior a los firmados con anterioridad**

En nuestro estudio, siguiendo la estela del balance del 2022, hemos buscado un doble objetivo: esclarecer si hay factores que, a priori, podrían favorecer o condicionar la incorporación de este tipo de regulación y, por otra parte, analizar los elementos que podrían caracterizar las cláusulas de garantía detectadas.

En relación al primero de estos objetivos, se observan pocas diferencias en relación al balance del 2022: el nivel de incorporación de las cláusulas de garantía es mayor en los convenios sectoriales frente a los de empresa, en los convenios plurianuales frente a los que tienen vigencia anual, y en los acuerdos de renovación frente a los convenios de nueva creación.

Pero la firma del V AENC ha supuesto, sin duda, un cambio importante con respecto al año precedente, cuya primera y más evidente consecuencia ha sido el considerable impulso dado a la inclusión de este tipo de regulación en los convenios colectivos: si diferenciamos entre los convenios firmados antes o después del 30 de mayo del 2023, entre unos y otros se advierten casi cinco puntos de diferencia: el 47% de los convenios firmados con posterioridad a dicha fecha contienen cláusula de salvaguarda, porcentaje que se eleva en el caso de los convenios sectoriales hasta el 60%.

El incremento de esta regulación en los convenios sectoriales se ha elevado dieciséis puntos porcentuales en el último año: el 58% de los firmados en 2023 frente al 42,73 de los convenios sectoriales firmados en 2022.

En cuanto a la caracterización de esta regulación, también coincide en términos generales con lo recogido en el balance del 2022. Si bien el IPC real del año sigue siendo el referente mayoritariamente utilizado, la tradicional garantía salarial (basada en la adición con carácter retroactivo de la diferencia entre IPC real al final de año e incremento inicial) ha desaparecido casi por



completo y ha sido sustituida por una amplia heterogeneidad que impide hablar de cláusulas tipo, observándose múltiples diferencias en base:

- Al periodo de vigencia del convenio realmente cubierto por la cláusula: sólo 100 de los 373 convenios, el 27% del total, cubre la totalidad de la vigencia.
- Al periodo de referencia utilizado: son mayoría los que regulan la cláusula para un periodo temporal superior al año.
- Al nivel de cobertura en relación al IPC: con amplio predominio de las cláusulas topadas.
- Al carácter retroactivo o no de sus efectos: en el 68% de los casos son cláusulas de actualización sin efectos retroactivos.

**El nivel de incorporación de cláusulas de garantía salarial es mayor en los convenios sectoriales frente a los de empresa; en los plurianuales que en los de vigencia anual, y en los acuerdos de renovación frente a los convenios de nueva creación**

Por otra parte, siguen residuales los convenios que no garantizan, generalmente de forma indirecta, que ante un supuesto cierre negativo del IPC se mantendrá la subida salarial inicialmente pactada.

Pero, ciertamente, que el V Acuerdo Interconfederal contenga una cláusula de garantía salarial se ha hecho sentir. No son pocos los convenios que directamente la han asumido en todos sus términos o con pequeñas adaptaciones cuando, por ejemplo, el periodo de vigencia del convenio no coincide plenamente con el del V AENC.

### Ultraactividad

En el balance elaborado el pasado año, analizando los convenios firmados en 2022, pudo comprobarse que las partes negociadoras ya habían hecho un esfuerzo importante para asegurar el mantenimiento de lo negociado mediante cláusulas pactadas de ultraactividad indefinida, un esfuerzo que se ha mantenido en 2023.

El 80% de los 838 convenios analizados para el balance del pasado año contienen esta previsión: 66 son convenios de nueva creación y 598 son convenios que han firmado su renovación en 2023; 508 de estos últimos ya regulaban una ultraactividad indefinida



en su anterior texto convencional, pero a ellos se han sumado 24 que antes nada decían sobre la materia y 66 más que han modificado su anterior redactado para que pase de estar tasada en el tiempo a ser indefinida. La mayoría del 20% restante no regula la materia, de modo que en defecto de pacto contrario cuentan también con la ultraactividad indefinida, y sólo 49 convenios –menos del 6% del total– establecen una ultraactividad tasada en el tiempo.

### Prioridad aplicativa

En relación al reflejo en los textos convencionales de la modificación de la prioridad aplicativa en materia salarial introducida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Traba-

jadores por la última reforma laboral, son menos del 17% los que regulan esta materia y con escasas diferencias en base al ámbito funcional, si bien resulta curioso que éste porcentaje sea ligeramente superior en los convenios de ámbito inferior a la empresa, es decir, aquellos que no tienen capacidad para modificar lo establecido en el ET.

La inmensa mayoría de los 140 convenios que establecen algo al respecto es para reproducir el mencionado artículo 84.2 o derivar a lo que en él se regula, pero también se han encontrado ejemplos de buenas prácticas en convenios de empresa que específicamente garantizan su sometimiento, no sólo presente sino también futuro, a lo establecido en el sectorial de referencia en relación a los salarios mínimos

y, por el contrario, algún convenio de centro de trabajo que se arroga una prioridad sobre el sectorial, que no le corresponde, no sólo en materia salarial sino sobre todas las materias en él reguladas.

## **El efecto de la última reforma laboral, tanto en relación a la prioridad aplicativa en materia salarial como a la ultraactividad, ha sido más que notable en sus dos primeros años de andadura**



### Contratación

En relación a las principales novedades introducidas por la reforma laboral del 2021 en materia de contratación, destacar que únicamente en cinco convenios pervive la regulación de la extinta modalidad de contra-

to por obra o servicio, una irregularidad con un impacto mínimo y que incomprensiblemente salvó el control de legalidad en el momento del registro.

En cuanto al contrato por circunstancias de la producción, la mayoría de los 442 convenios que regulan esta modalidad contractual, se limitan a reproducir lo que establece el artículo 15 ET, sólo en relación a las causas de su utilización se han detectado algunos incumplimientos.

En cuanto a la capacidad dada a los convenios sectoriales para ampliar la duración máxima de este tipo de contrato, resulta un tanto decepcionante que la mayoría de ellos la hayan ampliado hasta el máximo legal de 12 meses, concretamente el 57% de los que regulan esta modalidad contractual, y un 6,5% más la establecen entre 6 meses y un año.

Preocupante es también el hecho de que en 30 convenios de ámbito de empresa, no teniendo competencia para ello, se amplíe esta duración máxima.

En relación al contrato fijo discontinuo, son varios e importantes los aspectos que el Art. 16 ET remite a la negociación colectiva, algunos de los cuales restringidos al ámbito sectorial.

Pues bien, la mayoría de los 275 convenios analizados (el 33% del total) que regulan el contrato fijo discontinuo, establecen criterios de llamamiento, pero solo el 34% articulan el procedi-

miento de información a la representación legal de las personas trabajadoras en relación a la previsión de llamamiento anual.

En cuanto a las materias para cuyo desarrollo solo tienen competencia los convenios colectivos sectoriales, quizás la opción de la celebración a tiempo parcial del contrato fijo discontinuo sea la más sensible pues requiere no sólo que se acuerde en el convenio sectorial sino, además, que las particularidades del sector lo justifiquen; sin embargo, en la mayoría de los convenios en los que se habilita esta opción no aparece justificación alguna o la misma es absolutamente genérica.

Resulta sorprendentemente el bajo porcentaje de convenios sectoriales que incorporan la obligación de que las empresas establezcan un censo anual (sólo 61 convenios sectoriales que afectan a 814.706 personas), teniendo en cuenta que la ley no establece esta obligación con carácter general sino que deriva a los convenios sectoriales para que lo hagan.

Otro aspecto a desarrollar en el ámbito sectorial es el período mínimo de llamamiento anual (que solo regulan 45 convenios sectoriales), y la cuantía por fin de llamamiento en caso de que se supere ese período mínimo establecido, elemento éste último que únicamente el Convenio general de la Construcción, y algunos provinciales en desarrollo directo de éste, lo desarrollan.

# LA DIRECTIVA EUROPEA DE PLATAFORMAS DIGITALES

UN LARGO Y DIFÍCIL PROCESO QUE GARANTIZARÁ LOS DERECHOS Y LAS CONDICIONES LABORALES A MILLONES DE PERSONAS TRABAJADORAS

El 11 de marzo, el Consejo de Ministros de Empleo y Política Social de la Unión Europea votó a favor de la propuesta de directiva para mejorar los derechos y las condiciones laborales de millones de personas trabajadoras de plataformas digitales.

Para CCOO este acuerdo (que deberá ser validado en abril por el Parlamento Europeo) es un avance importante, ya que reconoce la presunción de laboralidad de estos trabajadores y trabajadoras para, así, poner fin al "falso trabajo" por cuenta propia.

En nuestro país, la directiva europea, si se confirma su aprobación, facilitará la extensión de la presunción de laboralidad de la Ley Rider al resto de plataformas digitales

Las plataformas digitales de trabajo son una nueva forma de externalización productiva que organiza la prestación de un servicio a través de la gestión algorítmica.

La digitalización de la economía es un proceso social en construcción, que requiere de normas para impulsar una transición justa e inclusiva que favorezca la creación de trabajo decente, evite riesgos de segmentación y

exclusión social, e impida que estas nuevas formas de trabajo a través de plataformas digitales huyan del derecho laboral.

Su crecimiento y extensión ha beneficiado a las empresas, pero ha desarrollado una zona gris que cuestiona el reconocimiento de la condición de persona asalariada, que es la base para la aplicación de las garantías y condiciones de trabajo.

Bajo estas premisas en España, dentro del ámbito del diálogo social tripartito, se abordó el debate para regular las plataformas digitales, alcanzando finalmente un acuerdo que dio lugar a la [ley 12/2021 que garantiza los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales](#), también conocida como la *ley Rider*.

Fuimos pioneros en Europa en reconocer **expresamente la presunción de laboralidad**, dotando de derechos laborales a este colectivo. La acción sindical previa ya había conseguido demostrar<sup>1</sup> que estas empresas ejercían su control y dirección mediante el uso de la gestión algorítmica.

Asimismo, se establecía el **derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras sobre los sistemas de inteligencia artificial y algoritmos** que utilizaran las empresas y pudiera incidir en las condiciones de trabajo, algo especialmente relevante en las plataformas digitales por el papel clave que la gestión algorítmica juega en ellas.

**Durante su largo y arduo proceso, la directiva ha sido reforzada por el movimiento sindical europeo, ya que garantizará los derechos y las condiciones laborales de millones de personas que trabajan en plataformas digitales**

Un año después de su puesta en marcha, [todas las partes involucradas obtuvieron beneficios](#):



► Se duplicó el número de personas trabajadoras con contrato laboral y mejoraron sus condiciones laborales y salariales.

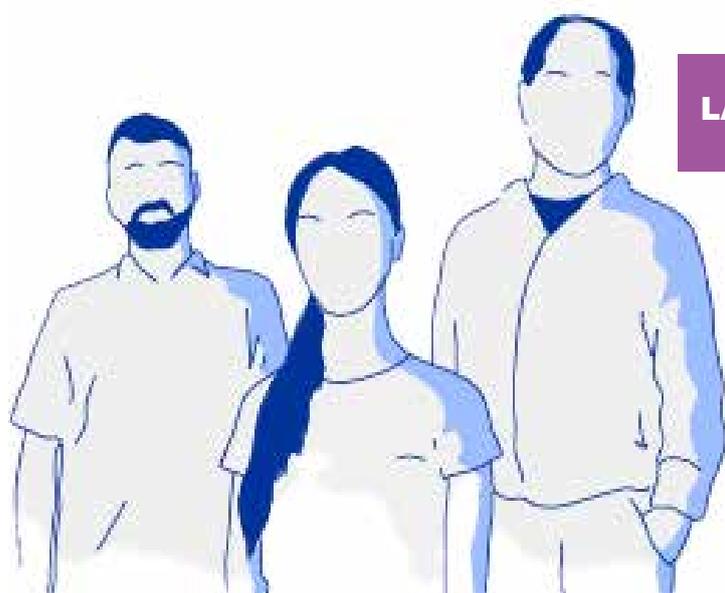
► El sector de reparto incrementó sus ingresos un 80%.

► La Seguridad Social ingresó por cotizaciones empresariales más de 4,7 millones de euros adicionales.

Tomando como referencia la norma española, la Comisión Europea presentó en diciembre de 2021 una [propuesta de directiva](#) para mejorar las condiciones laborales y los derechos sociales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales con tres objetivos principales:

- 1 Determinar su situación laboral correcta.
- 2 Establecer el derecho de las personas trabajadoras y de sus representantes, a recibir información sobre los algoritmos empleados en la organización del trabajo y en la toma de decisiones automatizadas.
- 3 Aumentar la transparencia y trazabilidad del trabajo en plataformas.



**LABORALIDAD**

- **CONDICIONES DE TRABAJO**
- **PROTECCIÓN SOCIAL**
- **DERECHOS**
- **SALARIOS**

**CCOO siempre hemos trabajado para garantizar un marco regulatorio del conjunto de la economía digital y de plataformas**

Desde entonces, esta norma ha recorrido un largo y difícil camino. Cada paso ha venido precedido de múltiples negociaciones entre los diferentes gobiernos, partidos políticos y grupos parlamentarios y ha estado acompañado de una fuerte presión por parte del lobby de plataformas, contrarrestado por el movimiento sindical europeo.

Durante la Presidencia española se alcanzó un [acuerdo provisional](#), que no contó con los apoyos suficientes del Consejo, pero que ha sido referente respecto a los derechos de información y consulta, el reconocimiento del papel de los sindicatos y los derechos de gestión algorítmica.

Afortunadamente, tras los esfuerzos realizados en gran parte por los sindicatos, la presión de los lobby nacionales no prosperó y **el pasado 11 de marzo, el Consejo de Ministros de Empleo y Política**

**Social (EPSCO) adoptó la última propuesta de forma casi unánime:** 25 países, de los 27 que integran la UE, votaron a favor de mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataformas digitales<sup>2</sup>.

Este acuerdo, presentado por la Presidencia belga, establece una **presunción de relación laboral que se activa cuando se dan hechos que indican control y dirección por parte de la plataforma**, de acuerdo con la legislación nacional, los convenios colectivos vigentes, y la jurisprudencia europea.

Además, **la inversión de la carga de la prueba**, significará que serán las plataformas las que deban demostrar que no existe esa relación laboral. Respecto a los derechos de información y consulta, el reconocimiento del papel de los sindicatos y los derechos de gestión

algorítmica, se mantiene el redactado del acuerdo de la Presidencia española: no se podrán tomar decisiones basadas solamente en un algoritmo o sistema automatizado; se garantiza la supervisión humana en las decisiones que afectan directamente a las personas; y se obliga a las plataformas a informar a las personas trabajadoras y a sus representantes sobre los algoritmos y la manera en la que les afectan sus decisiones.

Para CCOO estas cuestiones eran fundamentales, y aunque respecto a la presunción de laboralidad siempre hemos defendido que no existiera una lista explícita de criterios, más aún si ésta era cerrada, la referencia a la situación normativa nacional es una preocupación por la posible fragmentación legislativa que se puede producir en la UE.

## Por una directiva europea ambiciosa y justa para las trabajadoras y trabajadores de PLATAFORMAS DIGITALES

El acuerdo debe ser validado en abril por el Parlamento Europeo, en principio un simple paso legal, pero la última oportunidad de actuar para los lobby, por lo que el movimiento sindical debe seguir alerta.

La luz verde supondrá para millones de personas trabajadoras<sup>3</sup>, el reconocimiento del “trabajo por cuenta ajena” y la mejora de sus condiciones laborales. Precisamente, esto fue lo que llevó a la Comisión Europea a presentar una propuesta que, según sus propias estimaciones, significará la reclasificación de más de 5 millones de falsos autónomos y el incremento anual de más de 4.000 millones de euros en contribuciones fiscales y de protección social. Además, los sindicatos podrán iniciar numerosos procesos electorales y abrir el espacio a la negociación colectiva en estas empresas. En nuestro país, la directiva europea, si se confirma su aprobación, facilitará la extensión de la presunción de laboralidad de la Ley Rider al resto de plataformas digitales.

Para CCOO esta ley fue un primer paso regulatorio, pero siempre se ha trabajado en un marco legislativo para el conjunto de la economía digital y de plataformas.

Tanto la CES como el sindicato han batallado durante más de cuatro años por una directiva europea ambiciosa y justa para las personas que trabajan de forma presencial o en línea a través de plataformas digitales de múltiples maneras: organizando a las personas trabajadoras, tratando de negociar con las empresas, mediando con los gobiernos, con acciones, movilizaciones y comunicaciones, etc.

Antes y durante este periodo, numerosas actas de la Inspección de Trabajo<sup>4</sup> y sentencias ju-

diciales<sup>5</sup> tanto en España<sup>6</sup> como en Europa, han venido a reconocer la relación laboral e imponer sanciones por no cumplir con la ley, no sólo en plataformas digitales de reparto<sup>7</sup> (Glovo, Amazon o Deliveroo), también en otros ámbitos: transporte de viajeros con conductor (Uber), servicios de cuidados (Joyners) o de limpieza (Clintu).

Además, se está empezando a reclamar sobre otros asuntos laborales, como constitución de comités de empresa o vulneración de derechos<sup>8</sup>. El reconocimiento normativo y judicial de los derechos laborales ha llevado a que las empresas de plataformas busquen su mano de obra en “*un nuevo campo de juego, el de las contratas y subcontratas*”<sup>9</sup>.

**Tanto la CES como CCOO han batallado durante más de cuatro años por una directiva europea ambiciosa y justa para las personas que trabajan de forma presencial o en línea a través de plataformas digitales**

Aún así, empiezan a dictarse sentencias declarando este hecho como cesión ilegal<sup>10</sup>. La Directiva europea debía poner fin a los continuos litigios e incesantes subterfugios que utilizan estas empresas para evitar cumplir la legalidad. El bloqueo que se ha producido hace **urgente la acción sindical a todos los niveles**.

No obstante, una vez aprobada, la implementación en cada Estado de la norma será un paso importante que abordar. Indudablemente, habrá dificultades y será necesaria la colaboración y coordinación sindical. Pero es imprescindible poner en marcha el proceso con celeridad, porque este modelo de externalización que se intenta imponer, **no está reservado a un sector económico incipiente, ni a una actividad, un sector o un colectivo específico**<sup>11</sup>, sino que tiene carácter transversal y, por tanto, hace necesario establecer norma homogénea en toda la Unión Europea. En este sentido, CCOO, dentro del ámbito de la CES, seguirá trabajando para que se alcance este objetivo.

**En lo que respecta a nuestro país, CCOO entiende que la Directiva se debe transponer, para extender, lo antes posible, los derechos que reconoce la Ley Rider al conjunto de la economía de plataformas**<sup>12</sup>, así se evitará las costosas e interminables demandas por parte de las personas trabajadoras y de sus representantes.

A la par, es preciso actuar con más contundencia respecto a las plataformas incumplidoras de la legislación, especialmente Glovo o Uber East, reincidentes en la contratación de falsos autónomos, y quizás sea el momento de acudir a la **vía penal**.



## NOTAS

1. La actividad sindical y la encomiable acción de la Inspección laboral fueron decisivas para llegar al criterio establecido por el Tribunal Supremo en la Sentencia 805/2020, de 25 de septiembre, primera dictada en unificación de doctrina sobre la laboralidad de los trabajadores/as.
2. Alemania se abstuvo y Francia votó en contra.
3. La Comisión Europea prevé que las PDL emplearán a 43 millones de personas en 2025.
4. La Inspección de Trabajo en España [regulariza a 71.000 falsos autónomos](#).
5. El criterio establecido por el Tribunal Supremo en la [Sentencia 805/2020, de 25 de septiembre](#), fue la primera dictada en unificación de doctrina sobre este asunto.
6. En nuestro país, además de la reciente disposición vigésimo tercera (Ley Rider) del Estatuto de las Personas Trabajadoras, tenemos herramientas jurídicas (particularmente los artículos 1 y 8 del ET) que permiten a los tribunales perseguir el fraude en la contratación y el incumplimiento por parte de las plataformas del reconocimiento de la laboralidad y todas las obligaciones que de ello se derivan. Esta doctrina es aplicable a todas las plataformas digitales.
7. Ya existen sentencias dictadas con la Ley Rider en vigor.
8. [Nueva inspección sobre Glovo por presunta vulneración de la intimidad de la plantilla](#).
9. [Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataforma digitales](#) Amparo Esteve-Segarra y Adrián Todolí Signes.
10. El TSJ de Valencia confirma la [cesión ilegal entre Cabify y sus flotas de vehículos](#)
11. Durante 2022, en España estuvieron activas 209 plataformas digitales, con más de medio millón de personas trabajando en ellas.
12. Informe CCOO: [Un salto adelante en materia de empleo](#).

## Aproximación a las dinámicas sociodemográficas

# LAS POLÍTICAS ANTE EL RETO DEMOGRÁFICO

EL RETO DEMOGRÁFICO ES UNO DE LOS MAYORES DESAFÍOS A LOS QUE SE ENFRENTA NUESTRO PAÍS. ENTRE SUS FACTORES SE ENCUENTRAN EL ENVEJECIMIENTO, COMO CONSECUENCIA DE LA DESESTRUCTURACIÓN DE LA PIRÁMIDE DE POBLACIÓN, LA DISPERSIÓN TERRITORIAL, LA CAÍDA DE LA NATALIDAD Y LA REDUCCIÓN DE LA POBLACIÓN INFANTIL Y JUVENIL.

Si se quiere abordar los problemas de despoblación, caída de la natalidad y envejecimiento como política de Estado, es preciso diseñar sistemas integrales de cuidados desde una perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres; e incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las necesidades de cuidado de la población, no solo como parte de los sistemas de protección social, sino también para garantizar la calidad de vida de toda la ciudadanía.

**E**l análisis de nuestro modelo territorial, y de gran parte de Europa, pone de manifiesto la existencia de dos procesos contrapuestos, uno de concentración de población y actividades en un número cada vez más reducido de áreas urbanas, y otro de declive o estancamiento de la mayor parte de nuestro territorio, especialmente de las áreas rurales y los pequeños municipios, de los que casi la mitad está en riesgo de desaparecer en las próximas décadas.

La demografía española se caracteriza, principalmente a partir de mediados del siglo XX, por la agrupación de población en torno a grandes núcleos urbanos con centros industriales (Madrid, Barcelona, Bilbao), y zonas costeras donde había más expectativas de progreso y empleo con mejores condiciones laborales,

salariales, etc., como una de las principales motivaciones de la población migrante para tomar la decisión de establecerse en un nuevo territorio.

### **Desequilibrios territoriales**

Desde inicios del siglo XXI, la población española ha crecido en seis millones de personas pero no de forma homogénea en todo el territorio: **tres de cada cuatro municipios, principalmente rurales, han perdido población durante la última década**, fenómeno que también afecta a capitales de provincia situadas en territorios con una población envejecida.

Este proceso de despoblación contrasta con el desarrollo de las grandes ciudades.

Las consecuencias de estos desequilibrios territoriales van más allá de la configuración de un mapa más o menos poblado.

El dinamismo en la actividad económica lleva aparejado, como norma general, una mayor oferta de actividades productivas, educativas, servicios sanitarios, sociales, culturales, etc.

El modelo territorial ha sido a lo largo de la historia fuente de continuos debates. Las modificaciones implantadas con la Constitución de 1978 no han subsanado ni aminorado esa controversia.

Las críticas a este modelo de organización política han ido aflojando en forma de desigualdad entre regiones y excesivo centralismo, tanto de las capitales que ostentan el poder autonómico como de las dos capitales

La concentración poblacional es un reto demográfico, con derivadas económicas, sociales, culturales y ambientales que compromete la capacidad de las infraestructuras y los servicios disponibles, afectando al desequilibrio territorial y la igualdad de oportunidades.

Este proceso ha generado situaciones donde el espacio urbano es incapaz de absorber e integrar socialmente a toda la población, dando lugar a "bolsas de pobreza".

con mayor proyección internacional: Barcelona y Madrid”<sup>1</sup>.

A cambio, determinadas capitales de provincia han ido perdiendo población, peso político y recursos al no poder competir con las grandes ciudades que ejercen de polos de atracción.

Lo anterior contrasta con los datos de muchas provincias situadas en las comunidades de su alrededor, tales como Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura.

El desequilibrio entre población y territorio constituye el

problema fundamental de una vasta superficie del centro y norte peninsular caracterizada por el envejecimiento, una relativa escasez de mujeres producto de una fuerte emigración diferencial por sexos y una inmigración de paso que no ha podido recuperar las pérdidas demográficas que afectan a estos lugares.

Por otra parte la concentración poblacional conforma también un reto demográfico con derivadas económicas, sociales, culturales y ambientales que compromete la capacidad de las infraestructuras y los ser-

vicios disponibles, afectando al desequilibrio territorial y la igualdad de oportunidades.

Este proceso ha generado situaciones donde el espacio urbano receptor es incapaz de absorber e integrar socialmente a toda la población, dando lugar a la aparición de las “bolsas de pobreza”.

Las cifras de la tabla 1 muestran la distribución de habitantes según la concentración en sus municipios, donde se observa el peso en cada CCAA con respecto al total de su población. Se señalan los territorios con mayor proporción en cada grupo por el

**Tabla 1.**

<b>Distribución de la población por territorio y tamaño del municipio</b>							
<i>Datos en porcentaje y personas. Censo anual 2023</i>							
	≤ 500 h.	< 501-5 mil h.	5.001_20 mil h.	20.001_50 mil h.	51.001_100 mil h.	100.001_500 mil h.	≥ 500.001 h.
<b>Total Nacional</b>	1,5	10,4	18,3	16,7	13,0	24,0	16,1
<b>Andalucía</b>	0,4	10,3	19,8	18,2	14,9	21,7	14,8
<b>Aragón</b>	<b>6,8</b>	16,6	18,9	2,7	4,0	0	<b>51,0</b>
<b>Asturias, Principado de</b>	0,3	7,4	21,7	9,6	12,7	<b>48,3</b>	0
<b>Balears, Illes</b>	0	4,4	22,9	<b>28,4</b>	8,7	35,6	0
<b>Canarias</b>	0	3,7	14,7	<b>25,5</b>	17,5	38,5	0
<b>Cantabria</b>	0,8	19,9	<b>25,9</b>	15,3	8,7	29,3	0
<b>Castilla y León</b>	<b>12,2</b>	21,1	14,3	8,6	12,9	30,9	0
<b>Castilla - La Mancha</b>	3,9	<b>26,4</b>	<b>27,5</b>	15,3	<b>18,6</b>	8,3	0
<b>Cataluña</b>	1,0	9,0	18,6	18,0	11,0	21,3	<b>21,0</b>
<b>Comunitat Valenciana</b>	0,6	8,3	18,0	<b>28,1</b>	14,9	14,7	<b>15,4</b>
<b>Extremadura</b>	3,6	<b>33,3</b>	21,1	13,0	14,8	14,3	0
<b>Galicia</b>	0,1	15,1	<b>31,1</b>	17,0	12,7	23,9	0
<b>Madrid, Comunidad de</b>	0,1	2,2	6,8	4,9	13,5	23,9	<b>48,6</b>
<b>Murcia, Región de</b>	0	1,0	14,0	<b>29,7</b>	11,2	<b>44,2</b>	0
<b>Navarra, Comunidad Foral</b>	4,2	<b>27,5</b>	<b>25,6</b>	12,0	0	30,7	0
<b>País Vasco</b>	0,8	9,0	24,5	19,2	6,3	<b>40,1</b>	0
<b>Rioja, La</b>	<b>6,3</b>	17,2	22,2	7,8	0	<b>46,6</b>	0
<b>Ceuta</b>	0	0	0	0	<b>100</b>	0	0
<b>Melilla</b>	0	0	0	0	<b>100</b>	0	0

Fuente :elaboración propia a partir de datos INE

1. Impacto de la despoblación de la ‘España vaciada’ en el crecimiento de la Comunidad de Madrid. Estructura Social contemporánea. Universidad Rey Juan Carlos.

tamaño del municipio:

- Aragón, Castilla y León y La Rioja tienen un mayor peso, con respecto a otras CCAA, los municipios con menos de 500 habitantes.
- En Castilla - La Mancha, Extremadura y Navarra son las que tienen menos de 5.000 habitantes.
- En Andalucía las cifras se acercan a la media nacional.
- Galicia lidera los de menos de 20 mil; seguido de Castilla-La Mancha, Cantabria y Navarra.
- En Illes Balears, Canarias, Comunitat Valenciana y Murcia tienen un peso importante los municipios medianos.
- Destacan Ceuta y Melilla como territorios con gran concentración de habitantes.
- Asturias está a la cabeza de la concentración de personas en municipios grandes de más de 100 mil habitantes.
- En Aragón y Madrid la mitad de su población se concentra en grandes municipios de más de 500 mil habitantes, y con menos peso le sigue Catalunya.
- Murcia, País Vasco y La Rioja también tienen un peso importante de concentración de población en municipios grandes.



### Las diferencias territoriales entre lo urbano y lo rural producen brechas con marcadas diferencias demográficas

En las zonas rurales, por ejemplo, el porcentaje de población mayor de 65 años ronda el 40%, mientras que en zonas urbanas ese porcentaje es del 28%. Por otra parte, mientras en las ciudades grandes hay 95 hombres por cada 100 mujeres, en las zonas rurales hay menos mujeres: (102h/100m).

La brecha económica urbano-rural es también profunda: las regiones urbanas concentran más del 65% del empleo y son capaces de generar más del 66% de todo el PIB, y las rurales congregan menos del 2% del empleo generando cifras similares en PIB.

La creciente brecha entre el mundo urbano y el rural no había tenido una manifestación política en los países occidentales, pero desde hace un tiempo, las tensiones en determinadas comunidades autónomas se han venido agudizando, y las dimensiones de la despoblación, su severidad y persistencia lo han convertido en un complejo problema demográfico que ha calado en algunos partidos políticos y opinión pública, siendo para muchos actores sociales y políticos una cuestión de Estado.

Este descontento puede expresarse en forma de reivindicaciones políticas muy distintas y fluctuantes, en defensa de intereses localistas (como el movimiento de la *España Vacía* en España) o a través de plataformas de corte populista que ponen en tela de juicio a las propias instituciones democráticas<sup>2</sup>.

2. Andrés Rodríguez-Pose 2018. "Los territorios dejados atrás, los que han vivido largos periodos de decadencia, migración y fuga de cerebros, los que han visto tiempos mejores y los recuerdan con nostalgia, a los que les han dicho repetidamente que el futuro está en otra parte, han utilizado las urnas como arma".

Los partidos políticos progresistas hacen hincapié en los desequilibrios no solo en los entornos más rurales sino también de los urbanos. La lucha contra la desigualdad social y “la injusticia espacial” se convierte en el núcleo duro de una política urbana, planteando la revitalización de los barrios y distritos más desfavorecidos y olvidados, mientras que las propuestas “conservadoras” van enfocadas a impulsar medidas de “fiscalidad diferenciada”.

## El reto demográfico

Las políticas para el Reto demográfico en España se han planificado a través de un “plan estatal”, con medidas que luego se han plasmado en los planes territoriales y la mayoría de las CCAA han elaborado un plan específico. Si bien el reto demográfico está en el debate político, desde CCOO consideramos que necesita más consenso y un Pacto de Estado, con actuaciones a medio y largo plazo y un análisis realista de las posibilidades de cada territorio.

Más allá de iniciativas parciales, es preciso tener conciencia política, social y pública, de la necesidad de una estrategia continuada, prescindiendo de políticas estancas, y optando por una planificación territorial integradora. Sobre todo, debe romperse la separación entre políticas productivas y medio ambiente, reconociendo el valor económico de los usos sostenibles y aprendiendo a gestionar los nuevos riesgos.

Para frenar la despoblación en gran parte del territorio y orientar

los territorios saturados hacia su diversificación productiva y sostenible, es necesario contar con iniciativas prioritarias en la política nacional a través de fuertes inversiones en infraestructuras, mantenimiento de servicios sociales básicos, -sanidad, educación, dependencia, transporte, vivienda- y la atracción de nuevas inversiones en sectores poco desarrollados y de futuro.

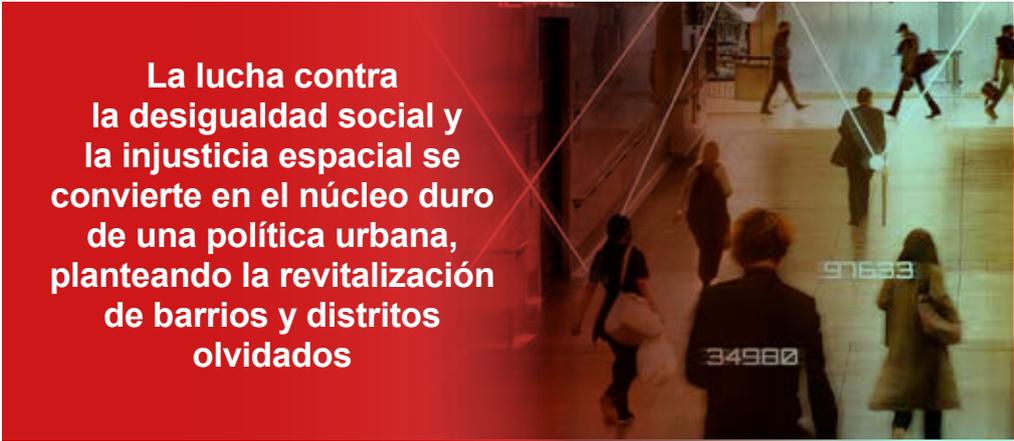
Las políticas de gasto público en ayudas y subvenciones son un instrumento más idóneo que la concesión de beneficios fiscales o “fiscalidad diferenciada” para los territorios más despoblados, que solo propician una competencia fiscal a la baja.

Si se quiere abordar los problemas de natalidad y envejecimiento como política de estado prioritaria, es preciso diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres; e incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades

de cuidado de la población, no solo como parte de los sistemas de protección social, sino también para garantizar la calidad de vida de toda la ciudadanía.

En definitiva, reducir las desigualdades y lograr un crecimiento justo e inclusivo es fundamental no solo por justicia social, sino también por eficiencia económica. La política presupuestaria y las políticas territoriales y sociales, lejos de ser incompatibles, deberían ser inseparables si se quiere garantizar un crecimiento sostenible en el tiempo.

Por ello, es imprescindible poner en relación las diferentes políticas y planes no solo enmarcados en la Estrategia para el Reto demográfico, sino también en el Plan de Recuperación y Resiliencia, Fondos europeos de la política de cohesión, así como los proyectos estratégicos para la recuperación y transformación económica (PERTE), que contribuirán en su desarrollo a lo largo del tiempo, y reforzar el estado de bienestar con recursos propios a medio y largo plazo, ya que los desequilibrios y desigualdades territoriales han aumentado.



**La lucha contra  
la desigualdad social y  
la injusticia espacial se  
convierte en el núcleo duro  
de una política urbana,  
planteando la revitalización  
de barrios y distritos  
olvidados**

# La transición energética en las empresas españolas: **UN BALANCE CRÍTICO**

La evolución del mundo del trabajo en la presente década estará condicionada en buena medida por el desarrollo de las medidas y estrategias orientadas a transformar nuestro modelo productivo hacia otro más sostenible y bajo en carbono.

Sin embargo, la negociación colectiva verde se encuentra en una fase emergente en España. La inclusión de cláusulas medioambientales en los convenios, así como su concreción e implantación, se perfila como uno de los principales retos pendientes.

**Azahara Merino Martos**

Técnica. Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CCOO

**E**n España, a pesar del impulso en la agenda política y económica que se le está dando a la transición energética, ésta se encuentra todavía en una fase incipiente y tiene un reflejo minoritario en las prácticas empresariales.

Así, los datos obtenidos en la Encuesta Anual Laboral de 2021<sup>1</sup> realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social muestra que tan sólo el 27,6% de las empresas habían implementado medidas de mitigación para reducir el impacto del cambio climático.

En este escenario, existe un elevado consenso a nivel académico e institucional en el que el desarrollo de la transición hacia un modelo económico más sostenible y bajo en carbono va a tener potenciales impactos

significativos en el mercado laboral (tanto en términos cuantitativos como cualitativos) en relación a cuestiones como: creación, pérdida de trabajo, cambios en la demanda de trabajo y, por tanto, en la demanda de competencia laborales.

Sin embargo, no se dispone aún de suficiente evidencia empírica concluyente sobre la naturaleza y alcance real de las variaciones en el volumen de empleo. Tampoco de los impactos asimétricos entre los diferentes sectores -y dentro de las cadenas de valor- y regiones, donde se puede experimentar pérdidas significativas de trabajo.

En este sentido, **un estudio de CCOO<sup>2</sup>**, basado en la revisión de la literatura sobre los impactos laborales de la transición energética, pone de relieve que las investigaciones se han centrado en realizar pronósticos de los potenciales impactos en el empleo,

mientras que no se han detectado evaluaciones que midan el impacto real que se están dando dentro de las empresas en España.

Ahora bien, las consecuencias de este fenómeno no están determinadas de forma unívoca y concluyente sino que pueden y deben ser gobernadas.

## Negociación colectiva y diálogo social, elementos clave

La intervención sindical, a través del diálogo social y negociación colectiva, es un elemento clave en este ámbito para garantizar una transición justa<sup>3</sup> real y efectiva para las personas trabajadoras desde un enfoque proactivo, es decir: anticipar y gestionar de forma equilibrada los procesos de cambio al nuevo modelo productivo.

En relación a esto, resulta importante mencionar la importancia del diálogo social como un mecanismo central de regulación de las condiciones de trabajo. La experiencia ha demostrado que los resultados negociados pueden ser más equilibrados y sostenibles, y que *“dar una voz efectiva a los directamente afectados contribuye a crear empleos mejor diseñados”*<sup>4</sup>.

Por otro lado, es importante resaltar, también, el escaso protagonismo que ha tenido el diálogo social (al menos en España) en la gobernanza de la dimensión laboral de la transición energética en el ámbito de las empresas.

**El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) sobre diálogo social en el marco de la transición ecológica<sup>5</sup> subraya la necesidad de reforzar y promover activamente el diálogo social.** Cuestión que



”  
Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en 2022 las cláusulas específicas de medio ambiente eran del 8,89% en el total de los convenios”



”  
**Se ha de potenciar en los convenios colectivos las cláusulas medioambientales y los criterios de transición justa, debido a los cambios estructurales por los que atraviesa la economía”**

pasa por fortalecer otros aspectos tales como: la presencia del sindicato en las empresas; asumir, por parte de las empresas, el proceso de transición verde; desarrollar en la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa la transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, tal como se recoge en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)<sup>6</sup>.

El análisis estadístico refleja el limitado número de convenios colectivos que abordan esta materia. De acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en 2022, las cláusulas específicas de medio ambiente eran del 8,89% del total de los convenios, afectando tan sólo al 10,15% del total de las personas trabajadoras<sup>7</sup>.

Es más, los contenidos suelen ser poco concretos y poco detallados. Los resultados de un es-

tudio<sup>8</sup> basado en una muestra de convenios colectivos firmados entre 2011 y 2018 destacan que los contenidos suelen centrarse, entre otros aspectos, en: la sensibilización y concienciación respecto a los temas medioambientales, que han registrado un significativo aumento especialmente en la negociación colectiva sectorial; la adaptación de los sistemas de clasificación profesional respecto a las nuevas exigencias profesionales, y las nuevas habilidades y capacidades que requieren para una correcta gestión medioambiental y mejora de la eficiencia energética; en consonancia con lo anterior, la información y formación de las personas trabajadoras con vistas a potenciar nuevas habilidades profesionales; el fortalecimiento de la prevención de la seguridad y salud frente a los riesgos emergentes; el fomento de la responsabilidad corporativa de las empresas en materia medioambiental; y la implantación de pla-

nes de movilidad sostenible en los centros de trabajo, incluyendo la posibilidad de acogerse al teletrabajo (Chacartegui, 2018).

Tampoco incluyen mecanismos de evaluación y seguimiento que garanticen el cumplimiento de lo establecido; ni cláusulas sancionadoras que hagan referencia a la materia medioambiental. Todo ello, por tanto, puede provocar una escasa efectividad en el logro de los objetivos, lo cual se traduciría en un “greenwashing”.

El estudio concluye que la negociación colectiva no concede todavía al fenómeno de la sostenibilidad medioambiental un protagonismo equiparable a su importancia, tanto en términos cuantitativos (número de convenios colectivos que contienen cláusulas relevantes) como cualitativos (importancia o significación de estas cláusulas, así como su carácter innovador o transformador en pro del cambio de modelo productivo).

Estudios posteriores señalan que apenas ha habido avances. Así, detectan una cierta tendencia a aumentar el contenido medioambiental de los convenios colectivos pero sigue siendo excepcional la creación de instrumentos de control del efectivo cumplimiento de tales compromisos<sup>9,10,11</sup>.

Además, sería necesario que las cláusulas medioambientales se extiendan e incorporen en toda la cadena de valor, subcontratistas y proveedores.

Respetando la autonomía de los interlocutores sociales, el Comité Económico y Social Europeo (CESE)<sup>12</sup> indica que las cláusulas medioambientales deberían contemplar criterios en los siguientes ámbitos:

**1** Desarrollar criterios para minimizar el impacto negativo de la actividad de las empresas en el medio ambiente. El manual “Impulsa la transición. Hacia una adaptación ecológica de los centros de trabajo”<sup>13</sup> elaborado por CCOO orientan en como se puede intervenir sindicalmente en cinco aspectos ambientales claves: a) Cambio climático/medición huella de carbono; b) gestión de la energía; c) gestión del agua; d) economía circular/uso eficiente de los recursos naturales; y e) movilidad sostenible.

**2** Desarrollar criterios orientados a adaptar las condiciones del trabajo a los efectos del cambio climático (por ejemplo, olas de calor).

**3** Desarrollar criterios para minimizar los impactos socioeconómicos negativos de la transición ecológica de los sectores productivos y empresas en las personas trabajadoras (criterios de transición justa).



Elaborar criterios para el seguimiento y la evaluación de la aplicación de las condiciones contenidas en los puntos anteriores.

En suma, la negociación colectiva verde se encuentra en una fase emergente en España. La inclusión de cláusulas medioambientales en los convenios, así como lograr una mayor sistematicidad, concreción e implantación práctica de ellos se perfila como uno de los principales retos pendientes para los interlocutores sociales.

**” La intervención sindical es clave para garantizar una transición energética real, efectiva y justa para las trabajadoras y trabajadores, y gestionar los procesos de cambio al nuevo modelo productivo ”**

Asimismo, los criterios de transición justa en los convenios colectivos están poco desarrollados y, por consiguiente, se han de potenciar debido al contexto de los cambios estructurales fundamentales por los que atraviesa la economía española. Por último, es necesario impulsar la formación de delegadas y delegados sindicales y desarrollar criterios concretos en estos ámbitos.



## NOTAS

1. Encuesta anual laboral de 2021. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<https://www.mites.gob.es/estadisticas/eal/wel-come.htm>

2. Merino, A. *Impactos Socioeconómicos de la transición energética*. 2023.

<https://www.ccoo.es/9561e8c6b173f40923b80606b68217d2000001.pdf>

3. Desarrollar medidas vinculantes que acompañen a las políticas de transición con el objetivo de minimizar las pérdidas de trabajo, optimizar las oportunidades en actividad y empleo y facilitar la transición a otros empleos. Estas políticas son: políticas de protección social; políticas industriales de apoyo; políticas activas de empleo; políticas activas de desarrollo regional; políticas de cualificación y/o recualificación; o apoyo para la inserción laboral.

4. *Reinforcing social dialogue in the context of the move towards the green and digital transitions: Background paper*. Eurofound. 2022.

5. Comité Económico y Social Europeo (CESE). 2022. Diálogo social en el marco de la transición ecológica.

6. *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*. 2023. <https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/19/l2/>

7. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2022.

8. Chacartegui Jávega, C. *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*. Editorial Bomarzo. Albacete, 2018.

9. *La defensa del medio ambiente desde la negociación colectiva: análisis comparado*. Juan Escribano Gutiérrez. Cielolaboral. 2023.

10. *Transición ecológica y empleos verdes: Una visión desde la negociación colectiva*. Hénar Álvarez Cuesta, ISSN: 1696-3083, Revista Galega de Dereito Social -2ª ET- (18,2023), pp. 9-40 <http://www.revistagalegadedereitosocial>

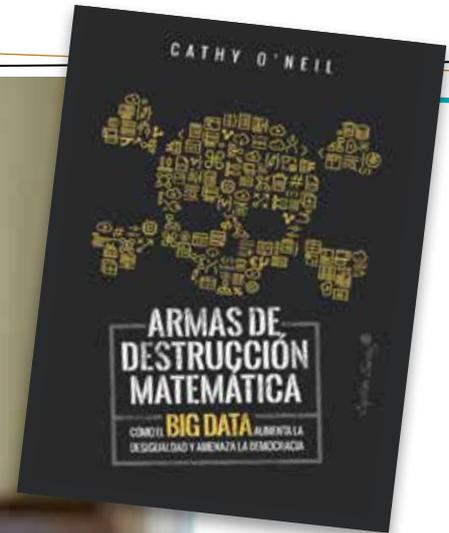
11. Los contenidos específicos sobre medio ambiente en 2018 eran del 7,6% del total de los convenios colectivos (8,89% en 2022) afectando al 11% del total de personas trabajadoras (10,15% en 2022).

12. *Dictamen Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro*. 2023. Comité Económico y Social Europeo.

13. *Manual Impulsa la transición. Hacia una adaptación ecológica de los centros de trabajo*. <https://www.ccoo.es/f3c0345a4db0676881e74cd50da60e23000001.pdf>



# ARMAS DE DESTRUCCIÓN MATEMÁTICA



CÓMO EL **BIG DATA** AUMENTA  
LA DESIGUALDAD Y AMENAZA LA DEMOCRACIA

## CATHY O'NEIL

"Vivimos en la era del algoritmo, donde las decisiones que afectan a nuestras vidas no están hechas por humanos, sino por modelos matemáticos". En teoría, esto debería conducir a una mayor equidad y justicia, pero en realidad ocurre lo contrario...

Cathy O'Neil, autora del libro que comentamos en este artículo, expone cómo los modelos matemáticos pueden tener tanto un uso positivo y beneficioso para la sociedad como favorecer la discriminación y las desigualdades en la sociedad, en función de los datos y los factores de análisis que utilicen en sus algoritmos, dando lugar en este último caso a lo que ella denomina *Armas de Destrucción Matemática* (ADM).

Cathy O'Neil es experta en Matemáticas y análisis de datos. Obtuvo un Ph. D. en Matemáticas de Harvard y fue postdoctorada en el departamento de Matemáticas del MIT y profesora en el Barnard College. Posteriormente, pasó a trabajar en el sector privado como experta en análisis y gestión de información cuantitativa en distintas áreas financieras, y fue en esta etapa cuando pudo comprobar cómo un modelo matemático, cuyo fin es predecir el comportamiento de un sistema o fenómeno, puede convertirse en algo negativo para la sociedad.



O'Neil nos revela los peligros a los que nos enfrentamos con los modelos matemáticos del Big Data, los algoritmos, y todo cuanto dichos modelos saben de nosotros, de nuestras vidas. Además, pueden establecer/aplicar decisiones que perjudican a las personas más vulnerables, reforzar el racismo y aumentar la desigualdad en las sociedades.



Nuestro día a día está controlado por algoritmos que analizan nuestro comportamiento y entorno, y deciden si vas a recibir un préstamo, la compra *online* que vas a realizar o la universidad en la que vas a estudiar, se dirigen a los votantes, monitorean nuestra salud, evalúan si vas a poder o no acceder a un empleo o fijan los años de prisión a los que te van a condenar.

Cathy O'Neil plantea que estos modelos que crean los algoritmos, además de dirigir nuestro comportamiento hacia intereses de las grandes corporaciones, fomentan las desigualdades y perpetúan la pobreza.

## CARACTERÍSTICAS DE LAS ADM

O'Neil distingue tres características de las ADM que las diferencian de otros modelos matemáticos aplicados a las personas, y que las hacen peligrosas:

### SON OPACAS

Cuando un modelo es transparente, como los modelos aplicados al deporte (que buscan mejorar el rendimiento de los equipos) los datos se recogen a través de la observación empírica (por ejemplo, en béisbol se contabilizan strikes, jonrones...) y se

realiza el análisis objetivo, sobre información objetivamente cuantificable. Por el contrario, en los **modelos opacos de ADM** los datos e información que se analizan están rodeados de secretismo y son sólo accesibles para las corporaciones que crean dichos modelos.

En otras ocasiones, los modelos son opacos porque no recogen datos objetivos sino que establecen correlaciones (ya que no se dispone de datos relativos que interesan a los matemáticos) por lo que los datos objetivos se reemplazan por datos sustitutos.

En el libro se hace referencia a varios modelos opacos, como por ejemplo el modelo de reincidencia de los presos con motivo de la asignación u orientación del tiempo de condena.

Aunque este modelo recoge indicadores como el número de veces que el sujeto ha estado previamente en la cárcel; código postal de residencia; la edad con la que han tenido por primera vez un encuentro directo con la policía; o si sus familiares o amigos han cometido un delito...; muchas veces se desconoce por parte de los procesados, e incluso por los propios responsables del algoritmo, qué datos se han utilizado y cómo se han empleado en la estimación del tiempo de condena, lo que hace que sea imposible refutarse.



### SON DANIÑAS

Hay que tener en cuenta que a la hora de establecer qué datos se recogen y qué algoritmos emplean los matemáticos, éstos pueden y suelen, en las ADM, transferir sus valores y prejuicios al proceso, con lo que se producen sesgos en el resultado de la aplicación del modelo. Esto nos lleva a la segunda característica de las ADM: son **modelos dañinos, que fomentan la discriminación y la desigualdad.**



Volviendo al ejemplo del modelo de reincidencia de los presos, los indicadores discriminan a la población más pobre. En los barrios en los que hay mayor nivel de pobreza (con población mayoritariamente afroamericana e hispana), hay un índice más alto de delincuencia, por lo que es más probable que algún familiar o amigo del preso de un barrio pobre haya cometido algún delito, que si procede de un barrio residencial.

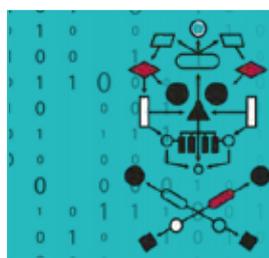


Por otro lado, en los barrios pobres hay más actuaciones policiales que en los barrios ricos. Los policías ven más indicios de delito en personas de raza negra o hispana; por ejemplo, al llevar un bulto en el bolsillo la policía piensa que podría ser un arma, mientras que este mismo hecho en una persona blanca de un barrio privilegiado pasa totalmente desapercibido, por lo que es muy probable que a un joven de un barrio desfavorecido le haya parado y cacheado la policía varias veces antes de cometer el delito por el que ha entrado en la cárcel.

Esta situación se convierte en un círculo vicioso de discriminación. Las personas afroamericanas e hispanas tienen condenas más largas, lo que les supone un deterioro físico y mental mayor (a consecuencia de la privación de libertad y abusos). Además, a la salida de la cárcel tienen más dificultades para encontrar un empleo, lo que les obliga a vivir de la beneficencia o les aboca a delinquir de nuevo.

## SE APLICAN A GRAN ESCALA

La tercera característica de las ADM es su escala. Las ADM han sido diseñadas para evaluar grandes cantidades de personas. Un ejemplo de ADM atendiendo a la característica de la escala, son los modelos de evaluación de candidatos para determinados trabajos, normalmente de baja o media cualificación, en cadenas o grandes empresas. Generalmente, los departamentos de RRHH utilizan las ADM para la selección de personal con el fin de ahorrar tiempo y dinero a la empresa; no se trata de encontrar al mejor empleado o empleada

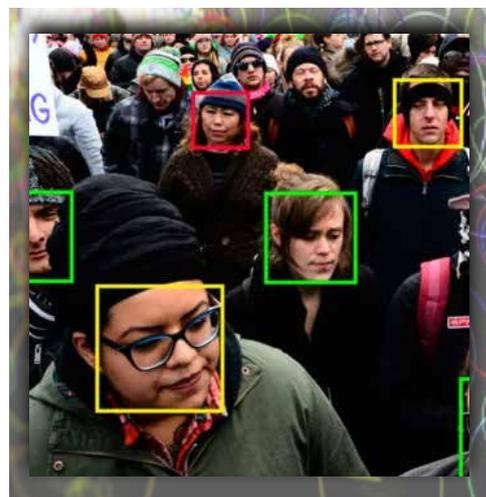


**A la hora de establecer qué datos se recogen y qué algoritmos emplean los matemáticos, éstos pueden y suelen en las ADM transferir sus valores y prejuicios**

sino de excluir del proceso al mayor número de personas para hacer la selección entre unos pocos. Esto sigue afectando más a ciertos estratos de la sociedad, por ejemplo, un exclusivo bufete de abogados se basará más en recomendaciones y entrevistas personales en los procesos de selección, que una empresa de comida rápida. En este sentido, se está generalizando en los procesos de selección la aplicación de determinados cuestionarios que valoran ciertas aptitudes. Estos cuestionarios pueden excluir del proceso de selección, por ejemplo, a personas que tengan enfermedades mentales ya que, si bien no hay ninguna pregunta directa en la que las personas entrevistadas deban responder si tienen alguna enfermedad mental, los test de personalidad utilizados sí indican rasgos de personalidad y hábitos que pueden estar vinculados a una enfermedad mental, lo que les hace no aptos para el proceso. Dado que, como se ha comentado antes, estos modelos se están extendiendo, la exclusión de los procesos selectivos de las personas con enfermedades mentales se perpetúa y no tienen opción de encontrar un empleo.

Otro aspecto importante de las ADM es que no reciben retroalimentación con respecto a los efectos de su aplicación, no tienen un sistema de corrección de errores. Ninguna corporación realiza un seguimiento

del resultado de la aplicación de sus ADM para medir si hay sesgo o si se ha dejado escapar a un candidato/candidata que podría haber sido un excelente trabajador y haber dado muchos beneficios a la empresa.



Aunque en el libro la autora se centra en los modelos que constituyen ADM y los efectos perjudiciales en la sociedad, sobre todo en las clases más desfavorecidas, deshumanizando a las personas y convirtiéndolas en meros números, no niega que hay modelos matemáticos que sí tienen un efecto positivo (como los modelos deportivos citados anteriormente), aunque son los menos. Además de la crítica a las ADM y sus consecuencias, Cathy O'Neil advierte que estos modelos se expanden a una gran velocidad, lo que nos dirige a unas sociedades más desiguales donde las personas individuales tienen cada vez menos valor y son simples números.

## Convenios registrados con efectos económicos en 2024 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2024	Firmados en 2024
<b>Convenios</b>	<b>2.340</b>	<b>2.298</b>	<b>42</b>
<b>Empresas</b>	886.758	869.610	17.148
<b>Trabajadores/as</b>	7.821.325	7.716.554	104.771
<b>Jornada media (horas/año)</b>	1.762,37	1.762,37	1.762,44
<b>Variación salarial media en %</b>	2,85	2,84	3,44

## Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Personas trabajadoras (miles)
<b>2022</b>	4.416	12.524,6
<b>2023</b>	3.883	11.345,9
<b>2024</b>	2.340	7.821,3
	Convenios de empresa	Personas trabajadoras (miles)
<b>2022</b>	3.310	765,0
<b>2023</b>	2.845	691,7
<b>2024</b>	1.637	339,7
	Convenios de otro ámbito	Personas trabajadoras (miles)
<b>2022</b>	1.106	11.759,6
<b>2023</b>	1.038	10.654,2
<b>2024</b>	703	7.481,6

## Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total personas trabajadoras
<b>2022</b>	1.567	3.979.625
<b>2023</b>	1.600	4.204.108
<b>2024</b>	54	111.869
	Convenios de empresa	Total personas trabajadoras
<b>2022</b>	1.197	331.511
<b>2023</b>	1.175	346.885
<b>2024</b>	38	3.273
	Convenios de otro ámbito	Total personas trabajadoras
<b>2022</b>	370	3.648.114
<b>2023</b>	425	3.857.223
<b>2024</b>	16	108.596

## Acuerdos de inaplicación de convenios registrados en 2024 (1)

Sector de actividad	Inaplicaciones	Empresas	Personas trabajadoras
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>102</b>	<b>5.499</b>
Agrario	4	4	597
Industria	11	11	1.709
Construcción	31	27	1.582
Servicios	69	60	1.611
Tamaño de la empresa	Inaplicaciones	Empresas	Personas trabajadoras
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>102</b>	<b>5.499</b>
1-49 trabajadores	81	74	1.826
50-249 trabajadores	28	22	1.835
250 o más trabajadores	4	4	1.793
No consta	2	2	45
Condiciones de trabajo inaplicadas	Inaplicaciones	% inaplicaciones	Personas trabajadoras
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>100,0</b>	<b>5.499</b>
Cuantía salarial	53	46,1	3.438
Cuantía salarial, Horario y distribución del tiempo de trabajo y superación de los límites para la movilidad funcional	12	10,4	166
Sistema de remuneración	4	3,5	128
Jornada de trabajo	9	7,8	1.132
Horario y distribución del tiempo de trabajo	5	4,4	89
Jornada de trabajo, y Horario y distribución del tiempo de trabajo	7	6,1	157
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, y mejoras voluntarias Seguridad Social	5	4,4	27
Resto de casos	20	17,4	362

## Denuncias, prórrogas y nuevos convenios marzo 2024 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2022	590	66	301
	2023	597	33	378
	2024	31	11	64
Empresa	2022	424	48	278
	2023	452	17	351
	2024	25	4	58
Grupo de empresas	2022	25	3	1
	2023	19	0	8
	2024	1	1	1
Sectoriales	2022	141	15	22
	2023	126	16	19
	2024	5	6	5

## Expedientes FOGASA 2024 (3)

Nº expedientes	10.542
Nº empresas	4.927
Nº personas trabajadoras	11.596
% Hombres	62,71
% Mujeres	37,99
Total prestaciones	90.838.337,24
Prestaciones por salarios	33.793.682,54
Prestaciones por indemnizaciones	57.044.654,70

## Procedimientos SIMA 2024 (4)

Ámbito del conflicto	Procedimientos: 78		Personas trabajadoras 446.517
	Procedimientos	% procedimientos	
Empresa	66	84,6	180.238
Sector	12	15,4	266.279
<b>Tipo de conflicto</b>			
Interpretación y aplicación	27	34,6	103.577
Huelga	7	9,0	19.734
Periodo de consultas	1	1,3	295
Bloqueo negociación	4	5,1	110.792
Otras discrepancias	39	50,0	212.119
<b>Tipo de procedimiento</b>			
Mediación	76	97,4	443.577
Arbitraje	1	1,3	800
Impulso a la negociación	1	1,3	2.140
<b>Resultado</b>			
Acuerdos en mediación	7	9,0	45.610
Laudos arbitrales	1	2,7	800
Sin acuerdo	24	64,9	343.184
Intentado sin efecto	1	2,7	3.194
Archivado	4	10,8	14.230
En trámite	41	52,6	39.499

## NOTAS EXPLICATIVAS

- **(1)** Datos procedentes de la *Estadística de Convenios Colectivos del MITES - Avance Mensual 2024* registrados hasta 29 de febrero de 2024.
- **(2)** Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 12 de marzo de 2024.
- **(3)** Expedientes FOGASA, datos acumulados del 2024 hasta el 29 de febrero de 2024, elaboración propia a partir de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
- **(4)** Procedimientos SIMA del 1 de enero al 29 de febrero de 2024, *Informe sobre la Actividad del SIMA* – 5 de marzo de 2024.

La  
**subida** del  
*salario*  
mínimo

**Reducir**  
la  
*brecha*  
salarial

**Blindar** las  
*pensiones*

**Negociar**  
*planes*  
de igualdad



**CCOO**

#EsFeminismo  
#FeminismoSindical