

Acción

CONFEDERACIÓN SINDICAL
DE COMISIONES OBRERAS



51

2022 • DICIEMBRE

SINDICAL

confederal

• Revista digital

BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ACCIÓN SINDICAL RETOS PARA 2023

- ➔ • EL ASAC Y EL NUEVO MARCO DE RELACIONES LABORALES
- ➔ • TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS
- ➔ • LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Revista

Nº 51. Diciembre 2022



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

Edita: Confederación Sindical de CCOO.

Elabora: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo.

Realiza: Secretaría Confederal de Comunicación.

accionsindical@ccoo.es



Accede a
números
anteriores

SUMARIO



3

EDITORIAL

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA,
EJE DE NUESTRA ACCIÓN SINDICAL

7

ANÁLISIS DE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE
DATOS DE EMPLEO

15

CAMPAÑA EUROPEA
**SALARIOS Y DIRECTIVA
SOBRE SALARIOS MÍNIMOS**

19

**INCIDENCIA DEL VI ASAC Y EL NUEVO
MARCO DE RELACIONES LABORALES**

22

**INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA REGULACIÓN DEL EMPLEO
EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

27

**TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA
DE PLATAFORMAS**

31

REFERENCIAS DE PUBLICACIONES
**EL SINDICALISTA INFLITRADO
EL TRABAJO EN LA NUEVA ESCLAVITUD**

33

**ESTADÍSTICAS DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

BALANCE

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EJE DE NUESTRA ACCIÓN SINDICAL

Como corresponde a estas fechas, toca realizar balance de nuestra acción sindical. Iniciábamos 2022 estrenando una reforma laboral acordada en el ámbito del diálogo social tripartito, que ha supuesto cambios trascendentes en nuestra legislación laboral y un logro político de gran importancia.

Sus contenidos son de gran calado y suponen una mejora indiscutible de los derechos de las personas trabajadoras, basados en tres premisas fundamentales: combatir la temporalidad y promover la estabilidad en el empleo, proteger éste mediante herramientas de flexibilidad interna que contribuyan de manera efectiva al mantenimiento del empleo, y recuperar el poder colectivo para las personas trabajadoras y los sindicatos, reforzando la negociación colectiva, como instrumento fundamental para equilibrar las relaciones laborales, y avanzar en derechos.



MARI CRUZ VICENTE PERALTA

Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

” Desde CCOO hemos venido defendiendo nuestros objetivos convenio a convenio y, a pesar de todas las dificultades, hemos conseguido mejorar los salarios y extender las cláusulas de revisión salarial”

CCOO hemos abordado la negociación colectiva de 2022, recuperando ese poder colectivo, al que contribuye de forma determinante la recuperación de la ultraactividad de los convenios colectivos, que nos ha permitido desarrollar la negociación desde unos parámetros diferentes, y han posibilitado una mayor participación de las trabajadoras y trabajadores en los procesos de negociación de sus respectivos convenios, lo que ha conllevado, también, un incremento de las movilizaciones; contribuyendo con ello a la obtención de unos mejores resultados en la negociación de los convenios colectivos.

Pero no es menos cierto que hemos afrontado este proceso de negociación colectiva en un escenario socioeconómico de elevada complejidad e incertidumbre, debido a la confluencia de diferentes factores que han puesto en riesgo la consolidación de la senda de recuperación de la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19.

Ya el ejercicio económico de 2021 se cerró con algunos desequilibrios significativos, resultando especialmente preocupante la creciente escalada de precios por sus efectos negativos sobre el consumo de los hogares y la competitividad de las empresas.

La tasa de variación anual general del IPC se situó en el 6,5% en diciembre de 2021, y continuó aumentando hasta alcanzar un pico del 10,8% en julio de 2022, descendiendo posteriormente hasta el 6,8% en noviembre. La inflación subyacente, por su parte, también registró signos de aceleración a finales de 2021, reforzándose esta tendencia hasta alcanzar un pico del 6,4% en agosto de 2022 y bajar ligeramente al 6,3% en noviembre. Las perturbaciones derivadas del aumento de la inflación se agravaron notablemente a raíz de la invasión de Ucrania por parte de Rusia.

A esta situación de complejidad, hemos de añadir, la ausencia del AENC. Las discrepancias con las organizaciones empresariales, en mayor medida, vinieron dadas por la negativa a asumir el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, para lo cual resulta imprescindible incluir en los convenios la cláusula de revisión salarial, a pesar de que desde las organizaciones sindicales propusimos fórmulas flexibles para poder diluir en tres años los incrementos más importantes del IPC.

” Pese a que hemos afrontado un proceso de negociación colectiva en un escenario socioeconómico de elevada complejidad e incertidumbre, CCOO hemos defendido nuestros objetivos convenio a convenio y hemos conseguido mejorar los salarios y extender las cláusulas de revisión salarial”



LA NEGOCIACIÓN SALARIAL

Aunque no ha sido posible que se reeditara del V AENC, una herramienta que se ha demostrado útil y eficaz para el desarrollo de la negociación colectiva, desde CCOO hemos venido defendiendo nuestros objetivos convenio a convenio y, a pesar de todas las dificultades, hemos conseguido mejorar los salarios y extender las cláusulas de revisión salarial. Los convenios firmados durante 2022 hasta el mes de noviembre han tenido un incremento provisional del 3,03% y las revisiones salariales pactadas que garantizan en todo o en parte el poder adquisitivo de los salarios, dan cobertura al 48,8% de las trabajadoras y trabajadores, al haberse extendido éstas a un buen número de convenios sectoriales. Es sin duda un paso adelante muy importante en la recuperación de estas cláusulas, que se habían ido perdiendo de manera progresiva.

Estos resultados no han sido ajenos al tensionamiento de la negociación colectiva que hemos llevado a cabo. Así, antes de verano, desde CCOO, lanzamos una campaña de movilización creciente bajo el lema **“SALARIO O CONFLICTO”** que, de manera conjunta con UGT, se intensificó en otoño con movilizaciones seguidas de asambleas informativas en las empresas y que tuvo su mayor exponente el 3 de noviembre con una gran movilización que concentró a más de 50.000 representantes sindicales en Madrid. Estas movilizaciones han estado acompañadas de diferentes huelgas por todo el país, tanto en el ámbito sectorial como de empresa.



LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL

El dato más destacable tiene que ver con la mejora de la calidad del empleo. Todos los datos son positivos y la contratación temporal se ha incrementado desde un 9,33% en 2019 a un 38,33% hasta noviembre de 2022, y la contratación temporal ha descendido del 90,27% al 61,67% en el mismo periodo. A pesar de estos buenos resultados, la temporalidad

sigue siendo alta, y desde la negociación colectiva tenemos que seguir apostando por la creación de empleo de calidad

Los convenios colectivos tienen especial protagonismo en el desarrollo de materias relacionadas con la contratación temporal y con la figura del fijo discontinuo. Los objetivos en esta materia son claros: adaptar el nuevo marco legal a la realidad de cada uno de los ámbitos sectoriales, garantizando un uso adecuado de las diferentes modalidades contractuales, y frenar algunas actitudes patronales que buscan en la negociación colectiva vías para mantener bolsas de precariedad injustificada, y complementar la lucha contra la precariedad y la temporalidad injustificada.

Asimismo se debe prestar especial atención a aquellas cuestiones novedosas que se recogen en la reforma laboral y que requieren de un control sindical como por ejemplo: la previsión anual de uso de los contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida, que las empresas tienen que informar en el último trimestre de cada año, teniendo en cuenta que solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural. Igualmente, a principios de año la empresa deberá trasladar el calendario con las previsiones de llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo.

La entrada en vigor de la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales frente a los convenios de empresa significa que a partir del 31 de diciembre ningún convenio de empresas podrá tener salarios inferiores a los recogidos en el convenio sectorial correspondiente, y finalmente recordar que de acuerdo con el art. 86.4 *Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.*

RETOS para 2023

EDITORIAL

Las estimaciones dicen que es previsible que haya una reducción paulatina de la inflación, no obstante, no parece que en breve volvamos a tener porcentajes de inflación como los conocidos antes de 2021, y vamos a tener que convivir con inflaciones altas. Por tanto los incrementos salariales van a seguir jugando un papel central en la negociación de los convenios colectivos.

En 2023 vamos a tener que afrontar la negociación de 1.200 convenios sectoriales en el conjunto del país y para eso es preciso una buena organización y planificación de la negociación colectiva, y nos obliga, respetando las competencias federales en esta materia, a reflexionar de forma conjunta sobre la situación de la negociación colectiva, nuestro papel en los distintos procesos negociales y la necesidad de marcar estrategias comunes, en la medida que estamos hablando del primer nivel de reparto de la riqueza y que la negociación colectiva es la espina dorsal del sindicato sobre la que debe de girar nuestra acción sindical.

La negociación del incremento del Salario Mínimo Interprofesional constituye un reto de primer orden. Esta subida no solo tiene que garantizar el 60% del salario medio del país, sino que también debe tener en cuenta la inflación que afecta al poder de compra de los salarios y de forma especial a los más bajos.

También, a pesar de la imposibilidad de negociar el V AENC en 2022, CCOO no renuncia a este ámbito negocial, y por tanto uno de los objetivos será conseguir un acuerdo que contribuya al desarrollo de la negociación de ese número importantes de convenios que tenemos que abordar, para evitar una negociación colectiva a dos velocidades como viene sucediendo. Allí donde existe organización sindical y capacidad de movilización, la negociación colectiva se está desarrollando con mayor intensidad y con mejores resultados, que en aquellos sectores donde es más difícil la organización, y la presencia sindical

es menor, esta tiene más dificultades para su desarrollo, y es donde en buena parte se está produciendo un bloqueo en la negociación; por eso es importante contar con una herramienta como el AENC, que siempre ha contribuido a facilitar el desarrollo de la negociación colectiva en los sectores que tienen más dificultades.

Los objetivos sindicales pasan por propuestas similares a las que se han venido planteando: **garantizar el poder de compra de los salarios**, con fórmulas flexibles que permitan un **incremento inicial significativo** -dados los niveles de inflación- y las **cláusulas de garantía salarial**, incorporando otros contenidos importantes relativos a la **adaptación de la reforma laboral en los convenios colectivos**, las **garantías adicionales sobre los contratos fijos discontinuos o los avances en materia de igualdad**. La negociación colectiva debe **afrontar las nuevas realidades laborales**, consecuencia de las transformaciones que se están produciendo en el mercado de trabajo. Desde las más visibles e inmediatas (teletrabajo, desconexión digital, impacto de los algoritmos en el trabajo, la revalorización de los cuidados) que cuentan además con nuevas referencias normativas derivadas del diálogo social, hasta los cambios que se van a derivar de **la necesaria transformación medioambiental y energética y de la digitalización**, que debemos tratar desde la negociación colectiva.

” **Necesitamos centrar los esfuerzos en conseguir una negociación colectiva viva, participativa, que devuelva al convenio colectivo su carácter de referencia como principal fuente de derechos que, sin ninguna duda, va a contribuir al fortalecimiento del sindicato y a ser referencia en este proceso de concentración de las elecciones sindicales en el que nos encontramos inmersos**”



ANÁLISIS DE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE DATOS DE EMPLEO

(hasta noviembre 2022)

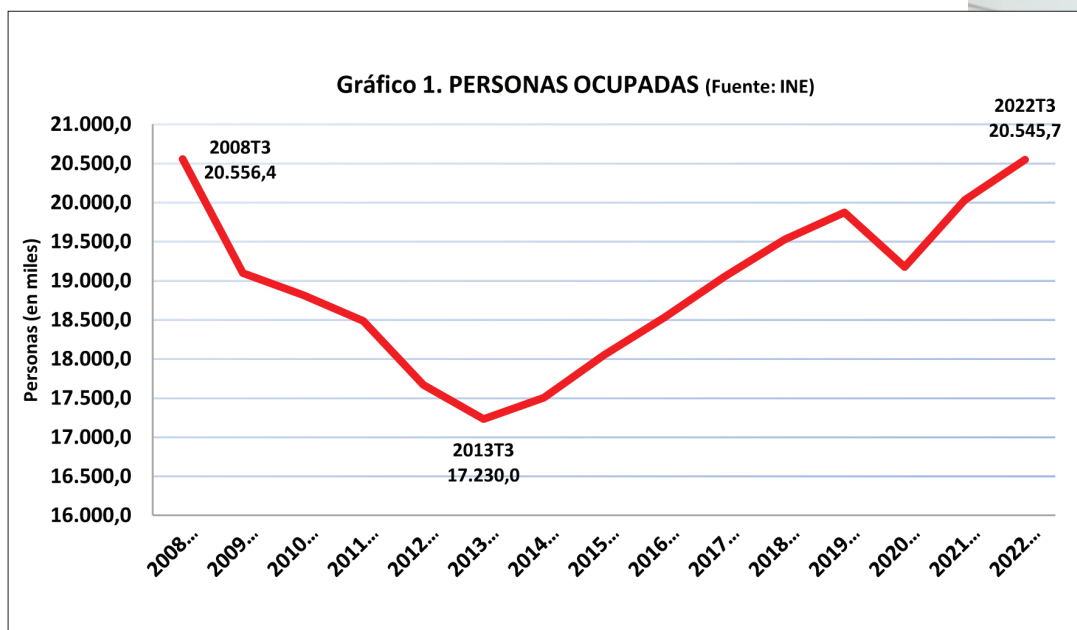
Como en anteriores números de la revista, ofrecemos un análisis de las estadísticas sobre afiliación a la Seguridad Social, paro, empleo y contratos, a partir de datos del SEPE y de la Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2022.

POBLACIÓN OCUPADA:

■ CRECIMIENTO SOSTENIDO...

El número de personas que, como media, constan como afiliadas a la Seguridad Social en el mes de noviembre asciende a 20.283.630. Supone un incremento respecto del mismo mes de 2021 de más de 500.000 personas (un 2,69%), y de 906.752 respecto de noviembre de 2019 (un 4,68%).

Si atendemos a las cifras que dio la EPA para el tercer trimestre de 2022, la población ocupada se ha incrementado un 2,57% respecto del mismo trimestre del año anterior, superando en 671.000 el dato de 2019 (un 3,38% más). Desde el 2008 (el de mayor cifra de la historia) no había tantas personas ocupadas en el tercer trimestre, como se puede ver en el siguiente gráfico.



Asimismo, la tasa de paro según EPA se situó en el 12,67% en el tercer trimestre, lo que supone un descenso del 1,90% respecto del mismo trimestre de 2021, del 1,25% respecto de 2019, y el trimestre estival con la tasa más baja desde 2008.

... Y CAMBIO DE MODELO?

Sin embargo, la evolución en la afiliación a la Seguridad Social en el segundo semestre está siendo peor que en 2021. El número de personas afiliadas en noviembre es inferior al del mes de junio, cosa que no sucedió los dos años precedentes, aunque con anterioridad a la pandemia ocurría con cierta asiduidad.

Que esto haya sucedido con posterioridad a la aprobación de la reforma laboral ha provocado que

algunos medios de comunicación, críticos desde el inicio con la misma, hayan hablado de crisis, estancamiento, frenazo, deterioro del mercado laboral, “agosto negro”, etc.

Detengámonos un poco a analizar lo sucedido en estos meses, con un ejemplo paradigmático de lo que puede ser un cambio de modelo en la contratación.

Entre junio y noviembre de 2021 hubo un aumento de 252.080 personas afiliadas y en el mismo periodo de este año se ha reducido en casi 65.000. Más de la mitad de esta reducción se ha producido en el Sistema Especial Agrario, que acumula dos años de pérdida de personas afiliadas después de una leve recuperación en 2020.

Asimismo, se redujo el número de personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajo Autónomo en unas 22.000 (aunque supone

apenas un descenso del 0,66%). Pero donde podemos encontrar grandes diferencias respecto al año pasado es en Servicios, que pasó de crecer un 2,13% (más de 250.000 en términos absolutos) en el Régimen General, a perder más de 25.000 personas afiliadas en el mismo periodo de 2022.

El sector que más ha caído entre junio y noviembre es el de Hostelería (un 10,75% frente a un descenso del 0,5% en 2021). No obstante, en términos interanuales, ha crecido por encima del 8%.

Analizando la evolución de la afiliación por **modalidad de contrato** (ver tabla 1) y por semestres, se puede comprobar que en el primer semestre de 2022 fue mayor el incremento de afiliación respecto de 2021, y que además fue exclusivamente de contratos indefinidos (465.000, de los que 211.000 fueron ordinarios). En

2021 el incremento fue casi en exclusiva de personas afiliadas con contrato temporal, además del pase de los fijos discontinuos a situación de actividad¹.

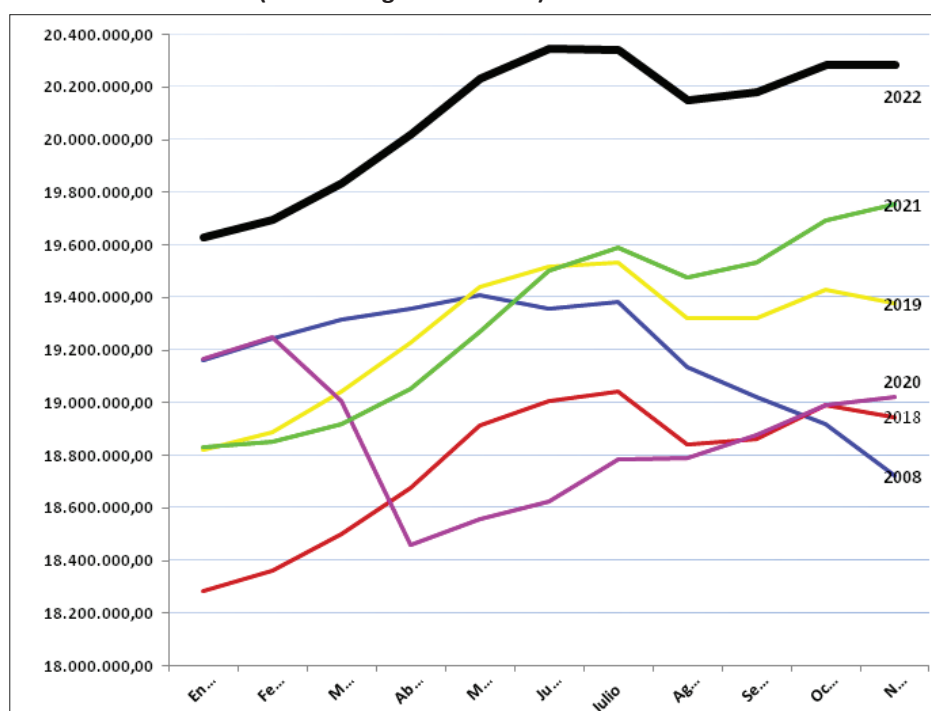
En el segundo semestre de 2022 se mantuvo el crecimiento de personas con contrato indefinido, multiplicando por 12 el incremento que hubo en 2021. Mientras, parte de los fijos discontinuos (que llegaron a ser 366.000 de alta en septiembre) pasaron a situación de inactividad en espera de llamamiento, al igual que en 2021. Sin embargo, en 2021 seguía incrementándose el número de personas con contrato temporal, al contrario que este año.

Además, analizando lo sucedido en años precedentes, podemos ver que el nivel de afiliación actual supera los de años anteriores (gráfico 2) y que el perfil de comportamiento de la diferencia intermensual de la afiliación de este año es similar al habitual (gráfico 3).

Tabla 1. AFILIACIÓN EN HOSTELERÍA POR MODALIDAD DE CONTRATO (Fuente: Seguridad Social)

	Año 2021			Año 2022		
	Enero	Junio	Diferencia	Enero	Junio	Diferencia
INDEFINIDO (Ordinario)	658.186,95	659.116,00	929,05	678.077,40	889.542,68	211.465,28
FIJO DISCONTINUO	80.169,32	172.972,59	92.803,27	93.721,15	347.530,59	253.809,44
TEMPORAL	236.982,69	378.276,64	141.293,95	366.410,60	229.008,72	-137.401,88
OTROS	4.180,69	4.633,82	453,13	4.664,25	7.491,82	2.827,57
TOTAL	979.519,65	1.214.999,05	235.479,40	1.142.873,40	1.473.573,81	330.700,41
	Año 2021			Año 2022		
	Junio	Noviembre	Diferencia	Junio	Noviembre	Diferencia
INDEFINIDO (Ordinario)	659.116,00	665.412,81	6.296,81	889.542,68	968.586,14	79.043,46
FIJO DISCONTINUO	172.972,59	121.771,43	-51.201,16	347.530,59	221.729,10	-125.801,49
TEMPORAL	378.276,64	417.307,33	39.030,69	229.008,72	111.465,19	-117.543,53
OTROS	4.633,82	4.805,81	171,99	7.491,82	6.407,57	-1.084,25
TOTAL	1.214.999,05	1.209.297,38	-5.701,67	1.473.573,81	1.308.188,00	-165.385,81

Gráfico 2. AFILIACIÓN (Fuente: Seguridad Social)

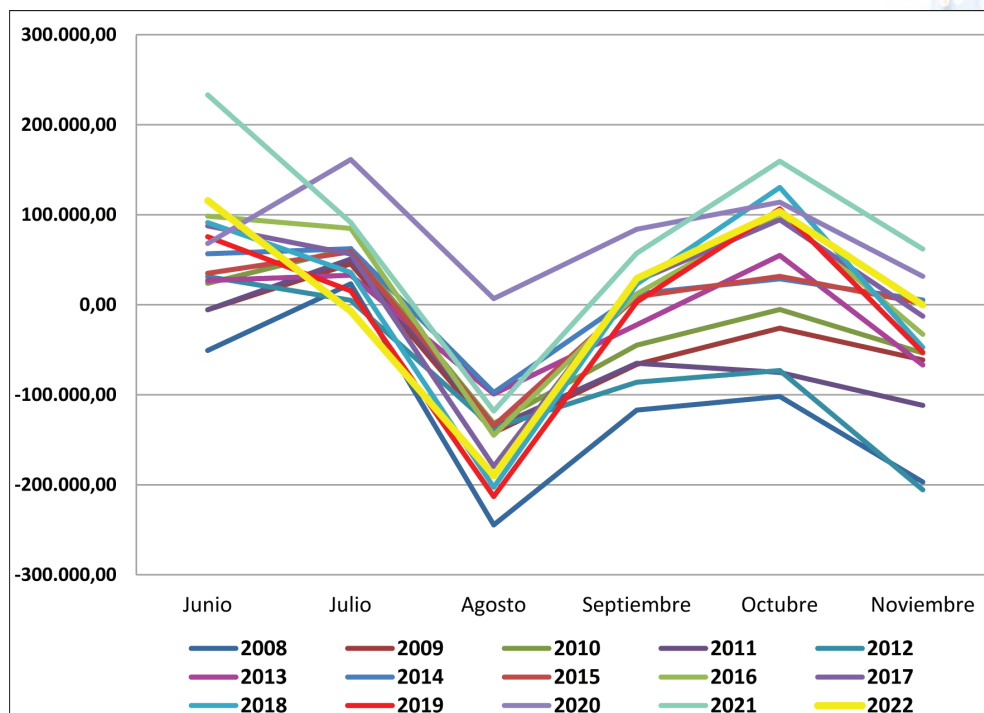


En el segundo semestre de 2022 se mantuvo el crecimiento de personas con contrato indefinido, multiplicando por 12 el incremento que hubo en 2021



1. "Las trabajadoras/es fijos discontinuos mientras estén en periodos de actividad se les considerará afiliados en ALTA en Seguridad Social. En caso contrario, en las situaciones de inactividad entendidas estas como los periodos en espera de llamamiento, así como en el caso de finalización de la relación laboral, se considerarán a los trabajadores en situación de BAJA en el Fichero General de Afiliación." Media mensual de afiliados a la Seguridad Social. Fuentes y metodología, pág.6. ([enlace](#)).

Gráfico 3. DIFERENCIA INTERMENSUAL AFILIACIÓN MEDIA (Fuente: Seguridad Social)



Por sector de actividad, el de mayor crecimiento ha sido el de la Industria (un 2,99% respecto de 2021), seguido del de Servicios y el de la Construcción, con un 2,82% y un 2,72% respectivamente. Por el contrario, el sector Agrario cayó un 4,27% respecto del año anterior.

En relación al mismo trimestre de 2019, es el sector de la Construcción el que más sube (un 4,64%), seguido de cerca por el de Servicios, con un crecimiento del 4,23%. Sin embargo, los sectores de la Industria y de la Agricultura descienden un 0,21% y un 2,31% respectivamente.

Tabla 2. POBLACION OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD (en miles de personas)

(Fuente: INE)

	2019T3	2020T3	2021T3	2022T3	Dif. % 2022-2021	Dif. % 2022-2019
TOTAL	19.874,3	19.176,9	20.031,0	20.545,7	2,57%	3,38%
AGRICULTURA	746,2	731,1	761,5	729,0	-4,27%	-2,31%
INDUSTRIA	2.815,7	2.687,6	2.728,2	2.809,7	2,99%	-0,21%
CONSTRUCCION	1.269,9	1.249,3	1.293,6	1.328,8	2,72%	4,64%
SERVICIOS	15.042,4	14.508,6	15.247,9	15.678,2	2,82%	4,23%



Por edades, el crecimiento registrado en el anterior trimestre en la ocupación de jóvenes no ha tenido continuidad. Como se puede apreciar en la tabla 2, incluso ha habido una reducción en las personas de entre 16 y 19 años. En cambio, en las personas de entre 20 y 24 años el porcentaje ha aumentado por encima del 4%.

Por sexos, el tercer trimestre de 2022 se superó el record de mujeres ocupadas (9,43 millones y un incremento de un 1,97% respecto a 2021). El aumento porcentual respecto a 2019 fue del 4,21%, frente al 2,68% de los hombres.

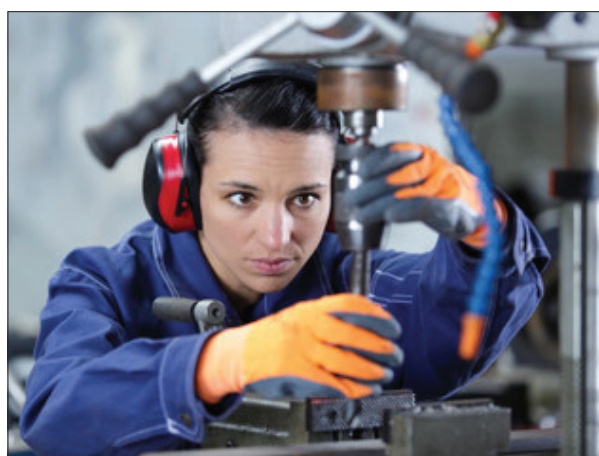
No obstante, respecto del trimestre anterior aumentó la diferencia entre hombres y mujeres, al aumentar el número de hombres ocupados (48,3 miles) y reducirse el número de mujeres ocupadas (60,7 miles).

Asimismo, la tasa de paro de las mujeres sigue siendo superior a la de los hombres (14,84% frente al 10,74%), agrandándose la brecha otras siete décimas desde 2021.

Tabla 3. POBLACION OCUPADA POR EDAD
(en miles de personas)

(Fuente: INE)

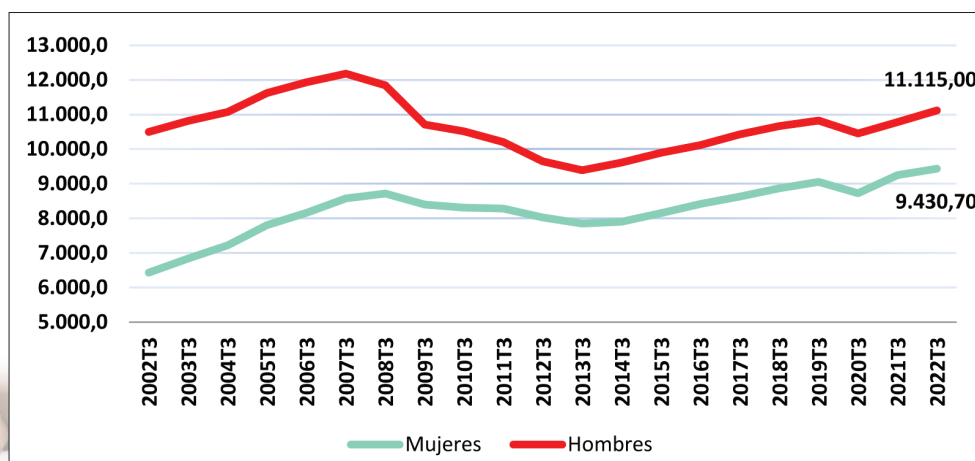
	2019T3	2020T3	2021T3	2022T3	Dif. % 2022-2021	Dif. % 2022-2019
Total (mayor de 16)	19.874,3	19.176,9	20.031,0	20.545,7	2,57%	3,38%
De 16 a 19 años	178,6	118,3	184,5	181,9	-1,41%	1,85%
De 20 a 24 años	954,0	798,0	973,9	1.019,3	4,66%	6,84%



En el tercer trimestre de 2022 se superó el record de mujeres ocupadas (9,34 millones y un incremento del 1,97% respecto a 2021)

Gráfico 4. PERSONAS OCUPADAS (en miles)

(Fuente: INE)

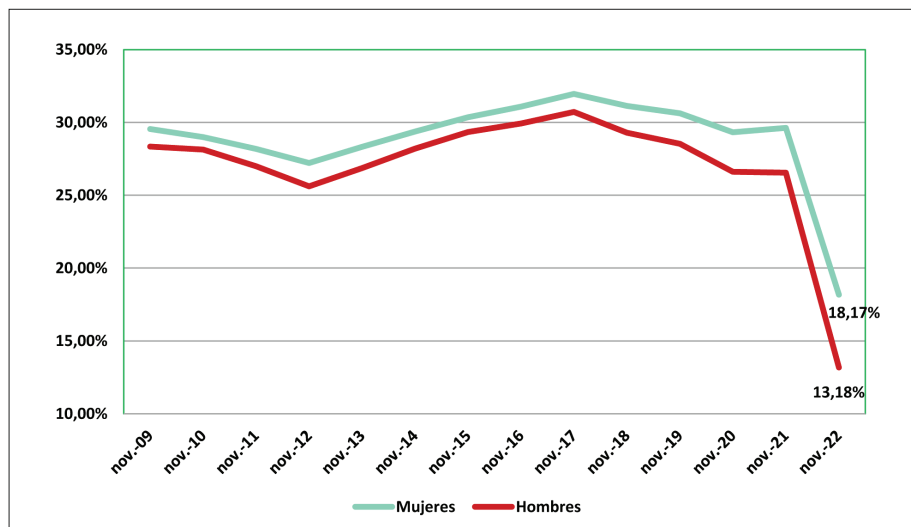


■ LA TEMPORALIDAD MANTIENE SU DESCENSO, AUNQUE LA BRECHA DE GÉNERO SE SIGUE ACENTUANDO

Durante todo 2022, la temporalidad mantiene su descenso respecto de los años precedentes. Según datos de afiliación a la Seguridad Social, en un solo año la temporalidad se ha reducido prácticamente a la mitad (desde el 28,03% de noviembre de 2021 hasta un 15,60%).

En el gráfico 5 se puede observar cómo la diferencia entre mujeres y hombres se ha incrementado en casi 2 puntos (hasta un 5%).

Gráfico 5. TEMPORALIDAD SEGÚN SEXOS (en miles) (Fuente: Seguridad Social)



Asimismo, se mantienen los descensos porcentuales de temporalidad en las personas más jóvenes, aunque siguen sufriendo porcentajes de tem-

poralidad muy superiores a la media. Además, excepto entre 16 y 19 años, la temporalidad es mayor en mujeres, al igual que en meses anteriores.

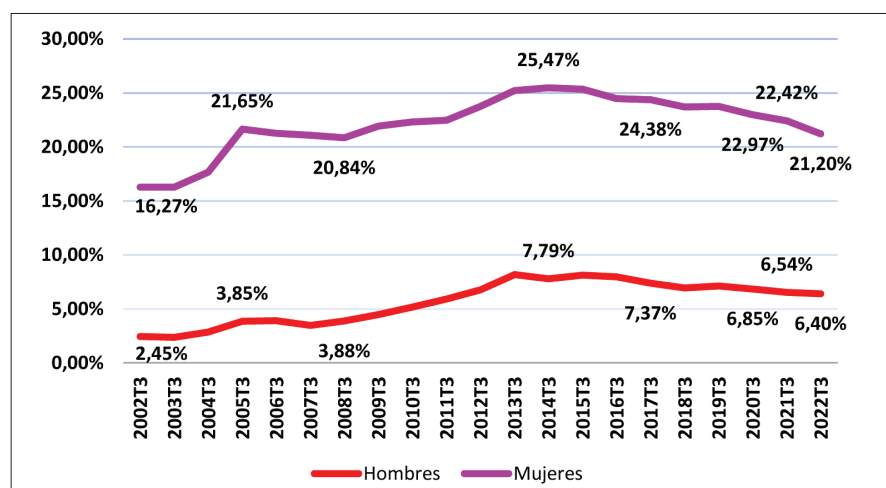


Tabla 4. TASA DE TEMPORALIDAD POR EDAD

(Fuente: INE)

	2019T3		2020T3		2021T3		2022T3	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Total (mayor de 16)	25,76%	27,66%	22,86%	25,63%	23,66%	28,54%	18,12%	22,43%
De 16 a 19 años	89,43%	90,86%	87,48%	86,85%	92,51%	95,15%	77,69%	74,72%
De 20 a 24 años	67,04%	70,74%	62,34%	69,87%	64,10%	74,76%	53,46%	62,20%

Gráfico 6. PORCENTAJE PARCIALIDAD POR SEXO (Fuente: INE)



■ LA PARCIALIDAD SIGUE DESCENDIENDO LENTAMENTE

Según la EPA, el porcentaje de parcialidad mantiene su descenso. Respecto del tercer trimestre de 2021 ha bajado un 0,73% hasta el 13,47%, el valor más bajo desde 2010.

No obstante, la parcialidad de las mujeres sigue siendo mucho mayor que la de los hombres, como puede verse en el gráfico 6.

■ MENOS CONTRATOS, DE MAYOR CALIDAD

Desde enero de 2022 se han firmado 6.563.008 contratos indefinidos. Esto supone un 38,33% del total, frente al 10,96% del mismo periodo de 2021 (1.939.557 contratos) y el 9,73% de 2019 (2.020.357 contratos).

El número de contratos indefinidos a tiempo completo, así como el porcentaje que suponen respecto del global, se ha duplicado, como se puede ver en la tabla 5. Se ha pasado de los 1.190.908 en 2019 (un 5,73% del total) a los 2.787.123 de 2022 (un 16,28%), es decir, 1,6 millones de contratos más que antes de la pandemia.

Los contratos indefinidos a tiempo parcial, aunque también se han incrementado, lo han hecho en una menor cantidad (suponen 1,1 millones más respecto de 2019, una subida del 6,76% respecto del total de contratos).

La diferencia en el porcentaje de contratos indefinidos entre mujeres y hombres se ha reducido en los últimos meses. Sigue existiendo brecha, en este caso de algo más de 2 puntos. El 37,12% de los contratos firmados por mujeres han sido indefinidos (2.961.596), frente al 39,39% de los varones (3.601.412).

Se mantiene el incremento en el porcentaje de contratos indefinidos firmados por personas jóvenes, superando el 30% e incluso superando la media total en el caso de la franja de entre 16 y 19 años de edad.

Tabla 5. CONTRATOS POR TIPO DE JORNADA

(Fuente: SEPE)

	2019		2021		2022		Dif nº	Dif nº
	Nº Contratos	%	Nº Contratos	%	Nº Contratos	%	2022-2019	2022-2021
Indefinidos TC	1.190.908	5,73%	1.182.990	6,68%	2.787.123	16,28%	1.596.215	1.604.133
Indefinidos TP	579.145	2,79%	510.373	2,88%	1.634.235	9,55%	1.055.090	1.123.862
Fijos discontinuos	250.304	1,21%	246.194	1,39%	2.141.650	12,51%	1.891.346	1.895.456
Temporales TC	12.139.914	58,44%	10.459.749	59,09%	7.091.613	41,42%	-5.048.301	-3.368.136
Temporales TP	6.611.618	31,83%	5.303.503	29,96%	3.465.805	20,24%	-3.145.813	-1.837.698
TOTAL	20.771.889	100,00%	17.702.809	100,00%	17.120.426	100,00%	-3.651.463	-582.383

Tabla 6. PORCENTAJE DE CONTRATOS INDEFINIDOS

(Fuente: SEPE)

ENERO-OCTUBRE	TOTAL EDAD	16-19 AÑOS	20-24 AÑOS
2019	9,73%	5,97%	7,46%
2020	9,94%	5,89%	7,60%
2021	10,56%	5,77%	7,76%
2022	37,89%	39,27%	36,08%

ANÁLISIS DE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE EMPLEO

A MODO DE CONCLUSIÓN

Dentro de unos días se cumplirá el primer año desde la entrada en vigor de la reforma laboral. Un año en el que, a pesar de la difícil coyuntura, se superan regularmente cifras de afiliación a la Seguridad Social (el mes de noviembre se ha batido el record absoluto de mujeres afiliadas) y de porcentaje de contratos indefinidos.

Se empieza a ver en las estadísticas de afiliación el efecto de la finalización de los periodos de actividad de los contratos fijos discontinuos. No obstante, el que se sigan celebrando numerosos contratos indefinidos ordinarios (más de 1 millón de contratos firmados desde agosto hasta noviembre) hace que el nivel de empleo se sostenga, y que siga con crecimientos interanuales de alrededor del 2,7%.

Las brechas de género han tenido diferentes comportamientos estos meses. La diferencia en la tasa de paro entre mujeres y hombres ha aumentado siete décimas el tercer trimestre de 2022, la diferencia en tasa de temporalidad ha crecido hasta el 5% y, aunque la diferencia en el porcentaje de parcialidad ha descendido, éste sigue estando en torno al 15%. Se mantiene la exigencia de políticas de igualdad.

Las personas jóvenes siguen incrementando su presencia en el mundo del trabajo, especialmente aquellas con edades de entre 20 y 24 años. Cerca de un 5% de crecimiento en población ocupada, más de 10 puntos menos en tasa de temporalidad (aunque se mantiene por encima del 50%) y un porcentaje de contratación indefinida superior al 36% son buenas noticias.



CAMPAÑA EUROPEA

SALARIOS Y DIRECTIVA SOBRE SALARIOS MÍNIMOS

■ CCOO se suma a la petición de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) para que la Comisión Europea se comprometa a adoptar medidas adicionales urgentes que hagan frente a la crisis del coste de la vida. El sindicato apoya el plan de seis puntos propuesto por la organización sindical europea para abordar esta crisis y construir una economía justa en la que se tenga en cuenta a las personas trabajadoras.



¡ACTÚA AHORA!

FIRMA LA PETICIÓN PARA ADOPTAR ESTE PLAN



■ Los salarios deberían impedir que las personas trabajadoras y sus familias vivan en el umbral de la pobreza. Pero, desde hace demasiado tiempo, esta situación lleva siendo una realidad en toda Europa. Hasta ahora, la escala y la urgencia de la crisis del coste de la vida no han sido compensadas por las medidas adoptadas por las instituciones europeas

PONGAMOS FIN A LA CRISIS DEL COSTE DE VIDA: ¡INCREMENTAR LOS SALARIOS, IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS!

■ En toda Europa, el precio de los alimentos, la energía y los bienes y servicios básicos está creciendo mucho más rápido que los salarios, las pensiones y las prestaciones sociales.

Las trabajadoras y los trabajadores están siendo víctimas de una crisis del coste de la vida con una caída del valor de sus salarios.

En toda Europa, el precio de los alimentos, la energía y los bienes y servicios básicos está creciendo mucho más rápido que los salarios, las pensiones y las prestaciones sociales. Las trabajadoras y los trabajadores están siendo víctimas de una crisis del coste de la vida con una caída del valor de sus salarios.

El aumento de los precios de la energía y los alimentos está afectando muy duramente a las personas trabajadoras y a sus familias. Pero los salarios no son la causa de la inflación¹ existente, sino que el exceso de ganancias empresariales está impulsando y provocando un aumento de las desigualdades existentes, más agudizado para quienes tienen peores salarios y están en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Además, la crisis se ha agravado con la invasión de Ucrania, la posterior respuesta rusa a las sanciones de la UE y la interrupción de las cadenas de suministro; los cuellos de botella derivados de la crisis COVID-19; el exceso de lucro por parte de muchas empresas en materia de energía, alimentos y otras necesidades básicas; y las respuestas inadecuadas de la Unión Europea (UE) y los gobiernos nacionales a los precios del mercado fuera de control.

Las empresas, los gobiernos y la UE tienen la responsabilidad de tomar medidas urgentes para hacer frente a la crisis del coste de vida ya que existe el peligro de que la prometida “economía social de mercado europea” se convierta en una “economía de mercado de especuladores”.

1. La tasa de inflación anual de la zona UE fue del 11,5% en octubre de 2022, frente al 10,9% de septiembre. Un año antes, la tasa era del 4,4%.



PLAN DE ACCIÓN

Ante esta situación cada vez más alarmante, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y sus organizaciones afiliadas, entre ellas CCOO, acordaron el pasado mes de octubre poner en marcha la campaña:

Pongamos fin a la crisis del coste de la vida: ¡Incrementar los salarios, impuestos sobre beneficios!

y llevar a cabo acciones coordinadas en toda Europa para reivindicar un **PLAN DE ACCIÓN de seis puntos** que:

- 1 Garantice incrementos salariales justos.
- 2 Preste apoyo de emergencia para las familias en dificultades.
- 3 Controle los precios, impuestos y redistribuya el exceso de ganancias y riqueza.
- 4 Establezca medidas nacionales y europeas de apoyo a las rentas y al empleo.
- 5 Reforme el funcionamiento del mercado energético de la UE.
- 6 Aborde este grave escenario a través del diálogo social junto a los sindicatos. Los gobiernos y la UE no pueden quedarse fuera de esta crisis. La inacción o adoptar una respuesta tardía o equivocada (aumento de las tasas de interés, congelación de salarios o regreso a la fallida agenda de austeridad), sería catastrófico.

ACCIONES, MOVILIZACIÓN Y PRESIÓN

Para exigir que esta realidad se corrija, el movimiento sindical está desplegando distintas movilizaciones y acciones de protesta y reivindicación:



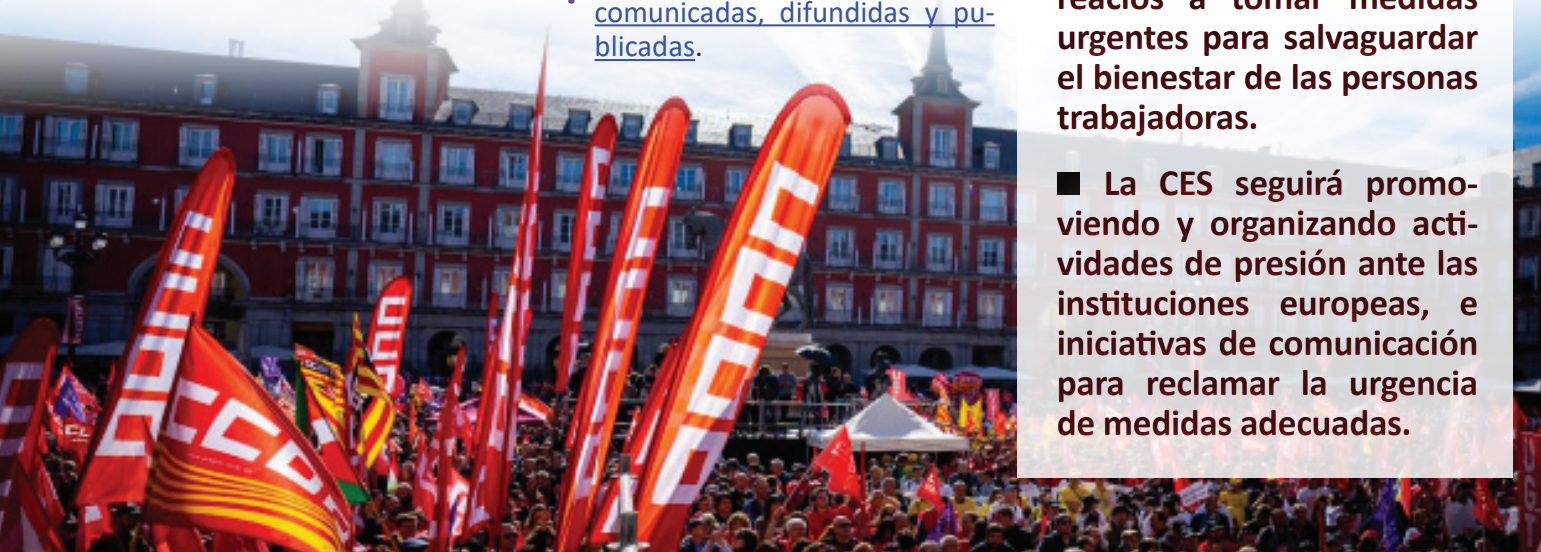
■ La CES organizó el 5 de octubre una manifestación simbólica ante el Parlamento Europeo, en Estrasburgo, con más de 400 activistas sindicales de Francia, Bélgica, Suiza, Rumanía y España, así como de las Federaciones Sindicales Europeas; seguida de una reunión con más de 25 eurodiputados y eurodiputadas, en la que **trabajadoras y trabajadores dieron un poderoso testimonio sobre el impacto de la crisis en su vida**. Más de 150 acciones sindicales en 25 países han sido **comunicadas, difundidas y publicadas**.

■ CCOO y UGT convocaron el 3 de noviembre **una gran manifestación** en Madrid, con el lema **Salario o conflicto**, en la que más de 50.000 trabajadoras y trabajadores de toda el país dieron una respuesta contundente a la patronal española ante el bloqueo de la negociación colectiva, pues sus propuestas salariales no mantienen el poder adquisitivo de los salarios y hacen recaer sobre las personas trabajadoras el peso de esta crisis inflacionaria a la que, en buena parte, las empresas están contribuyendo a generar.

SALARIO O CONFLICTO

Los gobiernos de los Estados miembros de la UE parecen reacios a tomar medidas urgentes para salvaguardar el bienestar de las personas trabajadoras.

■ La CES seguirá promoviendo y organizando actividades de presión ante las instituciones europeas, e iniciativas de comunicación para reclamar la urgencia de medidas adecuadas.



DIRECTIVA EUROPEA SOBRE UNOS SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS



En este contexto de crisis del coste de la vida, la aprobación de la Directiva (UE) 2022/2041, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados ha supuesto el primer paso importante para acabar con los salarios de pobreza en Europa.

Tras un complicado proceso de dos años de negociación, la directiva fue avalada por una amplia mayoría en las votaciones del Parlamento y el Consejo Europeo. Poco antes, un análisis de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) revelaba que el poder adquisitivo en Europa estaba sufriendo la mayor recesión del siglo y los salarios mínimos legales se habían reducido un 19% en términos reales.

Durante toda la negociación, CCOO defendió en la CES la urgencia de una norma comunitaria para garantizar salarios mínimos dignos en toda Europa que acabasen con la pobreza laboral y que evitasen el dumping salarial entre países, medidas que en ningún caso eran incompatibles con la acción sindical, la negociación colectiva salarial y el diálogo social, como estaba demostrando la experiencia española.

La nueva normativa respeta las prácticas nacionales de fijación de salarios, es decir, la fijación del salario mínimo seguirá siendo competencia de los Estados miembro, pero exige que dicho salario garantice unas condiciones de vida y trabajo dignas y marca como referencia para determinar su cuantía tres opciones: “una cesta de bienes y servicios a precios reales”, el 60% de la mediana salarial bruta, o el 50% del salario medio bruto”.

Asimismo, se exigirá a los estados miembros que promuevan la negociación colectiva y combatan la represión sindical; que aquellos que tengan una cobertura de negociación colectiva inferior al 80%², elaboren un plan de acción para impulsarla; se fortalecerá la participación de los sindicatos en la fijación y actualización de estos salarios; y el respeto del derecho de sindicación y negociación colectiva³.

Se introduce también el derecho de las personas trabajadoras a compensación en caso de incumplimiento de la normativa y los Estados estarán obligados a establecer un sistema para asegurar el cumplimiento de la directiva.

En la misma línea que ha defendido la CES, CCOO considera que los Estados deberían aplicar de forma inmediata la Directiva, sin agotar los dos años para transponerla a sus ordenamientos y dar respuesta a la urgencia que sufren los trabajadores y las trabajadoras con bajos salarios ante el incremento del coste de la vida.

Para CCOO, la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en Europa ha sido una medida clave para combatir la crisis del coste de la vida, no sólo porque garantiza que los salarios mínimos sean adecuados, sino porque además fortalece la negociación colectiva

2. Las últimas cifras estadísticas situaban a España cerca de este umbral
3. De conformidad con los Convenios 87 y 98 de la OIT

Incidencia del VI ASAC



Y EL NUEVO MARCO DE RELACIONES LABORALES

Tras haberse suspendido durante más de dos años las jornadas organizadas por CCOO de promoción y difusión del SIMA, como consecuencia de la pandemia por COVID-19, el pasado 24 de noviembre el sindicato celebró, en la sede del Consejo Económico y Social (CES), una nueva jornada bajo el título “**Incidencia del VI ASAC y el nuevo marco legal de relaciones laborales**”, que tenía dos grandes objetivos:

- Dar a conocer las novedades que ha representado la renovación del VI ASAC.
- Analizar y exponer las modificaciones legislativas que la última reforma laboral acordada conjuntamente por todos los agentes sociales y el Gobierno, así como su posterior aprobación legislativa en el Parlamento.

PONENCIAS Y DEBATE

La primera intervención corrió a cargo de **UNAI SORDO, secretario general de CCOO**. En ella hizo un acertado análisis de la situación económica y política actual y del papel que ha desempeñado el sindicato durante las diferentes crisis encadenadas que estamos todavía sufriendo, así como la importancia del diálogo social en la resolución del conflicto.

De igual modo, ante la actual espiral de inflación, hizo un llamamiento a la patronal para que a través del acuerdo se pueda garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios con formulas que, aunque no tienen por qué ser iguales en todas las empresas y sectores, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios debe ser su finalidad principal.

“Si se impone la unilateralidad de la patronal en las decisiones salariales y no se produce a través del diálogo y la negociación esa corresponsabilidad entre los agentes sociales, el conflicto estará asegurado”.



La jornada cubrió sobradamente las expectativas generadas gracias a la claridad expositiva de todas y todos los intervinientes, que plantearon propuestas realistas y justas, fomentando un modelo de relaciones laborales más democrático y participativo

BEATRIZ LOSADA, directora de la **Fundación SIMA**, hizo la segunda intervención en la que habló acerca del papel esencial que juegan los organismos autónomos de solución de conflictos, como garantía del mantenimiento de la libre autonomía negociadora de las partes en la resolución de los conflictos laborales.

Inició en que el VI acuerdo del ASAC es probablemente el mejor acuerdo de solución de conflictos que existe en el mundo, e hizo especial hincapié en que no solo es un procedimiento extrajudicial, sino que además, con la ayuda del sistema, son las propias partes dentro de su autonomía, las que alcanzan el acuerdo.

Por otro lado, subrayó que se le ha dado un nuevo impulso al adelantarse al conflicto, introduciendo la posibilidad de los procedimientos de carácter preventivo a solicitud de las partes, así como la posibilidad de adhesión de las empresas del sector público, tam-

bién a petición expresa de las partes y la incorporación al sistema de los procedimientos planteados por los trabajadores autónomos dependientes-TRADES

La tercera de las ponencias estuvo a cargo de **TOMÁS ARRIETA**, **presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi**, que hizo una brillante exposición sobre el papel que juegan y van a desempeñar los organismos autónomos de solución de conflictos en los procedimientos de ultraactividad de los convenios colectivos, fundamentalmente en aquellos casos que tuvieran pactadas cláusulas de vigencia del convenio antes de la entrada en vigor de la última reforma laboral.

Hizo especial mención en que la redacción desarrollada en la ley expresa la voluntad de los agentes sociales y la del propio legislador, para que los convenios mantengan su aplicación después de haber agotado su plazo de vigencia y hasta que sean sustituidos por

uno nuevo acordado entre las partes.

La última de las intervenciones corrió a cargo de **FRANCISCO GUALDA**, **director del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO**, que centró su intervención en la última reforma laboral destacando que, en contra de algunas opiniones interesadas que indicaban que era una modificación de pequeño calado, en realidad ésta estaba representando un giro copernicano en las relaciones laborales, fundamentalmente tanto en materia de contratación como de negociación colectiva.

La estabilidad en el empleo se está convirtiendo en norma general gracias a la reforma. Hoy más de dos millones y medio de trabajadores y trabajadoras que tenían un contrato temporal, lo tienen ahora indefinido y, por otra parte, desaparece la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial, que hacía que el dumping salarial y la precariedad en

las condiciones de trabajo y empleo que generaba esta situación estuvieran ahora en mínimos, con la consiguiente mejora de las condiciones de trabajo, salario y empleo.

La jornada terminó con la intervención de clausura de la **secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO, MARI CRUZ VICENTE**, que agradeció las intervenciones de todos los ponentes y recomendó a los presentes que ahora, después del análisis y la reflexión, era el momento de la acción por parte de la estructura sindical para que todas estas premisas regulatorias se cumplan con nuestro compromiso y esfuerzo sindical, en el fin de mejorar y ensanchar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

La jornada, celebrada en el CES, fue organizada por la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO en el marco del programa de promoción y difusión de la Fundación SIMA, y coordinada por **PACO GONZÁLEZ**, responsable del área





LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN DEL EMPLEO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Granada

” Pese a los notables avances conseguidos, el papel de la negociación colectiva en la incorporación de medidas para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en relación al empleo y las condiciones de trabajo es todavía muy modesto y limitado. Incluso en aquellos casos en los que se aprecian mayores avances, se echan en falta mecanismos y técnicas de control y evaluación que garanticen su efectividad. De ahí que una de las acciones prioritarias de la estrategia sindical sea la creación de “comisiones paritarias” o de la figura de un “agente” específico para la igualdad entre mujeres y hombres”

En el pasado mes de mayo fue publicado el último estudio realizado por **EL OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CCOO**. Mi participación, en el estudio relativo a las políticas de empleo, se centró en el análisis de la igualdad para detectar, entre otras, las tendencias que presentan las cláusulas reguladoras del empleo y las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género en una amplia muestra de convenios colectivos. El marco legal regulador de las medidas laborales destinadas a garantizar toda discriminación por género lo constituye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), que tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

NORMATIVA

El estudio de la negociación colectiva revela que muchos convenios colectivos se refieren expresamente a dicha normativa reguladora, aunque limitándose a una simple alusión o remisión. Sin embargo, en los convenios colectivos analizados no hemos encontrado referencia alguna al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con el que se actualiza y mejora la aplicación de las medidas de igualdad inicialmente previstas.

Aunque en dicha normativa abundan las declaraciones programáticas y de promoción, como por ejemplo, limitarse a reconocer que **“mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”** (artículo 43 LOI); también es cierto que se establece un llamamiento claro y preceptivo para que la negociación colectiva asuma un mayor protagonismo en la consecución de la igualdad de género.

De este modo, el artículo 45 LOI dispone que *“las empresas están*



obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”, y en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, tales medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

En relación con ello, la negociación colectiva muestra una gran diversidad, y así hemos encontrado desde convenios colectivos, fundamentalmente de ámbito de empresa, que solo hacen una mera referencia a la obligación de su establecimiento, ya sea por imperativo legal o por voluntad propia pese a no ser obligatorio,

hasta convenios que incorporan el Plan de Igualdad completo en el propio texto del mismo (es el caso del convenio colectivo de Syrsa Automoción SL).

Una primera aproximación, en relación con la no discriminación e igualdad de género en la negociación colectiva, revela una dualidad reguladora.

DUALIDAD

Por un lado, los convenios colectivos todavía mantienen situaciones discriminatorias, como por ejemplo, en materia de clasificación profesional, promoción o retribución: grupos o categorías definidos formalmente de manera “neutra”, no sexista y no discriminatoria, pero que en la práctica están conformados de forma mayoritaria respectivamente por mujeres u hombres, como sucede con las categorías de limpiador/a o peón especialista en el sector de limpieza.

Diferenciación a efectos retributivos de grupos y categorías que conllevan tareas y funciones no exactamente iguales pero sí de igual valor conforme a los criterios objetivos de aptitudes profesionales, titulaciones requeridas y contenido general de la prestación; valoración sexista de las retribuciones con sobrevaloración de factores tradicionalmente considerados como masculinos, como la fuerza o el esfuerzo físico; etc..

Y por otro lado, encontramos significativos avances en la negociación colectiva para la consecución de unas condiciones de empleo y de trabajo igualitarias, sin ningún tipo de discriminación, ni directa ni indirecta.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Desde un punto de vista cuantitativo, siguen siendo escasas las cláusulas antidiscriminatorias o las cláusulas que introduzcan la perspectiva de género en el acceso al empleo y en los principales contenidos de la relación de trabajo que aporten algo más que lo ya regulado legalmente.



En particular, llama la atención que dicha ausencia reguladora convencional sea mayor entre los convenios colectivos sectoriales analizados, cuando precisamente tendrían que utilizarse éstos como mecanismo para unificar y “universalizar” la aplicación de las medidas antidiscriminatorias en todas las empresas del correspondiente sector.

Por ello, las estrategias sindicales deberían orientarse hacia una negociación colectiva más articulada a nivel sectorial en relación con dicha perspectiva de género.

Respecto al acceso al empleo y la contratación, son numerosos los convenios colectivos que recogen una declaración de intenciones de que haya una “presencia equilibrada de hombres y mujeres” en las plantillas de las empresas (como ejemplo, el convenio colectivo de Pay and Play SL, para lo que propone que los contratos para la formación que se concierten se realicen “alternando la contratación de mujeres y hombres, salvo imposibilidad”).

Muchos de estos convenios colectivos, parten de la evidencia y del reconocimiento expreso de la escasa presencia de mujeres en determinadas especialidades técnicas y cualificaciones profesionales (como hacen el convenio colectivo de Gefco España SA respecto de las actividades de transporte y logística, o el convenio colectivo de Industria, Tecnología y Servicios del Metal de Zaragoza, que incorpora una declaración de intenciones, la de favorecer “la incorporación de la mujer en el sector del metal”). Pero no pasa de ahí.

En muy pocos casos se concretan medidas específicas de acción positiva. Algunas veces, dicha concreción revela la gravedad de la situación, como cuando se dispone la contratación de “al menos una mujer por año” (convenio colectivo de Solidus Solutions San Andrés SL). Otras veces, con un efecto perverso, recurriendo a medidas de fomento del empleo que considera a las mujeres como un colectivo vulnerable más (y así, el convenio colectivo de la Asociación Prodiversa, Progreso y Diversidad “prioriza la contratación indefinida de mujeres y de colectivos con dificultades de acceso al empleo”).

También hemos encontrado casos en los que se garantiza la ausencia de discriminación en el acceso al empleo desde el mismo momento de la contratación, exigiendo que “los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo sean expresadas en lenguaje no sexista y libres de cualquier expresión discriminatoria” (convenio colectivo de Gefco España SA). Como buenas prácticas negociales para evitar sesgos de género en la contratación se propone la objetivación de las pruebas de acceso al empleo, la utilización de “currículum ciego” en la selección de personal, el uso de un lenguaje no sexista en las convocatorias o procesos de selección, así como la formación en igualdad de las personas participantes en el proceso de selección.

+ igualdad

FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



En cuanto a la clasificación profesional, formación y promoción, las medidas de acción positiva se dirigen fundamentalmente a la promoción de las mujeres a puestos de mando y de responsabilidad o a ocupaciones en las que se encuentren subrepresentadas (convenio colectivo de Diario El Correo SAU 2020), en ocasiones, fijando cupos, porcentajes, reservas o ventajas (convenios colectivos de Silvalac SL o de Pirotecnica Ricardo Caballer SA); a promover una mayor participación femenina en puestos técnicos y tecnológicos y en programas de internacionalización (convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU); a informar específicamente a mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres (convenio colectivo de Navarcable SL); y a la inclusión en los planes de formación de garantías de participación equilibrada de mujeres y hombres

(así, el convenio colectivo de Mercadona SA y Foros Valencians Forva SAU, fija una cuota del 50 por 100 de participación de mujeres en la formación para la promoción al curso de Aspirantes a personal directivo GC).

No obstante, hay que destacar la importancia que la clasificación profesional tiene como institución nuclear en la determinación de las condiciones de trabajo, por lo que es fundamental una configuración previa de los grupos y/o categorías profesionales que garantice la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, entre hombres y mujeres, para una definición objetiva de puestos de trabajo y de capacidades, así como de los requisitos para promocionar. Con ello se contribuiría a evitar insostenibles situaciones de desigual retribución por un trabajo de igual valor e infravaloración salarial de los perfiles profesiones y categorías “feminizadas”.

CONCILIACIÓN

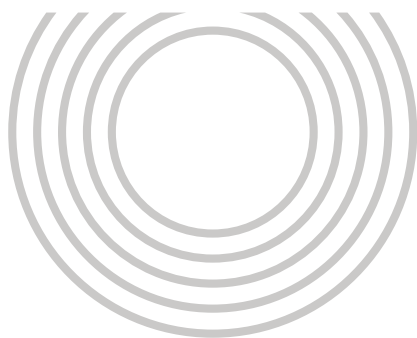
Las medidas de conciliación personal, laboral y familiar suelen estar presentes en los convenios colectivos, pero en términos demasiado genéricos, y en su mayor parte constituyen una reiteración de las medidas previstas ya legalmente. El enfoque de tales medidas también está demasiado orientado a que sean las trabaja-

doras quienes las asuman, cuando debería promoverse la corresponsabilidad y la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LENGUAJE NO SEXISTA

También de forma mayoritaria se ha incluido en los convenios colectivos medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como protocolos de actuación frente a éstos.

Igualmente se advierte una utilización cada vez mayor de un lenguaje no sexista (incluso hay convenios colectivos, como el de Cruz Roja Española en Andalucía, que incluye una Guía para el uso de un lenguaje no sexista), aunque también hay que reconocer que con cierta frecuencia algunos convenios colectivos se limitan a incluir una “cláusula de estilo” que reconoce la utilización del masculino como genérico (por ejemplo, el convenio colectivo de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias: “en el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”).



OBSTÁCULOS E INERCIAS A SUPERAR



Pese a los notables avances conseguidos, el papel de la negociación colectiva en la incorporación de medidas para la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en relación con el empleo y las condiciones de trabajo es todavía muy modesto y limitado.

Incluso en aquellos casos en los que se aprecian mayores avances se echan en falta mecanismos y técnicas de control y evaluación que garanticen su efectividad (de ahí que sea una de las acciones prioritarias de las estrategias sindicales la creación de “comisiones paritarias” o de la figura de un “agente” específico para la igualdad entre mujeres y hombres).

Hay aún obstáculos e inercias que vencer y superar. Entre las dificultades estructurales que presenta la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva se destacan, en muchas ocasiones, la escasa presencia femenina en las mesas de negociación, la insuficiente formación específica en igualdad de género de quienes conforman la comisión negociadora, la falta de consideración de algunas materias “claves” que tendrían que ser necesariamente abordadas desde una perspectiva de género (aspectos retributivos, clasificación profesional, acceso al empleo, etc.), o la misma ausencia de una aportación real y eficaz de la negociación colectiva a la igualdad entre mujeres y hombres, que con excesiva frecuencia se conforma con reproducir los mismos esquemas y contenidos ya fijados legalmente, sin desarrollo ni innovación alguna.



La incorporación de algunas materias “claves” para la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres es todavía muy modesta y limitada

CCOO PARTICIPA EN LA REUNIÓN DE PERSONAS EXPERTAS EN LA OIT

TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ
Escuela del Trabajo de CCOO

El crecimiento de la economía de plataformas representa todo un reto y desafío para evitar la competencia desleal entre estas empresas y, sobre todo, en materia de empleo.

La reunión examinó la pluralidad de las realidades que engloba la expresión «economía de plataformas», incluidos los diferentes tipos de plataformas y sectores en

Del 10 al 14 de octubre de 2022 se celebró en la sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra, la “Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas”, en la que participaron un total de 24 personas expertas, ocho por cada uno de los tres grupos (gobiernos, trabajadoras/trabajadores y

empresarias/os), así como otras personas en calidad de consejeras u observadoras. El grupo de trabajadoras/es estuvo compuesto por personas procedentes de sindicatos de Europa, América, Asia y África, incluyendo un representante de la CS de CCOO, bajo la coordinación de la Confederación Sindical Internacional.

OBJETIVOS DE LA REUNIÓN

Conforme a los aprobados por el Consejo de Administración de la OIT, los objetivos sobre los que se centró la reunión de expertos/expertas de la OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas se articularon en los siguientes puntos:

- ▲ **Examinar la pluralidad de las realidades que engloba la expresión “economía de plataformas”,** incluidos los diferentes tipos de plataformas y sectores en los que están presentes, el perfil de las empresas y de los trabajadores ocupados en sus actividades, las interacciones con el mercado de trabajo y la relación competitiva entre las plataformas y otras empresas.
- ▲ **Examinar las oportunidades y los retos en materia de empleo que plantea la economía de plataformas,** en particular para las personas que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo y habida cuenta de los acontecimientos recientes relacionados con la crisis causada por la COVID-19.
- ▲ **Estudiar la forma en que se clasifican las personas que trabajan a través plataformas y las respuestas que aportan las autoridades públicas,** los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes a la cuestión de la clasificación.
- ▲ **Examinar las condiciones de trabajo y la protección social de las personas que trabajan a través de plataformas,** incluida la protección de los datos personales, así como las salvaguardias existentes respecto de la utilización de las tecnologías para la organización y el seguimiento del trabajo.
- ▲ **Examinar el acceso a la libertad sindical y de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva** de las personas que trabajan a través de plataformas.
- ▲ **Sobre la base de lo que antecede, proporcionar orientaciones que sirvan de base para una posible discusión general o un punto normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas,** en el caso de que el Consejo de Administración decida inscribir dicho punto en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.



DINÁMICA DE TRABAJO

La dinámica de trabajo de la reunión se estructuró en dos secuencias temporales claramente diferenciadas.

Primero se realizó un debate sobre cada uno de los puntos propuestos, tomando como referencia y punto de partida el documento de referencia elaborado por la OIT.





A partir de las posiciones planteadas por los tres grupos, la Oficina de la OIT preparó un borrador de conclusiones del encuentro. Los dos últimos días se centraron en el debate de las enmiendas de los tres grupos sobre este segundo documento, con especial atención al apartado final de recomendaciones sobre una futura acción normativa para el Consejo de Administración de la OIT.

BLOQUEO DEL GRUPO DE EMPRESARIOS/AS

Desde el inicio del debate se constató que el grupo de empresarios/os había decidido bloquear el debate, a fin de dilatar el mismo y evitar que se pudiese consensuar —e incluso discutir— este apartado sobre recomendaciones. La estrategia de bloqueo del grupo de empresarios/os llevó a los grupos de trabajadoras/es y de gobiernos a presentar al final de la penúltima jornada una proposición conjunta, consistente en que los puntos centrales del borrador de conclusiones serían debatidos como

primer punto de la última jornada del encuentro.

En este escenario, toda la última jornada (que se inició a las 09:00 horas del viernes 14 y se prolongó hasta las 02:15 horas de la madrugada del sábado 15) consistió en un continuo proceso de negociaciones informales entre los portavoces de los tres grupos, con la participación de la oficina de la OIT. Todos los esfuerzos

conjuntos realizados por los grupos de trabajadoras/es y gobiernos fueron infructuosos; sin embargo, ante el continuo bloqueo y las tácticas de dilación empleadas por el grupo de empresarios/os. Al final de esta jornada, el grupo de empresarios/os declaró abiertamente que abandonaba la reunión ya que consideraba agotadas todas las posibilidades de alcanzar un consenso, mientras que los otros dos grupos señalaron su voluntad de continuar.

La reunión concluyó con los discursos de los grupos de trabajadoras/es y de los gobiernos (el grupo de empresarios/os declinó su intervención). Los portavoces de ambos grupos denunciaron la estrategia sistemática de bloqueo del grupo de empresarios/os, y ratificaron su compromiso de seguir luchando para impulsar un procedimiento de elaboración de una norma en la siguiente reunión del órgano de gobierno de la OIT.

“El reforzamiento de la acción sindical será un elemento indispensable para impulsar la organización de las personas que trabajan a través de plataformas digitales, y la defensa de sus derechos laborales y sociales”



PRINCIPALES PUNTOS DE CONFRONTACIÓN entre la parte empresarial con la posición común de los grupos de personas trabajadoras y gobiernos

X La controversia en torno al estatus profesional de las personas que trabajan a través plataformas, en la medida en que desde la parte empresarial se niega la laboralidad existente –establecida incluso en sede judicial– en la mayoría de los casos.

X La negativa empresarial a aceptar la existencia de déficits de trabajo decente no cubiertos por los estándares normativos internacionales en la economía de plataformas, y por tanto de brechas regulatorias, a pesar de la amplia evidencia empírica disponible sobre esta materia.

X La negativa asimismo a reconocer que la gestión algorítmica del trabajo constituye el núcleo central del modelo de plataformas digitales laborales, que se concreta en la utilización de algoritmos basados en la IA para la adopción de decisiones automatizadas que regulan las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, y la elaboración de perfiles.

X El rechazo al criterio consagrado por la OIT de que sus convenios y recomendaciones relativos al concepto de “trabajador/a”, se aplican tanto al empleo asalariado como al autónomo.

“Las posiciones del grupo empresarial han puesto de relieve un ataque indisimulado a la concepción del trabajo como relación social con derechos, y la apuesta estratégica por la “desalarización” como vía para socavar los estándares internacionales de protección”

X La negativa a extender los derechos de libre asociación y negociación colectiva para todas las personas que trabajan a través de plataformas digitales laborales.

La finalización de este encuentro sin un acuerdo de conclusiones hacía presagiar que el desarrollo de esta cuestión no sería tomada en consideración en la siguiente reunión del Consejo de Administración de la OIT (celebrada del 30 de octubre al 10 de noviembre de 2022).

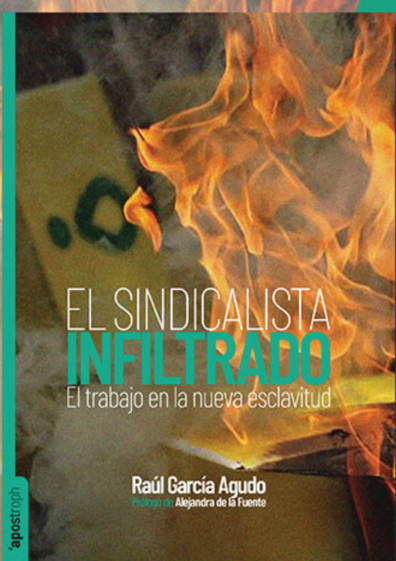
No obstante, gracias a la acción conjunta del grupo de trabajadoras/es y gobiernos –y ante el reconocimiento de su aislamiento por el grupo empresarial– se adoptó por unanimidad de los tres grupos la siguiente decisión: “*inscribir en el orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia (2025) un punto sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, y pide a la Oficina que le presente, en su 347.ª reunión (marzo de 2023), un análisis de las lagunas normativas que sirva de base para*

tomar una decisión sobre la naturaleza del punto que se ha de inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025 y, si procede, de 2026”¹.

En suma, las posiciones defendidas por el grupo de empresarias/os en esta reunión de personas expertas ha puesto de relieve un ataque indisimulado a la concepción del trabajo como relación social con derechos, y la apuesta estratégica por la “desalarización” como vía para socavar los estándares internacionales de protección.

En este sentido, el reforzamiento de los diferentes instrumentos de la acción sindical será un elemento indispensable para impulsar en los próximos años la organización de las personas que trabajan a través de plataformas digitales, y la defensa de sus derechos laborales y sociales. ■

1. Reunión 346.a del Consejo de Administración de la OIT. Decisión relativa al orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (10/11/2022).



EL SINDICALISTA INFILTRADO

El trabajo en la nueva esclavitud

Raúl García Agudo.
Ediciones Apostroph.

Raúl García Agudo, sindicalista de CCOO, realiza en este ensayo una radiografía de la actual situación del sector de las empresas de reparto y aporta una mirada sobre la precariedad laboral generada en los nuevos espacios de los repartidores (riders). Raúl García relata su experiencia en primera persona, cuando tomó la decisión de entrar en Glovo haciéndose pasar por un candidato para formar parte de esta compañía. Y así, con este estudio empírico, nos permite conocer de primera mano cómo funciona este modelo de negocio (extensible a otras empresas similares) que tanto se ha extendido en nuestro país.

No es ningún *spoiler* avanzar que en estas empresas que organizan y distribuyen el trabajo entre los repartidores se vulneran los derechos laborales básicos, pues sus actuaciones buscan huir de su responsabilidad respecto al cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en la legislación española.

Raúl muestra que, bajo los llamados nuevos conceptos de actividad, se esconde la explotación y la eliminación de los derechos laborales. De hecho, su conclusión a la finalización de la primera entrevista de trabajo respecto a lo que le ofrecen sobre sus condiciones de trabajo, la ausencia de contrato y, en general toda la operativa de la empresa, es pura esclavitud.

En el ensayo relata algunas de las formas específicas de vulneración de estos derechos laborales fundamentales. Entre ellas se encuentra la aparente desaparición del poder de dirección del empleador y el hecho de que, según la propaganda, esta forma de trabajo posibilita la capacidad de autorganización de los tiempos. Nada más de la lejos de la realidad. Quien marca y determina los horarios, es decir, el jefe, es un algoritmo, que es la auténtica norma que regula la organización del trabajo. Pero es un algoritmo tóxico y perverso que genera una total dependencia del mismo, y cuya lógica consiste en premiar a quien siempre está disponible, obligando a los repartidores a competir para ver quién se lleva finalmente el pedido.

Raúl García Agudo se infiltra en el proceso de selección de una de las grandes compañías de la economía de plataforma, de reparto, Glovo, y nos muestra las condiciones de trabajo de los/las riders, que esconden la explotación y la eliminación de derechos laborales





Además de que esta puja fomenta el individualismo y el aislamiento entre los compañeros, existen otros medios de control en la gestión algorítmica del servicio, pues en él intervienen, también, las valoraciones de los clientes y la geolocalización constante, y de esa puntuación depende el salario. De esta forma, para que la actividad sea rentable, hay que intensificar la actividad, es decir, trabajar muchas horas, muy deprisa y con una buena valoración del cliente final, y eso significa aumentar el riesgo sobre la salud laboral y la seguridad en el trabajo que finalmente conduce a un mayor número de accidentes.

Pero la intención del autor no se reduce a radiografiar la situación actual sino que reflexiona y pone sobre la mesa las acciones necesarias para conseguir derechos: la denuncia de estas situaciones ante los medios de comunicación, la presión a las instituciones políticas y laborales y, en especial, su compromiso de acercamiento del sindicato a los propios trabajadores para su asesoramiento y defensa.

De hecho, el ensayo es un compendio de estrategias de lo que se pudo hacer colectivamente y de la potencialidad de las diversas iniciativas de la acción sindical en este campo, a través de las cuales podemos vislumbrar el inicio de un desarrollo de nuevas formas de denuncia y de intervención sindical.

Finalmente, Raúl García realiza una llamada a la reflexión respecto al riesgo de naturalización de

un modelo de consumo que ignora o desprecia las realidades que están detrás de estos modelos de negocio y que, de facto, nos hace cómplices de ellas.

En efecto, en tanto que potenciales clientes de estos servicios, y de otros muchos que las plataformas digitales están poniendo a nuestra disposición, en una tendencia que sigue creciendo con intensidad y rapidez, no podemos decir que no sabíamos lo que está ocurriendo.

También el legislador español ha tomado nota de estas realidades reconociendo en la reciente 'Ley Rider' la existencia de relación laboral de las personas que prestan sus servicios a través de estas plataformas, frente a su supuesta vinculación como trabajadores autónomos. Esto significa, también, el reconocimiento de su derecho a la representación sindical y a la negociación colectiva. Veremos cómo se van concretando.

" La intención del autor no se reduce a radiografiar la situación actual sino que reflexiona y pone sobre la mesa las acciones necesarias para conseguir derechos: la denuncia de estas situaciones ante los medios de comunicación, la presión a las instituciones políticas y laborales y, en especial, su compromiso de acercamiento del sindicato a los propios trabajadores para su asesoramiento y defensa"



Convenios registrados con efectos económicos de 2022(1)

	Total convenios	Firmados antes de 2018	Firmados en 2018
Convenios	2.957	2.179	778
Empresas	811.596	614.027	197.569
Trabajadores/as	8.407.953	6.552.024	1.855.929
Jornada media (horas/año)	1.732,81	1.725,64	1.758,10
Variación salarial media en %	2,69	2,59	3,03

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Personas trabajadoras (miles)
2020	4.915	10.700,8
2021	3.910	9.777,3
2022	2.957	8.408,0
	Convenios de empresa	Personas trabajadoras (miles)
2020	3.849	787,8
2021	2.957	657,5
2022	2.230	554,9
	Convenios de otro ámbito	Personas trabajadoras (miles)
2020	1.066	9.912,9
2021	953	9.119,8
2022	727	7.853,0

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Personas trabajadoras
2020	928	1.607.065
2021	1.460	4.645.647
2022	895	2.087.695
	Convenios de empresa	Personas trabajadoras
2020	757	162.778
2021	1.125	279.570
2022	653	219.510
	Convenios de otro ámbito	Personas trabajadoras
2020	171	1.444.287
2021	335	4.366.077
2022	242	1.868.185

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2022 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Personas trabajadoras
TOTAL	503	425	19.432
Agrario	26	22	3.683
Industria	72	68	6.375
Construcción	112	82	2.368
Servicios	293	253	7.006
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Personas trabajadoras
TOTAL	503	425	19.432
1-49 trabajadores	346	315	4.938
50-249 trabajadores	128	88	7.997
250 o más trabajadores	24	17	6.270
No consta	5	5	227
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Personas trabajadoras
TOTAL	503	100,0	19.432
Cuantía salarial	261	51,9	8.956
Cuantía salarial y sistema de remuneración	61	12,1	2.418
Sistema de remuneración	19	3,8	3.184
Jornada de trabajo	22	4,4	480
Horario y distribución del tiempo de trabajo	44	8,8	1.202
Jornada de trabajo, y horario y distribución del tiempo de trabajo	18	3,6	314
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, y mejoras voluntarias Seguridad Social	16	3,2	115
Resto de casos	62	12,4	2.763

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios noviembre 2022 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
TOTAL CONVENIOS	2020	602	46	274
	2021	617	75	297
	2022	470	62	279
Empresa	2020	420	33	255
	2021	447	59	274
	2022	344	44	257
Grupo de empresas	2020	13	3	6
	2021	19	3	5
	2022	21	3	1
Sectoriales	2020	169	10	13
	2021	151	13	18
	2022	105	15	21

Expedientes FOGASA 2022 (3)

Nº expedientes	52.472
Nº empresas	19.026
Nº trabajadores/as	60.343
% Hombres	60,25
% Mujeres	39,75
Total prestaciones	481.126.463,67
Prestaciones por salarios	174.900.794,50
Prestaciones por indemnizaciones	306.225.669,17

NOTAS EXPLICATIVAS

- **(1)** Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MITE - Avance Mensual 2022 registrados hasta 30 de noviembre de 2022.
- **(2)** Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 15 de diciembre de 2022
- **(3)** Expedientes FOGASA, datos acumulados del 2022 hasta el 30 de noviembre de 2022, elaboración propia a partir de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
- **(4)** Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 12 de Diciembre del 2022, Informe sobre la Actividad del SIMA – 15 de diciembre 2022.

Procedimientos SIMA 2018(4)

	PROCEDIMIENTOS: 451		PERSONAS TRABAJADORAS 4.762.822
ÁMBITO DEL CONFLICTO	Nº PROCEDIMIENTOS	% PROCEDIMIENTOS	
Empresa	394	87,4	984.559
Sector	57	12,6	3.778.263
Tipo de conflicto			
Interpretación y aplicación	155	34,4	2.259.034
Huelga	67	14,9	1.172.037
Periodo de consultas	5	1,1	2.382
Impugnación convenios colectivos	2	0,5	94.039
Bloqueo negociación	16	3,5	312.975
Bloqueo en comisión paritaria	5	1,1	70.127
Bloqueo acuerdo-pacto	1	0,2	4.500
Sin reflejo en el VI ASAC	1	0,2	180.000
Otras discrepancias	199	44,1	667.728
Tipo de procedimiento			
Mediación	450	99,7	4.762.816
Arbitraje	1	0,3	6
Resultado			
Acuerdos en Mediación	110	24,4	754.226
Laudos arbitrales	1	0,2	6
Sin acuerdo	259	57,4	3.653.271
Intentado sin efecto	23	5,1	68.233
Archivado	20	4,4	108.573
En trámite	38	8,4	178.513

Feliz 2023



El poder de cambiar las cosas