

**FORTALECER EL TRABAJO SINDICAL
PARA AVANZAR EN DERECHOS Y GANAR
EN ORGANIZACIÓN.**

- **Sobre el estatuto de las personas becarias.**
- **Reclamamos una directiva de trabajo en plataformas digitales más ambiciosa**

SUMARIO



3

EDITORIAL

8

SOBRE EL ESTATUTO DE LAS PERSONAS BECARIAS

11

ANÁLISIS DEL EMPLEO 1 TRIMESTRE 2023

20

PROYECTO EUROPEO DE DIRECTIVA DE PLATAFORMAS DIGITALES

23

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.

27

DICTAMEN CES EUROPEO PRECARIEDAD Y SALUD MENTAL.

31

DEBIDA DILIGENCIA EN CADENAS DE VALOR Y ACUERDOS MARCO GLOBALES.

35

PREMIO JORDI JAUMÀ A LA JUSTICIA SOCIAL CONCEDIDO A ISIDOR BOIX.

38

ESTADÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Revista



Nº 54. Junio 2023

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

Edita: Confederación Sindical de CCOO.

Elabora: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo.

Realiza: Secretaría Confederal de Comunicación.

accionsindical@ccoo.es



Accede a números anteriores

FORTALECER EL TRABAJO SINDICAL PARA AVANZAR EN DERECHOS Y GANAR EN ORGANIZACIÓN

Con la disolución de las Cortes Generales, el pasado 30 de mayo finalizó una legislatura que había dado comienzo el 3 de diciembre de 2019, y que por primera vez en esta etapa democrática, había sido presidida por un gobierno progresista de coalición.

El gobierno apostó por abordar los retos laborales a través del diálogo y la concertación social con los agentes sociales y así, a finales de 2019 se iniciaron las negociaciones en este ámbito tripartito para una reforma laboral. Ésta debía realizar los cambios normativos necesarios para afrontar los problemas estructurales más importantes del mercado de trabajo español: la temporalidad y la precariedad. Además debía corregir los notables desequilibrios introducidos por la reforma laboral del Partido Popular en 2012, que a través de la desvalorización de la negociación colectiva y los recortes laborales, tenía por objetivo final conseguir una importante devaluación salarial.

Este proceso de diálogo tripartito tuvo que ser suspendido a finales de febrero de 2019 debido a la inédita situación de emergencia generada por la COVID-19. Ante ella, hubo que dar soluciones para proteger el empleo, los puestos de trabajo y la viabilidad de las empresas, y garantizar los derechos tanto laborales como de salud de las personas trabajadoras. Además de su permanencia en los momentos álgidos de la pandemia, la negociación se extendió durante todo el proceso de activación progresiva del empleo, dando lugar a seis Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo (ASDE), también conocidos como los acuerdos ERTE, que permitieron salvar más de tres millones y medio de empleos y quinientas mil empresas.

Por esta razón, la primera lectura de la gestión de esta crisis pandémica pone de manifiesto que existen distintas maneras de abordar las crisis, y que las recetas neo-liberales para afrontar la crisis financiera y económica de 2008 utilizadas por el gobierno del Partido Popular, basadas en el *austericidio* y la aplicación de políticas de recortes, resultaron insuficientes e ineficaces y, además, incrementaron las tasas de desempleo hasta parámetros desconocidos, generando más

desigualdad social y más pobreza. También se demostró que el diálogo social y la intervención de los Estados como actores estratégicos, son fundamentales a la hora de hacer frente a estas situaciones.

La pandemia tuvo otros efectos más allá de los ERTE: la extensión del teletrabajo, como solución para mantener una parte de la actividad económica y el empleo, puso de manifiesto la escasa regulación de esa forma de organización del trabajo, por lo que agentes sociales y gobierno compartimos la necesidad de una regulación para garantizar los derechos de las personas que lo desarrollen, tanto en ese momento como en el futuro. Igualmente se reguló el estatus jurídico de quienes realizan su trabajo a través de las plataformas digitales de reparto o distribución, que jugaron un importante papel durante la pandemia. El cambio consiste en que han pasado de ser consideradas personas trabajadoras autónomas a garantizar la presunción de laboralidad como trabajadoras por cuenta ajena, garantizando los mismos derechos que el resto. También en esa etapa se dio cumplimiento al mandato legal de regular el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y del registro salarial en las empresas.

La generalización de la vacuna anti COVID-19 normalizó progresivamente la situación sanitaria y laboral y, en marzo de 2021, la mesa de Diálogo Social retomó sus trabajos, que finalizaron con un acuerdo tripartito en diciembre de 2021 dando lugar al Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

El acuerdo tripartito ha devuelto la estabilidad laboral como condición y característica inseparable del contrato de trabajo, ha recuperado los elementos de equilibrio de nuestro sistema de negociación colectiva, como la ultraactividad o la prevalencia del convenio sectorial frente al convenio de empresa, y ha regulado medidas de

flexibilidad interna para proteger el empleo ante crisis cíclicas o sectoriales o ante situaciones económicas o productivas coyunturales de las empresas a través del mecanismo RED o de los ERTE.

El hecho de que la estabilidad en la contratación laboral haya llegado al primer plano de la agenda política pone el acento en la posibilidad de que las instituciones políticas y los agentes sociales hayamos encontrado el punto de consenso para revertir la precariedad y la desigualdad laboral y económica, recuperando la centralidad del trabajo estable como categoría imprescindible para la inclusión y la cohesión social.

Los efectos de la reforma de diciembre de 2021 durante el primer año de vigencia han sido de una enorme intensidad, y los resultados en nuestro mercado de trabajo son enormemente llamativos: por primera vez en la serie histórica hemos superado los 20 millones y medio de cotizantes a la Seguridad Social y, en solo un año, la contratación indefinida ha alcanzado cifras récord y se ha reducido a la mitad la contratación temporal.

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



En este contexto, el diálogo social de los sindicatos con el gobierno tiene otros importantes productos más: el acuerdo sobre Salario mínimo Interprofesional, cuya subida de un 8% en 2023 asegura el compromiso de acercar el SMI al 60% del salario medio en España y consolida la subida del 47% en los cinco últimos años, dando así cumplimiento a la recomendación de la Carta Social Europea.

Los dos acuerdos en materia de Seguridad Social garantizan la sostenibilidad del sistema público por la vía de los ingresos; estableciendo un sistema de ingresos estructurales a la Seguridad Social que garantice su viabilidad, equidad y suficiencia, y proporcionando protección y certezas para los próximos 25 años. Además, se reduce la brecha de cotización, se mejora el período de cálculo y se asegura el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 pone el foco en aquellos aspectos que pueden contribuir de forma más favorable a la prevención de riesgos en el trabajo, así como a desarrollar directrices para mejorar las condiciones de seguridad y de salud de las personas trabajadoras.

Recientemente hemos sellado entre el gobierno y sindicatos el compromiso legalmente adquirido en el texto de la reforma laboral sobre el *Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en las empresas*, también conocido como el Estatuto del becariado, donde se regulan los derechos de quienes realizan prácticas tanto curriculares como extracurriculares y se garantiza su formación práctica, evitando los fraudes que se vienen produciendo por la utilización de las mismas como mano de obra gratuita. Desde CCOO consideramos que hay tiempo para legislar sobre esta materia y, por tanto, llamamos a la responsabilidad de todos los partidos políticos para sacar adelante una norma comprometida y necesaria que garantice la formación de la población más joven que, sin duda, repercutirá positivamente en el acceso al empleo, de un colectivo cuya tasa de paro urge reducir.

Durante esta legislatura se ha demostrado que, en la necesaria articulación de lo económico y lo social, la acción de los agentes sociales aporta, además de importantes y necesarios acuerdos, una mirada crítica frente al unilateralismo de quienes defienden que solo hay una manera de gestionar lo colectivo. En concreto, la contribución de CCOO ha demostrado ampliamente su eficacia en los diversos enfoques y vías para



conseguir más bienestar, igualdad y derechos sociales y laborales.

La salida de la crisis pandémica se vio amenazada por una creciente escalada del precio de la electricidad y de los carburantes iniciada en junio de 2021, cuyo impacto en la economía de los países europeos ha provocado una crisis energética y una subida generalizada de los precios, notablemente agravada a raíz de la invasión de Ucrania por parte de Rusia en febrero de 2022. Esto ha configurado un escenario socioeconómico de elevada complejidad que a día de hoy sigue siendo de gran incertidumbre. Para hacer frente a esta situación, el gobierno ha puesto en marcha distintas medidas en beneficio de la mayoría social, que aunque insuficientes para paliar algunas circunstancias, han contribuido a paliar sus efectos más perniciosos y a reducir el índice de inflación, situándonos hoy en el porcentaje más bajo de Europa.

Se ha legislado también sobre otras materias que han afectado positivamente en la ciudadanía: se

ha implantado el Ingreso Mínimo Vital y se ha propiciado el avance en el reconocimiento de la diversidad y los derechos de las personas LGTBI, propiciando la erradicación de situaciones de discriminación y removiendo los obstáculos que impiden un pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía. A esto hay que añadir la Ley de empleo y la regulación de las condiciones de empleo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

LOS RETOS DEL FUTURO.

A pesar de los avances producidos a través de estas políticas, quedan muchos retos por delante. Algunos tienen una trascendencia importante, como las transiciones ecológicas y digitales, con especial atención a las plataformas digitales y la gestión algorítmica, con su repercusión en el empleo y en las nuevas formas de trabajo. El proyecto de nuevo Estatuto del Trabajo tratará de adecuar la normativa laboral a las necesidades de los cambios producidos y a los que se den en el futuro.

Otros temas pendientes son el reconocimiento de la centralidad de los cuidados para avanzar en igualdad entre mujeres y hombres, así como desarrollar medidas de igualdad para adaptarlas a las nuevas necesidades que van surgiendo, el desarrollo de la Estrategia española de Seguridad y Salud en el trabajo, y las propuestas para avanzar en la reducción de la jornada laboral y la regulación del uso de los tiempos. En definitiva se trata de seguir avanzando en derechos laborales y sociales en los que el sindicato tiene que seguir jugando un papel determinante para lograr cambios que beneficien a la mayoría social, y para lo cual es importante contar con un gobierno progresista tras las elecciones generales del 23 de julio.

LA IMPORTANCIA DEL V ACUERDO POR EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tras el fracaso de los intentos de negociación del V AENC durante los años 2021 y 2022, el pasado 10 de mayo se firmaba entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva con vigencia de tres años 2023-2025. Al igual que los acuerdos anteriores, tiene por objetivo dinamizar la negociación colectiva, mejorar los salarios y modernizar los contenidos de los convenios colectivos para adaptarlos a las nuevas realidades y los cambios sociales, laborales y empresariales, contribuyendo a la creación de empleo y a mejorar y garantizar la calidad del mismo.

Como los demás acuerdos, tiene un carácter obligacional y por tanto no genera norma por sí mismo, **pero vincula, obliga y compromete a las partes firmantes**, a desarrollar sus contenidos en todos los convenios colectivos que se negocien durante su vigencia, sin menoscabo de la autonomía de las partes para determinar otras materias susceptibles de incluirse en los procesos de negociación. Por tanto, no estamos ante un recomendación ni ante una guía de negociación colectiva, **sino ante un compromiso adquirido en un acuerdo que nos vincula a las partes firmantes**.

El V AENC debe suponer, sin duda, un impulso a la negociación colectiva para dar salida a los convenios que están pendientes de negociar, con procesos pegados al terreno y con información precisa, y la movilización si es necesario, haciendo partícipes a las personas afectadas para conseguir buenos convenios. El AENC supone una palanca que acompaña un modelo de negociación de convenios para mejorar la calidad de vida de

las personas a las que representamos, pero también debe contribuir a hacer organización y a entender la utilidad del sindicato, acercándolo a las trabajadoras y trabajadores.

Si la parte empresarial no asume el compromiso con lo pactado, CCOO continuaremos con nuestra campaña de **'Salario o Conflicto'**, pues o hay compromiso o habrá movilización, porque estos acuerdos no tienen sentido si no los llevamos a los convenios colectivos.

Tenemos la herramienta, **AHORA TE TOCA A TI**, ahora nos toca a todas y todos, desde el convencimiento de que las cosas se pueden hacer. CCOO tiene que ser referencia y para eso tenemos que liderar los procesos de negociación que mantengan el poder adquisitivo y mejoren los salarios y las condiciones de vida de nuestra gente, de la gente a la que representamos.

 ya tenemos AENC

V acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

mayo 2023

ahora
te toca
a **ti**

CCOO



ES EL MOMENTO DE QUE LA POLÍTICA SE COMPROMETA CON LAS PERSONAS JÓVENES. UN ESTATUTO DECISIVO.

El 15 de junio los sindicatos CCOO y UGT y el Ministerio de Trabajo y Economía social firmamos el acuerdo para el Estatuto de Personas en Formación Práctica No Laboral en el Ámbito de la Empresa, o como se conoce más comúnmente, el Estatuto de las personas becarias. Sus contenidos reconocen derechos para los y las estudiantes que tengan que realizar estas prácticas, lo que en sí mismo constituye una buena noticia.

Las partes firmantes hemos cumplido con el mandato legal recogido en la reforma laboral de 2021. Ahora le toca al gobierno efectuar los trámites oportunos para que esto se convierta en norma de obligado cumplimiento, cuanto antes y dentro de esta legislatura, y corresponde a los partidos políticos apoyar sus contenidos para garantizar que las prácticas no laborales que realiza nuestra juventud, sean realmente una formación práctica que facilite el acceso al empleo y no se conviertan en trabajo ordinario realizado de forma gratuita para las empresas. Pero en especial que sean capaces de entender esta necesidad por encima de los intereses partidarios en pleno del proceso electoral que tenemos en ciernes.

La juventud necesitamos un futuro con certidumbres y sin precariedad. Necesitamos este Estatuto para dejar de tener prácticas en las que nos exploten, para no solapar práctica tras práctica eternizando nuestra entrada al mundo laboral y tener un trabajo que nos permita

emanciparnos y desarrollar nuestro proyecto de vida tal y como deseamos.

En este sentido, el acuerdo alcanzado es pionero en regular las prácticas No laborales y tiene como fin dotarnos de un Estatuto que recoge derechos y garantías para acabar con el fraude de las y los falsos becarias y becarios, dando seguridad jurídica a las personas en formación, a las empresas y a los centros educativos o centros formativos.

En cuanto a los contenidos, podemos destacar:

La inclusión de garantías frente al uso indebido de la figura de las personas becarias. Una de las principales problemáticas es el fraude y con este estatuto se proporcionan garantías jurídicas para diferenciar claramente entre una persona trabajadora y una becaria.

En la reforma de pensiones aprobada durante este año se aprobó la cotización a la seguridad social de los y las becarias, lo cual es algo muy importante y se complementa con el estatuto de las prácticas no laborales. Con esta medida ampliamos derechos en cotización para la jubilación y, por primera vez, tendremos datos en relación a cuántas personas están realizando prácticas no laborales en las empresas.

Generamos un paquete de derechos garantizando la labor formativa de las prácticas, vinculando la práctica a desarrollar y los estudios que se están realizando tanto en las prácticas curriculares como no curriculares, junto a la compensación de gastos durante la formación práctica, transporte y comidas. También se garantiza la salud de este colectivo, dando formación, formación y epis, y se limita su exposición a actividades peligrosas.

Asimismo se limitan las horas de las prácticas extracurriculares, que el mercado de prácticas no laborales vino a desregular dando barra libre a las empresas y universidades y con este Estatuto se pone coto a estas malas prácticas.

Para asegurar la calidad de las prácticas y sus objetivos formativos se incluye la tutorización como un derecho de la persona que realice las prácticas, tanto por parte de la empresa como por parte de la universidad.

Una medida importante a destacar para el desarrollo de nuestra acción sindical es el derecho a la información a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las prácticas que se realizan en el seno de las empresas, lo que hará que podamos tener acceso no solo al contenido de los acuerdos o convenios suscritos entre la empresa y los centros formativos,



sino también a los datos relativos con respecto al número de personas y sus condiciones como personas becarias.

Por otra parte, este acuerdo trae consigo otras garantías adicionales como la atribución a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la labor administrativa de vigilancia del cumplimiento de la norma, así como un régimen sancionador específico para prevenir y corregir los incumplimientos, con especial énfasis en la preservación del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

A pesar de que CEOE ha participado activamente en el proceso de negociación y ha aportado propuestas que se hallan recogidas en el acuerdo, finalmente ha declinado su firma, más por el momento político en el que nos encontramos que por los contenidos de este acuerdo que refuerza la formación y experiencia de los futuros trabajadores y trabajadoras, lo cual, sin duda, hará más competitivas sus empresas.

Consideramos muy preocupante la actitud de los rectores de las universidades pues durante el proceso de negociación han intentado impedir la elaboración de este Estatuto que deberían de haber apoyado desde el primer momento. Su posicionamiento deja en entredicho la apuesta por la

formación práctica del alumnado, por dotar de conocimientos que pueden contribuir a un empleo de calidad tanto a las personas jóvenes como a quienes optan a la mejora de su puesto de trabajo a través de las prácticas no formativas y, lo que es peor, traicionan a las y los estudiantes reflejando que están gravemente influidos por los intereses y chanchullos de la malas empresas, puesto que en sus universidades hay procesos judiciales pendientes por explotar a sus estudiantes, a los que tenían cubriendo puestos de trabajo estructurales por 300€ o menos y de ahí radica, en buena parte, su oposición a los contenidos de este importante acuerdo.

Finalmente es preciso decir que las negociaciones de este acuerdo han sido largas y costosas, pero CCOO ha cumplido con su compromiso con las personas becarias. El resultado es un buen acuerdo que como todas las normas habrá que ir progresivamente adaptando a los cambios que se van produciendo para no perder derechos, pero este acuerdo novedoso supone un avance sin precedentes.

Por eso como sindicato tenemos que tener claro que aunque este acuerdo no llegara a materializarse en una norma legal para regular la Formación Práctica No Laboral en el Ámbito de la Empresa, nuestra acción sindical debe garantizar

las condiciones de las personas en prácticas. Esto pasa por identificar si hay o no personas becarias en la empresa; informarnos de las condiciones que tienen; analizar si hay fraude o no, garantizar la efectividad de las prácticas y generar espacios en los que puedan expresar sus necesidades y deseos dentro de la empresa, así como incorporar sus reivindicaciones a las plataformas de negociación y los convenios colectivos.

Adrià Junyent Martínez,
secretario confederal de Juventud
de CCOO
(@AdriaJunyent)





1^{ER} TRIMESTRE DE 2023: EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

Como continuación a anteriores publicaciones, volvemos a analizar los datos que sobre el empleo ofrecen las distintas estadísticas oficiales, tanto las del Servicio Público de Empleo Estatal como la Seguridad Social o la Encuesta de Población Activa, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. En este número analizamos los datos del primer trimestre de 2023.

Tasas de actividad y ocupación

Según datos de la EPA del primer trimestre de 2023, en España la población en edad legal de trabajar (de 16 años en adelante) se ha incrementado respecto del mismo periodo de 2022 en 512.000 personas, un 1,29%. El mismo crecimiento ha experimentado la

población activa, que ha superado los 23,5 millones de personas, el dato más alto en toda la serie histórica (desde 2002). Este crecimiento en paralelo de ambas magnitudes hace que la **tasa de actividad** se mantenga prácticamente en los mismos valores (en torno al 58,5%).

El porcentaje de población ocupada ha tenido un crecimiento ligeramente superior en ese mismo periodo, siendo mayor el crecimiento de mujeres ocupadas (un 2,52%) que el de hombres, como puede observarse en la [Tabla 1 del Anexo](#). Esto ha motivado un aumento interanual en la **tasa de ocupación** de 0,27%, con un aumento en la femenina de 0,54% y un casi imperceptible descenso en la masculina (-0,01%). Por tanto, la brecha entre mujeres y hombres se reduce

TABLA 1. POBLACIÓN ACTIVA Y POBLACIÓN OCUPADA

Territorio	Hombres				Mujeres			
	1T 2019	1T 2021	1T 2022	1T 2023	1T 2019	1T 2021	1T 2022	1T 2023
POBLACION ACTIVA	12.169,6	12.085,3	12.268,6	12.354,3	10.655,8	10.775,4	10.990,9	11.226,2
<i>Evolución interanual</i>	+44,8 (+0,37%)	-140,1 (-1,10%)	+183,3 (+1,51%)	+85,7 (+0,70%)	+110,3 (+1,04%)	+6,6 (+0,06%)	+215,5 (+2,00%)	+235,3 (+2,14%)
POBLACION OCUPADA	10.599,1	10.385,0	10.791,3	10.924,9	8.872,0	8.821,7	9.293,4	9.527,8
<i>Evolución interanual</i>	+315,1 (+2,97%)	-276,2 (-2,59%)	+406,3 (+3,91%)	+133,6 (+1,24%)	+281,8 (+3,28%)	-198,3 (-2,20%)	+471,7 (+5,35%)	+234,4 (+2,52%)
TASA ACTIVIDAD	63,99%	62,74%	63,53%	63,18%	53,02%	52,91%	53,75%	54,18%
TASA OCUPACIÓN	55,73%	53,91%	55,88%	55,87%	44,15%	43,32%	45,45%	45,99%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

levemente, aunque aún está en torno a 10 puntos porcentuales.

La población joven (considerada como tal aquella entre 16 y 25 años) ha crecido en torno a un 3,6%, por encima de la media. El crecimiento de la población activa joven también ha sido superior a la media (3,88% frente al 1,38%), lo que ha generado un aumento en la tasa de actividad de una décima respecto del año anterior. Paradójicamente, el crecimiento en la tasa de ocupación se ha producido por un aumento en la tasa masculina de un 0,22% y un descenso en la tasa femenina de un 0,01%. A pesar de esto, la brecha de género es muy inferior a la global, quedando en alrededor de 3 puntos porcentuales.

Comparando los datos con los previos a la pandemia, el crecimiento en población ocupada total es de cerca de un millón de personas (en torno al 5%), superior al aumento de la población activa que ha sido de aproximadamente 750.000 personas (un 3,31%). La tasa de actividad tampoco ha variado respecto a la del primer trimestre de 2019 y la tasa de ocupación ha subido un punto, y en ambos casos se ha debido a los incrementos relativos a las mujeres (1,2% en tasa de actividad y 1,8% en tasa de ocupación).

Respecto de los países de nuestro entorno, los últimos datos publicados en Eurostat (sobre el cuarto trimestre de 2022) indican que el incremen-



to interanual de la población ocupada ha sido del 1,49%, y el de España ha sido ligeramente inferior (del 1,33%), aunque el crecimiento post-COVID ha sido de los más elevados entre las principales economías de la Unión Europea, solo siendo superado por Irlanda, como puede observarse en la [Tabla 2 del Anexo](#).

■ Afiliación a la Seguridad Social

En términos de afiliación a la Seguridad Social desestacionalizada, el dato de marzo de 2023 ha sido de nuevo el más alto desde que hay estadísticas, batiendo récord por noveno mes consecutivo, y acumulando un crecimiento de cerca de 1,5 millones en los dos últimos años. Excepto en la agricultura, ganadería y pesca (con un descenso del 2,5% en el

TABLA 2. PERSONAS EMPLEADAS (EN MILES)

	T4 2019	T4 2020	T4 2021	T4 2022	Diferencia % 2022-2020	Diferencia % 2022 – 2021
Alemania	40.813	39.557	40.338	41.262	+4,31%	+2,29%
Francia	27.144	27.004	27.526	27.916	+3,38%	+1,42%
Italia	22.459	21.678	22.204	22.565	+4,09%	+1,63%
España	19.705	19.043	19.861	20.126	+5,69%	+1,33%
Polonia	15.908	15.922	16.331	16.327	+2,54%	-0,02%
Países Bajos	8.891	8.857	9.082	9.319	+5,22%	+2,61%
Rumanía	7.730	7.627	7.695	7.735	+1,42%	+0,52%
Bélgica	4.774	4.715	4.875	4.962	+5,24%	+1,78%
Suecia	4.891	4.810	4.902	5.015	+4,26%	+2,31%
Irlanda	2.257	2.174	2.391	2.465	+13,39%	+3,09%
Total Unión Europea – 27 países	194.330	190.365	195.089	198.000	+4,01%	+1,49%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

último año), todos los sectores de actividad crecen entre el 3% de la industria hasta el 5,8% del sector servicios, que ha aumentado en cerca de medio millón de personas afiliadas.

Al igual que en diciembre de 2022, el crecimiento afiliativo es superior en mujeres, como se puede observar en la [Tabla 3 del Anexo](#), llegando hasta el 3,13% respecto de marzo de 2022.

Todas las comunidades y ciudades autónomas han experimentado un aumento interanual en términos afiliativos. Excepto en Ceuta, en todos los casos ha sido inferior al que hubo entre 2022 y 2021. Las Islas Canarias e Illes Balears son por segundo año consecutivo las comunidades con mayor incremen-

to registrado, acumulando un 8% y un 11,4% desde 2021. Asturias y Extremadura son las comunidades con un menor crecimiento, en ambos casos en torno al 1%.

En la [Tabla 4 del Anexo](#) aparecen estos datos desglosados por sexo. Se puede apreciar que, excepto en Illes Balears, son las mujeres las que protagonizan el mayor crecimiento en altas en la Seguridad Social.

■ Desempleo

La tasa de paro, según datos EPA, en el primer trimestre de 2023 quedó en el 13,26%, cuatro décimas por debajo en términos interanuales, y el valor más bajo desde el primer trimestre de 2008.

TABLA 3. PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR SEXO (EN MILES)

	Marzo 2021	Marzo 2022	Marzo 2023	Dif. % 2023 – 2021	Dif. % 2023 – 2022
Mujeres	8.821,94	9.307,26	9.598,18	8,80%	3,13%
Hombres	10.098,95	10.527,21	10.778,33	6,73%	2,39%
Total	18.920,90	19.834,50	20.376,55	7,69%	2,73%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social

TABLA 4. PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR TERRITORIO (EN MILES)

Territorio	Hombres					Mujeres				
	Marzo 2021	Marzo 2022	Marzo 2023	Dif. % 23-22	Dif. % 23-21	Marzo 2021	Marzo 2022	Marzo 2023	Dif. % 23-22	Dif. % 23-21
Andalucía	1.654,50	1.721,64	1.765,99	2,58%	6,74%	1.442,54	1.524,80	1.568,01	2,83%	8,70%
Aragón	306,58	316,08	319,82	1,18%	4,32%	257,31	269,08	275,08	2,23%	6,91%
Asturias	182,85	188,25	189,44	0,63%	3,61%	174,96	180,53	183,12	1,44%	4,67%
Illes Balears	227,12	251,94	266,11	5,62%	17,16%	192,38	215,38	227,35	5,56%	18,18%
Islas Canarias	406,78	437,07	456,44	4,43%	12,21%	365,09	396,75	416,26	4,92%	14,02%
Cantabria	112,44	115,03	116,09	0,92%	3,24%	102,40	105,83	107,89	1,95%	5,36%
Castilla y León	484,49	494,08	498,34	0,86%	2,86%	415,10	432,11	441,71	2,22%	6,41%
Castilla la Mancha	408,77	422,50	425,26	0,65%	4,03%	297,09	318,90	325,52	2,08%	9,57%
Catalunya	1.783,46	1.859,07	1.910,48	2,77%	7,12%	1.592,67	1.670,61	1.726,62	3,35%	8,41%
País Valencià	1.028,66	1.083,16	1.107,08	2,21%	7,62%	864,22	929,31	961,46	3,46%	11,25%
Extremadura	213,21	217,96	219,48	0,70%	2,94%	173,74	180,34	183,07	1,51%	5,37%
Galicia	513,34	526,12	531,77	1,07%	3,59%	485,39	502,33	511,76	1,88%	5,43%
Madrid	1.688,84	1.776,63	1.842,23	3,69%	9,08%	1.533,67	1.619,96	1.690,15	4,33%	10,20%
Murcia	342,97	353,24	356,42	0,90%	3,92%	255,97	270,20	275,84	2,09%	7,77%
Navarra	154,68	159,39	161,72	1,46%	4,55%	131,24	136,23	139,22	2,19%	6,08%
Euskadi	498,61	511,13	516,87	1,12%	3,66%	456,45	469,67	477,79	1,73%	4,68%
La Rioja	67,26	69,29	69,87	0,84%	3,89%	60,29	63,03	64,21	1,87%	6,50%
Ceuta	11,74	11,91	12,11	1,73%	3,18%	10,15	10,29	10,92	6,09%	7,58%
Melilla	12,64	12,72	12,80	0,64%	1,26%	11,29	11,90	12,20	2,51%	8,03%
Total	10.098,95	10.527,21	10.778,33	2,39%	6,73%	8.821,94	9.307,26	9.598,18	3,13%	8,80%

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

En la **Tabla 5 del Anexo** se ofrecen estos datos desglosados por comunidades y ciudades autónomas y por sexos. Se puede observar la diferente evolución del desempleo en función del territorio y del sexo. En Castilla – La Mancha, Extremadura y Navarra ha aumentado tanto en mujeres como en hombres, en el País Valencià, Murcia y Euskadi ha aumentado el paro femenino mientras que ha disminuido el masculino. En Asturias, Illes Balears y Melilla se ha dado el fenómeno opuesto, aumentando el paro entre los hombres y cayendo entre las mujeres.

Lo que no varía es la brecha de género que también existe en el desempleo, siendo la tasa de paro feme-

nina del 15,13 y la de los hombres del 11,57, y que se extiende por todas las comunidades y ciudades autónomas.

El paro juvenil, después de descender de forma acusada en 2022 (por encima del 9%) se ha estabilizado en 2023. Además, en la mitad de las comunidades autónomas ha aumentado, destacando negativamente el ascenso en Navarra, Extremadura y Murcia. Si embargo, en las Islas Canarias ha descendido casi un 21% y en Euskadi casi un 10%.

TABLA 5. TASA DE PARO POR TERRITORIO Y SEXO

Territorio	Hombres			Mujeres		
	Marzo 2021	Marzo 2022	Marzo 2023	Marzo 2021	Marzo 2022	Marzo 2023
Andalucía	19,07	16,21	15,28	26,74	23,21	21,78
Aragón	9,93	8,57	6,68	14,61	11,90	11,38
Asturias	12,49	9,65	12,47	15,76	14,52	13,66
Illes Balears	16,91	16,38	17,18	21,06	19,93	19,24
Islas Canarias	25,01	19,39	15,89	25,85	21,28	18,57
Cantabria	10,94	8,58	7,10	12,95	12,77	11,72
Castilla y León	10,82	9,45	8,38	14,80	12,96	12,46
Castilla la Mancha	12,41	10,98	11,18	23,78	18,45	19,75
Catalunya	11,55	9,66	10,05	14,35	10,85	10,70
País Valencià	15,16	11,54	11,25	18,06	14,33	16,61
Extremadura	17,84	15,58	15,92	27,58	23,06	23,82
Galicia	11,80	10,10	10,07	14,29	12,90	11,78
Madrid	10,79	10,31	9,95	13,54	13,44	12,09
Murcia	13,24	11,90	11,26	20,49	15,35	16,19
Navarra	11,58	11,42	11,69	11,30	9,35	12,63
Euskadi	10,67	8,89	7,14	11,32	8,48	9,85
La Rioja	7,80	9,54	8,83	16,56	13,07	11,47
Ceuta	25,96	23,03	20,51	31,42	37,22	28,57
Melilla	18,00	18,23	26,68	25,63	26,68	25,36
Total	14,07	12,04	11,57	18,13	15,44	15,13

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

■ Contratación

En el primer trimestre de 2023 se han registrado 1.639.180 contratos indefinidos. Esto supone un 45,52% del total, doblando el porcentaje del primer trimestre de 2022. Es cierto que en ese momento aún no había desplegado todos sus efectos la Reforma Laboral en materia de contratación, pero ya se veían con claridad sus efectos, como se puede apreciar en el **gráfico 1**.

En la **Tabla 6 del Anexo** se ve como, al igual que todo el año anterior, el incremento porcentual se produce tanto por la subida en el número de contratos indefinidos registrados como por la simultánea reducción de los temporales, hasta el punto de que contabilizando la totalidad de los contratos registrados, el descenso interanual supera el millón.

El primer trimestre de 2023 es el de menor porcentaje de contratación fija discontinua desde que la reforma laboral entró en vigor, con un 13,78% del total de contratos registrados. Sin embargo, y después de experimentar un descenso en el segundo semestre de 2022, la contratación ordinaria a tiempo completo vuelve a subir, alcanzando un 20,87% del total de contratos registrados. **Gráfico 2**.

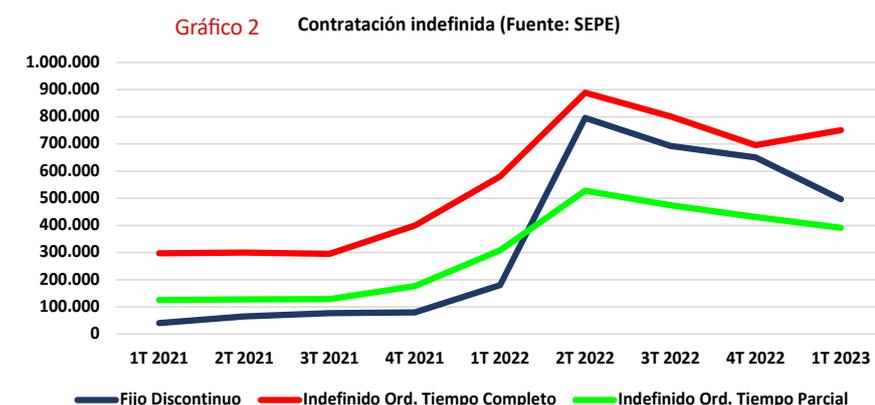
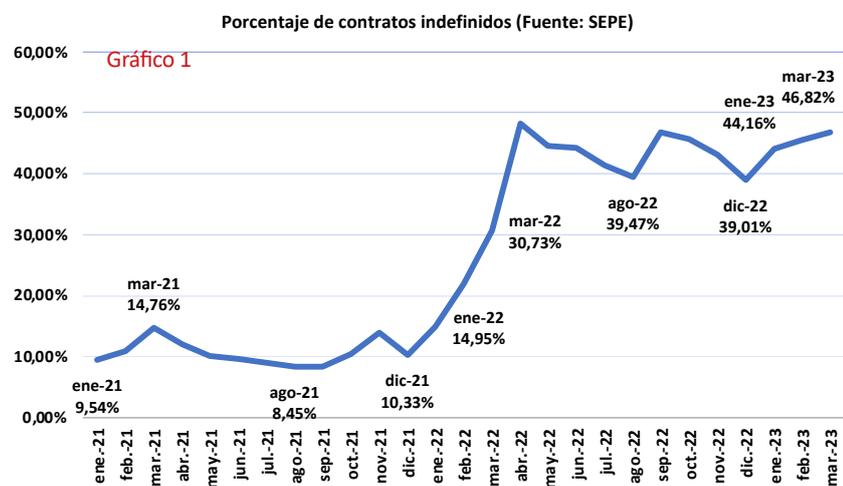


TABLA 6. CONTRATOS REGISTRADOS POR TIPO						
Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	1T 2021	1T 2022	1T 2023	1T 2021	1T 2022	1T 2023
Contratos Indefinidos	261.512	584.574	962.078	202.301	484.616	677.102
Contratos Temporales	2.002.546	1.993.090	988.361	1.452.461	1.649.950	973.105
Total	2.264.058	2.577.664	1.950.439	1.654.762	2.134.566	1.650.207

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

En la [Tabla 7 del Anexo](#) se puede apreciar las diferencias porcentuales que existen en la contratación entre mujeres y hombres. Mientras que el 26% de los contratos registrados de hombres son indefinidos a tiempo completo, este tipo de contrato sólo constituye un 15% de los contratos registrados de mujeres.

Mientras tanto, el 14,7% de los contratos de mujeres son indefinidos a tiempo parcial, por un 7,6% de los de hombres. La parcialidad sigue siendo cosa de mujeres.

En términos de afiliación a la Seguridad Social, el mayor crecimiento en términos absolutos también se ha producido en las personas indefinidas a tiempo completo. Como se puede ver en la [Tabla 8 del Anexo](#), en el mes de marzo de 2023 se han superado los 9 millones de personas trabajadoras afiliadas con ese tipo de contrato. Son 1,2 millones más que el mismo mes de 2022, y un 15% de incremento interanual.

Además se puede observar que dos de cada tres nuevas personas afiliadas indefinidas a tiempo completo son hombres, mientras que la mayor parte del

TABLA 7. CONTRATOS REGISTRADOS POR TIPO DE JORNADA

Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
	1T 2022	%	1T 2023	%	1T 2022	%	1T 2023	%
Indefinido Tiempo Completo	373.574	8,53%	503.940	25,84%	206.944	9,69%	247.346	14,99%
Fijo Discontinuo	97.632	3,79%	309.227	15,85%	82.384	3,86%	186.955	11,33%
Indefinido Tiempo Parcial	113.368	4,40%	148.911	7,63%	195.288	9,15%	242.801	14,71%
Temporal	1.993.090	77,32%	988.361	50,67%	1.649.950	77,30%	973.105	58,97%
Total	2.577.664	100%	1.950.439	100%	2.134.566	100%	1.650.207	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

TABLA 8. PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR TIPO DE CONTRATO (EN MILES)

Tipo contrato	Marzo 2021		Marzo 2022		Marzo 2023	
	Hombres	%	Hombres	%	Hombres	%
Indefinido Tiempo Completo	4.501,68	60,09%	4.818,55	60,83%	5.590,87	68,22%
Indefinido Tiempo Parcial	483,02	6,45%	547,47	6,91%	733,40	8,95%
Fijo Discontinuo	107,74	1,44%	174,02	2,20%	367,97	4,49%
Temporal	1.900,75	25,37%	1.851,29	23,37%	949,97	11,59%
Otros	497,93	6,65%	530,13	6,69%	553,34	6,75%
Total	7.491,12	100,00%	7.921,47	100,00%	8.195,54	100,00%
Tipo contrato	Marzo 2021		Marzo 2022		Marzo 2023	
	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%
Indefinido Tiempo Completo	2.929,75	42,09%	3.104,59	41,80%	3.516,84	45,52%
Indefinido Tiempo Parcial	1.176,84	16,91%	1.288,84	17,35%	1.620,75	20,98%
Fijo Discontinuo	219,60	3,16%	296,98	4,00%	511,18	6,62%
Temporal	1.957,51	28,13%	2.004,50	26,99%	1.294,08	16,75%
Otros	676,32	9,72%	732,51	9,86%	782,87	10,13%
Total	6.960,01	100,00%	7.427,42	100,00%	7.725,72	100,00%

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

incremento en afiliación indefinida a tiempo parcial y fija discontinua está protagonizada por mujeres.

La tasa de temporalidad sigue descendiendo trimestre tras trimestre (ver [Tabla 9 del Anexo](#)). En marzo se ha situado en el 17,28%, seis déci-

mas por debajo del trimestre anterior, y casi 7 puntos inferior al primer trimestre de 2022. Todo el descenso de la temporalidad es atribuible al sector privado. En el sector público la tasa sigue por encima del 30% e incluso crece respecto del cuarto trimestre de 2022.

España sigue siendo, con gran diferencia, el país de la Unión Europea que más ha reducido la tasa de temporalidad el último año (con un descenso del 6,2% según datos de Eurostat), como se puede apreciar en el [gráfico 3](#).

Gráfico 3 Temporalidad en la Unión Europea (Fuente: Eurostat)

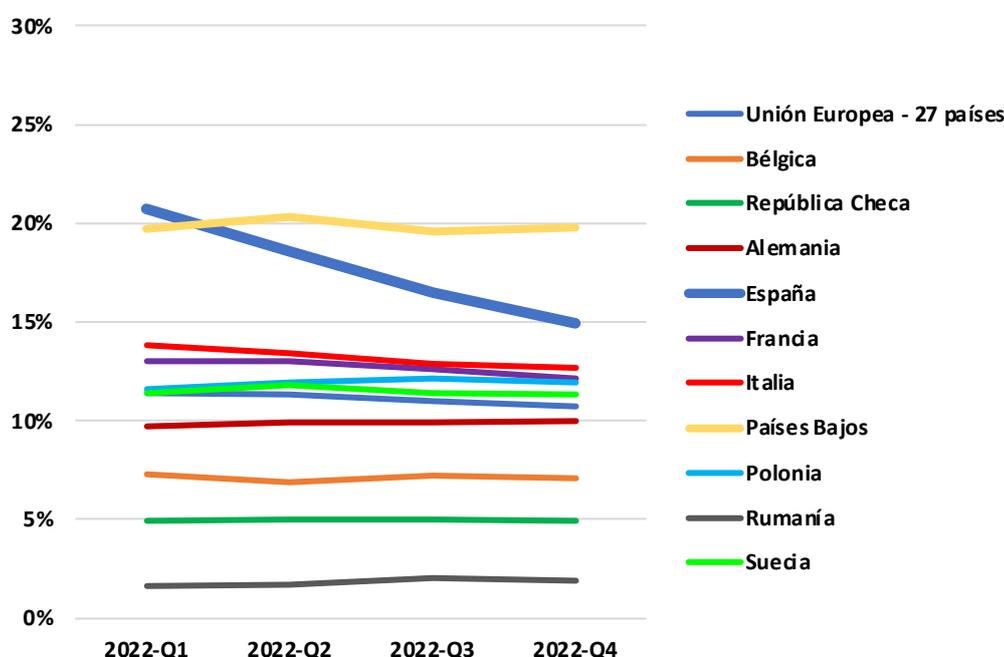


TABLA 9. TASAS DE TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD

TASA DE TEMPORALIDAD						
	Hombres			Mujeres		
	T1 2021	T1 2022	T1 2023	T1 2021	T1 2022	T1 2023
Sector Privado	21,69%	21,35%	12,97%	22,41%	22,94%	14,58%
Sector Público	23,01%	24,04%	24,21%	35,85%	38,51%	36,40%
Total	21,92%	21,80%	14,85%	25,81%	26,80%	19,86%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

TABLA 10. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN REGISTRADA POR EDAD (HOMBRES)						
1T 2023	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	671.916	34,45%	312.337	46,48%	359.579	53,52%
De 30 a 44 años	709.411	36,37%	363.558	51,25%	345.853	48,75%
De 45 a 55 años	378.708	19,42%	194.568	51,38%	184.140	48,62%
Más de 55 años	190.404	9,76%	91.615	48,12%	98.789	51,88%
Total	1.950.439	100%	962.078	49,33%	988.361	50,67%
1T 2022	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	870.494	33,77%	187.392	21,53%	683.102	78,47%
De 30 a 44 años	967.391	37,53%	231.614	23,94%	735.777	76,06%
De 45 a 55 años	503.986	19,55%	116.604	23,14%	387.382	76,86%
Más de 55 años	235.793	9,15%	48.964	20,77%	186.829	79,23%
Total	2.577.664	100%	584.574	22,68%	1.993.090	77,32%
1T 2021	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	705.475	31,16%	70.141	9,94%	635.334	90,06%
De 30 a 44 años	901.803	39,83%	111.969	12,42%	789.834	87,58%
De 45 a 55 años	454.034	20,05%	56.060	12,35%	397.974	87,65%
Más de 55 años	202.746	8,95%	23.342	11,51%	179.404	88,49%
Total	2.264.058	100%	261.512	11,55%	2.002.546	88,45%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

TABLA 10BIS. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN REGISTRADA POR EDAD (MUJERES)						
1T 2023	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	572.452	34,69%	240.471	42,01%	331.981	57,99%
De 30 a 44 años	597.180	36,19%	250.293	41,91%	346.887	58,09%
De 45 a 55 años	336.858	20,41%	131.367	39,00%	205.491	61,00%
Más de 55 años	143.717	8,71%	54.971	38,25%	88.746	61,75%
Total	1.650.207	100%	677.102	41,03%	973.105	58,97%
1T 2022	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	742.603	34,79%	165.339	22,26%	577.264	77,74%
De 30 a 44 años	793.210	37,16%	188.628	23,78%	604.582	76,22%
De 45 a 55 años	432.432	20,26%	93.772	21,68%	338.660	78,32%
Más de 55 años	166.321	7,79%	36.877	22,17%	129.444	77,83%
Total	2.134.566	100%	484.616	22,70%	1.649.950	77,30%
1T 2021	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	540.470	32,66%	55.949	10,35%	484.521	89,65%
De 30 a 44 años	648.817	39,21%	84.912	13,09%	563.905	86,91%
De 45 a 55 años	341.230	20,62%	43.158	12,65%	298.072	87,35%
Más de 55 años	124.245	7,51%	18.282	14,71%	105.963	85,29%
Total	1.654.762	100%	202.301	12,23%	1.452.461	87,77%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Por **grupos de edad**, el peso de la contratación indefinida registrada de las personas jóvenes (por coherencia con anteriores artículos incluimos a estos efectos a la población de entre 16 y 29 años) se ha incrementado hasta el 44,42%, un punto por debajo de la media. La diferencia, en este grupo de edad, entre hombres y mujeres, como se puede ver en las **Tablas 10 y 10bis del Anexo**, es de 4 puntos porcentuales, inferior al del resto de grupos de edad.

■ A modo de conclusión

Quince meses después de la culminación del acuerdo tripartito sobre la reforma laboral, nadie puede negar que los efectos que está desplegando sobre la calidad en el empleo son muy beneficiosos. Las críticas

que se vierten tanto desde determinados medios de comunicación como desde alguno de los partidos de la derecha, son tozudamente contestadas mensualmente con datos positivos en contratación indefinida, afiliación a la Seguridad Social y desempleo.

Estas personas trabajadoras, que después de padecer relaciones laborales encubiertas, temporalidad, encadenamiento de contratos, etc. han logrado por fin un contrato estable y de calidad, merecen que sigamos trabajando no sólo por mantener lo pactado, sino por seguir mejorando sus condiciones laborales, fundamentalmente mediante la negociación colectiva, aunque sin renunciar a ninguna de las posibilidades con las que el sindicato más representativo a nivel estatal cuenta.

Datos que son personas:



749.391 personas más afiliadas a la Seguridad Social.
402.775 de ellas mujeres.



2.521.236 personas más afiliadas a la Seguridad Social con contratos indefinidos.
1.153.375 de ellas mujeres.



1.830.243 personas menos afiliadas con contratos temporales.



118.000 personas de menos de 25 años más ocupadas.
67.700 de ellas son mujeres.



CCOO RECLAMA UNA DIRECTIVA SOBRE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES MUCHO MÁS AMBICIOSA

que reconozca
la presunción
de laboralidad

El Consejo de ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores de la Unión Europea aprobó el pasado 12 de junio el proyecto de Directiva de Plataformas digitales. El tema central que aborda esta Directiva es determinar si las personas que trabajan a través de plataformas digitales, lo hacen por cuenta ajena, es decir, trabajan con contrato laboral y bajo las directrices de una empresa, o se trata de personas trabajadoras autónomas. Lamentablemente, *el enfoque general del Consejo de la UE, no ha mejorado las versiones anteriores presentadas por la Presidencia checa y sueca, e incluso, ha empeorado el texto publicado por la Comisión Europea en diciembre de 2021.*

La propuesta original de la Comisión Europea establecía un listado de cinco circunstancias que podían darse en la relación de trabajo y bastaba con que se dieran dos de ellas para que se reconociera la existencia de trabajo por cuenta ajena. Ese quinteto significaba que: el salario lo fijaba la empresa o al menos, establecía límites máximos para éste; existía un uniforme u otros requerimientos vinculantes similares

de identificación, conducta o ejecución del trabajo; el trabajo era supervisado o verificado, incluso por medios electrónicos; se restringía la libertad en la organización del trabajo con sanciones y, por último, se imposibilitaba que el trabajador o trabajadora creara una base de datos de clientes o realizara trabajos para terceros.

La nueva propuesta mantiene la necesidad de tres criterios de subordinación de control, a determinar entre siete, que debe cumplir la relación entre un trabajador o trabajadora y una plataforma laboral digital para activar la presunción de una relación laboral. La ampliación del listado consiste, básicamente, en dividir el criterio sobre el control de la organización del trabajo. Asimismo, se otorga autoridad discrecional a estas empresas y a los Estados miembros para no aplicar la presunción de una relación laboral en determinadas condiciones. Otras propuestas perjudiciales del texto anterior han sido recuperadas por la Presidencia sueca (por ejemplo, sobre la definición estrecha de plataformas laborales digitales), hasta el punto de que incluso puede contrarrestar los propios

El Consejo de ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores de la Unión Europea aprobó el pasado 12 de junio el proyecto de Directiva de Plataformas digitales. El tema central que aborda esta Directiva es determinar si las personas que trabajan a través de plataformas digitales, lo hacen por cuenta ajena, es decir, trabajan con contrato laboral y bajo las directrices de una empresa, o se trata de personas trabajadoras autónomas. Lamentablemente, *el enfoque general del Consejo de la UE, no ha mejorado las versiones anteriores presentadas por la Presidencia checa y sueca, e incluso, ha empeorado el texto publicado por la Comisión Europea en diciembre de 2021.*

La propuesta original de la Comisión Europea establecía un listado de cinco circunstancias que podían darse en la relación de trabajo y bastaba con que se dieran dos de ellas para que se reconociera la existencia de trabajo por cuenta ajena. Ese quinteto significaba que: el salario lo fijaba la empresa o al menos, establecía límites máximos para éste; existía un uniforme u otros requerimientos vinculantes similares de identificación, conducta o ejecución del trabajo; el trabajo era supervisado o verificado, incluso por medios electrónicos; se restringía la libertad en la organización del trabajo con sanciones y, por último, se imposibilitaba que el trabajador o trabajadora creara una base de datos de clientes o realizara trabajos para terceros.

La nueva propuesta mantiene la necesidad de tres criterios de subordinación de control, a determinar entre siete, que debe cumplir la relación entre un trabajador o trabajadora y una plataforma laboral digital para activar la presunción de una relación laboral. La ampliación del listado consiste, básicamente, en dividir el criterio sobre el control de la organización del trabajo. Asimismo, se otorga autoridad discrecional a estas empresas y a los Estados miembros para no aplicar la presunción de una relación laboral en determinadas condiciones. Otras propuestas perjudiciales del texto anterior han sido recuperadas por la Presidencia sueca (por ejemplo, sobre la definición estrecha de plataformas laborales digitales), hasta el punto de que incluso puede contrarrestar los propios objetivos perseguidos por la Comisión.

Sin embargo, reforzando la existencia de laboralidad de las personas trabajadoras, los Tribunales de toda Europa han venido mostrando su unanimidad en sentenciar que las plataformas digitales son empleadores y, por tanto, la inclusión de la presunción de laboralidad debe ser una condición esencial para la protección de las personas trabajadoras de plataformas, lo que garantizará también el derecho a la protección social y a trabajar en unas condiciones laborales dignas.

” **España ha sido el país pionero de Europa en garantizar los derechos laborales del trabajo en plataformas digitales a través de la apodada “Ley Rider”**



Aunque desde CCOO valoramos y reconocemos la importancia del acuerdo en todos los países, lamentamos que el texto devalúe la propuesta de la Comisión Europea lanzada en 2021. Consideramos que la propuesta del Consejo en Luxemburgo dificultará el funcionamiento de la presunción y puede impedir el reconocimiento de la condición de persona asalariada, que debemos recordar era uno de los objetivos iniciales establecidos por la Comisión Europea.

No se puede olvidar que cada paso que se ha dado hasta ahora ha venido precedido de múltiples negociaciones y acompañado de una fuerte presión del lobby de plataformas. Esto podría explicar que en el objetivo de que ahora se pueda negociar el texto legal definitivo con el Parlamento Europeo, el Consejo haya fijado así su posición respecto a la presunción, y además recomiende a los países que se “aseguren” de que la relación entre la persona trabajadora y la empresa sea “correcta”. España ha sido el país pionero de Europa en garantizar los derechos laborales del trabajo en plataformas digitales a través de la apodada “Ley Rider” que no explicita ningún requisito en el reconocimiento de la laboralidad. Hay que recordar

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

Aunque el proyecto de directiva se inspira de la norma española, por un lado, amplía su alcance porque afecta a todas las personas empleadas en empresas que trabajan a través de plataformas, no solo las personas de un sector (el del reparto y distribución); pero por otro, rebaja el alcance de la presunción de laboralidad al no ser automática, lo cual representa una diferencia sustancial.

Coincidiendo con la postura de CCOO, los Gobiernos de España (que se abstuvo en la votación), Bélgica, Luxemburgo, Malta, los Países Bajos, Portugal, Rumanía y Eslovenia, aun reconociendo la importancia de este paso para mejorar la protección de las personas trabajadoras de plataforma, han realizado una declaración conjunta en la que manifiestan su deseo de mejorar el texto adoptado por el Consejo, pues incluye excepciones nacionales que sientan un peligroso precedente que podrían derivar en un vacío legal que permitiera a las plataformas digitales laborales eludir sus responsabilidades. En especial, solicitan una presunción legal refutable más ambiciosa y eficaz que la propuesta del Consejo, que se active bajo condiciones claras y normas y mecanismos transparentes, que sean compartidos por todos los Estados Miembros. Por otra parte, la reciente ley aprobada sobre plataformas en Bélgica, que incluye un sistema de clasificación basado también en el cumplimiento de varios criterios, parece demostrar que partiendo de este planteamiento, en la práctica, es muy complicado mejorar las condiciones laborales de estas personas.

La Confederación Europea de Sindicatos, en declaraciones de su secretario confederal, Ludovic Voet, entiende como positivo el hecho de que después de

los 18 meses de retrasos, ahora se pueda avanzar en el proyecto de directiva, ya que las personas trabajadoras de plataformas no pueden esperar más por hacer efectivos sus derechos. Durante demasiado tiempo, las empresas de plataformas dirigidas por multimillonarios han utilizado las lagunas legales existentes para eludir sus obligaciones más básicas para con sus trabajadores y trabajadoras, (y la sociedad) impidiéndoles el reconocimiento de la relación laboral y, por tanto, el derecho a un salario digno, el subsidio de enfermedad, la paga de vacaciones y el acceso a la seguridad social.

Para CCOO el texto aprobado en el Consejo de Ministros no es suficientemente garantista por lo que reclamamos una directiva europea sobre trabajo en plataformas mucho más ambiciosa, que consagre una presunción de laboralidad fuerte, clara y sin excepciones, tal y como recoge la pionera ley “Rider” española, nacida del diálogo social, y en la que se haga recaer la carga de la prueba en las propias plataformas, y no permita perpetuar el desequilibrio actual entre las plataformas digitales y las personas que trabajan en ellas.

Esperamos que durante la presidencia española del Consejo de la UE, que comenzará el próximo mes de julio, se pueda restablecer una presunción de laboralidad garantista, *el texto mejore significativamente en la línea trazada por el PE antes de que se adopte la legislación final* y se continúe defendiendo una postura alienada con el espíritu de la ley española. Por otra parte, confiamos en que durante las próximas negociaciones de diálogo tripartito con la Eurocámara se tenga una posición firme y se reconozca a los trabajadores y las trabajadoras un auténtico derecho al estatuto de persona asalariada.

CCOO continuaremos trabajando para que esta propuesta de Directiva haga valer su propio nombre y realmente mejore las condiciones laborales en el trabajo a través de plataformas digitales.

LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO



A lo largo de estos años se han dado grandes avances en términos de norma y se han adoptado distintas leyes que han tenido como finalidad garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y, en particular, la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación.

Las políticas de empleo constituyen uno de los ámbitos en los que se han concentrado mayores esfuerzos a la hora de impulsar la integración del principio de igualdad: existe un marco legislativo consolidado, y numerosos programas, estrategias y planes que integran el principio de igualdad de género en su diseño.

Las políticas activas de empleo (PAE) tienen como objetivo contribuir a *“la generación de mercados de trabajo inclusivos que garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las*

*acciones orientadas a conseguirlo, procurando, en particular, la presencia equilibrada de personas trabajadoras de ambos sexos en cualesquiera sectores, actividades o profesiones, así como condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados”*¹. En esta línea, las PAE es uno de los principales instrumentos a usar para abordar y reducir la brecha de género, tal y como se establece en la Ley de Empleo². Las PAE cuentan con un marco normativo y estratégico³ que regula y prioriza la igualdad de género, y es una herramienta importante a la hora de eliminar los sesgos androcéntricos y de romper con el círculo de la reproducción de las desigualdades de género a través de las políticas de empleo.

Las PAE son fundamentales para abordar el desempleo, reducir la exclusión social y promover la inclusión social, porque pueden y deben

¹ Artículo 4.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

² Artículo 30 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

³ Marco normativo y estratégico: la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024; el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno 2023; el Real Decreto 902/2020 para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres; ...

facilitar y promover la inserción laboral, el mantenimiento del empleo y la promoción profesional, a través del conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo, y asesoramiento.

Además, a lo largo de estos años, también se han adoptado mejoras, como el aumento del SMI, que ha beneficiado de manera particular a las mujeres.

Sin embargo, la brecha de género persiste. Sigue registrándose notables desigualdades que se traducen en importantes diferencias en tasas de actividad, ocupación y desempleo, en una amplia brecha salarial, en una mayor presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial no voluntario, y en una significativa segregación funcional y sectorial.

La atribución a las mujeres de la responsabilidad sobre el trabajo doméstico y de cuidados, el reparto desigual del mismo, las consecuencias que tiene la insuficiencia de infraestructuras de cuidados, las lagunas y vacíos en permisos y políticas de conciliación, junto con los sesgos de género que todavía persisten en el empleo, derivan en unas condiciones laborales de mayor precariedad para las mujeres, e incide en las diferencias importantes en el acceso y el control de recursos.

Las normas jurídicas no son suficientes, por sí solas, para eliminar la desigualdad. Es necesario realizar acciones tendentes a neutralizar las



actitudes, comportamientos y estructuras desiguales que operan en la sociedad y, en particular, en las instituciones laborales, y los efectos perjudiciales que resultan. Las barreras estructurales existentes colocan a las mujeres en una situación de desigualdad en todos los ámbitos y niveles, y explican la brecha de género persistente.

Es necesario seguir trabajando y adoptar medidas correctoras. Por esta razón, uno de los cuatro ejes transversales⁴ del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la economía española se centra en la igualdad de género.

En el marco del Plan de Recuperación, y como parte del Proyecto C23I02P03 se ha elaborado el *Plan de Transversalización de la igualdad en las Políticas Activas de Empleo (PTI)*⁵, que tiene

⁴ Se establecen cuatro objetivos transversales: reforzar la inversión pública y privada para reorientar el modelo productivo, impulsando la transición verde; acelerar una transición digital; promocionar la cohesión social y territorial de España; y la igualdad de género.

⁵ El PTI ha sido promovido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, en el marco de la segunda inversión del Componente 23 en el marco de la segunda inversión del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», que se incluye en la octava política tractora «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.



como objetivo establecer una estrategia común que permita a los distintos servicios y programas de PAE la integración de la transversalidad de género en el diseño, desarrollo, ejecución y evaluación, y cumplir así con la obligatoriedad de que las PAE incluyan la perspectiva de género y contribuyan a la reducción de las brechas de género⁶.

La finalidad del PTI es extensa y aborda distintos ámbitos: establecer una estrategia común que permita tener en cuenta las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres en el diseño y despliegue de los servicios y programas comunes de las PAE; incorporar la perspectiva de género en el marco de las políticas de empleo, en las estructuras y procedimientos administrativos y de gestión de los SPE, así como en las medidas y acciones comunes que desarrollan; transversalizar la igualdad en la cultura de

planificación, seguimiento y evaluación de las PAE, de forma que se disponga de información que permita medir sus resultados e impacto; y por último optimizar y reforzar la coordinación que existe entre los SPE del Sistema Nacional de Empleo.

El PTI se ha elaborado a partir del diagnóstico realizado sobre la incorporación real del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el diseño, ejecución y evaluación de las PAE en cada una de las CCAA. Una de las principales conclusiones es que el proceso de integración de la igualdad en las PAE no está conseguido, a pesar de registrar un claro avance en el marco normativo y estratégico. El diagnóstico identificó debilidades en el proceso, entre las que destacamos las siguientes: la distancia entre el alto grado de presencia del principio de igualdad en el marco normativo y estratégico, y las carencias en los procesos y procedimientos de trabajo, de modo que existen grandes carencias en las líneas de intervención y actuaciones; hay un volumen importante de SPE que no disponen de recursos específicos para poner en marcha las políticas de igualdad, como la falta formación/capacitación de los equipos responsables; la no integración de la perspectiva de género en la planificación de los programas y servicios comunes (inclusión de diagnósticos previos sobre la situación de mujeres y hombres, objetivos y medidas de igualdad, un presupuesto específico, agentes capacitados, y un sistema de seguimiento y evaluación que garantice el análisis de la incorporación de la igualdad de género), y la no inclusión de elementos que aseguren la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión.

⁶ Artículo 4.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

El PTI es el marco estratégico de los SPE del Sistema Nacional de Empleo para impulsar la transversalización de la perspectiva de género en las PAE durante el período de vigencia de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y hacer frente a las carencias identificadas en el diagnóstico. El Plan incluye un catálogo de 107 acciones articulados en torno a los tres ejes que vertebran el PTI (la igualdad en el enfoque o marco de las PAE; la igualdad en los procedimientos administrativos y de gestión; y la igualdad en los programas y servicios comunes de las PAE).

Cada SPE autonómico tendrá que implementar el PTI en sus respectivos ámbitos, a través de sus propios Planes de Acción de Transversalización de la Igualdad. Estos Planes contendrán las medidas seleccionadas a partir del catálogo de acciones incluidas en el PTI, que podrán completar con medidas propias. Su elaboración deberá tener en cuenta los resultados del diagnóstico realizado en su territorio, la realidad del desempleo, la situación de las mujeres y hombres en el empleo y las características de su tejido productivo.

Todas las Comunidades Autónomas se han adherido al PTI, salvo Madrid y Castilla y León. Tras los resultados de las elecciones autonómicas celebradas el pasado 28 de mayo, nos tememos que algunas otras Comunidades se puedan descolgar de esta iniciativa.

En términos generales, CCOO apoyamos el PTI porque compartimos, como no puede ser de otra manera, su finalidad: contribuir a eliminar las brechas de género en el empleo. Sin embargo, consideramos que el Plan podría haber sido sometido a consulta de los interlocutores sociales, y que existen cuestiones que podrían haberse mejorado.

” **En términos generales, CCOO apoyamos el PTI porque compartimos, como no puede ser de otra manera, su finalidad: contribuir a eliminar las brechas de género en el empleo**”

Echamos en falta una memoria económica y un cronograma que marque plazos de actuación. Aún siendo un Plan Estratégico, si no se establecen plazos, y no viene apoyado con una previsión económica, difícilmente se puede garantizar su puesta en marcha.

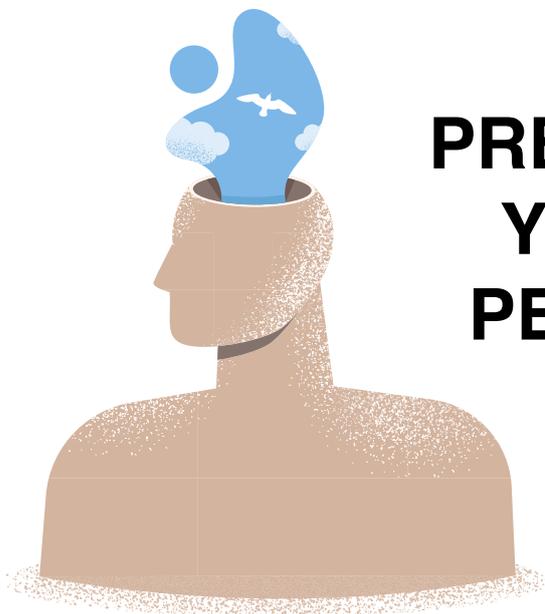
Echamos en falta la inclusión explícita del importante papel que los sindicatos más representativos podemos aportar a su desarrollo.

Falta asimismo una mayor concreción y garantías en los resultados de muchas de las medidas del PTI. Entendemos que ya no estamos en el momento de “iniciar”, “impulsar”, “avanzar”, etc., la incorporación de la transversalidad de género en las PAEs sino de “garantizar”. Ese tenía que haber sido el objetivo del PTI.

A lo largo de los próximos meses iremos conociendo los Planes elaborados por los SPE autonómicos, y que incluirán las actuaciones a desarrollar en los próximos dos años, 2023 y 2024. Debemos estar atentos y realizar el seguimiento del progreso de los planes, así como la aplicación de las actuaciones contempladas, porque de ello dependerá que se conviertan en una auténtica palanca para la incorporación real y transversal del principio de igualdad entre hombres y mujeres, al objeto de lograr un mercado de trabajo inclusivo por razón de sexo, y ello obviamente sin dejar de lado, que debe desaparecer cualquier otro tipo de discriminación.

EL VINCULO ENTRE PRECARIEDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: UNA PERSPECTIVA SINDICAL

Jose Antonio Moreno Díaz
Consejero por COMISIONES OBRERAS
en el Comité Económico y Social Europeo



Que la salud mental es una cuestión que preocupa ya en todas las sociedades de la UE y también en la sociedad española es una cuestión asumida, máxime tras la pandemia COVID19 y sus negativas consecuencias derivadas tanto durante como después.

Dentro de ese ámbito general destaca una cuestión netamente vinculada al ámbito laboral como es el debate sobre la salud mental en el puesto y en el centro de trabajo, en la empresa, en definitiva: si bien ese ámbito más general no se halla aún asumido por determinados sectores empresariales sí parece estarlo algo más en el específico ámbito de la precariedad laboral. La precariedad (y todo lo a ella conexo) facilita y genera problemas de salud mental.

La implantación y extensión de las denominadas “nuevas formas de trabajo” (por ejemplo, el empleo en plataformas digitales, inter alia) han venido a exacerbar algunas características de lo que se venía conociendo como precariedad laboral o empleo precario.

Así, según la Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario¹ entiende por empleo precario «las formas de empleo [que] no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la Unión o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada».

En ese contexto, el Gobierno de España ha considerado una prioridad «abordar el impacto de la precariedad laboral en la salud mental» durante su mandato presidencial del Consejo de la UE 2023, ya que corregirlo «es una necesidad urgente para definir nuevas políticas laborales que permitan avanzar hacia mercados de trabajo más sanos, más inclusivos y asentados en el trabajo decente²»; por ello solicita al CESE un Dictamen exploratorio a tal fin.

En mi calidad de consejero recibí el mandato para elaborar tal dictamen en el CESE, para lo cual conté con la inestimable colaboración y compromiso de

¹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290_ES.html.

² Vicepresidencia segunda del Gobierno, Ministerio de Trabajo y Economía Social: Solicitud de dictamen exploratorio.

dos expertos de primer orden como son Clara Llorens de ISTAS-CCOO y Sergio Salas, investigador, cuyo conocimiento e intuición fueron imprescindibles: dicho dictamen fue aprobado en el mes de abril de 2023 con una amplia mayoría ³.

Si bien resulta complejo resumir en la longitud de este artículo las conclusiones del dicho dictamen es interesante extraer algunas ideas fuerza

Para empezar, el empleo precario es incompatible con la consecución de los Objetivos del Milenio 2030 de las Naciones Unidas, concretamente con el ODS 8 «Trabajo Decente y Crecimiento Económico», también con el ODS 3 «Salud y Bienestar» o el ODS 5 «Igualdad de Género»⁴. Según la OMS⁵, «[e]l trabajo decente es bueno para la salud mental [, y] los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental».

Por otro lado -y según la Agencia de la UE para la Salud e Higiene en el Trabajo (EU-OSHA)- el empleo precario es «empleo mal pagado, inseguro, desprotegido y con el que no puede mantenerse un hogar»⁶. Por su parte, la red internacional de investigadores expertos en precariedad (PWR) define la precariedad laboral como «un constructo multidimensional que incluye pero no se limita a la inseguridad laboral, ingresos inadecuados, y falta de derechos y protección en la relación laboral, lo que podría afectar tanto a los trabajadores informales como a los trabajadores formales»⁷. Como señala Eurofound, el trabajo



precario no tiene una definición universal, si bien se reconoce ampliamente la necesidad de abordar este fenómeno para garantizar unas condiciones laborales dignas y saludables, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT⁸.

A la luz de estos conceptos, pueden considerarse precarias determinadas formas de empleo y condiciones de trabajo que configuran un empleo de baja calidad. Entre ellas figuran: el empleo a tiempo parcial involuntario, las largas jornadas laborales o las continuas exigencias de disponibilidad, los salarios bajos o inseguros, el uso abusivo del contrato temporal, los contratos de cero horas o a demanda, el trabajo sin contrato, o los trabajos sin medidas de prevención.

Las formas de empleo y las condiciones de trabajo precarizadoras se dan más entre trabajadores y trabajadoras en puestos de ejecución, mujeres, jóvenes

³ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/precious-work-and-mental-health>

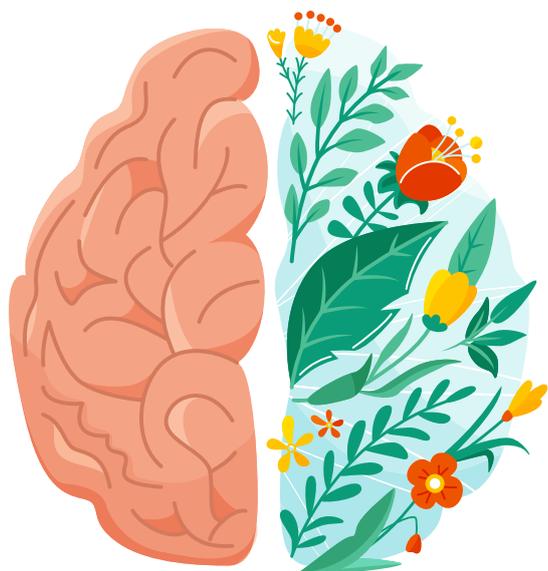
⁴ Naciones Unidas, Asamblea General, Septuagésimo período de sesiones (2015): Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.

⁵ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

⁶ <https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>.

⁷ <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01728-z>.

⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/it/node/91840>.



y personas inmigradas⁹, aprovechando las desigualdades sociales de clase, género, edad, nacionalidad y etnia, que pueden multiplicar las discriminaciones interseccionales, las desigualdades en salud ya existentes y el gradiente social de la enfermedad mental.

El desequilibrio de poder entre capital y trabajo es un factor de riesgo para el trabajo precario. Este desequilibrio debe compensarse tanto a través de leyes como de diálogo social y acción sindical, creando un contexto que proteja a trabajadores y trabajadoras, a la vez que mantenga las circunstancias económicas favorables evitando la competencia desleal.

El CESE señala por tanto que la evidencia es contundente en cuanto a que la precariedad laboral empeora la salud mental y -tras el análisis referido- realizamos unas propuestas para paliar el trabajo precario en cuanto fuente y origen de problemas de salud mental para las personas trabajadoras:

En primer lugar la necesidad de reforzar el cumplimiento del corpus legislativo relativo a los derechos

de trabajadores y trabajadoras y de sus representantes y desarrollarlo: en la UE, las tres razones principales que motivan a la parte empresarial a abordar la salud y la seguridad en el trabajo en sus establecimientos son: cumplir con la legislación (89,2 %), la acción punitiva de la autoridad laboral competente (79,4 %) y las exigencias de trabajadoras y trabajadores y sus representantes (81,8 %)¹⁰.

Con arreglo a la Directiva 89/391/CEE de seguridad y salud en el trabajo, el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En virtud del artículo 31, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad». Asimismo, todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo, a períodos de descanso diarios y semanales y a un período anual de vacaciones retribuidas, entre otras cosas. Esto se refleja además en la Carta Social Europea, el Tratado de Funcionamiento de la UE y los principios del pilar europeo de derechos sociales y su plan de acción. Ni la obtención y aumento de beneficios empresariales, ni la reducción de costes laborales o la garantía de flexibilidad para empleadores y empleadoras pueden sustentarse a costa de la salud y la seguridad de los trabajadores. Por ello es necesario garantizar la aplicación de la legislación europea y nacional ya existente que establezca unas condiciones de empleo y trabajo de calidad.

En segundo lugar, se requiere multiplicar las acciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral vigente cubierta por estas Directivas para garantizar su aplicación efectiva. Para ello, es necesario que los Estados Miembros doten de ma-

⁹ <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/precarious-work-definitions-workers-affected-and-osh-consequences>.

¹⁰ <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en/survey/datavisualisation/2019>.

yores recursos humanos a la autoridad laboral competente, ajustándose a las ratios recomendadas por la OIT¹¹ así como garantizar las sanciones económicas adecuadas en caso de incumplimiento de estas Directivas. Finalmente establecer la imposibilidad de presentarse a licitaciones y ayudas públicas europeas, nacionales o locales de cualquier tipo si no se garantiza el cumplimiento de dichas Directivas, en consonancia con las Directivas vigentes en materia de contratación pública.

Finalmente, el CESE propone legislar a nivel de la UE de manera particular sobre la prevención de riesgos psicosociales, así como desarrollar y modernizar la Directiva sobre salud y seguridad en el trabajo (89/391/CEE), desplegar la prevención de riesgos psicosociales laborales.

Asimismo, el CESE subraya que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable fue introducido en el marco de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT en la 110.^a Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2022, y que combatir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en el origen, utilizando intervenciones organizativas para remodelar las condiciones de trabajo, es un paso imprescindible para promover la salud mental en el ámbito laboral, siguiendo la línea acordada por la OMS y la OIT en sus directrices e informe de políticas de septiembre de 2022¹², donde se presentan estrategias prácticas.

Para finalizar, el CESE plantea que todas estas acciones de prevención en origen de los riesgos psicosociales, desde el diseño de la evaluación, hasta los cambios organizativos y la monitorización de su eficacia para reducir los riesgos, se basen en la participación de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes a nivel de centro de trabajo o empresa,

¹¹ https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_844169/lang--es/index.htm, punto 4.1.8.

¹² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf

DERECHO A UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE



de conformidad con las normas aplicables en materia de información y consulta con los trabajadores o sus representantes. Con este fin, se debe garantizar, en consonancia con las normas nacionales vigentes, la existencia y el funcionamiento de los órganos pertinentes cuando así lo disponga la legislación nacional o los convenios colectivos: comités de seguridad y salud, delegados y delegadas de prevención, comités de empresa, etc. Y asegurar la negociación entre la representación laboral y la parte empleadora de conformidad con la legislación aplicable y los convenios colectivos.

LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN LAS CADENAS MUNDIALES DE VALOR Y SUMINISTRO A TRAVÉS DE LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES

VICTOR GARRIDO

Coordinador de Acuerdos Marco Globales de Industria CCOO

Desde hace ya algunos años la globalización y la acción sindical internacional aparecen conscientemente vinculadas en las propuestas de muchas organizaciones sindicales. En este impulso, de nuevas iniciativas, ha contribuido también que desde las organizaciones sindicales supranacionales se ha empezado a considerar un espacio, que merece una particular atención, el de la actividad industrial y comercial, el empleo y sus condiciones, en las cadenas globales de valor y suministro (CGV), de las empresas.



Hasta ahora se han planteado diferentes iniciativas para que las empresas ejercitaran su debida diligencia de una manera responsable, aunque la inexistencia de una normativa laboral concreta ha significado que las empresas multinacionales (EMN), hayan eludido su responsabilidad, cuando no mediaban acuerdos específicos con el sindicalismo global como son los Acuerdos Marco Globales (AMG), única alternativa de ciertas garantías, no siempre efectiva.

En estos momentos, está en trámite una Directiva Europea. El pasado día 1 de junio de 2023, se aprobó en el Parlamento Europeo, con 366 a favor y 225 en contra, una nueva Directiva Europea en materia de Sostenibilidad Corporativa que buscará la obligación de las EMN, de garantizar los derechos humanos (DDHH), así como los impactos medioambientales (MA), en sus CGV. Esto es un gran paso adelante.

Una Ley histórica en materia de sostenibilidad y de DDHH, aunque todavía pendiente de tener un texto final. Y, evaluar su resultado final a lo largo de este año 2023, pues se debe conciliar esta versión, con las que están estudiando el Consejo de la Unión y la Comisión Europea. Y, a posteriori, su transposición en cada uno de los países de la Unión Europea (UE).

INDITEX



3 millones de personas



7.262 fábricas



1.892 proveedores



51 países

Con normativa amplia en Europa, como:

- La ley francesa¹, que establece la obligación de velar por el trabajo decente estableciendo planes de vigilancia, con participación sindical y de otros posibles grupos de interés. Establece así la directa responsabilidad, no sólo social, jurídica también, de la empresa matriz por las violaciones que pudieran producirse a lo largo de toda su CGV, por parte de sus empresas proveedoras.
- Otras como: la ley alemana² de “debida diligencia en la cadena de suministro”, que entró en vigor en el año 2023, o la ley noruega³ de “Transparencia Empresarial y Trabajo sobre DDHH Básicos y Condi-

ciones de Trabajo Decentes”, aprobada el año 2022.

- Y, ya están aprobadas leyes en otros países europeos, como: Suiza, Países Bajos⁴, Austria, Luxemburgo y Finlandia. Son todavía normas muy laxas por sus limitaciones en cuanto a exigencias concretas y ámbito de aplicación.

Entendemos que España no puede quedarse atrás, actualmente con un borrador de anteproyecto legislativo, en el cajón. Hay que avanzar hacia una ley de debida diligencia de DDHH y MA, de aplicación a las CGV, en nuestro país.

Es importante abordar las nuevas características de las CGV. diferenciando los eslabones de producción o suministros y los de

distribución. La externalización de partes o de la totalidad del proceso de fabricación del producto final ha significado su proyección a otros muchos países, muchas veces distantes del primero y con múltiples formatos societarios, desde filiales a procesos de subcontratación.

Para entender mejor la estructura de las CGV o de suministro, resultan elocuentes las cifras **particulares de Inditex**. Sus datos actualizados a 2022, son: más de 3 millones de personas que trabajan en su cadena de suministro, en 7.262 fábricas, que producen para 1.892 proveedores, en 51 países.

Hemos pasado de la unilateral y única responsabilidad de las empresas en relación con sus CGV, a una de corresponsabilidad por parte de los grupos de interés. Esto nos ha llevado, ante la grave falta de normativa internacional eficaz, a buscar herramientas, como los AMG, para tratar de garantizar su debida diligencia.

Actualmente, podemos contabilizar **112 Acuerdos Marco Internacionales o Globales, de los que en nuestro país hay 12**. Solo en 7, se hace referencia a toda su cadena de suministros, y de ellos, **sólo el de Inditex** contiene un compro-

¹ <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2019/07/tyd-55-56-opinion-ley-francesa-deber-de-vigilancia-wsanguinetti.pdf>

² <https://www.mvoplatforn.nl/en/frequently-asked-questions-about-the-new-dutch-child-labour-due-diligence-law/>

³ <https://stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2020-2021/vedtak-202021-176/>

⁴ <https://www.mvoplatforn.nl/en/frequently-asked-questions-about-the-new-dutch-child-labour-due-diligence-law/>

miso expreso y directo sobre la totalidad de la cadena.

En los sectores de la moda tenemos que se han firmado 8.

- **5 de ellos, con IndustriALL Global Union (IGU)**, federación sindical internacional donde se encuentra CCOO Industria: **H&M (Suecia), Tchibo (Alemania), ASOS (Reino Unido) y el de Inditex (España).**
- **Y, otros 3, firmados con los sindicatos y multinacionales, en el ámbito español**, para garantizar la normativa internacional y la aplicación de la debida diligencia.

En la iniciativa sindical del **AMG firmado entre IGU e Inditex5**, destacando a su **Comité Sindical Global (CSG)**, con representación de la estructura sindical de la casa matriz, y también la de toda su cadena de suministro, siendo la primera y única en estos momentos. Con inclusión de planes de acción sindical para garantizar la debida diligencia.

Con **Mango**, un **AMI6 firmado con CCOO Industria**, para garantizar normativa internacional y los derechos de intervención sindical en toda su CGV.

Con los sindicatos españoles, **CCOO Industria y FICA UGT**, dos:

- **El Corte Inglés, firmado en 2021, acuerdo multisectorial7, para la participación sindical**, aplicable también a 27 sectores, una iniciativa pionera del sindicalismo español.
- **Con el Grupo Tendam, firmado en 2022**, para promover la aplicación de las normas internacionales, que se suma al resto de principales marcas españolas de la moda.

Estas experiencias nos permiten señalar los **elementos esenciales de un AMG, para que no se conviertan en mera publicidad para la empresa y puedan garantizar la aplicación de la debida diligencia:**

1. Referencia genérica a los Convenios de la OIT, particularmente los de **libertad sindical, derecho de negociación colectiva** y reconocimiento del **salario mínimo vital**. Así como la **inclusión del Convenio 190**, sobre violencia y acoso, incluido el **de género**.
2. **Transparencia**, con información de la **totalidad de las fábricas y sucesivas subcontrataciones, con:** ubicación, número de trabajadores y volumen total producido.
3. **Reconocimiento e interlocución regular de todas sus estructuras sindicales.**

4. **Derecho de acceso sindical, a todos los centros de trabajo.**
5. **Mecanismo eficaz de resolución de conflictos.**
6. **Planes de acción sindical, coordinados entre las estructuras del norte y sur global.**

Desde la pandemia global, es necesaria la discusión sobre la distribución internacional del trabajo, desde la lógica de la optimización económica y el respeto de los DDHH fundamentales. Desde CCOO Industria nos sumamos a este debate, pero superando la retórica que en ocasiones apunta a ninguna parte y proponiendo elementos nuevos, algunos derivados de los problemas no resueltos, en el avance hacia la globalización. Necesitamos:

- Un **reequilibrio mundial** en las condiciones de vida y de trabajo.
- Reafirmación y desarrollo de las **libertades individuales y colectivas.**
- Un **nuevo ordenamiento jurídica y legislativa internacional**, para avanzar en la gobernanza mundial. Para lo que es precisa la acción social, primero para lograrlo, luego para su adecuada aplicación, y finalmente para seguir avanzando.

5 <https://industria.ccoo.es/5ffa04a491584d076248dacd7957aeac000060.pdf>

6 <https://es.fashionnetwork.com/news/mango-firma-con-ccoo-un-acuerdo-sobre-las-condiciones-de-toda-su-cadena-de-suministro,1000652.html>

7 <https://industria.ccoo.es/5056258f1c40bfb50271be6ff7ea55bc000060.pdf>



"NECESITAMOS UN REEQUILIBRIO MUNDIAL EN CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO"

- **Asumiendo desde el sindicalismo nuestra específica responsabilidad, con la acción sindical como eje esencial, con proyectos globales:**

- **Impulsados por la CSI-ITUC. Con un nuevo Contrato Social⁸.**
- **Por IGU, como: el ACT9 o el ACCORD Internacional¹⁰, etc., como marcos de acción ya establecidos y que deben asumir más protagonismo, con nuevas iniciativas y más eficaces contenidos.**

- **Las respuestas e iniciativas positivas a través de los AMG y las experiencias de su aplicación, ya señaladas anteriormente.**

- Profundizar en el camino abierto en Europa hacia la nueva Directiva de debida diligencia, para garantizar el trabajo decente en las CGV. Una Directiva que desarrolle la Carta Social Europea, y que asuma y mejore los procesos legislativos abiertos en diversos países.

La creciente interrelación mundial de todo, problemas y soluciones, subraya una característica histórica que nosotros hemos comprobado más de cerca en la defensa de la dignidad del trabajo, como es **la significación de la solidaridad**, esencialmente cuando ésta, sus contenidos y su práctica, **no sólo interesan a sus receptores sino también a los que deben practicarla**. Éstos han

de entender que sus ahora mejores condiciones de vida y de trabajo precisan, para mantenerse y desarrollarse, que se extienda al conjunto del planeta el respeto a los derechos básicos.

En el avance hacia la nueva gobernanza mundial nunca deberá considerarse que hemos llegado al puerto de destino, sino entender que cada avance constituye una nueva etapa hacia el futuro siempre en el horizonte. Y en este camino **la acción social siempre será un motor imprescindible**. Pero no es posible cerrar estas reflexiones sin afirmar nuestra propia responsabilidad.

Si el trabajo sigue siendo, como entendemos que es, el eje de las relaciones sociales sobre el que construir la convivencia de la humanidad, **ha de tener un protagonismo esencial la organización, como es el sindicalismo**, que pretende estructurarse en torno a los intereses colectivos para la dignidad de la vida de las personas que en él intervienen.

A eso pretendemos contribuir desde estas páginas y desde la acción sindical diaria, desde CCOO y, en particular, desde CCOO Industria.

⁸ <https://www.ituc-csi.org/a-new-social-contract?lang=es>

⁹ <https://humanrights.wbcsd.org/project/action-collaboration-transformation-act-initiative/>

¹⁰ <https://internationalaccord.org/>

PREMIO 'JORDI JAUMÀ BRU A LA JUSTICIA SOCIAL' CONCEDIDO A NUESTRO COMPAÑERO ISIDOR BOIX.



Isidor Boix es merecedor de este reconocimiento por su larga trayectoria en la acción por la democracia, particularmente “en la defensa, promoción y difusión de la Justicia Social” como establecen las bases del premio por su compromiso con la responsabilidad y sostenibilidad social y ambiental de las empresas y con la justicia social. Un mundo cada vez más pequeño, más globalizado, más interdependiente, en el que la defensa de la dignidad del trabajo, la acción por el trabajo decente, no es solo una expresión de solidaridad, lo es también de la necesaria conciencia de la interrelación en la defensa y el ejercicio de los derechos humanos fundamentales en todos los rincones del planeta. Y ello no solamente como expresión de la solidaridad con quienes más sufren la violación de sus derechos fundamentales del trabajo, que es uno de los elementos esenciales del sindicalismo, sino también, y con la misma intensidad,

El pasado 12 de junio, el Diario Responsable concedió el Premio 'Jordi Jaumà a la justicia social' en su Tercera Convocatoria, a nuestro compañero Isidor Boix, persona destacada del mundo sindical, que tanto en España como a nivel mundial, ha trabajado por situar la defensa de la dignidad del trabajo, del “trabajo decente” en el mundo, como uno de los ejes de la acción sindical. El premio le fue entregado por Ramón Jáuregui, presidente del jurado y en el acto participó la secretaria confederal de acción sindical y empleo, Maricruz Vicente.

como interés de los colectivos laborales más favorecidos, como interés de todos los que debemos practicar esta solidaridad.

La actividad sindical de Isidor Boix se concretó primero en el ámbito de la Federación de Industrias Textil y Químicas de CCOO (FITEQA-CCOO), particularmente desde 2001 hasta 2014, para continuar a partir de ese año en la Federación de Industria de CCOO. Una actividad desarrollada inicialmente

como miembro de sus órganos de dirección y luego, desde 2017, como colaborador de CCOO-Industria, así como, en los últimos años, como representante de ésta en el Foro Social de la Industria de la Moda de España.

Ha sido también representante sindical en los órganos de dirección de las Federaciones Sindicales europeas e internacionales de los sectores industriales de la química, el textil y la energía, en los



que ha impulsado la proyección de la actividad sindical, en especial proyectando e impulsando los Acuerdos Marcos Internacionales (AMIs).

Estos Acuerdos son herramientas que persiguen la aplicación de las Normas Fundamentales del Trabajo, comenzando por las que reconocen el derecho a la acción colectiva, la libertad sindical y de asociación en las empresas multinacionales. En la medida en que son acuerdos negociados que no derivan de la voluntad unilateral de las empresas constituyen, sin duda, una forma adecuada para canalizar la intervención sindical en la política y práctica de las empresas en su responsabilidad social.

Y además, responden a una concepción de la acción sindical que concede una prioridad absoluta a la generalización del trabajo decente en el conjunto de la cadena de producción; para lo cual requiere lograr participación sin-

dical en las diferentes fases y, además, controlar el cumplimiento de los compromisos.

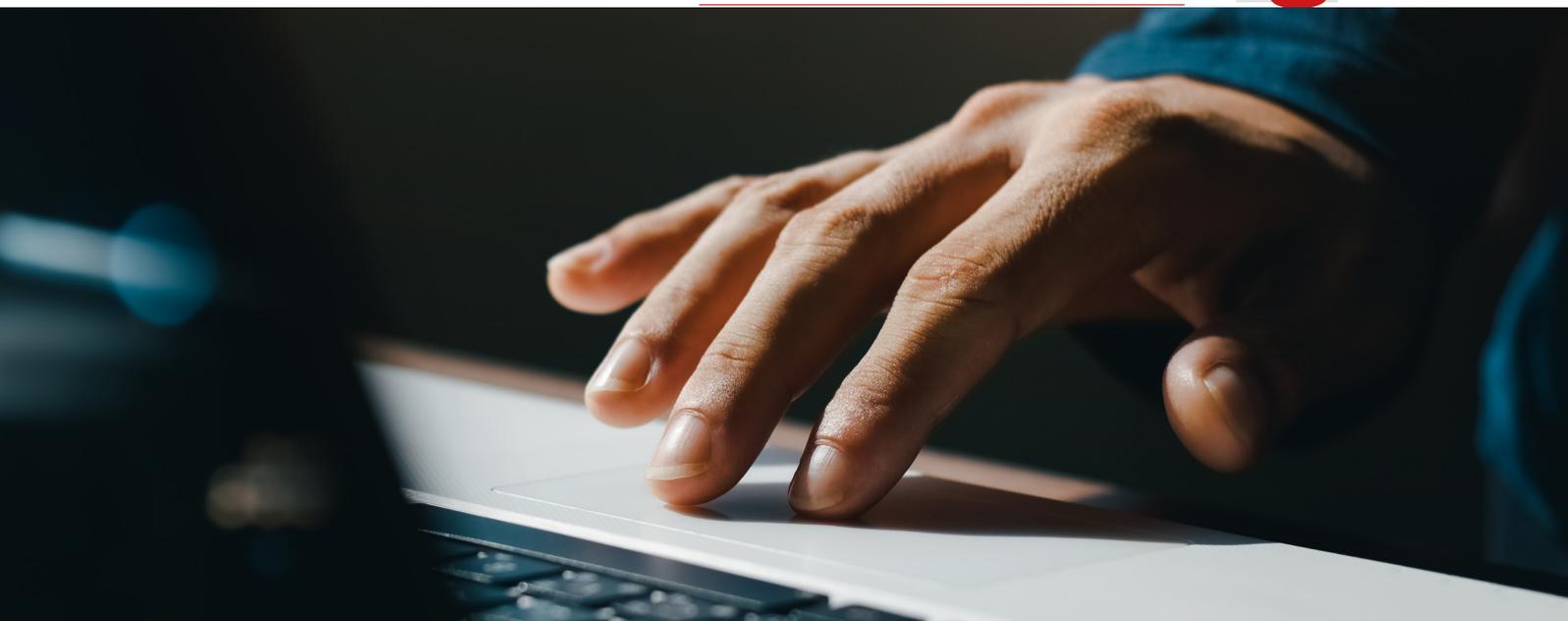
Lo que es destacable de este periodo es que Isidor ha sido impulsor de los cuatro Acuerdos Marco suscritos por el sindicalismo español e internacional que constituyen una referencia mundial, tanto sindical como desde la perspectiva empresarial, pues han sido suscritos con 4 multinacionales españolas de la industria de la moda con el objetivo de contribuir a la defensa de los derechos fundamentales del trabajo en sus cadenas mundiales de suministro: Inditex, Mango, El Corte Inglés y Tendam, entendiendo que la actividad sindical por la Justicia Social, junto a la sostenibilidad ambiental, por el trabajo decente en el mundo, constituye un pilar esencial de la sostenibilidad de este nuestro mundo

La aplicación de esta iniciativa sindical vinculada a dichos Acuerdos Marco ha permitido que contribuyera a solucionar conflictos plan-

teados en las relaciones laborales por vulneración de derechos sindicales básicos en las cadenas de suministro de estas marcas españolas en diversos países, entre ellos Perú, Portugal, Marruecos, Turquía, Bangladesh, China, Camboya y Vietnam.

En paralelo Isidor Boix ha sido uno de los pioneros, en España y en el mundo, de la implicación práctica del sindicalismo en el desarrollo de lo que se denominó Responsabilidad Social Empresarial, o Corporativa, en su concepción y su práctica, y que se ha ido convirtiendo en uno de los pilares de la Sostenibilidad del planeta.

El contexto de su actividad se encuadra en la apuesta sindical por una responsabilidad social de las empresas que progresivamente se va concretando en la definición de sus impactos en la sociedad y el medio ambiente, relacionada con un sistema de calidad que incluye el nivel de cumplimiento de leyes, normas, regulaciones y convenios, y que insiste en que no es acción social (ni emprendimiento, ni voluntariado...) puesto que es inde-



pendiente de la voluntad de las empresas de abordarla o no en su gestión.

Un enfoque y una mirada sindical que entiende que las política de responsabilidad social no sustituyen a la legislación, los gobiernos o instituciones internacionales, ni por supuesto a la negociación colectiva, sino que es un instrumento pactado que contempla toda la cadena de producción – filiales, contratas, proveedoras... en cualquier lugar-; y que prioriza el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos internacionalmente y que permite avanzar en el establecimiento de regulaciones –siempre elaboradas con una participación sindical relevante– dirigidas al cumplimiento de derechos laborales y sociales como determinantes de la justicia social.

Por esta razón, las políticas de responsabilidad social se están convirtiendo en un nuevo ámbito de acción sindical en aquellas empresas que son capaces de crear valor económico pero también social y medioambiental y que buscan,

”
En paralelo Isidor Boix ha sido uno de los pioneros, en España y en el mundo, de la implicación práctica del sindicalismo en el desarrollo de lo que se denominó Responsabilidad Social Empresarial, o Corporativa, en su concepción y su práctica, y que se ha ido convirtiendo en uno de los pilares de la Sostenibilidad del planeta”.

más allá de la rentabilidad económica, la puesta en marcha de políticas de protección del medio ambiente y de fomento del bienestar social.

El reconocimiento a su trabajo es también un reconocimiento y estímulo al movimiento sindical para reforzar su compromiso, acción e iniciativa en su participación en el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas, situando este objetivo como una prioridad en sus programas de acción.

Por ello, este premio a Isidor Boix, es también un acicate para la Confederación Sindical de CCOO para seguir y redoblar nuestros esfuerzos en la acción sindical por la justicia social, por la dignidad del trabajo y por el trabajo decente en este nuestro mundo globalizado.

Convenios registrados con efectos económicos de 2023(1)

	Total convenios	Firmados antes de 2023	Firmados en 2023
Convenios	2.513	2.183	330
Empresas	777.715	650.931	126.784
Trabajadores/as	8.011.939	6.496.558	1.515.381
Jornada media (horas/año)	1.752,41	1.748,36	1.769,78
Variación salarial media en %	3,26	3,03	4,28

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2021	4.298	10.643,1
2022	3.847	11.417,7
2023	2.513	8.011,9
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2021	3.272	723,2
2022	2.891	697,4
2023	1.832	464,1
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2021	1.026	9.920,0
2022	956	10.720,2
2023	681	7.547,8

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2021	1.492	4.640.203
2022	1.471	3.955.767
2023	397	1.540.232
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2021	1.156	282.413
2022	1.107	319.856
2023	280	47.710
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2021	336	4.357.790
2022	364	3.635.911
2023	117	1.492.522

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2023 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	308	276	13.791
Agrario	9	9	1.332
Industria	45	42	2.640
Construcción	64	55	2.333
Servicios	190	170	7.486
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	308	276	13.791
1-49 trabajadores	214	198	3.919
50-249 trabajadores	72	60	6.469
250 o más trabajadores	16	12	3.326
No consta	6	6	77
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	308	100,0	13.791
Cuantía salarial	132	42,9	7.349
Cuantía salarial y sistema de remuneración	49	15,9	1.923
Sistema de remuneración	14	4,6	461
Jornada de trabajo	12	3,9	318
Horario y distribución del tiempo de trabajo	13	4,2	636
Cuantía salarial, y horario y distribución del tiempo de trabajo	13	4,2	364
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, y mejoras voluntarias Seguridad Social	11	3,6	152
Resto de casos	64	20,7	2.588

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios noviembre 2023 (2)

		Denunciados	Prorrogados	
Total convenios	2021	626	75	297
	2022	586	99	301
	2023	91	19	175
Empresa	2021	456	59	274
	2022	423	48	278
	2023	74	5	159
Grupo de empresas	2021	19	3	5
	2022	25	3	1
	2023	2	0	4
Sectoriales	2021	151	13	18
	2022	138	15	22
	2023	15	11	12

Expedientes FOGASA 2023 (3)

Nº expedientes	21.901
Nº empresas	9849
Nº trabajadores/as	25.388
% Hombres	61,97
% Mujeres	38,03
Total prestaciones	209.358.765,73
Prestaciones por salarios	70.910.583,90
Prestaciones por indemnizaciones	138.448.181,83

NOTAS EXPLICATIVAS

- **(1)** Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MITES - Avance Mensual 2023 registrados hasta 31 de Mayo de 2023.
- **(2)** Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 12 de Junio de 2023.
- **(3)** Expedientes FOGASA, datos acumulados del 2023 hasta el 31 de Mayo de 2023. elaboración propia a partir de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
- **(4)** Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 31 de Mayo del 2023, Informe sobre la Actividad del SIMA – 8 de Junio 2023.

Procedimientos SIMA 2023(4)

Ámbito del conflicto	Procedimientos: 224		Nº Trabajadores/as: 2.649.050
	Nº procedimientos	% procedimientos	
Empresa	198	88,4	369.942
Sector	26	11,6	2.279.108
Tipo de conflicto			
Interpretación y aplicación	63	28,1	316.288
Huelga	43	19,2	1.934.326
Bloqueo negociación	14	6,3	200.665
Otras discrepancias	104	46,4	197.771
Tipo de procedimiento			
Mediación	219	97,8	2.441.815
Arbitraje	2	0,9	24.620
Impulso a la negociación	1	0,4	615
Mediación preventiva	2	0,9	182.000
Resultado			
Acuerdos en Mediación	43	19,2	237.437
Sin acuerdo	118	52,7	1.302.058
Intentado sin efecto	9	4	525.448
Archivado	1	0,4	550
En trámite	53	23,7	583.557

