

Acción SINDICAL confederal

CONFEDERACIÓN SINDICAL
DE COMISIONES OBRERAS



55

2023 • SEPTIEMBRE

• Revista digital

La NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CLAVE

para seguir AVANZANDO
en SALARIOS y EMPLEO



CCOO



SUMARIO



Revista

Nº 55. Septiembre 2023

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

3

EDITORIAL

7

ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL EMPLEO.
MÁS EMPLEO Y MÁS CALIDAD

17

LOS CONVENIOS DE LA OIT.
RATIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO
DE REVISIÓN

20

LA LEY 2/2023 DE PROTECCIÓN DE
LAS PERSONAS INFORMANTES (LPPI)

26

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

31

GUIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
2023

33

EL FUTURO DEL TRABAJO 2023

37

ESTADÍSTICAS DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

AVANZAMOS EN LA CALIDAD DEL EMPLEO DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**MARI CRUZ VICENTE PERALTA**

Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

La negociación colectiva se está desarrollando bajo los parámetros del V AENC. Los datos confirman que la dinamización de la negociación colectiva va por la senda adecuada, pues se ha producido un incremento del 53% de los convenios firmados en relación a 2022, y el número de personas afectadas se ha incrementado en un 105%.

En cuanto a los incrementos salariales pactados se sitúan en el 4,2%, en un momento donde la inflación media se sitúa en el 2,6%.

Pero todavía queda un importante número de convenios por negociar y, por tanto, el desarrollo de la negociación pendiente ha de ser uno de los ejes centrales de nuestra acción sindical en el último trimestre del año, con una atención especial a los convenios sectoriales.

Tras las elecciones generales del pasado 23 de julio y terminado el periodo vacacional, retomamos nuestro trabajo sindical en una coyuntura compleja en el ámbito político. Su resultado determinó que la suma entre PP y VOX no fuera suficiente y, aún contando con el voto a favor de UPN y Coalición Canaria, Alberto Núñez Feijóo no suma la mayoría necesaria para ser investido presidente del Gobierno. En estos momentos no podemos afirmar que se puedan conseguir las mayorías suficientes para formar un gobierno de coalición progresista para los próximos cuatro años, o por el contrario haya que abordar un nuevo proceso electoral.

Ante los importantes retos que como país tenemos por delante, para CCOO es urgente evitar la repetición de un nuevo proceso electoral y lograr que se conforme un gobierno de coalición apoyado por fuerzas políticas diversas en tornos a políticas progresistas, dando respuesta a la voluntad que la ciudadanía mostró en las urnas el 23J. A pesar de la complejidad que pueda entrañar, es necesario el esfuerzo y el compromiso de todas las fuerzas políticas que no han propiciado un gobierno de derechas y alcanzar un acuerdo que garantice una legislatura estable.

No cabe ninguna duda de que la situación de gobierno en funciones dificulta el desarrollo de nuestra acción sindical, en especial en lo vinculado con las negociaciones en el ámbito del diálogo social.

Es necesario seguir avanzando en las reformas necesarias y en la aprobación de las normas que quedaron pendientes, debido a la convocatoria anticipada de las elecciones generales, como el Estatuto de las personas en prácticas no laborales o la trasposición de la Directiva Europea 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles; así como regular las normas acordadas que quedaron pendientes de desarrollo normativo en materias de salud laboral, empleo, contratos formativos, ley de vivienda, o el acuerdo sobre Seguridad Social, entre otras.

Debido a estas circunstancias políticas, el marco de interlocución y diálogo social en el ámbito estatal es aún impredecible, pero eso no conlleva que nuestra acción sindical quede vacía de contenidos, puesto que los retos sindicales que tenemos por delante son muchos e importantes, tanto en el desarrollo de la concertación social en el ámbito de las comunidades autónomas, como en el espacio propiamente organizativo, vinculado al aumento de la afiliación. Otro espacio de actuación sindical se aborda en el último tramo del llamado periodo de concentración electoral.

IMPACTO DEL V AENC EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva llevada a cabo durante los primeros ocho meses de 2023 se ha desarrollando bajo los parámetros del V AENC. Los datos estadísticos hasta el mes de agosto confirman que el objetivo de dinamización de la negociación colectiva va por la senda adecuada, pues se ha producido un incremento del 53% de los convenios firmados con relación a 2022, y el número de personas afectadas por los mismos ha se incrementado en un 105%.

El mantenimiento y mejora del poder adquisitivo sigue siendo una prioridad en el desarrollo de la negociación colectiva y las cláusulas de garantía salarial una necesidad.

La reducción de la jornada laboral debe de ocupar un papel más relevante en los convenios, porque la reducción y distribución del tiempo de trabajo, junto con el salarios, contribuye a mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y a aumentar la corresponsabilidad efectiva en las tareas de los cuidados.

Además, constituye una vía indiscutible de generación de empleo.

Es el momento de implantar por ley la jornada laboral de 35 horas semanales, una reivindicación del sindicato desde hace mucho tiempo que debe de abordarse sin demora.

En cuanto a los incrementos salariales pactados en los convenios negociados en 2023 se sitúan en el 4,2%, en un momento donde la inflación media se sitúa en el 2,6%. Estos datos demuestran que, como afirmábamos desde el sindicato, había y hay margen para subir los salarios, porque el incremento de la productividad y de los desmesurados beneficios empresariales constituyen un hecho real y constatable.

Todavía queda un importante número de convenios por negociar y, por tanto, el desarrollo de la negociación pendiente ha de ser uno de los ejes centrales de nuestra acción sindical en el último trimestre del año, con una atención especial a los convenios sectoriales, que vienen arrastrando un retraso mayor en su renovación.

SALARIOS, JORNADA LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD

El mantenimiento y la mejora del poder adquisitivo de los salarios sigue siendo una prioridad en el desarrollo de la negociación colectiva y aunque la inflación en España haya descendido de manera importante, sigue habiendo determinadas coyunturas que impiden que podamos decir que ésta está controlada, por lo que las cláusulas de garantía salarial siguen siendo una necesidad sobre todo en estos momentos.

Partiendo de esta premisa, la reducción de la jornada laboral debe ocupar un papel más relevante en los convenios que negociamos, porque la reducción y distribución del tiempo de trabajo, junto con el salario, es la forma de promover un mejor reparto de la productividad que generamos, contribuye a mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y aumenta la corresponsabilidad efectiva en las tareas de cuidados, donde hombres y mujeres asuman una redistribución equilibrada de la responsabilidad del trabajo doméstico y de los cuidados. Además, constituye una vía de generación de empleo.



Es el momento de implantar por ley la jornada laboral de 35 horas semanales, una reivindicación del sindicato desde hace mucho tiempo que debe de abordarse sin demora.

La negociación colectiva debe de contribuir de manera decisiva, no solo a reducir el tiempo de trabajo, sino también a determinar los criterios de distribución de la jornada, sin obviar el control de los contratos a tiempo parcial que, en no pocas ocasiones, se utilizan por las empresas como una forma de flexibilidad impuesta.

Además, la negociación colectiva tiene que servir para implantar y mejorar los nuevos permisos de corresponsabilidad y cuidados o la adaptación de la jornada laboral para esos objetivos, y erradicar la brecha salarial de género adaptando los contenidos de los convenios colectivos a las nuevas realidades económicas, sociales y laborales en línea con lo acordado en el V AENC. Para poder hacer efectivas las políticas de igualdad en las empresas, junto a las Secretarías de mujeres e igualdad, debemos impulsar con mayor celeridad los planes de igualdad en las empresas.

EL EMPLEO COMO OBJETIVO DE LA POLÍTICA ECONÓMICA

El empleo y su calidad han mejorado de forma importante en España. Tenemos el mayor número de personas afiliadas a la Seguridad Social de la historia y, fruto de la reforma laboral, la temporalidad se ha reducido casi en un 50%. Sin embargo, estos datos no nos pueden llevar a la autocomplacencia, pues la tasa de paro que roza el 12% es inasumible.

Por ello, la creación de empleo de calidad tiene que seguir siendo el objetivo de la política económica desde una respuesta progresista a la complejidad de los retos que tenemos por delante.

Aprovechando las oportunidades derivadas de los fondos europeos, necesitamos seguir avanzando en el cambio de modelo productivo, apostando por sectores y ocupaciones de mayor valor añadido que propicien la creación de empleo de calidad y mejorar la protección social.

Apostar por la calidad del empleo significa luchar contra la utilización fraudulenta de los contratos temporales, los fijos discontinuos o los contratos a tiempo parciales, garantizando la estabilidad en el empleo y alternativas de vida dignas, de forma especial las personas más jóvenes.

ELEMENTOS ESTRATÉGICOS Y DECISIVOS DE CCOO PARA LA NUEVA LEGISLATURA

El Consejo Confederal que celebramos los días 19 y 20 de septiembre planteaba, en el informe general que fue aprobado, las cuestiones sindicales para la próxima legislatura que marcan, con intensidad y profundidad, la política sindical en el ámbito laboral, social y económico.

DE FORMA MUY RESUMIDA RESALTAMOS ALGUNAS DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

- En primer lugar, la implementación y la continuidad del potencial de las reformas estratégicas ya aprobadas en el marco de la concertación social, junto a las reformas que han quedado pendientes en la actual legislatura.
- Continuar en la concreción del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que, si bien ya está siendo desplegado de manera significativa, tiene muchos proyectos pendientes hasta 2026 en el objetivo de reforzar la transformación del tejido productivo español en clave de transiciones digital, medioambiental, y de reforzar las políticas de igualdad, cuidados y cohesión territorial.
- Avanzar en el sistema de atención a las personas en situación de dependencia, tras el Acuerdo de concertación social para el plan de choque en la implementación del SAAD, y la Estrategia de Cuidados en línea con lo definido en el ámbito europeo.
- Fortalecer los sistemas de garantía de rentas con coordinación adecuada de las figuras estatales (Ingreso Mínimo Vital) y autonómicas.
- La apuesta por la sanidad y la enseñanza pública, así como por las políticas sociales y los servicios públicos no tiene fisuras.
- En este sentido, es imprescindible implementar una reforma fiscal en profundidad, en línea con las recomendaciones del Libro Blanco para la reforma del sistema tributario, y un nuevo acuerdo, que debería ser estable, en materia de financiación autonómica para contribuir a resolver los posibles conflictos territoriales en un marco de cohesión social. La reforma fiscal es un elemento estratégico en la disposición de los recursos necesarios que posibilite afrontar las políticas públicas y las necesidades sociales.
- Debemos seguir fortaleciendo el sindicato a través de una acción sindical cada vez más pegada al terreno, haciendo más participativos los procesos de negociación colectiva y seguir creciendo en afiliación y en representación.
- Estamos en el último trimestre del proceso de concentración electoral y debemos dar el último empuje para seguir siendo con claridad el primer sindicato del país y la referencia para millones de trabajadoras y trabajadores que apuestan por CCOO con su voto en los procesos electorales, siendo el sindicato de referencia a la hora de afiliarse.

Contribuir a generar ese sentimiento de pertenencia a este gran sindicato de clase es seguir avanzando en derechos para la clase trabajadora y conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

■ Como continuación a anteriores números de la revista Acción Sindical digital, 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 segundo trimestre de 2023; trimestre en el que se inicia el segundo año de aplicación plena de la reforma laboral de diciembre de 2021.



MÁS EMPLEO Y DE MÁS CALIDAD

El año previo a la entrada en vigor de las modificaciones sobre contratos de la reforma laboral (desde el 1 de abril de 2021 hasta el 31 de marzo de 2022) se registraron **20.177.769 contratos**. De ellos, tan solo un 13,47% fueron indefinidos.

En aquel momento, tan cercano en el calendario pero tan diferente al actual, un 13,47% de contratos indefinidos era un dato muy inusual. Tan solo en tres periodos

previos había habido algún mes que superase esa cifra: los meses finales de 2006 y enero de 2007 (con el auge del contrato indefinido de fomento del empleo), el mes de julio de 2012 (debido a la incorporación posterior a la estadística de 140.000 contratos indefinidos del denominado “servicio del hogar familiar”) y los meses de marzo y noviembre de 2021 (en los que hubo un repunte puntual de conversiones de contratos temporales en indefinidos).

Bastó con la publicación en el BOE la nochevieja de 2021 del Real Decreto-ley 32/2021 para elevar la media de contratación indefinida, de un 10,90%¹ hasta ese 13,47%. Los tres primeros meses de 2022 (ya analizados en el número 49 de esta revista²) se alcanzó de media un 22,70%, a pesar de que aún existía la posibilidad de registrar contratos con las condiciones de la anterior normativa.

Las cifras que arrojan los doce meses posteriores a la entrada en vigor de la nueva regulación sobre contratos de trabajo (entre el 1 de abril de 2022 y el 31 de marzo de 2023) son diametral-

mente opuestas. **Se han registrado 17.198.759 contratos. Un 44% de ellos indefinidos.**

El hecho de que se hayan firmado tres millones de contratos menos ha generado que ciertos medios de comunicación hayan incluido en sus noticias sobre la materia términos como “desplome”, “desaceleración” o incluso “escabechina” o “destrozo”. Lo cierto es que hay datos que no se compadecen con esta visión, e intentaremos ofrecerlos en este artículo.

De entrada hay que indicar que de los 20,2 millones de contratos firmados el año previo a la reforma, 17,5 millones fueron con-

tratos temporales (un 86,5% del total) y fueron firmados por 12,6 millones de personas trabajadoras (un 82,5% del total). El resto, 2,7 millones de contratos, fueron indefinidos.

Sin embargo, el año posterior a la reforma se firmaron 7,6 millones de contratos indefinidos (un 44,17% del total) y fueron suscritos por 7,2 millones de personas.

Son, por tanto, **4,5 millones de personas más con contratos indefinidos.**

Respecto del segundo trimestre de 2023 se pueden destacar los siguientes datos:

■ TASAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN

Según datos de la EPA, en España la población en edad legal de trabajar (de 16 años en adelante) alcanza los 40,4 millones de personas. Supone un crecimiento interanual del 1,29% (aproximadamente 560.000 personas). La población activa, que bate récord absoluto por segundo trimestre consecutivo, superando los 23,8 millones de personas, ha crecido el 1,85%. La evolución de estas magnitudes hace que la tasa de actividad se eleve ligeramente, alcanzando el 58,97%, el dato más alto en un segundo trimestre desde 2016 aunque muy lejos de los años previos a la crisis financiera, en los que esta tasa llegaba al 60,5%.

1. Incluyendo las conversiones de contratos temporales. Véase el informe sobre la [“Evolución de la contratación en España”](#) para 2021

2. Para acceder a este artículo pinche en este [enlace](#).



Los datos de afiliación a la Seguridad Social siguen marcando máximos históricos y los datos de desempleo siguen reduciéndose

POR PRIMERA VEZ SE SUPERAN LOS 21 MILLONES DE PERSONAS OCUPADAS

El porcentaje de población ocupada sigue creciendo interanualmente a gran ritmo, siendo el crecimiento de las mujeres ocupadas (un 3,25%) mayor que el de hombres, como puede observarse en la [Tabla 1](#). Esto ha motivado un aumento interanual en la tasa de ocupación de 0,74% (del 0,81% en la femenina frente al 0,68% en la masculina). Por tanto, la brecha entre mujeres y hombres se sigue reduciendo, quedando ligeramente por debajo de los 10 puntos porcentuales.

El crecimiento de la población joven (considerada como tal aquella entre 16 y 25 años) sigue estando por encima de la media, en

TABLA 1. POBLACIÓN ACTIVA Y POBLACIÓN OCUPADA

Territorio	Hombres				Mujeres			
	2T 2019	2T 2021	2T 2022	2T 2023	2T 2019	2T 2021	2T 2022	2T 2023
POBLACION ACTIVA	12.284,3	12.248,0	12.331,9	12.534,5	10.751,2	10.967,5	11.055,5	11.284,6
<i>Evolución interanual</i>	+82,1 (+0,67%)	+477,5 (+3,79%)	+83,9 (+0,59%)	+202,6 (+1,64%)	+119,3 (+1,12%)	+792,8 (+7,79%)	+88,0 (+0,80%)	+229,1 (+2,07%)
POBLACION OCUPADA	10.750,2	10.608,5	10.976,5	11.257,1	9.054,7	9.063,1	9.491,4	9.799,6
<i>Evolución interanual</i>	+221,9 (+2,11%)	+475,1 (+4,69%)	+368,1 (+3,47%)	+280,5 (2,56%)	+239,0 (+2,71%)	+589,3 (+6,95%)	+428,3 (+4,73%)	+308,2 (+3,25%)
TASA ACTIVIDAD	64,42%	63,59%	63,73%	63,93%	53,37%	53,83%	53,97%	54,29%
TASA OCUPACIÓN	56,38%	55,08%	56,73%	57,41%	44,95%	44,49%	46,34%	47,15%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

el entorno del 3%. No obstante, el crecimiento de la población activa joven se ha situado en el trimestre analizado en datos similares a los globales (1,87%).

Esto conlleva un descenso en la tasa de actividad de esta población, descenso que es más acusado en mujeres que en hombres. Por consiguiente, la brecha de género en la tasa de actividad de personas jóvenes asciende hasta los 4,7 puntos porcentuales.

Comparando los datos con los previos a la pandemia, el crecimiento en población ocupada total es de aproximadamente 1,2 millones de personas (en torno al 6,3%), superior al aumento de la población activa que ha sido de aproximadamente 780.000 personas (un 3,4%).

La tasa de actividad no ha variado sustancialmente respecto a la del segundo trimestre de 2019 y la tasa de ocupación ha subido 1,6

puntos. En ambos casos la evolución de los datos relativos a las mujeres ha sido mejor (+1,16 en tasa de actividad y + 1,44 en tasa de ocupación).

Respecto de los países de nuestro entorno, los últimos datos publicados en Eurostat (que corresponden al primer trimestre de 2023) indican que el incremento interanual de la población ocupada ha sido del 1,36%, y el de España ha sido ligeramente superior (del 1,71%).

No obstante, se puede observar cómo la mayor parte de las principales economías de la zona euro han tenido crecimientos interanuales superiores en personas empleadas, como puede verse en la [Tabla 2](#).

■ AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

En términos de afiliación a la Seguridad Social desestacionalizada, el dato de junio de 2023 fue de aproximadamente de 20.689.000 personas, ligeramente inferior al de mes anterior, pero alrededor de 500.000 por encima al de junio de 2022. Excepto en la agricultura, ganadería y pesca (con un descenso del 3% en el último año), todos los sectores de actividad crecen entre el 1,69% de la industria hasta el 3,95% de la construcción. El sector servicios ha aumentado en 450.000 personas afiliadas

TABLA 2. PERSONAS EMPLEADAS (EN MILES)

	T1 2020	T1 2021	T1 2022	T1 2023	Diferencia % 2023 – 2022
Alemania	39.799	39.522	40.574	41.531	+2,61%
Francia	27.146	27.003	27.730	28.058	+1,18%
Italia	22.338	21.356	22.303	22.763	+2,06%
España	19.667	19.156	19.981	20.323	+1,71%
Polonia	15.930	16.070	16.296	16.371	+0,46%
Países Bajos	8.926	8.880	9.149	9.364	+2,35%
Rumanía	7.713	7.633	7.744	SIN DATOS	SIN DATOS
Bélgica	4.772	4.679	4.905	4.950	+0,92%
Suecia	4.875	4.793	4.951	5.055	+2,10%
Irlanda	2.271	2.154	2.119	2.515	+3,97%
Total Unión Europea 27 países	192.970	189.988	196.145	198.814	+1,36%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat



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

	Junio 2021	Junio 2022	Junio 2023	Dif. % 2023 – 2021	Dif. % 2023 – 2022
Mujeres	9.076,93	9.535,93	9.826,69	8,26%	3,05%
Hombres	10.423,33	10.812,36	11.043,20	5,95%	2,13%
TOTAL	19.500,28	20.348,33	20.869,94	7,02%	2,56%

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

El crecimiento afiliativo es superior en mujeres, como se puede observar en la [Tabla 3](#), superando ligeramente el 3% respecto de marzo de 2022. Es un fenómeno que se repite todos los meses desde junio de 2021.

Todas las comunidades y ciudades autónomas han experimentado un aumento interanual en términos afiliativos. Tan solo en Aragón, Ceuta y Melilla se ha crecido más este último año que el anterior.

Illes Balears y las Islas Canarias siguen siendo las comunidades con mayor incremento registrado, acumulando crecimientos del 19% y del 12,6%, respectivamente, desde 2021.

La Rioja y Extremadura son las comunidades con un menor crecimiento, en ambos casos por debajo del 1%. En la [Tabla 4](#) aparecen estos datos desglosados por sexo.

En todas las comunidades y ciudades autónomas son las mujeres las que protagonizan el mayor crecimiento en altas en la Seguridad Social.

Por tipo de contrato, el mayor crecimiento sigue siendo el de las personas con contrato indefinido a tiempo completo.



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

TERRITORIO	HOMBRES					MUJERES				
	Junio 2021	Junio 2022	Junio 2023	Dif. % 23-22	Dif. % 23-21	Junio 2021	Junio 2022	Junio 2023	Dif. % 23-22	Dif. % 23-21
Aragón	321,34	324,21	332,36	2,51%	3,43%	266,48	274,37	282,26	2,87%	5,92%
Asturias	187,57	191,06	193,03	1,03%	2,91%	178,96	183,81	187,17	1,82%	4,59%
Illes Balears	277,94	313,09	328,58	4,95%	18,22%	245,15	279,70	293,85	5,06%	19,87%
Islas Canarias	417,75	443,83	460,61	3,78%	11,60%	367,63	400,83	418,78	4,48%	13,91%
Cantabria	115,25	117,65	119,20	1,32%	3,34%	105,82	109,15	112,01	2,37%	5,88%
Castilla y León	498,78	504,20	509,61	1,07%	2,27%	426,31	442,45	452,63	2,30%	6,17%
Castilla-La Mancha	426,53	436,89	440,83	0,90%	3,35%	309,06	329,04	340,74	3,56%	10,25%
Cataluña	1.816,25	1.915,49	1.969,50	2,61%	6,68%	1.639,15	1.717,73	1.773,27	3,23%	8,18%
País Valencià	1.055,45	1.102,66	1.124,45	1,98%	6,54%	887,17	942,11	975,44	3,54%	9,95%
Extremadura	223,20	226,17	225,93	-0,10%	1,22%	180,07	186,75	189,41	1,42%	5,18%
Galicia	525,88	535,61	543,53	1,48%	3,45%	496,34	512,92	523,70	2,10%	5,51%
Madrid	1.722,92	1.804,65	1.868,61	3,55%	8,46%	1.557,29	1.657,88	1.704,38	4,06%	9,44%
Murcia	354,03	351,01	363,70	0,75%	2,73%	268,29	278,29	286,54	2,96%	6,80%
Navarra	158,79	152,73	164,35	1,00%	3,50%	133,99	138,41	141,21	2,02%	5,39%
Euskadi	506,61	516,41	523,07	1,29%	3,21%	450,56	470,77	479,88	1,94%	4,42%
La Rioja	59,59	71,33	70,98	-0,49%	2,00%	61,33	64,27	64,98	1,19%	5,95%
Ceuta	12,06	12,11	12,27	1,24%	1,74%	10,41	10,45	11,04	5,66%	6,02%
Melilla	12,77	12,81	12,98	1,35%	1,64%	11,63	11,91	12,70	6,39%	9,23%
TOTAL	10.423,33	10.812,36	11.043,20	2,13%	5,95%	9.076,93	9.535,93	9.826,69	3,05%	8,26%

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

Como se puede ver en la **Tabla 5**, en el mes de junio de 2023 el incremento en hombres y mujeres respecto del año anterior es de un 4,4% y un 2,4% respectivamente.

Además se puede observar que los porcentajes de afiliación en personas con contrato indefinido a tiempo parcial es muy superior en mujeres respecto de los hombres, aumentando la brecha otro punto porcentual.

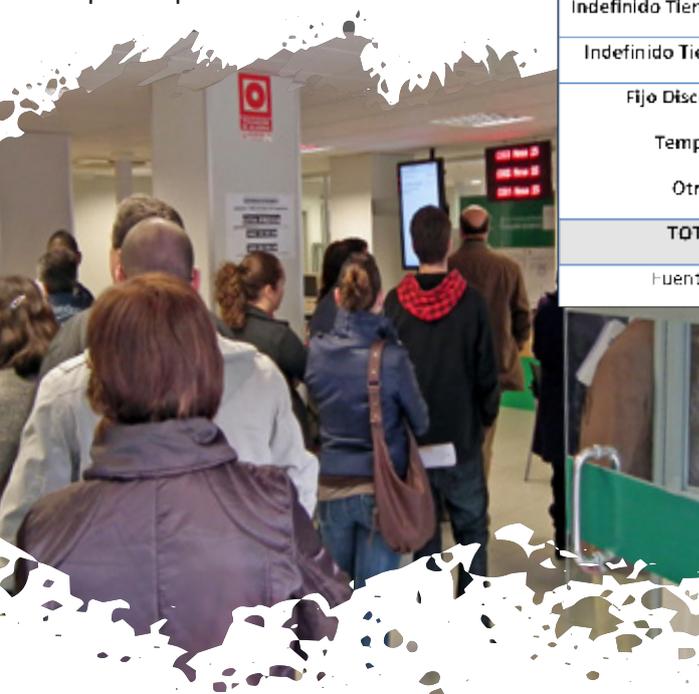


Tabla 5. PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR TIPO DE CONTRATO (EN MILES)

TIPO CONTRATO	Junio 2021		Junio 2022		Junio 2023	
	Hombres	%	Hombres	%	Hombres	%
Indefinido Tiempo Completo	4.548,36	58,42%	5.162,35	63,04%	5.692,84	67,43%
Indefinido Tiempo Parcial	485,13	6,23%	619,57	7,93%	744,13	8,87%
Fijo Discontinuo	163,10	2,09%	373,20	4,50%	470,80	5,58%
Temporal	2.084,23	26,77%	1.471,92	17,98%	980,39	11,61%
Otros	504,88	6,48%	531,45	6,49%	554,62	6,57%
Total	7.785,99	100,00%	8.188,50	100,00%	8.443,14	100,00%

TIPO CONTRATO	Junio 2021		Junio 2022		Junio 2023	
	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%
Indefinido Tiempo Completo	2.058,28	41,16%	3.266,87	42,74%	3.585,63	45,16%
Indefinido Tiempo Parcial	1.182,14	16,45%	1.455,67	19,04%	1.644,25	20,71%
Fijo Discontinuo	253,64	3,53%	460,83	6,03%	568,07	7,16%
Temporal	2.091,86	29,15%	1.722,29	22,53%	1.342,77	16,91%
Otros	698,14	9,71%	738,13	9,66%	798,15	10,06%
TOTAL	7.187,05	100,00%	7.644,10	100,00%	7.939,19	100,00%

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

Tabla 6. TASA DE PARO POR TERRITORIO Y SEXO

Territorio	Hombres			Mujeres		
	Junio 2021	Junio 2022	Junio 2023	Junio 2021	Junio 2022	Junio 2023
Andalucía	18,32	15,50	15,24	25,47	22,29	21,25
Aragón	7,95	7,25	5,74	13,84	10,83	11,76
Asturias	12,02	10,38	9,26	15,36	11,78	11,68
Illes Balears	13,86	8,00	6,96	16,67	10,71	7,36
Islas Canarias	27,09	17,78	13,01	25,36	17,24	17,79
Cantabria	9,88	6,98	6,10	15,16	9,55	10,31
Castilla y León	10,35	9,03	7,91	15,24	11,49	10,40
Castilla-La Mancha	12,57	10,51	10,39	21,63	18,70	16,23
Cataluña	10,99	8,41	8,52	13,60	10,24	8,35
País Valencià	14,27	11,19	10,87	19,39	14,66	13,71
Extremadura	13,58	14,04	13,34	25,82	19,98	21,52
Galicia	11,27	10,54	8,91	13,61	11,91	10,29
Madrid	11,41	9,05	7,98	12,78	11,36	11,21
Murcia	11,23	10,48	11,38	15,60	14,21	13,52
Navarra	10,72	7,72	7,97	9,81	9,93	9,71
Euskadi	9,63	8,49	7,12	10,42	9,03	7,14
La Rioja	7,07	10,05	5,83	16,54	10,35	9,32
Ceuta	19,14	18,33	20,38	29,93	29,11	35,26
Melilla	19,17	20,08	18,58	16,52	29,43	20,10
Total	13,39	10,99	10,19	17,36	14,15	13,16

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

DESEMPLEO

La tasa de paro, según datos EPA, en el segundo trimestre de 2023 quedó en el 11,60%, nueve décimas por debajo en términos interanuales, y el segundo trimestre con menor paro desde 2008. En la **Tabla 6** 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.

Mientras que en Ceuta ha aumentado tanto en hombres como en mujeres (aunque mucho más en el caso del desempleo femenino), en Extremadura, Aragón, Cantabria y Canarias el paro en hombres ha descendido y en mujeres ha aumentado. En Murcia, Navarra y Catalunya, por el contrario, ha descendido el paro femenino y ha aumentado el masculino.

La brecha de género en el desempleo ha descendido dos décimas respecto del segundo trimestre de 2022, quedando ligeramente por debajo de los tres puntos porcentuales.

El paro juvenil descendió en el segundo trimestre de 2022 de forma acusada respecto del mismo trimestre de 2021 (por en-

cima del 9%). Este último año también ha bajado, aunque solo 6 décimas.

En siete comunidades autónomas, además de en Ceuta, la tasa de desempleo juvenil ha aumentado, siendo especialmente elevado el incremento en Ceuta (+20,03%), en Navarra (+9,84%), Andalucía (+5,32%) y Madrid (+4,45%). En Canarias y en Galicia, sin embargo, esta tasa ha descendido en 10 puntos porcentuales.

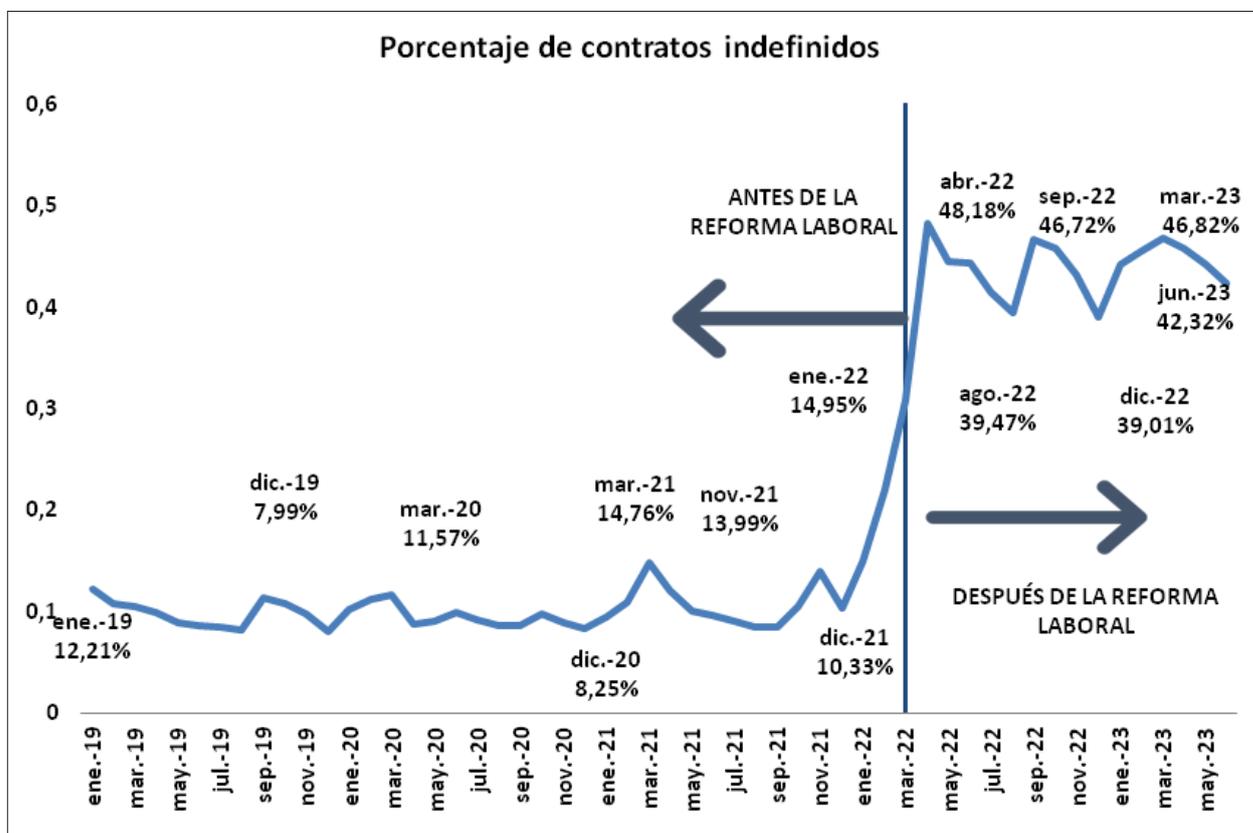
■ CONTRATACIÓN

En el segundo trimestre de 2023 se han registrado 1.787.200 contratos indefinidos. Esto supone un 43,99% del total, menor que

el del mismo trimestre de 2022 (45,53%).

En la [gráfica siguiente](#) se puede ver que desde abril de 2022, primer mes en el que la reforma laboral desplegó todos sus efectos, la evolución es en “dientes de sierra”, con picos de contratación indefinida en abril y enero y descensos hasta diciembre y marzo, respectivamente. No obstante, los porcentajes mínimos hasta ahora se han situado en el 39%, muy superiores a los que se producían antes de la reforma.

En la [Tabla 7](#) (siguiente página) se ve que todos los tipos de contrato han experimentado un descenso respecto de 2022. Descenso que ha sido más acusado en los contratos indefinidos, que han pasado de superar los 2,2



millones a quedar por debajo de los 1,8 millones (una bajada del 19,22%), frente a una disminución del 14,05% en los contratos temporales.

Tabla 7. CONTRATOS REGISTRADOS POR TIPO

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	2T 2021	2T 2022	2T 2023	2T 2021	2T 2022	2T 2023
Contratos Indefinidos	276.886	1.259.807	1.026.815	216.208	952.861	760.385
Contratos Temporales	2.342.996	1.377.278	1.131.343	1.864.110	1.269.730	1.143.637
TOTAL	2.619.882	2.637.085	2.158.158	2.080.318	2.222.591	1.904.022

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Sin embargo, tomados los datos porcentualmente, como se puede observar en la [Tabla 8](#), no ha habido muchas diferencias. Sólo se puede destacar el incremento porcentual en la contratación temporal en mujeres, que pasó del 57% en 2022 al 60% en 2023.

Tabla 8. CONTRATOS REGISTRADOS POR TIPO DE JORNADA

TIPO DE JORNADA	Hombres				Mujeres			
	2T 2022	%	2T 2023	%	2T 2022	%	2T 2023	%
Indefinido Tiempo Completo	597.835	22,67%	475.904	22,05%	291.029	13,09%	241.518	12,68%
Fijo Discontinuo	460.221	17,45%	393.278	18,22%	335.742	15,11%	278.265	14,61%
Indefinido Tiempo Parcial	201.751	7,65%	157.653	7,30%	326.090	14,67%	240.602	12,64%
Temporal	1.377.278	52,23%	1.131.343	52,42%	1.269.730	57,13%	1.143.637	60,06%
TOTAL	2.637.085	100%	2.158.158	100%	2.222.591	100%	1.904.022	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

La parcialidad sigue siendo cosa de mujeres

Siguen vigentes, por tanto, las brechas preexistentes entre mujeres y hombres. Mientras que el 22% de los contratos registrados de hombres son indefinidos a tiempo completo, este tipo de

contrato sólo constituye un 12,7% de los contratos registrados de mujeres.

Además, el 12,6% de los contratos de mujeres son indefinidos a tiempo parcial, por un 7,3% de los de hombres.

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 sigue incrementando, hasta alcanzar el 43,99%, tan solo una centésima por debajo de la media del trimestre.

La diferencia, en este grupo de edad, entre hombres y mujeres, como se puede ver en las [Tablas 9 y 9bis](#), es de 4 puntos porcentuales, inferior al del resto de grupos de edad.

La tasa de temporalidad persiste en su descenso interanual (ver [Tabla 10](#)). En junio se ha situado en el 17,32%, casi 5 puntos inferior a la del segundo trimestre de 2022. En el sector público ha descendido ligeramente esta tasa, aunque sigue por encima del 31%, y es en el sector privado donde se experimenta el mayor descenso.

La brecha de género en tasa de temporalidad ha descendido en el sector privado un punto respecto al año pasado, quedando en 0,7 puntos porcentuales. Sin embargo, en el sector público hay una diferencia de 11,5 puntos porcentuales, a pesar de que casi todo el descenso en temporalidad en este ámbito se puede atribuir a las mujeres.

TABLA 9. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR EDAD (HOMBRES)

2T 2023	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	849.592	39,37%	389.498	45,85%	460.094	54,15%
De 30 a 44 años	735.057	34,06%	364.050	49,53%	371.007	50,47%
De 45 a 55 años	383.727	17,78%	187.811	48,94%	195.916	51,06%
Más de 55 años	189.782	8,79%	85.456	45,03%	104.326	54,97%
Total	2.158.158	100%	1.026.815	47,58%	1.131.343	52,42%
2T 2022	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	990.964	37,58%	444.804	44,89%	546.160	55,11%
De 30 a 44 años	937.947	35,57%	463.185	49,38%	474.757	50,62%
De 45 a 55 años	482.172	18,28%	241.990	50,19%	240.182	49,81%
Más de 55 años	226.007	8,57%	109.828	48,59%	116.179	51,41%
Total	2.637.085	100%	1.259.807	47,77%	1.377.278	52,23%
2T 2021	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	935.801	35,72%	81.870	9,07%	850.931	90,93%
De 30 a 44 años	982.377	37,50%	115.396	11,75%	866.981	88,25%
De 45 a 55 años	485.265	18,52%	54.479	11,23%	430.786	88,77%
Más de 55 años	216.486	8,26%	22.141	10,23%	194.345	89,77%
Total	2.619.882	100%	276.886	10,57%	2.342.996	89,43%

TABLA 9BIS. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR EDAD (MUJERES)

2T 2023	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	739.394	38,83%	309.459	41,85%	429.935	58,15%
De 30 a 44 años	649.381	34,11%	267.498	40,42%	386.883	59,58%
De 45 a 55 años	359.091	18,86%	133.355	37,14%	225.736	62,86%
Más de 55 años	156.156	8,20%	55.073	35,27%	101.083	64,73%
Total	1.904.022	100%	760.385	39,94%	1.143.637	60,06%
2T 2022	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	846.551	38,09%	362.550	42,83%	484.001	57,17%
De 30 a 44 años	787.308	35,42%	346.209	43,97%	441.099	56,03%
De 45 a 55 años	422.809	19,01%	175.215	41,46%	247.594	58,54%
Más de 55 años	166.123	7,47%	68.887	41,47%	97.236	58,53%
Total	2.222.591	100%	952.861	42,87%	1.269.730	57,13%
2T 2021	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	773.835	37,20%	67.187	8,68%	706.648	91,32%
De 30 a 44 años	765.673	36,80%	88.186	11,52%	677.487	88,48%
De 45 a 55 años	394.388	18,96%	43.113	10,93%	351.275	89,07%
Más de 55 años	146.472	7,04%	17.722	12,10%	128.750	87,90%
Total	2.080.318	100%	216.208	10,39%	1.864.110	89,61%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE



TABLA 10. TASA DE TEMPORALIDAD						
	Hombres			Mujeres		
	T2 2021	T2 2022	T2 2023	T2 2021	T2 2022	T2 2023
Sector Privado	22,67%	18,99%	13,61%	24,79%	20,70%	14,37%
Sector Público	22,73%	24,55%	24,48%	36,37%	38,08%	36,03%
Total	22,64%	19,90%	15,38%	27,66%	24,84%	19,39%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE



A modo de **CONCLUSIÓN**

Durante los primeros meses tras la entrada en vigor de la reforma laboral, las empresas se vieron obligadas a regularizar situaciones que hasta ese momento cubrían con contratos temporales y a efectuar, en consecuencia, numerosos contratos indefinidos. De hecho, **el mes de abril de 2022, primero de aplicación plena de la reforma, es hasta ahora el de mayor porcentaje de contratos indefinidos.**

Desde ese momento la **contratación indefinida se ha mantenido en el entorno del 40%**, con picos en primavera y otoño y valles en verano e invierno. En meses posteriores podremos comprobar si la estacionalidad en la actividad tiene su reflejo en la estacionalidad en la contratación.

Mientras tanto, **los datos de afiliación a Seguridad Social siguen marcando máximos históricos y los datos de desempleo siguen reduciéndose.**

No aparecen de momento síntomas de agotamiento del modelo, como algunos agoreros quieren anunciar desde ya hace meses.

OBJETIVOS A CUMPLIR: Mayor presencia de jóvenes en el mundo del trabajo, con contratos estables y de calidad, y una más acelerada reducción de las brechas de género en parcialidad y temporalidad, siguen siendo los objetivos que cumplir. En esos ámbitos el sindicato mantendrá su acción sindical. Seguimos.

LOS CONVENIOS DE LA OIT

RATIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN



Isabel Araqui

Coordinadora en la Secretaría
de Internacional, Cooperación y
Migraciones de CCOO

Desde su fundación en 1919, la OIT (órgano tripartito de Naciones Unidas cuyos mandantes son los gobiernos, las organizaciones de empleadores/as y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras) ha establecido y desarrollado un amplio sistema normativo que actualmente incluye 190 convenios, 6 protocolos y 206 recomendaciones y sirve de referencia a los 187 países miembros en todo lo relativo al mundo del trabajo.

Ratificar los convenios y Recomendaciones de la OIT por parte de un país implica, lógicamente, que se compromete a aplicarlos en la legislación y la práctica nacionales, pero también que se pone en marcha un sistema de control, único a nivel internacional, que respalda y garantiza dicha aplicación.

De acuerdo con este sistema de control, el gobierno del Estado miembro que ratifica una norma está obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas legislativas y prácticas mediante las que lo aplica.

Estas memorias se presentan cada 3 años para los convenios fundamentales (**núm. 87**, libertad sindical y protección del derecho de sindicación; **núm. 98**, derecho de sindicación y negociación colectiva, **núm. 29**, trabajo forzoso; **núm. 105**, abolición del trabajo forzoso; **núm. 138**, edad mínima; **núm. 182**, peores formas de trabajo infantil; **núm. 100**, igualdad de remuneración; **núm. 111**, discriminación en el empleo y la ocupación; **núm. 155**, seguridad y salud de los trabajadores; **núm. 187**, marco promocional para la seguridad en el trabajo), y

los convenios de gobernanza o prioritarios (núm. 81, inspección del trabajo; núm. 122, política del empleo; núm. 129, inspección del trabajo en la agricultura; núm. 144, consulta tripartita) y cada 6 años para el resto.

Los gobiernos deben enviar copia de las memorias a las organizaciones de empleadoras y empleadores y de trabajadoras y trabajadores, que a su vez pueden formular comentarios sobre ellas. Esta obligación se ve reforzada cuando el Estado miembro ha ratificado el convenio núm. 144, consulta tripartita, por el que se comprometen a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores y trabajadoras sobre las memorias y otras consultas.

Más allá de estas obligaciones, y con independencia de que los gobiernos cumplan con sus obligaciones, los interlocutores sociales pueden enviar comentarios directamente a la OIT. El plazo para la presentación de las memorias correspondientes cada año es del 1 de junio al 1 de septiembre.

"La fortaleza del sistema de control depende de los comentarios de los sindicatos"

¿QUÉ OCURRE CON LAS MEMORIAS CUANDO LLEGAN A LA OIT?



La OIT creó en 1926 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), formada por 20 expertos juristas de diferentes regiones, sistemas jurídicos y culturas, designados por periodos de tres años, cuya tarea es evaluar la aplicación de las normas en cada país, a partir del examen de las memorias de los gobiernos.

Tras el examen y análisis de las memorias, la Comisión de Expertos publica un informe anual que, entre otras cuestiones, incluye comentarios sobre el respeto de la obligación de enviar memorias, los casos de progreso en el cumplimiento y observaciones, que son comentarios sobre la aplicación de los convenios por parte de los Estados, centrados en los problemas planteados por la aplicación del convenio, recomendaciones de actuación para resolverlos y peticiones de información para su seguimiento; y solicitudes directas, dirigidas a los gobiernos y no incluidas en el informe, en las que se plantean cuestiones técnicas o se pide al gobierno que aclare

o aporte más información sobre el caso.

Estas observaciones son tenidas en cuenta de cara a la memoria que corresponda presentar en la siguiente revisión y, en el caso de incumplimientos o situaciones especialmente serias, pueden dar lugar a que el Estado miembro sea objeto de discusión (los denominados "casos") en la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de la Conferencia Internacional del Trabajo del año siguiente.

El listado de "casos" que se somete anualmente a la CAN es previamente consensuado por el Grupo Trabajador y el Grupo Empleador de esta comisión. Los informes y observaciones de la Comisión son públicos y se pueden consultar en la web de la OIT, lo que supone un incentivo mayor para que especialmente los gobiernos se esfuercen en resolver los problemas de aplicación de las normas, evitando los comentarios críticos que derivan de un análisis profundo del caso en la CAN.





Los interlocutores sociales contamos con un instrumento tremendamente abierto y útil para sacar a la luz temas de la realidad laboral que están pendientes de mejora, o para enfocar algunas situaciones desde una perspectiva transversal que, sin ser directamente el objetivo del convenio, puede beneficiarse de algunos de sus aspectos

¿POR QUÉ ES INTERESANTE EL PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE LOS CONVENIOS?



El proceso de revisión de los convenios de la OIT ofrece a los interlocutores sociales, en nuestro caso a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, la oportunidad para ejercer una función de control sobre la aplicación de los términos del convenio.

Esa función de control puede ser tan amplia como seamos capaces de argumentar, sin que necesariamente se ciña a los aspectos más generales del convenio o a la estricta legalidad que garantiza su cumplimiento.

Aspectos como los medios económicos, financieros, administrativos (recursos, estadísticas, etc.) necesarios para la buena aplicación de un convenio también pueden reivindicarse en los comentarios como aspectos pendientes para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio. Los interlocutores sociales contamos con un instrumento tremendamente abierto y útil para sacar a la luz temas de la realidad laboral que están pendientes de mejora, o para enfocar algunas situaciones desde una perspectiva transversal que, sin ser directamente el objetivo del convenio, puede beneficiarse de algunos de sus aspectos.

Así, por ejemplo, al hablar del **Convenio 189**, sobre el trabajo doméstico, se pueden incluir comentarios

sobre la situación de estos trabajadores y trabajadoras en cuanto a un ambiente de trabajo seguro y saludable, aunque sea un aspecto específicamente recogido en otros convenios; sobre situaciones de discriminación a las que están sometidas personas empleadas en el servicio doméstico por su condición de migrantes, etc.

La fortaleza del sistema de control depende de los comentarios de los sindicatos. Ningún gobierno va a recoger en sus memorias el incumplimiento o el cumplimiento "débil" de un convenio, y los sindicatos, sus organizaciones territoriales y federales, están en una posición privilegiada para conocer incumplimientos concretos y situaciones de vulneración de derechos que pueden plantearse ante la Organización Internacional del Trabajo.



MEMORIA 2023 SOBRE CONVENIOS RATIFICADOS, CASO DE ESPAÑA

España es uno de los países con más ratificaciones de las normas internacionales de la OIT. Actualmente, según información de la propia OIT, ha ratificado 137 convenios, entre los que se incluyen todos los convenios fundamentales y de gobernanza y 1 protocolo. Entre los últimos ratificados, podemos destacar el convenio 189 sobre el servicio doméstico y el 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En el año 2023 el proceso de revisión ha sido extraordinariamente intenso, y se han presentado memorias sobre 41 normas de la OIT, de las que 32 tenían comentarios del Comité de Expertos planteados en la revisión anterior.

Para facilitar el trabajo, dar más coherencia al proceso y a los contenidos, y para poder coordinar la participación de las diferentes estructuras del sindicato, los convenios se organizan por temas. Así, se han revisado los dos convenios fundamentales sobre **trabajo forzoso** (núm. 29 y su protocolo de 2014, y 105) y los dos sobre eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y

los menores (núm. 138 y 182); **cuatro convenios sobre administración e inspección del trabajo**, incluidos dos de gobernanza (núm. 81, 129, 150, 160); tres sobre **salarios** (núm. 95, 131 y 173); siete sobre **tiempo de trabajo** (núm. 1, 14, 30, 101, 106, 132 y 153); doce sobre **seguridad y salud en el trabajo**, en los que se incluyen dos fundamentales (núm. 13, 62, 115, 119, 120, 127, 136, 148, 155, 162, 176 y 187), nueve sobre **Seguridad Social** (núm. 12, 17, 19, 24, 25, 42, 44, 102 y 157), y uno sobre **protección de la maternidad** (núm. 103).

Este volumen de contenido, junto a la variedad y transversalidad de algunos temas, ha hecho necesaria una coordinación especial entre diferentes secretarías y departamentos confederales: acción sindical y empleo, salud laboral, protección social y políticas públicas, mujeres, internacional y migraciones y gabinete jurídico, y varias federaciones: industria, servicios, hábitat y servicios a la ciudadanía, que han trabajado entre junio y agosto para responder, en el plazo previsto, a la consulta del gobierno y a las obligaciones de la OIT.



LA LEY 2/2023 DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS INFORMANTES (LPPI)

"El impacto de esta ley sobre el marco de las relaciones laborales es evidente pues introduce una nueva obligación a entidades públicas y empresas de más de 49 personas trabajadoras entre las que se incluyen las organizaciones políticas y sindicatos"

En marzo de 2023 entró en vigor la Ley de Protección de las personas informantes que deriva de la transposición de la Directiva Europea 2019/1937. La finalidad principal de esta ley es fomentar la cultura de la información para prevenir o detectar amenazas sobre el interés público o el interés general.

La ley pretende ser un nuevo pilar contra la corrupción y las infracciones de los derechos laborales, contra las acciones que 'impliquen quebranto económico para la Hacienda pública y el incumplimiento o infracción del derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo' y contra 'el nepotismo, clientelismo, derroche de fondos públicos, financiación irregular y otras prácticas corruptas'.

Para ello, incorpora una batería de medidas para proteger a las personas que informan o denuncian sobre dichas infracciones normativas, laborales o delitos de corrupción, a través de la garantía de confidencialidad sobre la identidad de la persona denunciante.

te, el anonimato y la sanción sobre posibles represalias que se desenvuelven en el marco de la relación laboral, para evitar que la condición de informante genere algún perjuicio sobre la persona o personas denunciadas, al tiempo que establece un proceso de garantías sobre las denunciadas.

El impacto de esta ley sobre el marco de las relaciones laborales es evidente, pues introduce una nueva obligación a entidades públicas y empresas de más de 49 personas trabajadoras entre las que se incluyen las organizaciones políticas y sindicatos, que hasta ahora no contaban con canales de denuncia, a instalar sistemas de información que sirvan para que las personas puedan denunciar prácticas que consideren delictivas de una manera segura y que garanticen la confidencialidad de su identidad.

Si bien las empresas están obligadas a tramitar dichas denuncias y realizar investigaciones sobre ellas, una vez recibida la denuncia¹:

- La empresa no está obligada a realizar ninguna actuación y puede decidir qué hace o no.
- Tampoco está obligada a restituir los daños o los derechos afectados.
- No tiene obligación de informar a la RLPT.
- No está obligada a informar a la administración.

La norma modifica la ley de contratos públicos, por lo que las empresas que cuenten con infracciones muy graves de las recogidas en ella no podrán suscribir acuerdos con la Administración.

QUIÉN PUEDE DENUNCIAR

Pueden denunciar prácticamente todas las personas que tengan relación con la empresa, incluidas las personas autónomas, accionistas, socios, quienes trabajen para contratistas y subcontratistas, y proveedores, becarios, trabajadores en prácticas y personas voluntarias.

CÓMO SE PRESENTAN LAS DENUNCIAS

Los canales para presentar las denuncias son básicamente dos: externos e internos.

EL CANAL EXTERNO se habilitará a través de la Autoridad Independiente de protección del informante, que tendrá capacidad sancionadora pero que todavía no se ha creado, en el que se incluye la posibilidad de que este organismo se extienda a las propias comunidades autónomas o que los organismos previos (como las oficinas antifraude) se adapten a estos nuevos requisitos.

LOS SISTEMAS INTERNOS son los que se regulan con mayor detalle y, por tanto, mayor interés presentan, pues son los que deberán establecer todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras² antes del 1 de diciembre. Las empresas con más de 250 personas trabajadoras lo deberían tener implementado ya desde junio 2023.

1. Agradecemos los informes realizados por el Gabinete Jurídico Confederal de CCOO sobre el impacto de esta Ley.

2. No se especifica el sistema de cómputo ni cuándo debe realizarse.



SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (CANAL O CANALES INTERNOS)

Es una estructura que integra el canal o canales de información, cuyo objetivo es garantizar que dentro de la propia organización las personas trabajadoras puedan comunicar información sobre infracciones o irregularidades, tanto de forma verbal como escrita. Su implementación es responsabilidad de la empresa, con independencia de cual sea su actividad, al igual que la empresa es la responsable del tratamiento de los datos personales.

El sistema debe fijar las reglas básicas, incluyendo los requisitos y garantías que debe cumplir, y debe estar diseñado, establecido y gestionado de forma segura, permitiendo la presentación y la tramitación de las denuncias, además de establecer los mecanismos que aseguren su resolución.

Como rasgo fundamental en las posibilidades de diseño y gestión de este mecanismo hay que resaltar que el art. 5 de la Ley incluye que en la constitución de este canal interno es obligatoria la **consulta previa a la representación de las personas trabajadoras, es decir, la empresa tiene que consultar y no solo comunicar el procedimiento con la RLPT.**

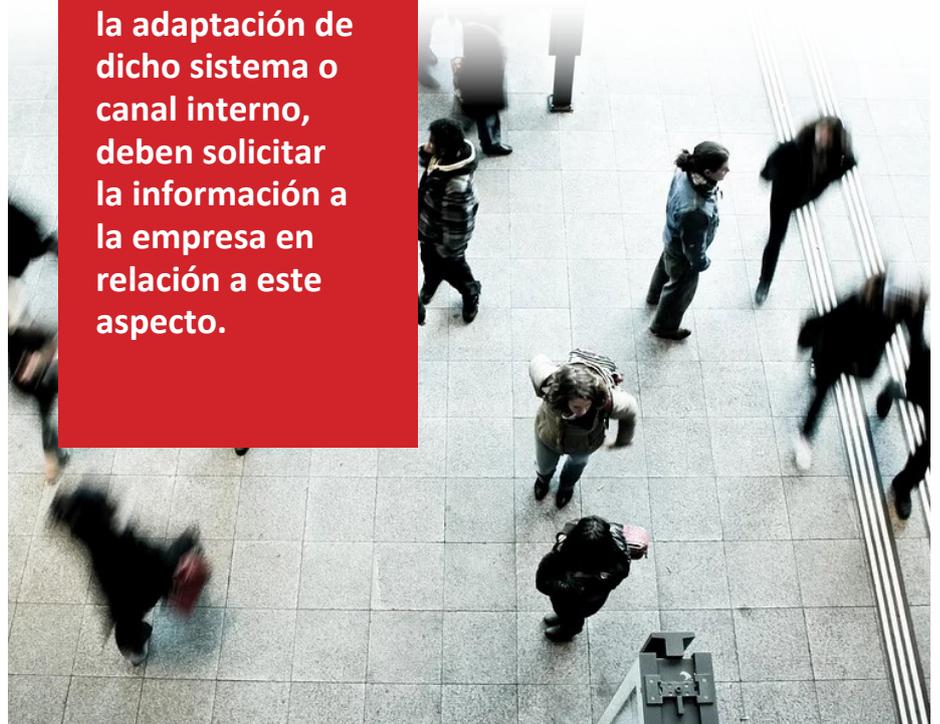
Como indica el art. 64.1 del ET la consulta se refiere al intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre las partes, incluyendo la posibilidad de emisión de informe previo por parte del comité de empresa. Por tanto, no basta con informar, sino que será necesario un proceso de intercambio de opiniones. La adaptación de los canales internos existentes previos a la Ley³ debe realizarse en el mismo sentido, siempre incluyendo el procedimiento de consultas a la RLPT.

La ley exige que se designe una persona responsable del sistema interno de información, que puede ser una persona física o un órgano colegiado. De nuevo, debe ser **nombrado previa consulta** con la representación de las personas trabajadoras.

Las empresas entre 49 y 250 personas trabajadoras pueden compartir el servicio interno con otras empresas, y los recursos destinados a la gestión y comunicación de las informaciones lo pueden subcontratar.

Finalmente el sistema debe contar con un libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas a que hayan dado lugar.

Las secciones sindicales que no hayan sido consultadas sobre la constitución o la adaptación de dicho sistema o canal interno, deben solicitar la información a la empresa en relación a este aspecto.



3. La previsión de estos sistemas no es nuevo, bien como parte de la responsabilidad social de las empresas, bien al abrigo de la LOPD que ya contemplaba esta posibilidad

Se establecen sanciones para infracciones muy graves, graves y leves que van desde los 1.000€ hasta los 300.000€ si se trata de una persona física y desde 100.000€ hasta en millón si se trata de personas jurídicas.

La articulación entre canal interno y externo no es posible pues, por el momento, no existe el canal externo encargado de velar por estas cuestiones, incluida la sanción a las empresas que no cuenten con los canales internos de denuncia, la Autoridad Independiente de protección del informante.

LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS INFORMANTES

La ley española sigue las directrices de la directiva europea, de modo que bastaría que las personas denunciantes tuvieran motivos razonables sobre la certeza de la información, aunque no aporten pruebas concluyentes o su conocimiento sea inexacto. No se incluyen exigencias de buena fe, siendo irrelevantes los motivos de la persona para determinar si debe recibir protección.

Esta protección se extiende también específicamente a la RLPT en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo a la persona informante.



La ley encomienda a la legislación laboral la protección efectiva de la persona informante y, de hecho, la medida de protección 'estrella' es la prohibición de represalias⁴.

Los actos de represalia se podrán impugnar ante la jurisdicción del orden social, cuya consecuencia no puede ser otra que la declaración de nulidad y ante la administración de trabajo si las medidas se puedan tipificar como infracciones.

Una cuestión relevante es el tiempo que dura dicha protección, que la ley establece en dos años. Esta limitación del plazo es un añadido de la ley española que no estaba en la directiva europea y puede presentar un problema pues a menudo las represalias contra las personas que denuncian suelen durar más tiempo.

La normativa laboral contiene una protección específica para los casos de denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, donde se reconoce únicamente a la persona trabajadora que ha sido objeto de dichos acosos la capacidad de presentar las denuncias y la decisión de si la hace pública o no y en qué momento.

4. Se entiende como represalia toda medida empresarial que resulte perjudicial para la persona trabajadora por su condición de informante, entre los que se incluyen los despidos, medidas disciplinarias, denegación de ascensos o degradaciones o de conversión de temporales en indefinidos, o en general la inclusión en 'listas negras'.

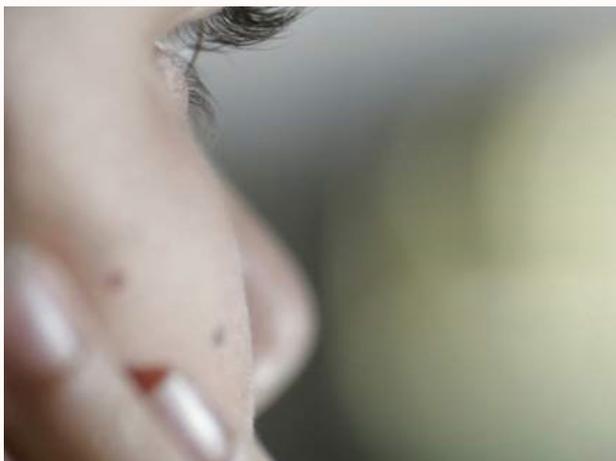


ALGUNAS CUESTIONES PRÁCTICAS PARA LA ACTUACIÓN DE LA RLPT

A pesar de que la responsabilidad reside en la empresa, la representación de las personas trabajadoras tiene un papel que cumplir derivado de la obligación de consultas incluida en la ley, comenzando por el diseño e implementación del canal interno de denuncia.

Para asegurar su eficacia la empresa debe asegurar la accesibilidad y proximidad del mismo a las personas trabajadoras⁵, y contribuir a implementar una política o protocolo que regule:

- La identificación del canal interno de información (web, tablón de anuncios, banners ...), incluyendo información clara y accesible sobre canales externos.
- El procedimiento de recepción de la comunicación interna, incluidos plazos máximos para dar respuesta y fases de la investigación.
- El mecanismo que asegure la imparcialidad de la persona encargada del seguimiento de la denuncia.



Los canales de denuncias internas no deben confundirse con los canales de denuncias en los protocolos contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo

La participación sindical podría ampliar algunos aspectos no reconocidos en la ley, entre los que destaca la fórmula de asegurar el procedimiento a través del cual la empresa informa y consulta con la RLPT sobre las actuaciones y decisiones que, una vez examinados los hechos, ha decidido poner en marcha en relación a la información recibida, para restituir o garantizar los derechos dañados o ignorados de las personas trabajadoras que han sido denunciadas.

Asimismo puede ampliar los mecanismos de protección. Un ejemplo puede ser concretar cuándo se inicia el cómputo de los años (al inicio de la presentación de la denuncia, el momento en que la empresa adopta medidas en respuesta a la información recibida) o también la posibilidad de ampliar a más de dos años este periodo de protección.

La normativa laboral contiene una protección específica para los casos de denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, donde se reconoce únicamente a las persona trabajadora que ha sido objeto de dichos acosos la capacidad de presentar las denuncias y la decisión de si la hace pública o no y en qué momento. Las medidas y procedimientos adoptados para prevenir y evitar los acosos sexuales, así como los cauces de denuncia deberán negociarse (no solo consultar) con la RLPT. Dicha protección específica no debe modificarse por la entrada en vigor de esta ley ni por la configuración de canales específicos de información sobre otras situaciones de vulneración de derechos o amenazas al interés general.

5. Esto es relevante cuando varias empresas comparten recursos para el establecimiento del sistema interno o en el caso de los grupos de empresa

INTELIGENCIA IA ARTIFICIAL

Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

————— **Noemí Trabado Gago**
Secretaria General CCOO
Banco Santander

■ **Los algoritmos y la inteligencia artificial (IA) pueden aportar elementos muy positivos en las empresas, pero debemos estar vigilantes con el uso que se hace en el ámbito laboral. Por ello, la acción sindical es vital. Debemos poder ordenar y controlar todos estos nuevos elementos y, para ello, la negociación colectiva es la herramienta fundamental.**

La inteligencia artificial y las nuevas realidades del trabajo pueden y deben aportar mejoras en nuestro trabajo, pero deben regularse.

Inteligencia artificial (IA), algoritmos o digitalización son palabras que escuchamos constantemente. Estas nuevas expresiones forman parte de nuestra realidad cotidiana, de nuestro presente, y por ello nos hemos acostumbrado a hablar de estos conceptos con total naturalidad.

PERO ¿QUÉS SON LOS ALGORITMOS? ¿QUÉ ES LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL? ¿CÓMO NOS AFECTAN EN EL DÍA A DÍA?

Probablemente, para cualquiera de nosotras no sería fácil realizar una definición precisa y exacta de estos conceptos, pero lo que sí

que tenemos es la total certeza de que han aparecido en nuestra vida diaria y que han venido para quedarse.

Hace cinco años, en unas jornadas sindicales sobre la digitalización del sector financiero, los participantes imaginamos un futuro en el que las empleadas y empleados habíamos sido sustituidos por un holograma que daba la bienvenida a la clientela y los atendía en nuestro lugar.

Aquel pensamiento contenía una dosis de “película de ciencia ficción”, pero en cuestión de pocos años, el futuro se convirtió en presente. No aparecieron los hologramas pero sí otros elementos como la IA, el teletrabajo o los algoritmos.

Y como presente que se trata, todos estos elementos han dado lugar a nuevas realidades del trabajo y han pasado a formar parte de las relaciones laborales. Por ello, ahora más que nunca, nuestra tarea es vital. Debemos poder ordenar y controlar todos estos nuevos elementos y para ello, la negociación colectiva es la herramienta fundamental.

La inteligencia artificial y las nuevas realidades del trabajo pueden y deben aportarnos mejoras en nuestro trabajo y en nuestro día a día, pero deben regularse.

NUEVAS REALIDADES DEL TRABAJO

Desde la Federación de Servicios de CCOO hemos conseguido introducir estas nuevas realidades del trabajo en varios de nuestros convenios sectoriales: en Banca, Ahorro, Entidades Financieras de Crédito, Seguros y Mutuas, Ingenierías, Contact Center y en TIC. También en un convenio de empresa, en Just Eat, la empresa de reparto de comida a domicilio. Ha sido la negociación colectiva quien nos ha permitido establecer regulaciones para estas situaciones.

El trabajo a distancia o teletrabajo alcanzó su punto álgido en 2020 con la pandemia de COVID19, pero no fue hasta la entrada en vigor de la Ley 10/2021 cuando se estableció una normativa legal al respecto. La negociación colectiva, más ágil y dinámica, nos permitió incluir a través de los convenios colectivos esta nueva modalidad de trabajo, antes incluso de que existiera la ley. Gracias a ello, establecimos los medios necesarios para realizar teletrabajo, definimos los puestos que pueden optar a él o las compensaciones económicas para paliar los gastos derivados del mismo, entre otros puntos.

Otro elemento muy importante en lo que se refiere al teletrabajo es garantizar nuestra actividad sindical.

Frente a los algoritmos y la inteligencia artificial hay que proteger, a través de la negociación colectiva, los derechos de las personas trabajadoras y que las empresas solo puedan acceder a la información de los dispositivos para comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Sin esta regulación las empresas podrían saber dónde estamos o qué estamos haciendo en cada momento, sin ningún tipo de justificación.



Mientras las personas trabajadoras están físicamente en sus puestos de trabajo podemos acceder a ellas con más facilidad, pero, ¿qué ocurre si están en su domicilio u otra ubicación realizando teletrabajo? ¿Cómo accedemos a estas personas? ¿Cómo garantizamos el derecho de las personas trabajadoras a organizarse sindicalmente?. Son aspectos por desarrollar aún más en los convenios colectivos, ya que el teletrabajo es una de las nuevas realidades que la pandemia potenció y está aquí para quedarse.

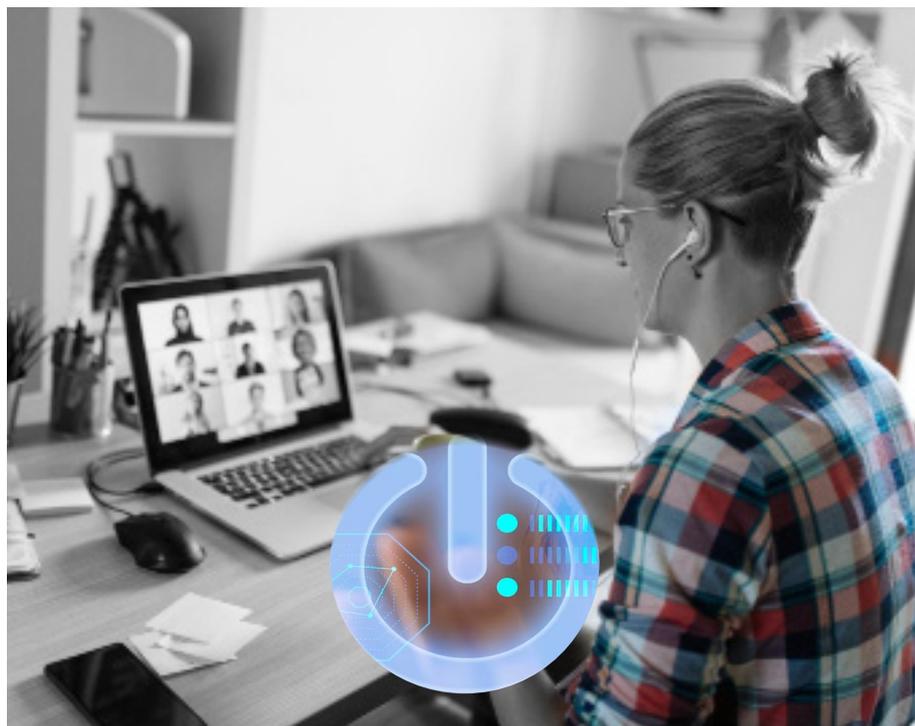
"DERECHOS DIGITALES"

En los convenios nombrados anteriormente se han incorporado capítulos dedicados en exclusiva a los derechos digitales. El concepto "derechos digitales" es muy amplio y abarca campos muy vinculados con la inteligencia artificial y los algoritmos.

El derecho a la desconexión digital es un elemento muy importante: debe limitar el uso de las nuevas tecnologías a la jornada laboral, con el fin de garantizar el descanso entre jornadas, en festivos y vacaciones, tanto si estamos en un centro de trabajo como si trabajamos a distancia.

Garantizar esa desconexión nos permitirá proteger la salud de las personas trabajadoras y que exista una conciliación real de la vida personal y laboral.

También se ha regulado el derecho a la intimidad y al uso de dispositi-



vos en el ámbito laboral, así como el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos o geolocalización. Hemos buscado proteger los derechos de las personas trabajadoras y que las empresas solo puedan acceder a la información de los dispositivos para comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Sin esta regulación las empresas podrían saber dónde estamos o qué estamos haciendo en cada momento, sin ningún tipo de justificación laboral.

IA Y ALGORITMOS

Mucho más concreta es la regulación que se ha hecho en los convenios colectivos en lo referente al derecho frente a la inteligencia artificial. Y con esto volvemos a los algoritmos de los que hablaba al inicio.

Los algoritmos y la IA pueden aportar elementos muy positivos en las empresas, pero debemos estar vigilantes con el uso que se hace en el ámbito laboral. Los algoritmos no son un elemento sólo al alcance de las grandes empresas tecnológicas. Los algoritmos "se alquilan", se pueden contratar y están al alcance de la mayor parte de las empresas.

Los algoritmos no dejan de ser procesos que automatizan la información y para ello se nutren de datos y normas. La información, los datos, son el nuevo oro de este siglo y forman parte de esta 4ª revolución industrial. Las grandes empresas tecnológicas son los líderes en IA, y son quienes poseen mayor cantidad de datos.

¿Cuántas veces hemos aceptado las "cookies" solo por no tener que entrar al detalle y rechazar su uso? Pues ahí estamos cediendo nues-

tra información, nuestros gustos y costumbres, entre otros. Todos estos datos son recopilados por las empresas y luego utilizados por los algoritmos.

Pero los datos tienen sesgos, y también los tienen sus desarrolladores, quienes crean los algoritmos. Y digo desarrolladores en masculino, porque el perfil estándar es de un hombre blanco en la treintena.



Si los datos contienen sesgos y quienes los diseñan también pueden tenerlos, nos encontramos con algoritmos que pueden dar lugar a decisiones discriminatorias. Y estadísticamente las minorías siempre vamos a estar en desventaja: mujeres o personas racializadas son un ejemplo.

DÓNDE SE USAN LOS ALGORITMOS EN LAS RELACIONES LABORALES



3 ejemplos:

Selección de personal

En el cribaje inicial de candidaturas, los algoritmos pueden realizar una búsqueda de perfil de trabajador o trabajadora de un modo mucho más eficiente que los humanos, gracias al rápido análisis que hacen de grandes cantidades de datos.

■ ¿Qué puede ocurrir si un algoritmo decide a qué persona se promociona profesionalmente? ¿El algoritmo tendría en cuenta si una persona ha estado de baja médica unos meses? ¿La penalizaría por ello o tendría en cuenta los días de trabajo efectivo?

■ Y en la selección de personal, ¿cómo se garantiza que el algoritmo no contiene instrucciones discriminatorias por razón de sexo, edad o nacionalidad?

Despidos

En base a la información proporcionada también puede ser un algoritmo quien tome la decisión de quien es la persona afectada.

■ ¿Son neutrales los datos estadísticos? Si históricamente los hombres eran mayoritarios en una fábrica ¿El algoritmo determinará que el perfil idóneo para contratar a un operario es el de un hombre?

Promociones y carrera profesional

El algoritmo analizará toda la información y determinará a quien se le promociona profesionalmente y a quien no.

Son algunos ejemplos de cómo una fórmula matemática puede decidir el futuro de una persona en el ámbito laboral. Por eso, no podemos dejar esos algoritmos sin supervisión.



NO PODEMOS DEJAR LOS ALGORITMOS SIN UNA SUPERVISIÓN HUMANA

Es de suma importancia que se establezcan mecanismos para que no se deje únicamente en manos de una máquina decisiones que afectan a una parte tan importante de nuestra vida.

DEBEMOS INCIDIR EN CONOCER EL FUNCIONAMIENTO DE LOS ALGORITMOS:

- Qué datos utilizan.
- Garantizar que esos datos no contienen sesgos.
- Revisar y comprobar que las normas que rigen estos algoritmos tampoco contengan sesgos ni tengan instrucciones discriminatorias.
- La decisión final debe llevar una supervisión humana.

Debemos exigir conocer en qué procesos de recursos humanos y relaciones laborales se utiliza la inteligencia artificial; garantizar el derecho de las personas trabajadoras de no ser objeto de decisiones automatizadas y garantizar que las decisiones que sean consecuencia de un algoritmo no sean discriminatorias.

Esto podemos y debemos hacerlo a través de la negociación colectiva; nuestra acción sindical debe anticiparse y trabajar sobre estas nuevas realidades del trabajo.

El futuro no está por llegar, ese futuro ya es nuestro presente; la legislación en estos ámbitos llega tarde, cuando las grandes empresas tecnológicas llevan años de ventaja utilizando toda la información que poseen.

Nosotras ya nos hemos anticipado en muchos convenios; esta nueva realidad ya aparece en el V AENC y ahora es el momento de hacerlo extensivo en todos y cada uno de los convenios colectivos.

Debemos establecer normas que no dejen a la inteligencia artificial y a los algoritmos decidir por sí mismos; la máquina puede ayudarnos pero no puede tomar la decisión final, ésta debe contar siempre con la supervisión humana y garantizar la no discriminación.

Regulando estas nuevas realidades garantizaremos un trabajo digno para la clase trabajadora, para las generaciones que llegan, pero también para las que están actualmente trabajando.

Frente a estas nuevas realidades debemos apostar también por el reciclaje y la formación, para que nadie se quede atrás.

La IA es clave en esta 4ª revolución industrial, es necesaria para que avance, pero todo ello no puede ser en detrimento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

La negociación colectiva siempre ha sido nuestra mejor herramienta de transformación y avances y de esta misma manera es como debemos seguir trabajando y continuar siendo el referente para las generaciones presentes y futuras del mundo laboral.



CCNCC

GUÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023



La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) ha publicado una nueva edición de la Guía de la negociación colectiva 2023 en formato digital, que mediante los oportunos enlaces permite acceder directamente a la normativa, jurisprudencia, doctrina y consultas de la CCNCC u otros organismos a los que se aluden en el propio texto, en relación a cada una de las materias tratadas.

PDF

Descarga gratuita de la guía



versión digital

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) realiza, además de ciertas funciones de carácter consultivo o decisorio, una labor de observatorio de la negociación colectiva, que comprende la información, el estudio y la documentación sobre la negociación colectiva, así como su difusión. Y en el marco de estas funciones convoca cada año un concurso público para la adjudicación de dos o tres nuevos estudios plurianuales que son incluidos en el Programa de Estudios del Ministerio de Trabajo y Economía Social a instancia de la propia Comisión.

En 2021 fueron convocados tres estudios sobre cuestiones y/o sectores específicos sobre la negociación colectiva a los que se sumó, de modo excepcional, un cuarto

proyecto para la elaboración de una Guía de la negociación colectiva, una publicación clásica de la CCNCC que había sido revisada, actualizada y publicada en papel a lo largo de más de quince años desde que vio la luz su primera edición en 2006 hasta el 2018, dejando constancia en las diez ediciones publicadas en este período de tiempo de las diferentes novedades que se han venido produciendo.

En esta nueva edición se pretendía, sin embargo, contar con un formato digital que, mediante los oportunos enlaces, permitiera acceder directamente a la normativa, jurisprudencia, doctrina y consultas de la CCNCC u otros organismos a los que se aludiera en el propio texto en relación a cada una de las materias tratadas.



El proyecto se adjudicó a un equipo investigador formado por tres académicos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Rafael Gómez Gordillo, profesor titular de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, como investigador principal; Francisca Ferrando García y María del Carmen López Aniorte, ambas catedráticas de la Universidad de Murcia.

La nueva Guía de negociación colectiva de la CCNCC, que cuenta con todas las ventajas que un documento interactivo permite (acceso directo desde el índice a cualquiera de sus apartados, posibilidad de hacer búsquedas de textos por palabras...) está accesible sin coste alguno en formato pdf en la web de la CCNCC.

GUÍA

La nueva Guía es un instrumento de indudable utilidad para el conocimiento de la situación de una institución tan central de nuestro sistema de relaciones laborales como es la negociación colectiva, y que se estructura en cuatro grandes bloques.

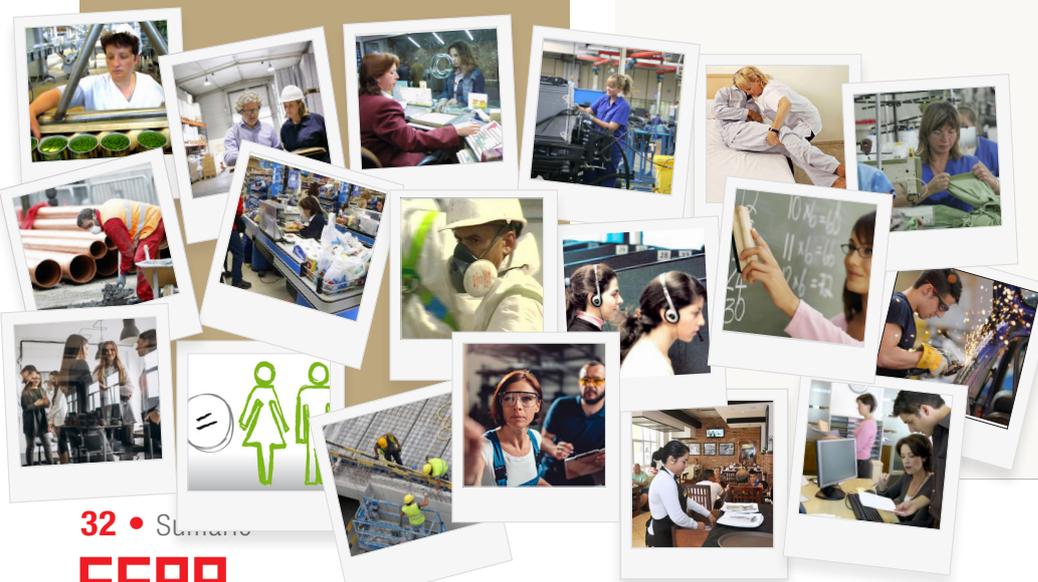
1. En el primero y más amplio de los bloques se hace un exhaustivo recorrido por el marco regulatorio de la negociación colectiva en España, tocando aspectos tales como la eficacia del convenio colectivo, la tipología de los acuerdos y convenios y su contenido, el proceso de negociación o la estructura de la propia negociación colectiva.

2. En el segundo bloque se trata la normativa aplicable a la negociación colectiva en el ámbito público, las específicas reglas que le afectan, y los pactos y acuerdos colectivos para la determinación de las condiciones de trabajo en la función pública.

3. Los planes de igualdad son el objetivo del tercero de los bloques, dando entrada a todo el desarrollo normativo producido en estos últimos años en relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

4. En la última parte, bajo el título de “Buenas prácticas en la negociación colectiva”, contiene un práctico recorrido de las remisiones que la normativa hace a la negociación colectiva; y se incorpora un esquema prototípico de convenio colectivo de evidente utilidad fundamentalmente para las nuevas unidades de negociación.

Finalmente, y como **Anexo normativo**, se incluye un compendio de todas las referencias a la negociación colectiva contenidas en nuestra legislación nacional, desde la Constitución Española al VI Acuerdo para la solución autónoma de conflictos laborales pasando entre otras leyes, por el Estatuto de los Trabajadores o la Ley orgánica de libertad sindical.





EL FUTURO DEL TRABAJO 2023

INFORME

de la Organización
Internacional del Trabajo (OIT)

Próximas tendencias sobre EMPLEO
según el informe

"El futuro del trabajo 2023" de la
Organización Internacional del Trabajo.

■ La Organización Internacional del Trabajo, OIT, publica en su cuarta edición el informe 'El futuro del trabajo en 2023', donde se definen algunas tendencias respecto a la evolución del trabajo en los próximos años y su capacidad para reconfigurar los mercados laborales, y se analizan las repercusiones socioeconómicas de la inteligencia artificial.

La OIT incide sobre la necesidad de encauzar y administrar las tecnologías en favor del trabajo decente, diseñando políticas que apoyen una transición ordenada, justa y consultiva; que se garantice la representación colectiva de las personas trabajadoras y empleadoras a través del diálogo social; y se adecúen los sistemas de protección social que incluyan a todas las personas trabajadoras.



El informe de la OIT recoge las perspectivas de 803 empresas —que emplean conjuntamente a más de 11,3 millones de trabajadores y trabajadoras— pertenecientes a 45 economías de todas las regiones del mundo, para analizar el ritmo del cambio de los puestos de trabajo y las competencias del futuro en el periodo de 2023-2027.

Como idea general señala los enormes desafíos que enfrentarán los mercados laborales después del empeoramiento por el conflicto en Ucrania, la desigual recuperación desde la pandemia y los problemas en las cadenas de suministro en 2022, lo que configura un escenario complejo donde por primera vez en décadas nos encontramos en una situación de alta inflación y bajo crecimiento.

PERSISTEN IMPORTANTES DÉFICITS

En este contexto persisten importantes déficits de trabajo decente en el mundo que comprometen la justicia social. En términos mundiales las perspectivas del mercado laboral, al igual que la distribución de los ingresos, son desiguales no solo entre países sino también dentro de ellos, lo que significa que muchas personas trabajadoras no pueden salir de la pobreza laboral y la informalidad, cuyo incremento se percibió aún más a raíz de la pandemia COVID-19.



El informe advierte que no hemos alcanzado el pleno empleo en el sentido de ocupación permanente, segura, a tiempo completo y con remuneración adecuada según lo estándares actuales, y que el mercado laboral seguirá conviviendo con desigualdades económicas y cambios en la organización del trabajo, con la persistencia de brechas de género en todas las áreas de todos los países, y con el mantenimiento de índices de precariedad específicos entre las personas jóvenes.

La OIT prevé que los efectos de la inteligencia artificial difieran significativamente entre hombres y mujeres, ya que más del doble del empleo femenino podría verse afectado por la automatización.



Entre las circunstancias externas que el informe destaca se encuentra la tecnología como factor determinante, pues la digitalización avanza imparable y la automatización de las tareas aumenta, con un gran impacto en la creación y destrucción de empleos. Las posibilidades técnicas de sustituir mano de obra son enormes debido al hecho de que se dispone de inteligencia artificial, de que se pueden digitalizar los procesos y provocar un cambio técnico que ahorra mano de obra, así como cambios en la organización del trabajo por la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar con conexión a internet. Elementos como el razonamiento, la comunicación y la coordinación —características que ofrecen una ventaja comparativa a los humanos— serán más automatizables en el futuro.

Se espera que la inteligencia artificial, un factor clave de desplazamiento algorítmico potencial, sea adoptada por casi un 75 % de las empresas encuestadas y es previsible que cause una gran agitación, ya que el 50 % de las organizaciones creen que generará empleo y el 25 % que provocará la pérdida de puestos de trabajo. Se espera que alrededor de un 23 % de los puestos de trabajo cambien de aquí a 2027, con la creación de 69 millones de nuevos empleos y la eliminación de otros 83 millones.

Sin embargo, el informe subraya que la mayoría de los empleos e industrias es más probable que sean complementados que sustituidos por la última ola de inte-

ligencia artificial, como el ChatGPT de forma que es probable que el mayor impacto de esta tecnología no sea la destrucción de empleo, sino más bien que existan cambios en la calidad de los puestos de trabajo, en particular la intensidad del trabajo y la autonomía.

La OIT también prevé que los efectos de la inteligencia artificial generativa difieran significativamente entre hombres y mujeres, ya que más del doble del empleo femenino podría verse afectado por la automatización.

Esto se debe a la sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo administrativo, especialmente en los países de renta alta y media.

Dado que los trabajos administrativos han sido tradicionalmente una importante fuente de empleo femenino a medida que los países se desarrollaban económicamente, uno de los resultados de la nueva tecnología podría ser que determinados trabajos administrativos nunca lleguen a aparecer en los países de renta baja.



La digitalización avanza imparable y la automatización de las tareas aumenta. Es probable que el mayor impacto de esta tecnología no sea la destrucción de empleo, sino que existan cambios en la calidad de los puestos de trabajo, en particular la intensidad del trabajo y la autonomía.



LOS HUMANOS DETRÁS DE LAS DECISIONES

Las repercusiones socioeconómicas de la inteligencia artificial dependerán en gran medida de cómo se gestione su difusión, debido a que los resultados de la transición tecnológica no están predeterminados, sino que son las personas quienes están detrás de la decisión de incorporar tales tecnologías y quienes por tanto deben guiar el proceso de transición. De esta forma, las recomendaciones se orientan a consolidar y revitalizar las instituciones que regulan el trabajo, como las políticas de empleo y contratación, los sistemas de negociación colectiva o los sistemas de la inspección del trabajo, pues constituyen las piedras angulares de las sociedades justas y son las vías que llevan a la formalización, la reducción de la pobreza laboral y un futuro de trabajo con dignidad, seguridad e igualdad económicas.

TECNOLOGÍAS EN FAVOR DEL TRABAJO DECENTE

La OIT recalca la necesidad de encauzar y administrar las tecnologías en favor del trabajo decente, diseñando políticas que apoyen una transición ordenada, justa y consultiva, donde la voz de las personas y su capacitación sean claves para gestionar la transición. Esto significa que se debe adoptar un enfoque de inteligencia artificial 'bajo control humano' que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas. Los avances tecnológicos requieren también de la reglamentación del uso de datos

**Todas
las personas
trabajadoras
deben disfrutar de
libertad sindical
y de su derecho
a la negociación
colectiva**



y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos con un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas. De lo contrario, se corre el riesgo de que sólo unos pocos países y participantes en el mercado bien preparados se beneficien de las nuevas tecnologías.

LIBERTAD SINDICAL

Garantizar la representación colectiva de las personas trabajadoras y empleadoras a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas. Todas las personas trabajadoras y empleadoras deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben reforzar su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su po-

der de convocatoria para poder atraer e incluir a los representantes de los diversos intereses a las mesas de negociación.

MAYOR PROTECCIÓN SOCIAL

Finalmente, resalta la necesidad de adecuar los sistemas de protección social pues los cambios tecnológicos y en los mercados de trabajo podrían empujar a muchas personas a situaciones de precariedad, por lo que se requerirán políticas públicas dirigidas a garantizar una adecuada seguridad social que incluyan a todas las personas trabajadoras.

En este sentido, el informe recomienda establecer un sistema de Garantía Laboral Universal, a través del cual todas las personas, con independencia de su contrato o situación laboral, deberían disfrutar de derechos fundamentales como un «salario vital adecuado» (cuyo origen se remonta a la Constitución de la OIT en 1919), con límites máximos respecto a las horas de trabajo y con sistemas de protección en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. ■

Convenios registrados con efectos económicos en 2023 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2023	Firmados en 2023
Convenios	2.988	2.288	700
Empresas	906.816	678.073	228.743
Personas trabajadoras	9.282.705	6.860.568	2.422.137
Jornada media (horas/año)	1.754,44	1.749,33	1.768,91
Variación salarial media en %	3,38	3,08	4,25

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Personas trabajadoras (miles)
2021	4.727	11.543,2
2022	4.073	12.059,3
2023	2.988	9.282,7
	Convenios de empresa	Personas trabajadoras (miles)
2021	3.640	807,0
2022	3.053	719,5
2023	2.161	535,5
	Convenios de otro ámbito	Personas trabajadoras (miles)
2021	1.087	10.736,2
2022	1.020	11.339,8
2023	827	8.747,2

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Personas trabajadoras
2021	1.496	4.641.611
2022	1.522	3.972.959
2023	831	2.474.781
	Convenios de empresa	Personas trabajadoras
2021	1.160	282.784
2022	1.154	326.596
2023	590	115.653
	Convenios de otro ámbito	Personas trabajadoras
2021	336	4.358.827
2022	368	3.646.363
2023	241	2.359.128

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2023 (1)

Sector de actividad	Inaplicaciones	Empresas	Personas trabajadoras
TOTAL	459	405	20.139
Agrario	13	13	2.398
Industria	61	55	3.389
Construcción	104	88	2.984
Servicios	281	249	11.368
Tamaño de la empresa	Inaplicaciones	Empresas	Personas trabajadoras
TOTAL	459	405	20.139
1-49 personas trabajadoras	309	282	5.224
50-249 personas trabajadoras	109	91	8.512
250 o más personas trabajadoras	29	21	5.270
No consta	12	11	1.133
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº Inaplicaciones	% Inaplicaciones	Personas trabajadoras
TOTAL	459	100,0	20.139
Cuantía salarial	194	42,3	9.362
Cuantía salarial y sistema de remuneración	63	13,7	2.547
Sistema de remuneración	19	4,1	1.518
Jornada de trabajo	30	6,5	1.317
Horario y distribución del tiempo de trabajo	20	4,4	677
Jornada de trabajo, y Horario y distribución del tiempo de trabajo	21	4,6	692
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, y mejoras voluntarias Seguridad Social	18	3,9	335
Resto de casos	94	20,5	3.691

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios septiembre 2023 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2021	626	75	297
	2022	590	66	301
	2023	142	27	277
Empresa	2021	456	59	274
	2022	424	48	278
	2023	114	13	255
Grupo de empresas	2021	19	3	5
	2022	25	3	1
	2023	5	0	5
Sectoriales	2021	151	13	18
	2022	141	15	22
	2023	23	14	17

Expedientes FOGASA 2023 (3)

Nº expedientes	33.485
Nº empresas	12.702
Nº personas trabajadoras	38.541
% Hombres	62,68
% Mujeres	37,32
Total prestaciones	327.093.783,12
Prestaciones por salarios	109.804.867,89
Prestaciones por indemnizaciones	217.288.915,23

NOTAS EXPLICATIVAS

- (1) Datos procedentes de la *Estadística de Convenios Colectivos del MITES - Avance Mensual 2023* registrados hasta 31 de agosto de 2023.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 18 de septiembre de 2023.
- (3) Expedientes FOGASA, datos acumulados del 2023 hasta el 31 de agosto de 2023, elaboración propia a partir de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
- (4) Procedimientos SIMA del 1 de enero al 31 de julio del 2023, *Informe sobre la Actividad del SIMA –7 de agosto 2023*.

Procedimientos SIMA 2023(4)

Ámbito del conflicto	Procedimientos: 272		Nº
	Nº procedimientos	% procedimientos	Trabajadores/as: 2.924.576
Empresa	242	89,0	539.098
Sector	30	11,0	2.385.478
Tipo de conflicto			
Interpretación y aplicación	79	29,0	346.257
Huelga	57	21,0	2.055.550
Impugnación convenios colectivos	3	1,1	2.705
Bloqueo negociación	16	5,9	201.385
Otras discrepancias	117	43,0	318.679
Tipo de procedimiento			
Mediación	267	98,2	2.717.341
Arbitraje	2	0,7	24.620
Impulso a la negociación	1	0,4	615
Mediación preventiva	2	0,7	182.000
Resultado			
Acuerdos en mediación	61	22,4	275.344
Laudos arbitrales	2	0,7	24.620
Sin acuerdo	177	65,1	1.552.351
Intentado sin efecto	11	4,0	527.948
Archivado	13	4,8	534.203
En trámite	8	2,9	10.110

CONGRESO

Sociedad, derechos y extrema derecha.

La sombra
del capitalismo
en el S. XXI

27/28
Oct.

La Petxina
Valencia

