ACCIÓN SINDICAL confederal

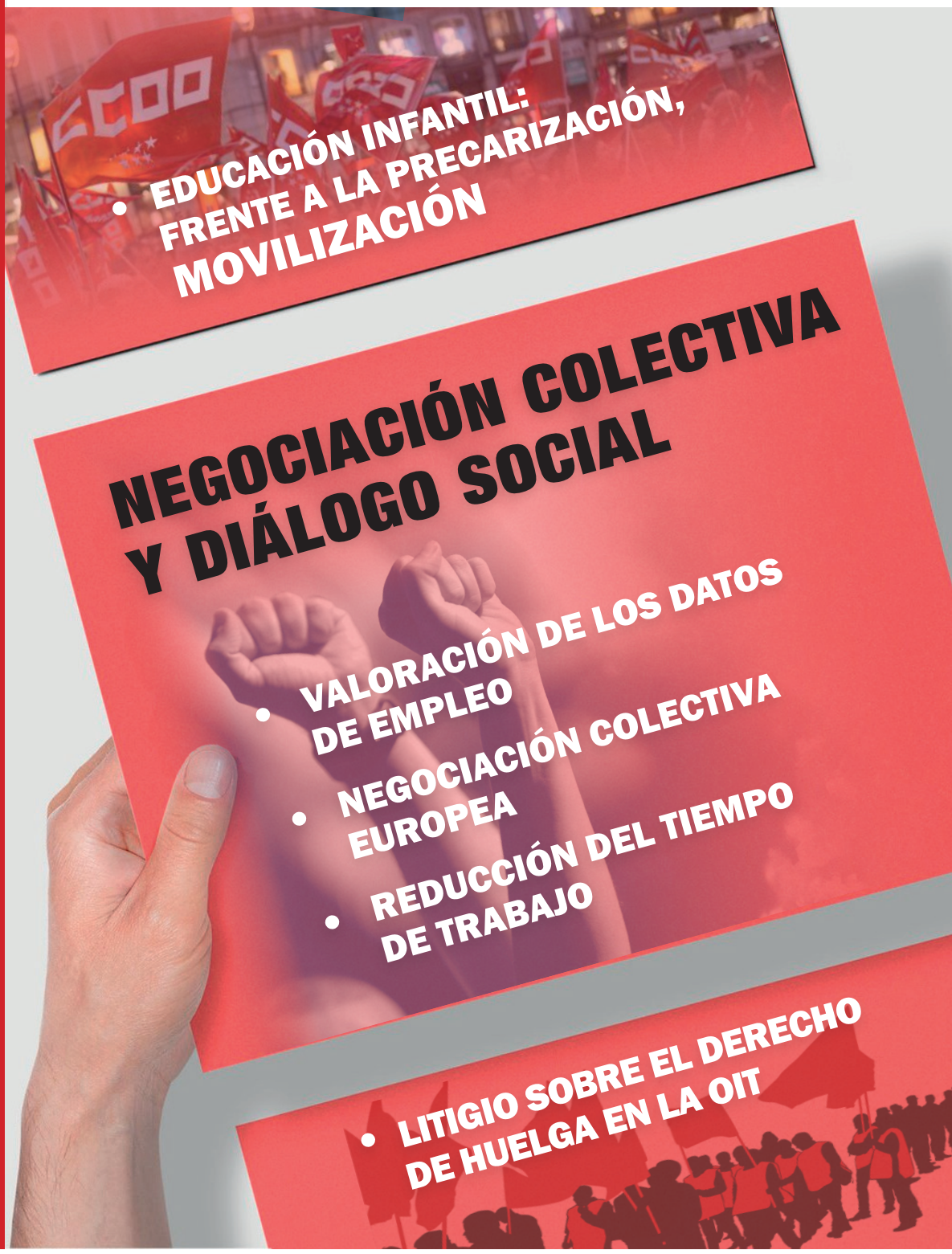
CONFEDERACIÓN SINDICAL
DE COMISIONES OBRERAS

CCOO

56

2023 • DICIEMBRE

• Revista digital



Revista AS
Nº 56. Diciembre 2023

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

Colaboran en este número: Giovanni Casale, Gabinete Jurídico Confederal, Diego Molina y Francisco Trillo.

Edita: Confederación Sindical de CCOO.

Elabora: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo.

Realiza: Secretaría Confederal de Comunicación.

accionsindical@ccoo.es



Click

Accede a números anteriores

SUMARIO

3 EDITORIAL

9 MIRANDO ATRÁS PARA VALORAR LOS DATOS DE EMPLEO

17 COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EUROPEA

21 LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO COMO PILAR DEL AÑO EUROPEO DE LAS COMPETENCIAS

25 LITIGIO SOBRE EL DERECHO DE HUELGA EN LA OIT

29 EDUCACIÓN INFANTIL: FRENTE A LA PRECARIZACIÓN, MOVILIZACIÓN

32 REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

36 CLAUDIA GOLDIN. PREMIO NOBEL DE ECONOMÍA 2023

39 EN RECUERDO DE ALAIN TOURAINE

42 ESTADÍSTICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, hilos conductores de nuestra acción sindical



Tras las elecciones generales celebradas el 23 de julio, el fracaso de la investidura de Núñez Feijóo y las complicadas negociaciones para conformar una mayoría suficiente, la elección de Pedro Sánchez como presidente del Gobierno por mayoría absoluta termina con un Gobierno en funciones que ha ralentizado las negociaciones en el ámbito del diálogo social tripartito.

Su investidura ha propiciado la reedición del Gobierno de coalición progresista formado por PSOE y SUMAR que, en su acuerdo programático de legislatura, apuesta por el diálogo social como herramienta fundamental para continuar con los cambios necesarios en el modelo de relaciones laborales de nuestro país.

MARI CRUZ VICENTE PERALTA
Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

Nuestro Consejo Confederal celebrado los días 19 y 20 de septiembre ratificaba el papel del diálogo social como hilo conductor de nuestras reivindicaciones, aprobando las líneas generales de las propuestas que el sindicato planteará en las distintas mesas de diálogo social durante esta legislatura. Conscientes de que un Gobierno apoyado por esta diversidad de partidos añade un grado de complejidad que puede incidir en su desarrollo, es preciso diseñar el camino con precisión para garantizar su eficacia.

Uno de nuestros objetivos para esta legislatura es abordar la negociación del Estatuto del Trabajo del siglo XXI

El objetivo es adaptar la normativa laboral a la evolución del empleo en las últimas décadas, y articular los derechos de las personas trabajadoras a los nuevos retos de la economía y del trabajo. Una norma que persiga estos objetivos conlleva una reforma profunda, que supone un reto tanto para el Gobierno como para las organizaciones sindicales y empresariales, y llevará un tiempo concretar los contenidos y el método de elaboración y de negociación.

EDITORIAL

Entre tanto, hay aspectos que tienen que ver con las condiciones y los derechos laborales que necesitamos abordar de inmediato. Desde el ámbito de la acción sindical y empleo, estos temas están relacionados con el desarrollo de los acuerdos alcanzados en la anterior legislatura y abordar los que quedaron comprometidos. Toca negociar el desarrollo de los contratos formativos. La transformación del Servicio Púbico de Empleo Estatal en la Agencia Española de Empleo y los estatutos por los que se va a regir, así como el desarrollo de otras materias de la Ley de Empleo como lo referente a la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, el fomento del empleo y la formación en el trabajo.

Además queda pendiente la trasposición de la directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, y la tramitación de inmediato del Estatuto para las prácticas formativas no laborales, que fue acordado entre el gobierno y los sindicatos al final de la anterior legislatura.

Apostamos por la igualdad y la lucha contra la pobreza y por garantizar la subida sistemática del SMI, para lo cual proponemos la obligación por ley de que el SMI se mantenga, como mínimo, en el 60% de los salarios medios del país, así como el mantenimiento del poder adquisitivo y la obligación de que ningún convenio se registre con tablas salariales por debajo del SMI.



Apostar por la creación de empleo y seguir avanzando en la mejora de su calidad

A pesar del buen comportamiento del empleo en los últimos años, no es menos cierto que seguimos teniendo una alta tasa de paro, lo que nos lleva a **aumentar nuestra exigencia sobre la política de empleo**. **Estamos en un momento determinante donde las transformaciones en marcha han de tener un impacto positivo en el mismo, y la nueva Ley de Empleo debe de ser una herramienta que contribuya a ello.**

Esta nueva ley establece el marco de ordenación e impulsa múltiples cambios. Quedan pendientes distintos desarrollos reglamentarios, y sus efectos positivos dependerán, en buena parte, de las medidas que se adopten en su desarrollo, de su aplicación y de los recursos con los que se dote. Para CCOO la reforma podría haber sido aprovechada para dotar a la Ley de una visión más holística y equilibrada del empleo con respecto a otras políticas y de su papel fundamental en la cohesión social del país, pero nuestras aportaciones en esta dirección no fueron tenidas en cuenta.

En términos generales, compartimos los objetivos establecidos y los principios rectores sobre los que se asienta, **pero hay cuestiones que han quedado al margen y que debemos abordar en el marco del diálogo social**. Entre ellas se encuentra el análisis en profundidad de los mecanismos existentes para favorecer el empleo de las personas con discapacidad, incluido el empleo protegido, así como una evaluación de sus resultados, donde se analice tanto el funcionamiento de los incentivos a la contratación, como las diferentes modalidades de contrato temporal descausalizado que se mantiene en vigor para las personas con discapacidad, con el fin de valorar si los mecanismos existentes han servido o no para los fines para los que se crearon; es decir, la integración de dichas personas en el trabajo ordinario.



Reducción del tiempo de trabajo

Desde CCOO consideramos que ya es el momento de abordar la reducción legal de la jornada laboral avanzando hacia las 35 horas semanales como una forma de reparto de la productividad, así como una medida efectiva para el reparto del empleo y de mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, propiciando la conciliación corresponsable.

La distribución del tiempo de trabajo, que va pareja a la reducción de la jornada laboral, no debiera circunscribirse a un único formato, siendo a través de la negociación colectiva la mejor forma de concreción y distribución de la misma.

Trabajo a tiempo parcial

Es el momento de **abordar una regulación más garantista para las personas que trabajan con contrato a tiempo parcial.** En este ámbito es necesaria una regulación normativa de las causas que dan lugar a las horas complementarias para que dejen de ser una figura de flexibilidad a discreción absoluta de la empresa, y establecer mecanismos de consolidación donde el uso habitual de horas complementarias pasen a ser consideradas ordinarias, y sirvan como medida de transformación de contratos a tiempo parcial a tiempo completo.

Los retos del trabajo en plataformas digitales

La regulación pactada en el ámbito del diálogo social, donde se reconoce la presunción de laboralidad de las personas que trabajan en plataformas digitales de reparto, y el acceso de los comités de empresa a los sistemas de gestión algorítmica e inteligencia artificial en aquellas cuestiones que incidan en las relaciones laborales, es un punto importante de partida, pero **es necesaria una regulación más amplia del resto de plataformas digitales para garantizar la laboralidad y el acceso a los derechos laborales y el ejercicio de la acción sindical y la negociación colectiva a todas las personas que trabajan en ellas.**

Modificación régimen del despido

En este apartado, nuestro objetivo es **garantizar el derecho de las personas trabajadoras a una protección adecuada en caso de despido injusto**, precepto que en nuestra legislación no queda suficientemente recogido **y adecuar nuestra legislación al artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada.**

Democratización de las empresas y participación de las personas trabajadoras en las mismas

Es el momento de **abordar una reforma empresarial que atienda al art. 129 de la CE y defienda como principio la participación de los trabajadores en la empresa**, abriendo la cultura empresarial hacia modelos más inclusivos y participativos.

EDITORIAL

AFRONTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2024



El mundo del trabajo viene afrontando importantes retos en los últimos años, tanto por el impacto en el corto plazo de la pandemia como por los interrogantes que suscitan los efectos de las macro tendencias globales en curso sobre todas las esferas de la vida económica, laboral y social.

En este escenario, el fortalecimiento de la negociación colectiva constituye una pieza clave para el desarrollo de una transición justa a un modelo económico más sostenible en nuestro país, así como para dinamizar las relaciones laborales en un sentido más proactivo, es decir, de anticipación a los cambios y sus efectos.

Estamos en las fechas propicias para comenzar a preparar la negociación de aquellos convenios que finalizan su vigencia a finales de año, sin obviar las negociaciones que no hayamos resuelto en 2023. La hoja de ruta en el desarrollo de dichas negociaciones la marca fundamentalmente el V AENC acordado para los años 2023-2025.



LA IMPRESCINDIBLE REIVINDICACIÓN SALARIAL

La firma del V AENC ha tenido una repercusión muy positiva en el desarrollo de la negociación colectiva durante 2023, tanto en el número de convenios firmados como en sus contenidos.

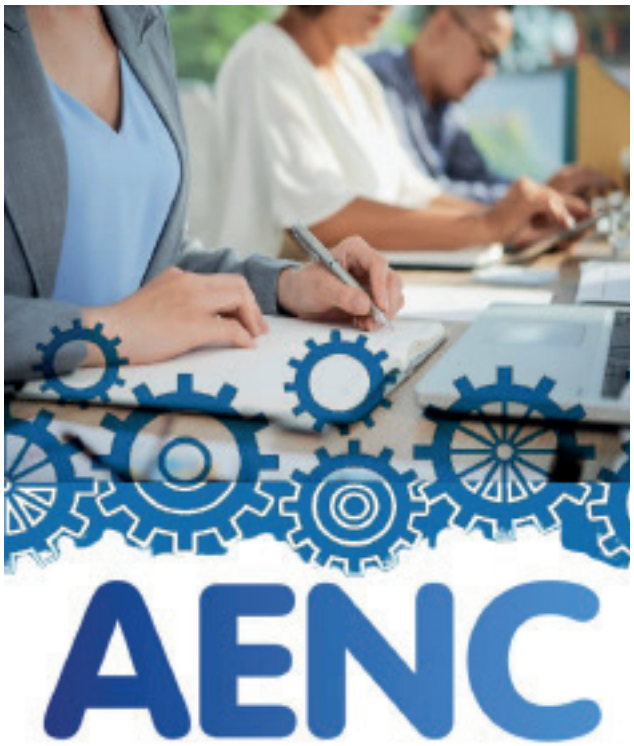
- **En materia salarial,** los convenios firmados en este periodo han superado el 4%, frente a una inflación en estos momentos del 3,5%. Por ello **es necesario seguir las pautas del V AENC, con una incidencia especial en la cláusula de garantía salarial** para mejorar los salarios e ir corrigiendo la pérdida de poder adquisitivo.

- También debemos **abordar el mayor problema respecto de las condiciones laborales, la insuficiencia de los ingresos, que afecta al 28,1% de la población asalariada,** mientras los márgenes empresariales siguen en máximo históricos con un 54% más que antes de la pandemia.

Aunque los datos de la inflación se han moderado, seguimos en parámetros altos, y la posible retirada de las medidas antiinflacionistas nos podría colocar de nuevo ante una coyuntura complicada, por lo que las medidas más eficaces deberían mantenerse y reforzarse con otras nuevas más agresivas.

- Es necesario **actuar sobre los precios de la electricidad y los carburantes, así como en las cadenas distribuidoras de alimentación que están aplicando incrementos en los productos básicos** difícilmente justificables.

Como reconoce el propio Gobierno, queda margen para actuar y si se anulan las medidas, la inflación se dispara de nuevo. Esto es necesario porque solo la negociación colectiva no es suficiente para luchar contra la pobreza y la desigualdad, mantener el poder adquisitivo de los salarios y recuperar progresivamente lo perdido.



ENRIQUECER LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Junto con la necesaria subida salarial, hemos de enriquecer los contenidos de los convenios colectivos, **otro objetivo del AENC.**

La digitalización, la robotización, la inteligencia artificial, el internet de las cosas, el big data, etc., están transformando las empresas y las ocupaciones en todos los ámbitos de actividad.

La digitalización está permitiendo que las empresas adopten nuevas estructuras productivas, el desarrollo de nuevos bienes y servicios, la aparición de nuevos canales de distribución y muchas transformaciones que están generando una mayor productividad.

Por el contrario, los análisis que desde el sindicato realizamos ponen de relieve que son escasos los convenios que abordan los cambios que esto conlleva en las relaciones laborales.

El V AENC avanza algunas cuestiones importantes que debemos tener en cuenta, reiterando la **necesaria participación de la representación legal de las personas trabajadoras en estos procesos** con la anticipación suficiente, con el fin de evitar o mitigar las posibles repercusiones negativas en el empleo y en las condiciones laborales.

Contratación

En esta materia el V AENC hace también una clara referencia a la necesidad de concretar en la negociación colectiva aquellos aspectos que la norma deriva a su desarrollo, y además debemos considerar las propuestas del sindicato en esta materia.

Reducción de la jornada laboral

Aunque la jornada laboral se ha ido reduciendo progresivamente a través de la negociación colectiva, la propuesta del PSOE y Sumar de rebajarla legalmente a 37,5 horas semanales afectará de forma positiva a 12,9 millones de personas asalariadas en el sector privado, lo que supone el 88,7% de la población asalariada a tiempo completo en este sector.

Como hemos señalado, la reducción del tiempo de trabajo y su distribución son una reivindicación sindical como una forma de reparto de la productividad, de mejora de las condiciones de vida y de la conciliación corresponsable, y del reparto del empleo.

EDITORIAL

Salud laboral

Otro de los elementos más novedosos del AENC tiene que ver con la salud laboral, teniendo como base la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 que incluye aspectos de las nuevas realidades a las que tenemos que adaptar las medidas preventivas y la evaluación de los riesgos laborales.

Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros y favorecer la integración y la no discriminación del colectivo LGTBI en los centros de trabajo. Es el momento de articular medidas en esta dirección en los convenios colectivos para abordar una negociación colectiva más inclusiva, en línea con las propuestas del sindicato.

Los problemas derivados de la **violencia de género** han de estar presentes en los convenios colectivos para establecer derechos que permitan a las personas afectadas mantener sus empleos y sus derechos laborales.

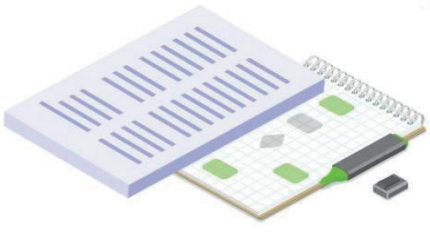
El AENC es una buena base para desarrollar la negociación colectiva y enriquecer sus contenidos, pero nuestras reivindicaciones debemos ajustarlas a cada sector y empresas concretas.

Una mención especial merece los **planes de igualdad en las empresas**, que al igual que los convenios, forman parte de la Acción Sindical y son negociación colectiva. Se va avanzando en su elaboración, pero el ritmo todavía es lento.

Por tanto, es necesario que los planes de igualdad estén en nuestra hoja de ruta y en el desarrollo de la acción sindical con más intensidad, porque son la herramienta necesaria e imprescindible para avanzar en igualdad en las empresas y en la sociedad, además de una herramienta importante para acercar nuestra acción sindical a las empresas, especialmente a las blancas.

Hemos de preparar bien y con tiempo la negociación colectiva, denunciar en tiempo y forma los convenios que finalizan su vigencia haciendo partícipes a las personas afectadas en cada ámbito de la elaboración de las plataformas reivindicativas, teniendo en cuenta la diversidad de la clase trabajadora y movilizando a nuestros activo sindical, para hacer del convenio colectivo la principal herramienta para organizar, fortalecer el sindicato y extender la acción sindical.





Mirando atrás para VALORAR la SITUACIÓN actual en el EMPLEO



Desde hace año y medio venimos publicando en esta revista digital sucesivos análisis sobre el comportamiento del empleo en España y, trimestre a trimestre, hemos venido señalando la mejora en los principales datos que recogen las estadísticas.
Y este último trimestre de 2023 no va a ser menos.

- Hay 24 millones de personas activas por primera vez en la historia.
- Nunca había habido datos superiores sobre población activa femenina: casi 11,5 millones. Respecto a la población activa masculina, siendo el dato de 2023 el mejor de la última década, está medio millón por debajo del mejor tercer trimestre que fue el de 2008.
- Por primera vez se han superado los 21 millones de personas ocupadas y es el tercer trimestre con mayor número de mujeres ocupadas (9,9 millones).
- La tasa de actividad ha subido medio punto porcentual respecto a 2022, quedando en un 59,4%. Se trata del mejor tercer trimestre desde 2015. El mayor crecimiento en esta tasa ha correspondido a las mujeres, alcanzando el mejor valor de la serie histórica
- La tasa de ocupación ha crecido casi 1 punto porcentual respecto al año pasado, llegando al 52,4%. Es el valor más elevado, también, desde 2008.

- La afiliación a la Seguridad Social al final del tercer trimestre de 2023 vuelve a batir récord, situándose por encima de los 20,7 millones de personas. El incremento respecto del año anterior supera el medio millón, y los 1,5 millones respecto a la situación inmediatamente anterior a la pandemia.

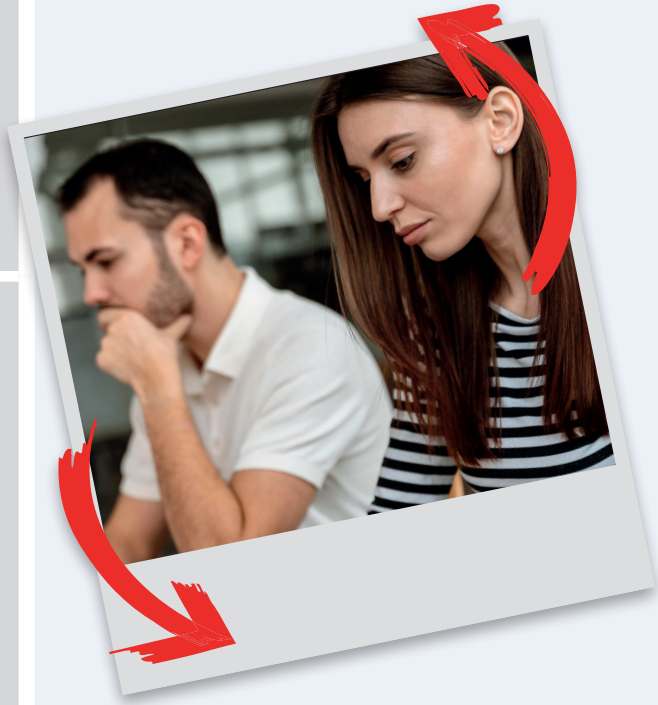
- La tasa de desempleo ha descendido del 12% por primera vez desde 2008. Respecto a las mujeres es la menor tasa desde aquel año, siendo la diferencia de sólo tres centésimas respecto de aquel año en la tasa de desempleo masculina. El paro juvenil, que durante la crisis financiera estuvo durante tres años por encima del 50%, se ha situado en un valor del 27,8%, una tasa no vista desde 2008.

- La tasa de temporalidad sigue descendiendo, marcando mínimos históricos por segundo año consecutivo. En los dos años de vigencia de la reforma laboral de 2021 se ha reducido casi 9 puntos porcentuales, a pesar de que la temporalidad en el sector público se está reduciendo de forma mucho más lenta (solo 0,9 puntos porcentuales en ese periodo).

- Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido entre enero de 2022, primer mes posterior a la publicación en el BOE de la reforma laboral, y septiembre de 2023 (21 meses), se han registrado 12.062.346 contratos indefinidos y 17.823.242 contratos temporales. Hablamos de un 40,4% de contratos indefinidos.

  Para ser conscientes del cambio en el modelo de contratación respecto a la situación previa a la reforma laboral, 12 millones de contratos indefinidos son los que se registraron desde octubre de 2015 y diciembre de 2021. Sin embargo, durante esos 75 meses se registraron en este país ¡114,4 millones! de contratos temporales (90,5% del total).

Los datos de empleo siguen siendo positivos otro trimestre más. En un escenario de crecimiento de la población activa, las tasas de actividad y ocupación siguen creciendo, el récord de personas afiliadas a la Seguridad Social se sigue superando mes a mes; el desempleo sigue bajando y la temporalidad está en mínimos históricos



Como es habitual, adjuntamos un **Anexo** con los principales datos del trimestre analizado.

CÓMO HEMOS CAMBIADO EN LOS ÚLTIMOS 15 AÑOS

(de 2008 a 2023)

■ Las referencias que hacemos a 2008 como el año en que mejor fue la situación del empleo son recurrentes. En aquel momento, el desempleo era ligeramente inferior al actual, y las tasas de actividad y ocupación también eran mejores que las de este año. A primera vista parecería que en aquel momento el mundo del trabajo gozaba de mejor salud que en la actualidad, pero ¿realmente era así?. Veamos.

AUMENTA MÁS LA POBLACIÓN INACTIVA QUE LA ACTIVA, ¿BUEN O MAL SÍNTOMA?

La población mayor de 16 años es actualmente de 40,6 millones de personas. Son 2,2 millones más que en 2008, y supone un 5,6% de incremento respecto de ese año. Ahora bien, casi la mitad de ese incremento es hoy en día población activa (aproximadamente un millón de personas, en torno al 4%), mientras que la población inactiva crece con más fuerza (1,2 millones, un 7,8%), lo que puede tener varias lecturas.

Parte importante de este fenómeno se explica desglosando la población por cohortes de edad (ver Tabla 1), donde se observa que el aumento de población se concentra en las edades más avanzadas, pasando de suponer el 16% del total de población a alcanzar el 20%, y en su práctica totalidad se encuadran en la población inactiva, fundamentalmente por jubilación.

También podemos ver que, aunque la población joven prácticamente se mantiene, actualmente son menos quienes trabajan o buscan empleo y, sin embargo, en este colectivo aumentan notoriamente las personas de estas edades que se declaran inactivas por encontrarse estudiando, pasando de 1,7 a 2,5 millones, un incremento del 49,6% (ver Gráficos 1 y 2).



Estos datos concuerdan con las estadísticas de abandono educativo temprano, que indican un claro descenso desde el 31,9% de 2008[1] hasta el 13,9% con el que se cerró 2022[2], y con los objetivos y programas impulsados tanto desde el Gobierno del Estado como desde instancias europeas. Es este, por tanto, un buen síntoma.

Tabla 1. Población según edad (en millones)

	Total población		Población activa		Población inactiva	
	2008	2023	2008	2023	2008	2023
16 a 24 años	4,6	4,6	2,5	1,9	2,1	2,7
25 a 64 años	26,4	26,5	20,4	21,9	6,0	4,6
65 años en adelante	7,4	9,5	0,2	0,3	7,2	9,2
TOTAL	**38,4**	**40,6**	**23,1**	**24,1**	**15,3**	**16,5**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

1. "El abandono educativo temprano: análisis del caso español" de Lorenzo Serrano (dir.), Ángel Soler y Laura Hernández, página 7 (enlace)

2. "La tasa de abandono educativo temprano se mantiene estable con un 13,9% en 2002" Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (enlace a la noticia)

Gráfico 1. Personas de entre 16 y 24 años (2008

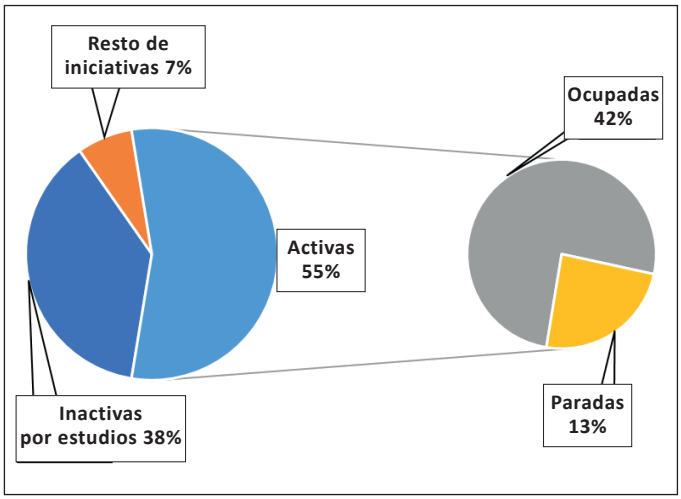
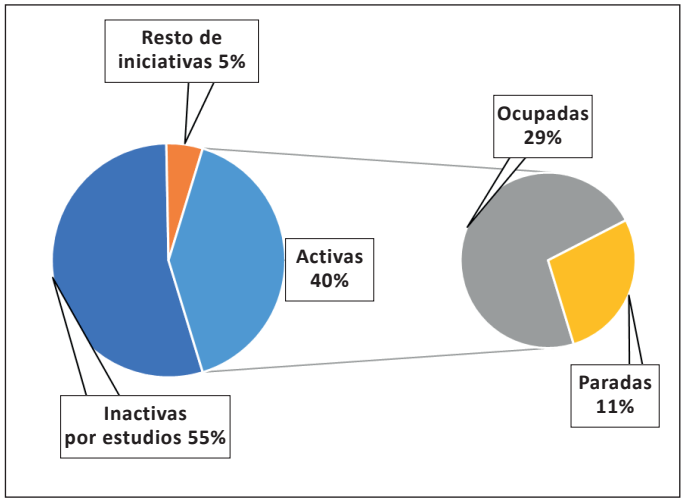


Gráfico 2. Personas de entre 16 y 24 años (2023



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Como contrapunto, son las mujeres las que han sostenido el crecimiento en la población activa, lo que es también un buen síntoma. En la siguiente tabla podemos ver cómo en 2023 las mujeres activas han aumentado en 2,5 millones, casi el doble de lo que ha crecido la población femenina.

Tabla 2. Población mayor de 16 años según edad (en millones)

	Total población		Población activa		Población inactiva	
	2008	2023	2008	2023	2008	2023
Hombres	18,9	19,7	13,2	12,7	5,7	7,0
Mujeres	19,5	20,9	9,9	11,4	9,6	9,5
TOTAL	**38,4**	**40,6**	**23,1**	**24,1**	**15,3**	**16,5**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Y es que no sólo se trata de mujeres que se incorporan normalmente al trabajo finalizada su formación, sino que hablamos de mujeres que con anterioridad desempeñaban tareas no retribuidas. Respecto a 2008, las mujeres que se declaran actualmente inactivas por desempeñar "labores del hogar" ha descendido en 1,4 millones. No obstante, el número de hombres en esta situación ha aumentado levísimamente. En pleno 2023, el 87,4% de las personas que dedican su actividad a esas labores siguen siendo mujeres. Hay mucha tarea por delante en términos de corresponsabilidad.

EL EMPLEO CRECE

En estos 15 años se han creado 709.000 empleos. El trimestre de comparación fue el primero en el que comenzaron a hacerse patentes los efectos de la crisis económica, experimentándose un leve descenso (90.000 en la población ocupada respecto al trimestre anterior), aunque después pudo comprobarse que solo era el preludio del desplome en el empleo que se produjo en los siguientes años (ver Gráfico 3).



EL 87,4% DE LAS PERSONAS QUE DEDICAN SU ACTIVIDAD A TAREAS DOMÉSTICAS SON MUJERES

Como se puede observar en el Gráfico 4, el crecimiento en el empleo se ha acelerado en los años posteriores a la pandemia, alcanzándose en 2022 el número de personas ocupadas que había en 2008, y manteniendo el crecimiento en este último año.

Al igual que respecto a la población activa, las mujeres protagonizan el crecimiento del empleo en este periodo. Y, como se puede comprobar en la Tabla 3 (pág. siguiente), es el empleo asalariado femenino el único que aumenta, mientras que en el resto de formas de empleo los datos han permanecido prácticamente invariables desde la crisis financiera[3].

Gráfico 3. Personas ocupadas 2008-2013 (en miles)

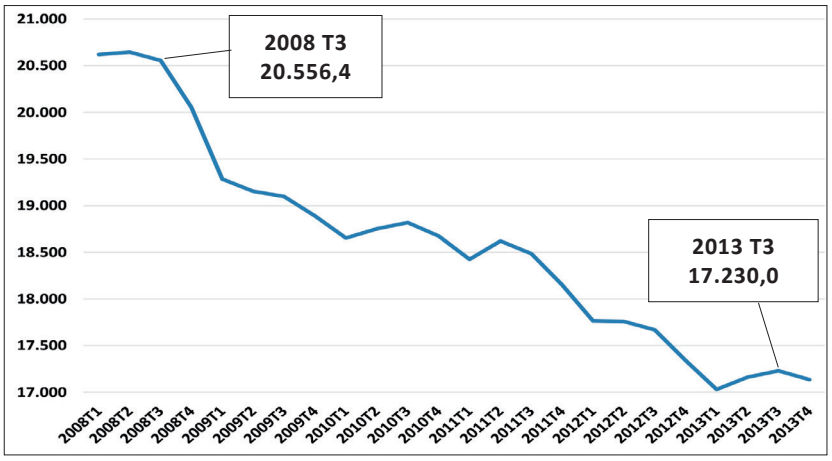
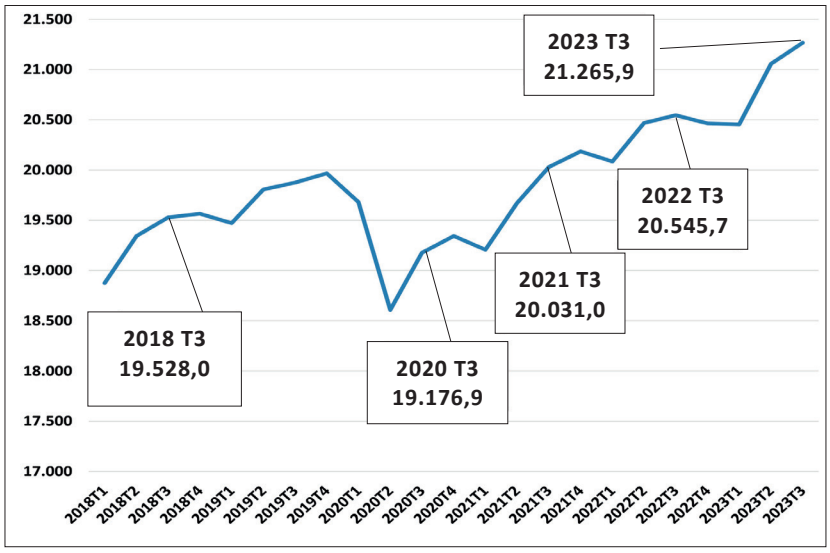


Gráfico 4. Personas ocupadas 2018-2023 (en miles)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por sectores económicos

La crisis financiera generó un reequilibrio que se mantiene actualmente. Entre 2008 y 2013 se redujeron las personas ocupadas en la Construcción en un 57%, y hasta 2023 ha crecido un 34%, recuperándose por tanto sólo uno de cada tres empleos perdidos.

La Agricultura, en cambio, se mantuvo estable hasta 2014, y sin embargo desde la pandemia está perdiendo empleos. Finalmente, la Industria, que perdió más de 800.000 empleos durante la crisis de 2008, sigue perdiendo peso específico desde 2014 aunque a menor ritmo. El único sector que ha crecido es el sector Servicios que, aunque perdió 950.000 empleos en la crisis de 2008, pasó a ocupar un 76,5% de las personas trabajadoras en 2014, porcentaje que aún se mantiene. Las ramas de "Actividades sanitarias y de servicios sociales", "Educación" y "Actividades profesionales, científicas y técnicas" han experimentado crecimientos de entre el 23% y el 53% en este periodo, muy por encima de la media.



(Tras la pérdida de 530.000 empleos por cuenta propia entre 2008 y 2012, el número de personas empleadas en estos regímenes no ha sufrido variaciones superiores al 2%. En 2023 se contabilizan 38.000 personas más que en 2012)

Tabla 3. Población ocupada según situación profesional (en miles)									
	Total población			Hombres			Mujeres		
	2008	2023	Dif.	2008	2023	Dif.	2008	2023	Dif.
Trabajador/a por cuenta propia	3.622,0	3.136,1	*-485,9*	2.465,4	2.016,5	*-448,9*	1.156,6	1.119,6	*-37,0*
Asalariado/a sector público	3.040,9	3.534,7	*493,8*	1.402,5	1.495,9	*93,4*	1.638,3	2.038,8	*400,5*
Asalariado/a sector privado	13.879,2	14.585,0	*705,8*	7.963,6	7.869,2	*-94,4*	5.915,6	6.715,7	*800,1*
Otra situación	14,4	10,1	*-4,3*	10,1	6,1	*-4,0*	4,3	4,0	*-0,3*
TOTAL	**20.556,4**	**21.265,9**	***709,5***	**11.841,6**	**11.387,7**	***-453,9***	**8.714,9**	**9.878,2**	***1.163,3***

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

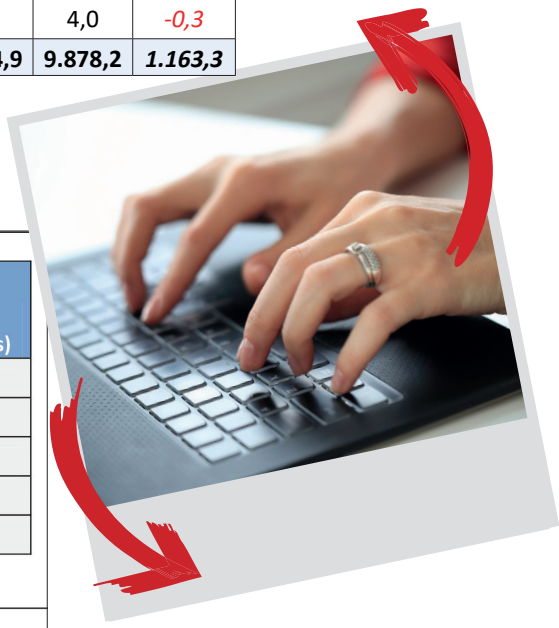
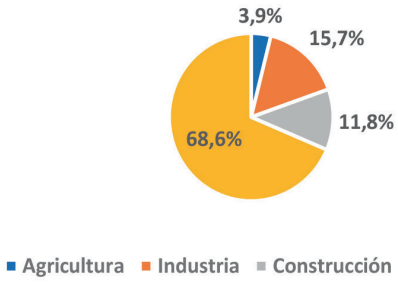


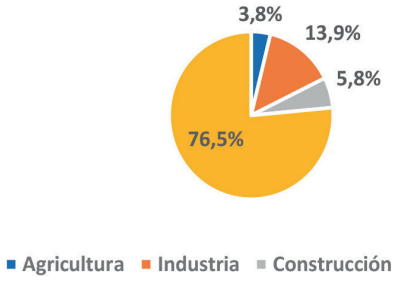
Gráfico 5. Personas ocupadas 2008-2023 por sectores de actividad (en miles)

2008



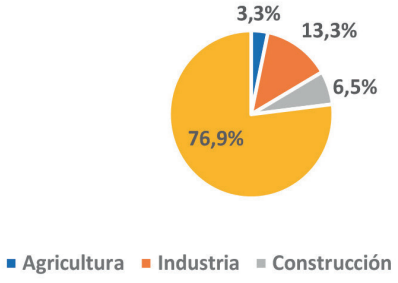
SECTOR	PERSONAS OCUPADAS (en miles)
Agricultura	798,8
Industria	3.231,1
Construcción	2.418,0
Servicios	14.108,6
TOTAL	20.556,4

2014



SECTOR	PERSONAS OCUPADAS (en miles)
Agricultura	666,1
Industria	2.427,1
Construcción	1.022,5
Servicios	13.388,2
TOTAL	17.504,0

2023



SECTOR	PERSONAS OCUPADAS (en miles)
Agricultura	701,9
Industria	2.824,9
Construcción	1.378,5
Servicios	16.360,6
TOTAL	21.265,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

El único sector que ha crecido es el de Servicios que, aunque perdió 950.000 empleos en la crisis de 2008, pasó a ocupar un 76,5% de las personas trabajadoras en 2014, porcentaje que aún se mantiene

TEMPORALIDAD: TRECE AÑOS DE VAIVENES Y DOS AÑOS DE CLARO DESCENSO

Una de las diferencias más evidentes entre 2008 y 2023 está en la temporalidad.

En aquel año el 29,3% de las personas asalariadas tenían un contrato temporal.

A partir de ahí se ha producido una evolución en cuatro pasos.

1

Una primera caída de la temporalidad entre 2008 y 2013: en ese periodo se redujo el número de personas asalariadas en 2,8 millones. Al ser mayor la afectación en personas con contratos temporales (perdieron su empleo alrededor de 1,6 millones) que en contratos indefinidos (1,2 millones menos), se redujo la temporalidad en 5 puntos porcentuales.

2

Entre 2013 y 2018 la recuperación en el empleo vino aparejada con la que parecía su compañera inseparable, la temporalidad. Sin embargo, no alcanzó los niveles de 2008 ya que de los 2,3 millones de empleos que se recuperaron solo el 48% fue mediante contratos temporales (crecieron las personas asalariadas con estos contratos en 1,1 millones, frente a los 1,2 millones de personas más con contratos indefinidos)

3

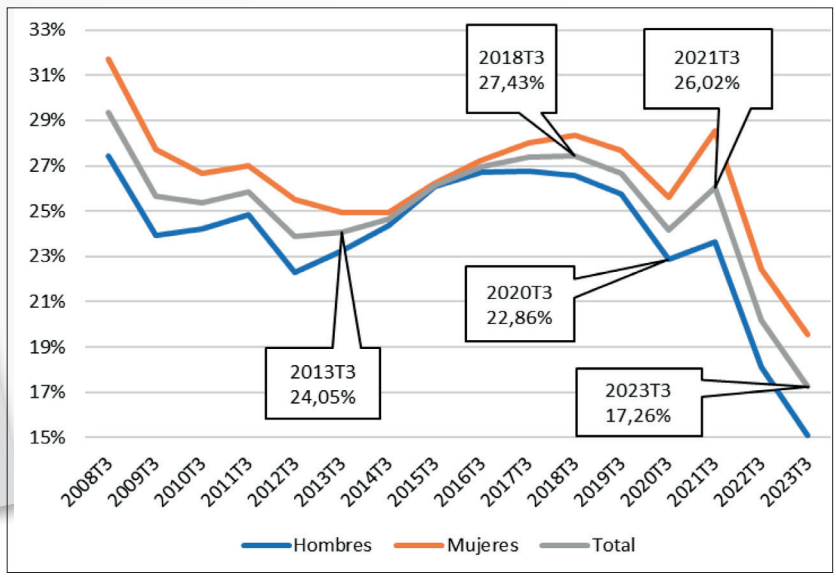
Con motivo de la COVID-19 hubo una súbita bajada de la temporalidad por la rescisión de contratos, fundamentalmente temporales. En 2020 la temporalidad bajó 2,5 puntos porcentuales, para recuperar un año después el valor previo a la pandemia.

4

Ha sido la reforma laboral de 2021 la que ha reducido drásticamente la temporalidad en España. En dos años ha provocado un incremento de personas con contrato indefinido cercano a los 2,5 millones y una reducción en el número de personas con contrato temporal superior a 1,2 millones, y se ha alcanzado una tasa de temporalidad del 17,2%, nueve puntos porcentuales por debajo de la de 2021. Y doce puntos por debajo de la que había en 2008. Todo un cambio de paradigma.



Gráfico 5. Tasa de temporalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

A MODO DE CONCLUSIÓN

LOS DATOS DE EMPLEO SIGUEN SIENDO POSITIVOS OTRO TRIMESTRE MÁS

■ En un escenario de crecimiento de la población activa, las tasas de actividad y ocupación siguen creciendo, el récord de personas afiliadas a la Seguridad Social se sigue superando mes a mes, el desempleo sigue bajando, la temporalidad está en mínimos históricos, etc.



MIRANDO ATRÁS PARA VALORAR LA SITUACIÓN ACTUAL EN EL EMPLEO

La forma de abordar la crisis de 2008 generó la pérdida de millones de puestos de trabajo y la salida de la misma fue desesperantemente lenta. Por el contrario, el efecto de las medidas que se adoptaron sobre el empleo durante la pandemia ha sido radicalmente distinto.

Además, las bases sobre las que se está construyendo **la actual situación del empleo** parecen más sólidas que las que existían en 2008: **un empleo con mayor presencia femenina y en sectores de actividad tradicionalmente masculinizados; menos basado en el ladrillo y más en ocupaciones dedicadas a la formación de las personas jóvenes y los cuidados de las mayores**.

Por otro lado, **la regulación laboral favorece la rápida recuperación de los niveles de actividad** frente a las crisis coyunturales que se han presentado, con un modelo de contratación donde prima la **estabilidad en el empleo, que reduce la temporalidad** hasta tasas nunca vistas y que se consolida en el tiempo, a pesar de la estacionalidad consustancial a algunas actividades.

RETOS EN LA NUEVA LEGISLATURA

Es cierto que no debemos caer en la autocomplacencia, pues **el desempleo sigue en niveles excesivos, especialmente entre la población más joven**. Asimismo, **la parcialidad en la contratación**, aunque se reduce levemente respecto de años anteriores, **sigue siendo muy alta, fundamentalmente entre las mujeres** que no desean ese tipo de jornada. Y la **temporalidad** en el **sector público** sigue en el entorno del 30%, un nivel **inaceptable**.

ESTOS Y OTROS RETOS SERÁN LOS QUE ABORDE ESTE SINDICATO EN LA NUEVA LEGISLATURA.

DESDE EL DIÁLOGO O DESDE EL CONFLICTO. PERO SIN RENUNCIAR A LOS OBJETIVOS. SEGUIMOS.

REUNIÓN DEL COMITÉ DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y COORDINACIÓN SALARIAL DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

GIOVANNI CASALE

Asesor del Comité de Negociación Colectiva y Coordinación Salarial de la CES



El pasado 21 de noviembre se celebró en Bruselas la reunión bianual del Comité de Negociación Colectiva y Coordinación Salarial de la CES, en la que participaron sindicalistas de las organizaciones de toda Europa y representantes de las federaciones sectoriales europeas.

Reunión en la que se abordaron diferentes temas relacionados con la evolución de los salarios; la trasposición de la Directiva sobre los salarios mínimos; la reducción del tiempo de trabajo, la negociación colectiva verde; así como el bloqueo de la patronal a la propuesta de Directiva sobre teletrabajo y el derecho a la desconexión y la renovación sindical.

EVOLUCIÓN SALARIAL EN EUROPA: INFLACIÓN Y CRISIS DEL COSTE DE LA VIDA

A pesar del aumento general de los salarios nominales, los salarios reales disminuyeron en 2022 por el enorme impacto de la inflación en el poder adquisitivo de las personas trabajadoras en toda Europa.

Los salarios experimentaron un ligero aumento en 2023, pero mucho menor que el incremento de las ganancias reales, mientras se espera que los salarios negociados aumenten en 2024, al tiempo que la inflación está disminuyendo ligeramente.

Sin embargo, las empresas han obtenido ganancias superiores a la inflación y los beneficios han aumentado casi un 2% en términos reales. En nueve Estados miembros, incluidos Alemania, Francia e Italia, las ganancias reales de las empresas han aumentando.

En diez Estados miembros los aumentos de los beneficios reales son mayores que los de los salarios reales. Los mayores aumentos de los beneficios reales se produjeron en Eslovaquia (+8%) y Rumanía (+7%), donde el crecimiento de los salarios reales es negativo, mientras que las mayores caídas de los salarios reales se produjeron en Chequia (-5%) e Italia (-2%).



UNA POLÍTICA MONETARIA Y FISCAL RESTRICTIVA AFECTARÁ A LA ECONOMÍA EN LOS PRÓXIMOS AÑOS, PONIENDO EN PELIGRO LA NECESARIA TRANSFORMACIÓN SOCIOECOLÓGICA DE LA UE

La propuesta de reforma de las normas fiscales europeas, que todavía está en discusión, sería perjudicial para más de la mitad de los Estados miembros, debido a la exigencia de recortar el gasto público para respetar los valores de referencia del 3% de déficit sobre el PIB y del 60% de deuda sobre el PIB.

DIRECTIVA SOBRE SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN EUROPA

El Comité de Negociación Colectiva y Coordinación Salarial de la CES fue informado de las resoluciones del denominado *Grupo de Expertos* (compuesto por los Estados miembros y los interlocutores sociales de la UE) sobre la Transposición de la Directiva sobre Salarios Mínimos Adecuados en la UE.

El objetivo es que este informe sea útil para la comprensión y la interpretación correcta de determinadas disposiciones de la directiva, guiando a los sindicatos en la fase de implementación y entregará un informe sobre las transposiciones a nivel nacional.

Las áreas de atención para el grupo de expertos, donde se produjeron más discusiones son: el art. 10 sobre la definición de cobertura de la negociación colectiva; el art. 4 relativo a la promoción de la negociación colectiva sobre fijación de salarios; el art 5 sobre los procedimientos para fijar los salarios mínimos legales; el art. 9 sobre la contratación pública y su papel en la promoción de la negociación colectiva y el art. 12 relativo a la definición de la protección del salario mínimo.

RENOVACIÓN SINDICAL

La renovación sindical es una de las principales prioridades de la Confederación Europea de SIndicatos.

Por esta razón, **SE HA CREADO UN GRUPO DE TRABAJO DE ALTO NIVEL, CUYA FINALIDAD ES PRESENTAR UN PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA RENOVACIÓN SINDICAL QUE SERÁ ADOPTADO POR EL COMITÉ EJECUTIVO EN 2024.**



Las vías de acción que se han identificado son siguientes:
a) Educación y desarrollo de capacidades; b) Democracia Sindical Interna; c) Organización, reclutamiento y retención de personas afiliadas al sindicato; d) Sindicalismo digital y estrategias de comunicación; e) Nuevas narrativas y nuevos desarrollos de políticas; f) Movilización; g) Luchar contra la extrema derecha; h) Fortalecer la negociación colectiva y aumentar su cobertura.

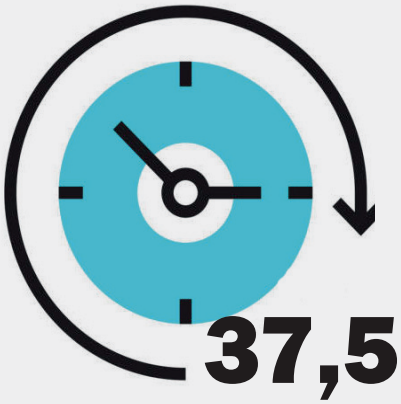
NEGOCIACIÓN COLECTIVA *VERDE*

Los miembros de este comité también fueron informados del dictamen que, a solicitud del Gobierno español sobre la negociación colectiva *verde*, fue adoptado por el CESE (SOC/747), con el fin de promover un marco regulatorio y una política de incentivos que favorezcan la negociación colectiva de esta materia.

El debate sobre estas cuestiones gira en torno a las cláusulas dentro de los convenios colectivos cuyo objetivo sea promover su desarrollo en todos los niveles y ámbitos de negociación para la implementación de la transición verde.

Podrían abordar cuestiones como: la creación de empleos verdes; transiciones entre diferentes sectores de actividad; mejora de las capacidades, formación y reciclaje de las personas trabajadoras; medidas necesarias para los grupos de personas trabajadoras y territorios más vulnerables a los cambios provocados por la transición verde; salud y seguridad en el trabajo; así como las condiciones de trabajo; movilidad en términos de desplazamiento al lugar de trabajo; y la provisión de formación y especialización adecuadas para los interlocutores sociales.





EL TEMA DE UNA LEGISLACIÓN PIONERA PARA LIMITAR LAS HORAS DE TRABAJO ESTÁ GANANDO CONSENSO EN TODA EUROPA

REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La CES aboga por políticas de reducción del tiempo de trabajo como medio para lograr formas más sostenibles de organización del trabajo, más empleos de calidad, un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal y una distribución más justa de la riqueza, en el objetivo de lograr una Europa en la que se reduzca la semana laboral normal a tiempo completo sin reducción salarial.

Los sindicatos, a través de convenios colectivos y empresas con visión de futuro, están explorando proyectos basados en la reducción de horas de trabajo o una semana laboral de cuatro días manteniendo la mismo nivel de remuneración, al tiempo que se están

probando proyectos piloto en toda Europa (UK, IE, ES, PT, DE, IT, etc.).

BLOQUEO PATRONAL A LA PROPUESTA DE DIRECTIVA SOBRE TELETRABAJO Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN

En junio del año pasado, tres organizaciones patronales europeas firmaron un programa de trabajo de diálogo social con la CES que incluía el compromiso de negociar un acuerdo jurídicamente vinculante sobre el teletrabajo, que se aplicaría en forma de directiva.

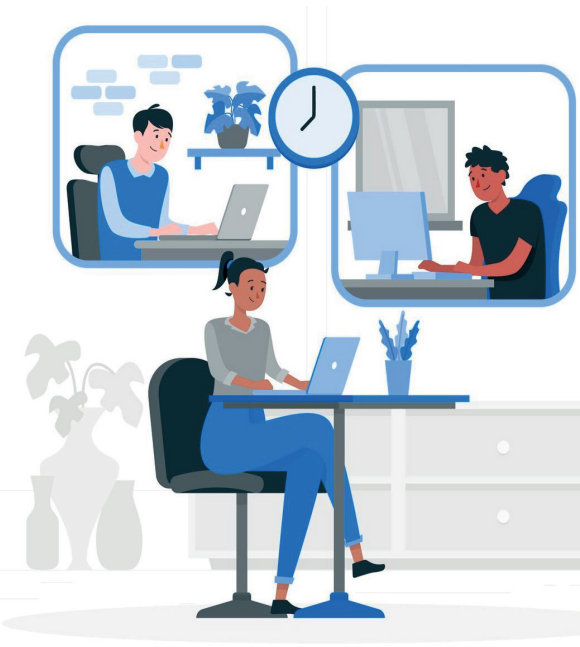
Sin embargo, tras más de un año de negociaciones, dos de las tres organizaciones patronales se negaron a presentar texto alguno.

La CES lamenta que los empresarios no hayan sido capaces de proponer una fórmula para alcanzar un resultado satisfactorio y que se hayan retirado de las negociaciones.

La necesidad de regular el teletrabajo se ha hecho aún más urgente desde la pandemia, ya que la Encuesta sobre las Condiciones de Trabajo en la UE muestra que las personas que trabajan regularmente desde casa tienen seis veces más probabilidades de trabajar en su tiempo libre y el doble de probabilidades de trabajar 48 horas. Ahora, la Comisión Europea debe legislar inmediatamente para garantizar unas condiciones laborales adecuadas a las personas que teletrabajan.

DESDE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES) PEDIMOS A LA COMISIÓN EUROPEA QUE PRESENTE UNA DIRECTIVA QUE:

- Garantice el actual derecho a la desconexión.
- Garantice la igualdad salarial y de trato para las personas teletrabajadoras.
- Proteja la intimidad y evite la vigilancia invasiva.
- Garantice que la decisión de teletrabajar está en manos de la persona trabajadora y que no se trata de sustituir puestos de trabajo.
- Garantice la participación de los sindicatos a través de la negociación colectiva en el diseño y la realización del teletrabajo.



LA NECESIDAD DE REGULAR EL TELETRABAJO SE HA HECHO AÚN MÁS URGENTE DESDE LA PANDEMIA. LA COMISIÓN EUROPEA DEBE LEGISLAR INMEDIATAMENTE PARA GARANTIZAR UNAS CONDICIONES LABORALES ADECUADAS A LAS PERSONAS QUE TELETRABAJAN

CONFERENCIA DE ALTO NIVEL

Las Políticas Activas de Empleo como pilar del Año Europeo de las Competencias



EL pasado mes de octubre se celebró en Barcelona la Conferencia de Alto Nivel "Las políticas activas de empleo, pilar del Año Europeo de las Competencias" como parte de la Presidencia española en el Semestre del Consejo de la UE. Un foro que reunió a más de 300 personas expertas, entre participantes, responsables de instituciones, organizaciones sindicales, empresas o representantes de la de Red Europea de Servicios Públicos

El principal objetivo de esta conferencia era debatir y analizar los cambios en los mercados laborales y su incidencia en las necesidades de la vida cotidiana, la educación, el empleo y la participación activa en la sociedad, así como promover políticas y prácticas que mejoren las competencias de las personas trabajadoras

En la mayoría de los países occidentales las políticas sociales de empleo se han transformado profundamente a lo largo de las últimas décadas.

Su evolución se ha caracterizado por el énfasis cada vez mayor en que sean activas; esto es, que no se limiten exclusivamente a proporcionar ayuda económica en las situaciones de falta de ingresos, sino que tengan la capacidad de activar a las personas, proporcionándoles recursos formativos y competencias que le permitan volver a encontrar un empleo o mantenerse en el que están ante los riesgos derivados de las transiciones tecnológicos o ecológicas.

Las diferentes reformas en las políticas de empleo que han ido desarrollándose en España, desde la década de los noventa, se han estructurado en una dirección muy concreta y que supone una de las transformaciones más relevantes de la



política social contemporánea, asociada a una nueva filosofía de gestión por parte de las instituciones públicas.

A este respecto, un ejemplo destacado es el de las nuevas estrategias de la Unión Europea, cuya orientación ha permitido la consolidación, también en nuestro país, de nuevos paradigmas en las políticas sociales de empleo actuales, como el acento en la activación de las personas para aumentar su empleabilidad.

También, más recientemente, ha cobrado relevancia el paradigma del emprendimiento, clave en las políticas de empleo actuales.

Competencias y formación

Entre las políticas activas, la formación para el empleo debería ocupar un lugar especial y prioritario por ser la piedra angular tanto para aumentar las competencias de las personas como la productividad de las empresas.

En un momento de profundas transformaciones que están afectando al mercado laboral, (las transiciones verde, demográfica y digital), las propuestas políticas deben garantizar que las personas tengan las competencias necesarias para el empleo y que nadie se quede atrás.

Un nuevo impulso al aprendizaje permanente es un elemento fundamental de apoyo a colectivos en desventaja, especialmente las personas adultas escasamente cualificadas o quienes sufren el deterioro de sus condiciones de trabajo, así como una palanca para reintegrar a las personas en situación de desempleo.

Entendiendo la formación como articulación de un proceso de orientación y de los programas propios de la formación permanente, se debe garantizar legalmente el derecho a la formación durante toda la vida.

Desde CCOO hemos reiterado el necesario desarrollo de este derecho pero ajustado tanto a las necesidades reales del tejido productivo como a las necesidades de las personas.

LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO, EN CONCRETO, LOS PROCESOS DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN, DEBEN COLABORAR EN GARANTIZAR UNAS CONDICIONES LABORALES DIGNAS. NO PUEDE HABER PERSONAS INNOVADORAS CON CONTRATOS DE BAJOS SALARIOS NI SER COMPETITIVAS CON CONDICIONES LABORALES PRECARIAS









Un derecho que debe concretarse en cuanto a los requisitos de duración y su repetición en el tiempo a lo largo de la vida laboral; las condiciones para su ejercicio durante la jornada de trabajo como fuera de ella; así como a los permisos o licencias para la formación; la forma de retribución o compensación económica a las personas que están formándose; la mejora y la simplificación de los sistemas de acreditación, certificación, validación y homologación de las competencias adquiridas y, en especial, el papel de los convenios colectivos en la articulación y desarrollo de este derecho, pues la negociación colectiva es un mecanismo esencial para garantizar condiciones laborales dignas y hacer efectivos los derechos laborales.

Por ello, desde los ámbitos institucionales esta articulación entre la orientación y la formación se debe promover desde el diálogo social para hacer frente al coste de las transiciones, y se generalicen las llamadas competencias digitales derivadas de la automatización y la innovación, los algoritmos y la inteligencia artificial, y tengan un impacto positivo en la vida de las personas trabajadoras, al tiempo que les dotan de los recursos y la protección necesarias ante el riesgo de pérdida de empleo y exclusión social.

CCOO HEMOS REITERADO EL NECESARIO DERECHO A LA FORMACIÓN DURANTE TODA LA VIDA, PERO AJUSTADO TANTO A LAS NECESIDADES REALES DEL TEJIDO PRODUCTIVO COMO A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS

Calidad y condiciones de empleo dignas

Las políticas activas de empleo y, en concreto, los procesos de orientación, formación y recualificación, deben colaborar en garantizar unas condiciones laborales dignas, pues no puede haber personas innovadoras con contratos de bajos salarios ni ser competitivas con condiciones laborales precarias.

Aunque las nuevas tecnologías pueden generar oportunidades para las personas trabajadoras, la realidad es bastante complicada para buena parte de la fuerza de trabajo contemporánea, donde a menudo las personas son contratadas bajo la categoría de trabajo autónomo o con un estatus borroso, en los márgenes del trabajo asalariado y con inseguridad económica.

Esta situación, que está acentuando la desigualdad social y aumentando la polarización laboral, debería afrontarse de forma seria para asegurar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, lo que exige, como mínimo, una reflexión sosegada (y crítica) sobre su papel en las políticas públicas de empleo y esto debe formar parte de los debates políticos.

Involucrar a todos los agentes

Aprovechando la situación política actual, las acciones tienen que ser tanto preventivas, de anticipación a los cambios, como correctivas, abordando las desigualdades.

La mejor manera de diseñar y aplicar las políticas activas de empleo es a través de sistemas tripartitos donde la representación de las personas trabajadoras, los empresarios y los gobiernos participen con igual voz.

En última instancia, el éxito dependerá del trabajo conjunto y la capacidad de promover el diálogo social sólido para el desarrollo de una oferta de formación concertada, con interlocución con los agentes sociales y teniendo en cuenta el ecosistema local de cada mercado.

Además de las empresas y los interlocutores sociales, en este diálogo también tienen que estar y participar activamente los servicios públicos de empleo, y las administraciones públicas con el fin de estar preparados para las necesidades actuales y futuras del mercado laboral.



EN UN MOMENTO DE PROFUNDAS TRANSFORMACIONES QUE ESTÁN AFECTANDO AL MERCADO LABORAL, LAS PROPUESTAS POLÍTICAS DEBEN GARANTIZAR QUE LAS PERSONAS TENGAN LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA EL EMPLEO Y QUE NADIE SE QUEDE ATRÁS





CONTROVERSIA EN LA OIT SOBRE EL DERECHO DE HUELGA

CCOO se ha sumado a la petición presentada ante la Corte Internacional de Justicia para que resuelva el litigio que perdura ya más de 10 años en la OIT sobre el derecho de huelga y ponga fin al cuestionamiento de este derecho histórico protegido que se quiere menoscabar.

En 2012, el Grupo de los Empleadores de la OIT cuestionó la interpretación de este principio, hasta entonces aceptado por todos, de que el derecho de huelga esté protegido en virtud del Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Gabinete Jurídico Confederal de CCOO

ANTECEDENTES

Durante más de setenta años, la Comisión de Expertos de la OIT ha considerado que el derecho de huelga es un corolario del derecho de libertad sindical y como tal está reconocido y protegido por el Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. La patronal empezó a cuestionar la interpretación de dicho convenio y a impugnar la autoridad de dicha comisión para interpretar convenios.

Esta controversia se intensificó y, en 2012, dio lugar a una crisis institucional de gran envergadura, ya que por primera vez no se permitió a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia ejercer sus funciones de control. El desacuerdo persistente sobre aspectos tan importantes como es el derecho de huelga afecta negativamente a la credibilidad del sistema de control y a la reputación de la OIT en cuanto organización normativa.

El Consejo de Administración de la OIT, en su reunión del 10 de noviembre de 2023, decidió remitir este litigio sobre el derecho de huelga a la Corte Internacional de Justicia (CIJ), órgano judicial principal de la Organización de las Naciones Unidas.

CONVENIO 87 OIT, RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948



DERECHO DE HUELGA, UN DERECHO FUNDAMENTAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

CCOO había manifestado previamente su apoyo a dicha remisión exponiendo comentarios en relación a la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación y el derecho a la huelga. Extractamos aquí parte del documento de nuestra organización:

1

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) reitera su profunda preocupación por la situación provocada por el Grupo de Empleadores al exigir que el Convenio nº 87 se interprete sin el derecho de huelga y su negativa a reconocer las competencias de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la eficacia de sus observaciones y solicitudes directas.

2

CCOO hacemos nuestras las conclusiones recogidas en el estudio de la Confederación Sindical Internacional sobre THE RIGHT TO STRIKE AND THE ILO: THE LEGAL FOUNDATIONS, MARCH 2014, (Informe CSI) en el que se fija como conclusión la siguiente: *"10.1 El derecho de huelga está consagrado en el Convenio 87 de la OIT, así como en el marco jurídico internacional más amplio. De hecho, se puede decir que el derecho de huelga forma parte del derecho consuetudinario internacional. El sistema de supervisión de la OIT tenía razón al observar que el derecho de huelga existe y actuó dentro de su mandato constitucional al hacerlo y de conformidad con las normas de interpretación de tratados. Si la cuestión fuera a ser examinada por la CIJ, se afirma que ésta debería deferir a las opiniones bien fundamentadas del sistema de supervisión de la OIT, en particular la Comisión de Expertos, y establecer que el C87 protege el derecho de huelga.*



3

No hay garantía de protección de las personas que desempeñan trabajo asalariado sin sindicatos que puedan ejercer libremente su acción sindical, y no existe libertad de acción sindical sin el derecho de huelga.

Poner en duda este axioma implica necesariamente cuestionar importantes postulados sobre los que se asienta la propia Constitución de la OIT. Estas posiciones también cuestionan los valores intrínsecos de cualquier sociedad democrática.

La doctrina del Tribunal Constitucional de España, que recoge sin duda la tradición de los órganos de la OIT en esta materia, señala que el Estado democrático no se concibe sin legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la sociedad socialmente dependientes *"entre los que se encuentra el de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede proporcionar los adecuados cauces institucionales…".*

En este sentido, continúa afirmando que "*un sindicato sin derecho al ejercicio de huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido*" y



que el reconocimiento del sindicato y de su derecho de huelga son necesarios para la "*promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas"* (STC 11/1981).

4

Reafirmamos que la Comisión de Expertos nunca se excedió en el ejercicio de sus funciones y competencias cuando se pronunció sobre la aplicación del Convenio 87 y el derecho de huelga, ni cuando indicó si un Gobierno cumplía o no los requisitos del convenio.

Para *"evaluar la legislación y la práctica nacionales en relación con las exigencias de los convenios internacionales"* y cumplir el mandato de controlar la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión de Expertos debe realizar las operaciones técnicas que determinan si la norma en cuestión se aplica o no al supuesto y en qué medida. En el conjunto de actividades que deben desplegarse para conectar el Convenio o la Recomendación con la realidad social, la interpretación es la operación jurídica básica.

Esto es así siempre que debe aplicarse o comprobarse la aplicación correcta de una norma por cualquier operador que tenga ese encargo (autoridad administrativa, judicial, órganos de control, etc.). Sin perjuicio de la competencia de otros órganos y de la competencia de la CIJ, siempre reconocida por la Comisión de Expertos, es ineludible que esta Comisión examine y exprese *"sus puntos de vista sobre el alcance jurídico y el significado de ciertas disposiciones de los convenios*".

Compartimos, por tanto, que la Comisión de Expertos (cuyos miembros acreditan los conocimientos especializados de la más alta cualificación, así como la imparcialidad, independencia y objetividad requerida) es competente para realizar la función interpretativa de los convenios internacionales de trabajo y que su mandato exige que aclare las disposiciones de éstos. Además, la Comisión de Expertos se ha establecido como órgano independiente para supervisar la

aplicación de los Convenios. Por lo tanto, a la interpretación que realiza y refleja en sus observaciones, estudios y recomendaciones, debe atribuírsele el peso y reconocimiento que la Corte Internacional de Justicia otorga a los órganos de control creados específicamente para la supervisión de los tratados internacionales.

5

Los argumentos utilizados por el Grupo de Empleadores podrían servir, si se admitieran, para poner en duda el alcance de otros Convenios de la OIT. Como cualquier otra norma de carácter general, éstos contienen disposiciones expresadas en un lenguaje determinado (usual, técnico…) y conceptos (que pueden referirse a una realidad extrajurídica, normativa, histórica...o conformados por otras nociones que les resulten inherentes) que deben aplicarse a muchos y diversos supuestos concretos de la realidad social que deben identificarse. Rara vez la interpretación literal basta como criterio interpretativo, porque las palabras pueden tener distintos significados.

6

Adicionalmente, los postulados del Grupo de Empleadores, al negar que el Convenio 87 integre el derecho de huelga, pondría también en cuestión gran parte del cometido del Comité de Libertad Sindical. En el caso de que progresen las tesis del Grupo de Empleadores, es obvio que el derecho a la libertad sindical, en la configuración que hasta ahora le ha sido reconocido por los tratados de la OIT y sus órganos de aplicación y control, quedaría dramáticamente mutilado hasta hacerse irreconocible.

"Un sindicato sin derecho al ejercicio de huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido".

El reconocimiento del sindicato y de su derecho de huelga son necesarios para la "promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas"



7

En nuestra opinión, las consecuencias del planteaientoi del Grupo de Empleadores superan en mucho los estrictos términos del debate, ya de por sí alarmantes.

De prosperar estas posiciones se pondría en tela de juicio la función del sistema de normas y de control de la propia OIT, pues lo que se plantea es debilitar el reconocimiento que la propia organización otorga a la capacidad de acción sindical, pilar del propio origen y de la Constitución de la OIT, sin el cual no es concebible alcanzar los objetivos de justicia social, humanidad y paz universal que propugna.

8

Por ello, **dado el actual estancamiento de la controversia y la paralización** de la Comisión de Expertos en relación con el derecho de huelga, respecto del cual no se realizan referencias desde 2015, compartimos, conforme se indica por el Grupo de los Trabajadores y la CSI, la necesidad de solicitar al Consejo de Administración la remisión de esta cuestión a la Corte Internacional de Justicia.

También queremos señalar la necesidad de que las organizaciones internacionales de personas trabajadoras participen de forma plena y autónoma en el procedimiento ante la CIJ, dada la estructura tripartita singular de la OIT.

EDUCACIÓN INFANTIL



Frente a la precarización
MOVILIZACIÓN

Las trabajadoras del sector de escuelas infantiles han dicho ¡BASTA! a la situación de precariedad y pobreza laboral que arrastran desde hace años (bajos salarios, horario laboral sobrecarcado, restricciones en materia de permisos, vacaciones o incapacidad laboral...).

Están dispuestas a mantener la movilización frente a unas patronales que no tienen interés en negociar el nuevo convenio colectivo, para así seguir manteniendo la precariedad laboral en un sector en el que más del 90% de las personas que trabajan son mujeres jóvenes

Diego Molina Collado
Secretario de Acción Sindical
de la Federación de Enseñanza de CCOO

Es cosa sabida que la primera infancia es una etapa fundamental y decisiva para el desarrollo y para lograr un bienestar duradero. La educación y el cuidado de calidad en esta etapa potencian no solo el desarrollo de las habilidades cognitivas y las competencias básicas para el aprendizaje; también otras habilidades no cognitivas como la socialización, la atención, la capacidad de trabajo, la disciplina, la motivación para aprender o la autonomía personal.

Por este motivo, el primer ciclo de escuela infantil, 0-3 años, no puede ser un

espacio *'aparca niños y niñas'*, sino que su función principal ha de ser educativa y cumplir unos criterios de calidad, como así lo recomienda el Consejo de la UE.

Para cumplir con estas dos premisas de **calidad y su carácter educativo** (no son guarderías ni jardines de infancia, sino centros educativos) es necesario acabar con la precarización de las condiciones laborales de las trabajadoras del sector (y decimos trabajadoras, porque más del 90% son mujeres jóvenes). Y nos referimos a aquellas que trabajan en los centros de infantil privados, unos totalmente privados y otros de gestión indirecta externalizados (centros cuya titularidad es de una Administración Pública -ayuntamiento o diputación-, pero donde el servicio es prestado por una empresa privada que se presenta a concurso, y cuando lo gana presta el servicio).

Nos encontramos ante un sector caracterizado por sus bajos salarios (ni siquiera alcanza el 60% del Salario Mínimo Interprofesional), con un horario laboral sobrecargado, y muy restrictivo en tema de permisos, vacaciones e incapacidad temporal.

ANTE EL INMOVILISMO DE LAS PATRONALES...

Frente a esta situación, las trabajadoras del sector han dicho **¡BASTA!**. No están dispuestas a continuar en la situación de precariedad y pobreza laboral que arrastran desde hace años. Están dispuestas a enfrentarse a unas patronales inmovilistas, que han mostrado un escaso o nulo interés en negociar el nuevo convenio colectivo y que no atienden sus justas reivindicaciones, con la pretensión de continuar con la precarización de sus condiciones laborales.





Según la Carta Social Europea, el 90% de las trabajadoras del primer ciclo de Educación Infantil (de 0 a 3 años) pueden ser consideradas "pobres". Su salario ni siquiera alcanza el 60% del SMI



... LUCHA Y MOVILIZACIÓN

Quienes coordinan y evalúan el proceso de aprendizaje de los más pequeños para contribuir a su desarrollo cognitivo, potenciando sus habilidades y destrezas, merecen muchísimo más.

El anhelo de miles de trabajadoras de plantarse ante una situación injusta es motivo más que suficiente para que CCOO haya centrado sus esfuerzos en cohesionar al sector. De ahí que hayamos puesto en marcha todos los recursos para que la respuesta a la falta de respeto que muestran las organizaciones patronales sea masiva y contundente, desde el convencimiento de que la movilización es el único instrumento que puede representar un punto de inflexión en la situación actual.

Por todo ello, CCOO convocó antes del verano concentraciones, que después dieron paso a cuatro jornadas de huelga (19 y 25 de octubre y 8 y 15 de noviembre), que han tenido un seguimiento mayoritario.

CCOO vamos a continuar con movilizaciones más contundentes; **porque no podemos consentir que el actual convenio colectivo siga siendo el instrumento de las entidades para seguir precarizando a las trabajadoras**. Exigimos un texto que dignifique las condiciones laborales y retributivas de las personas que trabajan en este sector.



CCOO, como sindicato mayoritario en el sector, hemos asumido la responsabilidad en la defensa de unas condiciones laborales que dignifiquen la labor encomiable que vienen desarrollando estas trabajadoras, a cambio de unos salarios impropios para las tareas que realizan, la responsabilidad que asumen y la formación que se les exige.

PLATAFORMA REIVINDICATIVA PARA LOS CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

SALARIO

- Actualización de las tablas salariales, homologándolas progresivamente con la misma etapa educativa del resto de sectores de la Enseñanza Privada.

JORNADA

- Reducción de la jornada semanal y anual:
  - Maestra 32 h./1.376 horas
  - Educadora 35 h./1.620 horas
  - Resto personal 37h./1.620 horas
- Para maestras, educadoras y personal del Grupo II se reservará el 15% de su jornada para realizar tareas de carácter no lectivo.

PERMISOS

- Actualización del convenio a las novedades legislativas y sentencias de la Audiencia Nacional y Tribunal Supremo respecto al disfrute de los permisos retribuidos en días laborables.
- Incorporar nuevos permisos retribuidos para asistencia a médicos, tutorías, exámenes oficiales...

VACACIONES

- Sustituir el mes de vacaciones por 23 días laborables.
- Aumentar los 10 días adicionales a 15, de los que 5 serán a elección de la persona trabajadora.
- Aumentar de 3 a 6 meses el complemento para alcanzar el 100% de la base reguladora.
- En caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo, aumentar un mes más por cada trienio de antigüedad.

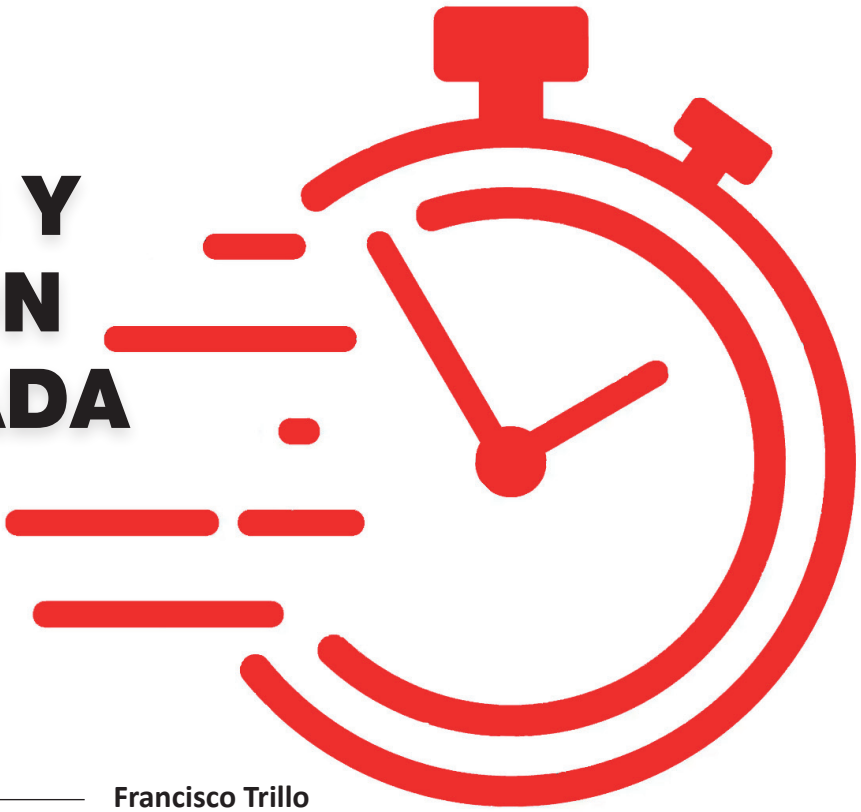
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Incorporar un nuevo apartado que regule y penalice las infracciones de los empresarios.



FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA

FREDUCCIÓN Y REORDEACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO



Francisco Trillo
Profesor titular de Derecho del Trabajo de la UCLM

LA DURACIÓN Y LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO CONDICIONA Y ES ESENCIAL PARA LA VIDA ECONÓMICA, SOCIAL Y CULTURAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

A través del análisis de la duración y ordenación del tiempo de trabajo se obtiene una imagen de la articulación de los intercambios entre trabajo y salario, delineando las dinámicas que se entablan en el conjunto de las relaciones sociales, donde la persona trabajadora aparece subordinada a las demandas económicas, sociales y culturales del sistema de producción más allá del propio horario de trabajo.

La dignidad de la persona y su pleno desarrollo, fundamentos del orden político y de la paz social, alcanzan un mayor o menor desarrollo en función de la calidad de las reglas que ordenan esta esencial condición de trabajo y de vida.

Resulta impactante recordar que las dinámicas entabladas entre las partes del contrato de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, responden a un modelo de relación laboral decimonónico, que otorgan vigencia a reflexiones realizadas a finales del siglo XIX, en los que resulta contrastable la facticidad del dominio del tiempo de trabajo sobre el conjunto de tiempos de vida de las personas trabajadoras.

Este redescubrimiento obliga a concentrar la atención en cómo reformar la normativa sobre tiempo de trabajo para, sin duda, afrontar los retos del siglo XXI. **La finalidad: extender el bienestar de las personas que trabajan en nuestro país reforzando de este modo la calidad del orden político y de la paz social.**

CUARENTA AÑOS DESPUÉS DEL ESTABLECIMIENTO DE LAS 40 HORAS SEMANALES



Han pasado cuarenta años desde la regulación contenida en el Acuerdo Interconfederal de 1983, que establecía que la jornada de trabajo para el año 1984 sería de mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos anuales de trabajo efectivo; y en segundo término en la Ley 4/1983, de 29 de junio.

Desde entonces se asiste a un proceso basado en un cambio de rumbo en la duración de la jornada semanal de trabajo experimentada hasta el año 1985, en el que las jornadas de trabajo a partir de aquel momento se demandan por parte de los sujetos empresariales cada vez más estables e incluso crecientes.

Una de las explicaciones más plausibles de este fenómeno guarda relación precisamente con el agotamiento del modelo de obtención de beneficios empresariales, donde los rendimientos del trabajo se maximizaban a través de la intensificación/precarización del trabajo humano, centrándose ahora los sujetos empresariales en obtener la mayor utilización de los equipos de trabajo y de la organización de la producción a través de la Inteligencia Artificial y de la robotización.



INTERVENCIÓN SINDICAL, JORNADA DE TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Esta descripción quedaría incompleta si no se hiciera referencia a la intervención sindical en la duración de la jornada de trabajo, a través de la negociación colectiva, consistente en la progresiva reducción del tiempo de trabajo con experiencias disímiles según cada sector económico o rama de producción.

- Esta labor es la que explica que para el año 2022 la duración media de la jornada semanal entre las personas trabajadoras ocupadas se situara, aproximadamente, dos horas y media por debajo de la máxima legal.

- Los convenios colectivos de empresa que se pactaron en 2022 fijaron una jornada laboral de 37,16 horas semanales, mientras que en los ámbitos superiores a las empresas establecieron para el mismo periodo 38,45 horas semanales.

- Según datos del Ministerio de Trabajo y de Economía Social, la jornada de trabajo media en 2022 fue de 38,2 horas. Esta labor es deseable que se siga produciéndo una vez entrada en vigor la reducción de la duración de la jornada semanal máxima legal, de forma que cada sector o rama de producción pueda adecuar la duración de la jornada de trabajo a sus características particulares.

REDUCCIÓN Y FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA DE TRABAJO. ES POSIBLE OTRO MODELO DE FLEXIBILIDAD INTERNA



LA PRECARIEDAD EN EL TRABAJO ES UNA REALIDAD QUE SE CONECTA CON LA AUSENCIA DE GARANTÍAS DE UNA JORNADA LABORAL MÍNIMA

Reducción y flexibilidad de la jornada de trabajo han sido una constante en la regulación del tiempo de trabajo desde mediados de los años 90 del siglo XX, que ha proyectado la idea-fuerza de que la transición del sistema de producción fordista al posfordista únicamente podía llevarse a cabo, si no quería verse perjudicado el volumen de empleo, mediante la intensificación y precarización del tiempo de trabajo.

Este proceso se ha articulado a través de la intervención de la Ley en una triple dirección:

• **En primer lugar,** la Ley 11/1994, de 19 de mayo incorporó de forma generalizada el recurso a la distribución irregular de la jornada de trabajo, al establecer un periodo de referencia de un año para su cómputo, cuando la Directiva Europea previó que fueran cuatro meses (artículo 16.b Directiva 2003/88/CE).

La regla general de la limitación de la jornada de trabajo fijada en cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual desencadenó desde entonces la posibilidad de que las personas trabajadoras realizaran semanas de trabajo de hasta 66 horas o, incluso, 132 horas en periodos de catorce días cuando se recurriese por parte empresarial a la acumulación del descanso semanal.

Estas situaciones las padecen especialmente las personas trabajadoras titulares de un contrato de trabajo temporal, donde a la intensificación de su condición de empleo se une la mayor parte de las veces, la del tiempo de trabajo.

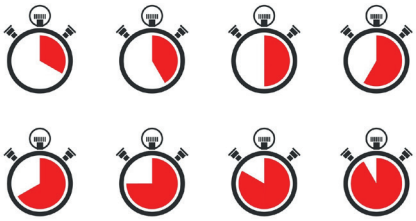
• **En segundo lugar,** este proceso de construcción normativa de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo se ha sustentado en el arrinconamiento de la capacidad de intervención de la negociación colectiva.

En algunas ocasiones colocando al convenio colectivo en una situación desfavorable, como ocurre con la distribución irregular de la jornada de trabajo y la elección del periodo de referencia para su cómputo. En otras, negando directamente espacio al convenio colectivo en esta materia para otorgarlo a la voluntad unilateral del sujeto empresarial.

• **En tercer lugar**, destacar cómo la intervención de la reforma laboral de 1994 en materia de horas extraordinarias influye muy negativamente en la prolongación de la duración de la jornada de trabajo con un efecto pernicioso no solo en el ámbito de la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, sobre todo en el derecho al trabajo decente.

La preferencia del legislador de 1994 por la compensación con tiempos de descanso equivalentes y la desaparición del incremento del precio de la hora extraordinaria han contribuido al incremento de las horas extraordinarias.

Según las estadísticas ofrecidas por el Instituto Nacional de Estadística, **en 2022 se realizaron 26.269.900 horas extraordinarias, de las que 11.759.700 no fueron pagadas, el 44,76% del total**. Una tendencia que no parece estar cambiando durante 2023, advirtiendo que **solo en los dos primeros trimestres del año 2023 se han dejado de crear por este motivo 64.900 empleos.**



Cabe indicar la necesidad de un horizonte más esperanzador como el que se abre en el Acuerdo de Gobierno entre PSOE y SUMAR, en el que se apunta a la reducción progresiva de la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial para establecerla en 37 horas y media semanales en 2025. Sin embargo, ello debe acompañarse de una revisión de las reglas de ordenación del tiempo de trabajo que, por un lado, aseguren el derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo y, por tanto, la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras; y por otro, garanticen el derecho de conocer con la debida antelación las condiciones de prestación del tiempo de trabajo para poder planificar y hacer compatibles los tiempos de trabajo con los tiempos de cuidado y atención personales y familiares.



DERECHO AL TRABAJO DECENTE CON DERECHO A LA PROTECCIÓN EFICAZ DE LA SEGURIDAD Y SALUD

Otra de las características de la regulación del tiempo de trabajo ha sido su distribución desigualitaria, encontrando como uno de sus principales factores la insatisfactoria fórmula de computar la jornada de trabajo, referida al ámbito del contrato de trabajo que une a la persona trabajadora con su empleadora, que impiden repensar fórmulas de mantenimiento y creación de empleo ya no relacionadas con la reducción del tiempo de trabajo, sino con una distribución más equitativa.

La normativa laboral ha abordado esta cuestión desde la perspectiva de la relación contractual individual, concediendo a la limitación de la jornada en el seno del contrato de trabajo la capacidad de satisfacer los intereses de las personas trabajadoras, olvidando la vertiente colectiva del tiempo de trabajo.

La limitación efectiva de éste ha de atender al conjunto de jornadas de trabajo realizadas por cada persona trabajadora en un periodo de referencia concreto, haya suscrito uno o más contratos de trabajo de forma simultánea, a tiempo parcial, como sucesiva, trabajo temporal.

TIEMPO DE TRABAJO Y ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Las tecnologías digitales dispuestas en derredor de la economía de plataformas albergan un neto carácter disruptivo, especialmente en lo referido a la determinación de la jornada, el horario de trabajo y los tiempos de descanso y, por tanto, de la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. La intensidad de esta disrupción ha provocado en los ordenamientos jurídicos una convulsión capaz de cuestionar conceptos jurídicos tradicionales, como el tiempo de trabajo efectivo, los períodos de disponibilidad o el registro de la jornada.

La contratación *just in time*, o a demanda, típica en estos entornos empresariales, tiene como consecuencia inmediata la incertidumbre en la determinación del tiempo de trabajo, así como una hiperdisponibilidad horaria de la persona trabajadora, agudizando de este modo su subordinación a las demandas económico-empresariales.

La precariedad en el trabajo que tiene lugar en plataformas digitales es una realidad cotidiana que se conecta con la ausencia de garantías de una jornada mínima de trabajo que asegure a estas personas trabajadoras un salario suficiente.

La consideración del tiempo de trabajo a disposición como un tiempo no remunerado permite a las plataformas digitales sostener la organización de su modelo de negocio, sin que ello tenga un reflejo en la retribución de las personas trabajadoras.

Premio Nobel de Economía 2023



CLAUDIA GOLDIN

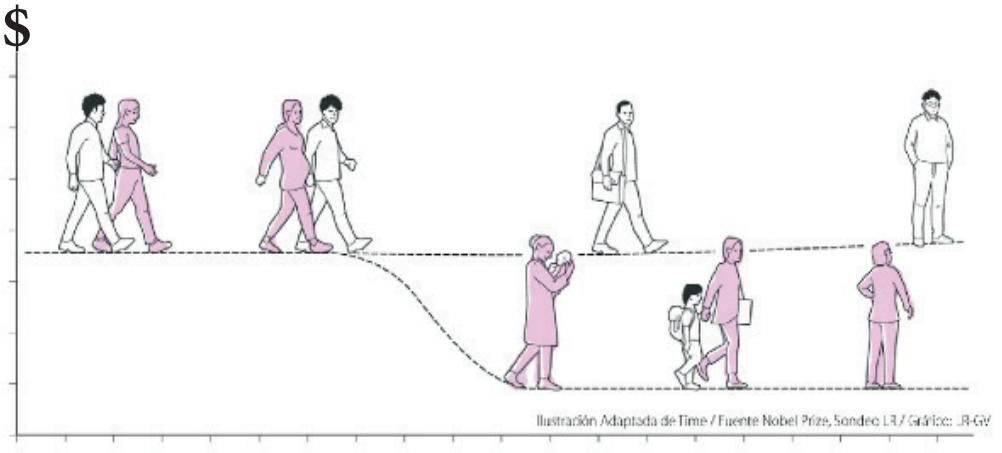
POR SUS INVESTIGACIONES SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Ha obtenido el Nobel de Economía por sus investigaciones sobre la participación laboral femenina en la economía y, en concreto, por ser pionera en la investigación sobre las brechas salariales de género. Sus investigaciones tratan de explicar la razón por la cual, pese al crecimiento económico, los ingresos de las mujeres no se han puesto a la altura de los masculinos, y las diferencias persisten a pesar de que han alcanzado niveles de educación más altos que los hombres.

Goldin trata de comprender la participación laboral de las mujeres en el mercado laboral y cómo se relacionan las mujeres con el empleo, mirando los datos que comprenden un periodo superior a 200 años.

Sus investigaciones constan de múltiples niveles de análisis que permiten tener una visión estructural a largo plazo sobre cómo van cambiando las lógicas y las dinámicas sociales, y nos ayuda na entender cómo tomamos las decisiones y los efectos que las mismas tienen en nuestro bienestar individual y colectivo.

La teoría económica clásica habla de la oferta de trabajo y de la demanda laboral, de cuya interacción surgen los salarios. Goldin discute algunos de estos supuestos básicos, en concreto los que explican la distinta participación laboral de la oferta y la demanda de donde se justifican las diferencias salariales, criticando que no se reconozca que los mercados laborales son heterogéneos y que las condiciones de trabajo y salario que se ofrecen a los diversos grupos de población (especialmente a las mujeres, cuyo resultado es la segregación laboral, pero también a jóvenes y adultos mayores) son diferentes.



Al entrar al mercado laboral las mujeres ganan igual que los hombres, hasta que tiene el primer hijo. Después no vuelven a igualar el salario de un hombre. Esto se debe a que la mujer mamá busca empleos con horarios más flexibles y a que interrumpen su carrera

LA BRECHA NO ESTÁ CAUSADA POR LOS ESTUDIOS O LAS OCUPACIONES, SINO POR LA MATERNIDAD

Este premio Nobel visibiliza no solo el trabajo realizado por Claudia Goldin, sino también las investigaciones realizadas a lo largo de décadas por mujeres en la disciplina económica, de las que son deudoras otras tantas mujeres investigadoras y analistas. Supone, asimismo, el reconocimiento académico de la demostración de que existe la brecha salarial de género, pues las mujeres ganan menos que los hombres durante buena parte de su vida.

Claudia Goldin demuestra que, a pesar de la modernización, el crecimiento económico y el aumento de las mujeres empleadas, la brecha salarial entre mujeres y hombres no se ha cerrado. Históricamente, gran parte de la brecha de género en los ingresos venía siendo explicada por las diferencias en la educación y la formación y en sus correspondientes opciones o elecciones ocupacionales.

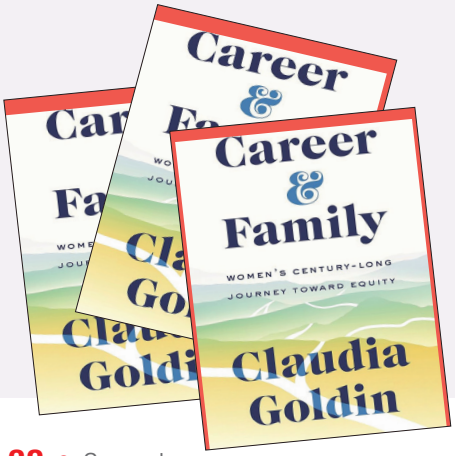
Sin embargo, en las últimas décadas, los niveles de educación de las mujeres no han parado de aumentar y, en la actualidad, la brecha salarial de género no puede explicarse por el nivel de estudios, las ocupaciones o las cualificaciones profesionales, y confirma que la mayor parte de estas diferencias de ingresos se producen ahora entre hombres y mujeres que tienen la misma ocupación.

En este sentido, su aportación más relevante reside en la demostración de la existencia de otras variables que no se han venido utilizandoen los análisis económicos convencionales, como la unidad del hogar, variable fundamental a la hora explicar las decisiones de las personas sobre su participación en el mercado de trabajo: *"En este aspecto se estudia cuántas personas hay en el hogar y, por lo tanto ,cuánta es la necesidad de trabajo no remunerado. De esa manera, se decide quién saldrá al mercado laboral y quién se va a quedar en casa a realizar las tareas domésticas o de cuidados. No es una decisión individual"*; es decir, lo que ocurre en los hogares refleja lo que pasa en el entorno laboral, donde las mujeres a menudo aceptan empleos que les permiten estar disponibles en casa, empleos donde a menudo se paga menos o están peor remunerados.

Siguiendo esta hipótesis estudia el ciclo de vida de las mujeres y establece una diferencia entre estar solteras o casadas, y concretamente estudia el hecho de la maternidad, demostrando que marca una

clarísima variación en las trayectorias laborales entre hombres y mujeres: al entrar en el mercado laboral las mujeres ganan igual que los hombres, y así sucede hasta que la mujer tiene el primer hijo, después de lo cual no vuelve a igualar el salario de un hombre. Esto se debe a que la mujer mamá busca empleos con horarios más flexibles mientras que los hombres pueden mantenerse en el mismo. Es decir, cuando se convierten en madres muchas deben interrumpir temporalmente su carrera profesional, lo que tiene importantes implicaciones salariales, mientras que la paternidad no solo no les penaliza salarialmente, sino que les compensa.

Hay empleos en los que se paga más en función del número de horas trabajadadas o se recompensa a la persona dispuesta a trabajar todas las horas, vacaciones o fines de semana... Difícilmente son las mujeres las que pueden hacerlo, pues sobre ellas recae el cuidado de la familia



EL FACTOR CLAVE EN LA EXPLICACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES EL TIEMPO

En su último libro, *Career and Family,* Claudia Goldin analiza diversos escenarios para que las mujeres puedan tener empleo y familia cobrando lo mismo que los hombres, explicando que el factor clave es el tiempo.



Señala que hay empleos donde se paga más en función del número de horas trabajadas, o de las trabajadas en momentos en los que el resto de personas no están (como las vacaciones y los fines de semana), donde se recompensa al empleado dispuesto a trabajar todas las horas. Difícilmente son las mujeres las que pueden hacerlo, puesto que sobre ellas recae el cuidado de la familia.

Los salarios de los hombres siguen siendo altos y pueden subir, los de las mujeres con horarios limitados o menos estables son más bajos y tienen menos perspectivas.

Desde su explicación sobre el origen de la brecha, sus cambios a lo largo del tiempo y sus variaciones en los diversos niveles de desarrollo socioeconómico, se evidencia que la situación es multicausal, de forma que no existe una única solución. Insiste en que los resultados nos obligan a reconocer la pluralidad de estos fenómenos, por lo que las soluciones también requieren políticas de diverso tipo. Por un lado, afirma que las culturas empresariales fomentan, en muchos casos una promoción profesional que se basa en quién está más horas en el puesto de trabajo y que estas culturas que premian de forma exagerada el trabajar más horas son contrarias a los modelos de flexibilización laboral y tienen un impacto directo en las decisiones de las mujeres respecto a su vida laboral. Por otro lado, subraya la importancia del equilibrio de los cuidados y de su distribución equitativa entre los géneros.

En ese sentido, la orientación sobre cómo articular el empleo y la familia requiere de avances desde la conciliación hacia la corresponsabilidad de hombres y mujeres, pues las brechas de género son un ejemplo perfecto de los temas que nos deben preocupar si buscamos una sociedad igualitaria que no penalice a las mujeres por hacer algo que ,nos correspondería por igual a todos: la responsabilidad de cuidado sobre quienes no tienen capacidad de valerse por sí mismos.

El fallecimiento del sociólogo francés, el pasado mes de junio, ha silenciado una de las voces más interesantes y reconocidas del panorama intelectual europeo. Un auténtico pensador de la sociedad que nos ha ofrecido una profunda y compleja visión de la realidad social

ALAIN TOURAINE



Alain Touraine es un pensador especial no solo por su insólita capacidad de aunar distintas disciplinas como la política, la economía y la sociología, sino por su ambición y empeño en resultar comprensible (aunque no siempre lo consiguió) como una exigencia democrática.

Con su muerte se ha ido una figura del pensamiento europeo que defendía la autonomía de la acción social y que ayudó a entender la potencia transformadora de la acción colectiva.

Lejos de encerrarse en los estudios académicos, el sociólogo francés Alain Touraine compartió sus análisis y reflexiones con los actores y activistas progresistas a quienes distinguía por su capacidad emancipadora. Su propósito fue estudiar cómo la sociedad se crea, cómo se produce a sí misma, cómo construye el sentido del sistema de relaciones, y cómo se reinventa desde el conflicto.

Creía que la acción social es la razón de ser de la investigación sociológica, y fue un promotor de la acción como protagonista. “El análisis sociológico consiste en situar al actor en un tiempo y en un lugar, en un oficio, una categoría de edad o una clase social, en una sociedad y en una cultura”.

Comenzó sus investigaciones en las fábricas de Renault, donde pudo investigar el impacto del desarrollo de las máquinas y la automatización en el trabajo obrero, conclusiones que plasmó en una de sus obras más conocidas 'La evolución del trabajo obrero'. Touraine identificó los nuevos elementos que componían lo que denominó *'La sociedad postindustrial'*, entendida como aquella en la que la industria sigue manteniendo su centralidad, pero en la que comienzan a emerger nuevos actores sociales (organizaciones sociales de base, ONG y, en especial, las mujeres) que incorporan elementos de cuestionamiento del sistema más allá del conflicto entre capital y trabajo.

ACCIÓN SOCIAL...

Siguiendo esta idea, afirmó que una sociedad no se define solo por el estado de sus fuerzas productivas, también es un producto de la acción social; es decir, no sólo relaciona los medios de producción y materias primas; sino que vincula a la vez los grupos que la conforman, los actores y sus relaciones y los elementos simbólicos, la información y el conocimiento. Este proceso tiene un carácter comunicativo basado en la construcción de significados y la utilización de símbolos que permiten asignar un sentido a la relación social. De ahí que, además del aspecto cuantitativo y mensurable (la productividad del trabajo) la producción social presenta un aspecto cualitativo y significativo (qué sentido tienen las relaciones sociales de producción para los actores involucrados en ellas).

...Y MOVIMIENTOS SOCIALES

Intentando entender a esos nuevos actores sociales con nuevos modelos y propuestas, llega al estudio de los movimientos sociales, al que dedica buena parte de su pensamiento, recogido a lo largo de más de cincuenta obras.

La relación entre movimientos como el feminista, el ecologista o el sindical, con el Estado y la lucha de clases, protagonizaron buena parte de sus investigaciones. Touraine piensa en los movimientos sociales como portadores de concepciones en conflicto que se encuentran en el origen del cambio, dando lugar así a una especie de autoproducción de la sociedad.

La relación entre movimientos, como el feminista, el ecologista o el sindical, con el Estado y la lucha de clases, protagonizaron buena parte de sus investigaciones



Afirma que toda teoría de la sociedad implica una teoría de la identidad, es decir una teoría acerca de cómo los actores sociales se reconocen a sí mismos con capacidad de asignar un sentido propio a su actividad. Por lo tanto, el conflicto antagónico se sitúa en cualquier plano de la vida social, donde los actores no tienen capacidad de producir significados culturales sobre sus fines y les es negada la posibilidad de construir autónomamente el sentido de su vida.

Fue un gran analista de los momentos de crisis políticas y económicas, en los que su enorme habilidad para combinar distintas disciplinas le sirvió para formular diagnósticos generalistas unidos a un compromiso político indudable. Preocupado por el devenir del capitalismo especulativo ('ese sistema que acumula y no produce nada salvo burbujas') y por la gestión de la crisis de 2008 en Europa bajo el paradigma neoliberal, el diagnóstico de Touraine subrayaba la necesidad de poner fin a la dominación de la economía sobre el resto de las esferas sociales a través de un debate político que la propia economía había inoculado.

Lo que, en definitiva, venía a poner en evidencia era que la reconstrucción de la vida social a partir de la crisis se había hecho bajo la base de la dominación de los 'imperativos' económicos, sobre la misma sociedad, de forma que en estas circunstancias si un solo actor 'el económico' se identifica con la racionalidad universal la democracia es imposible, pues reduce al resto de actores sociales al estado de masa.



Touraine puso en evidencia que la reconstrucción de la vida social a partir de la crisis se había hecho bajo la base de la dominación de los 'imperativos' económicos, sobre la misma sociedad, de forma que en estas circunstancias la democracia es imposible

Más adelante, su brillante presentación del diagnóstico comienza a tomar distancia respecto de la acción social y los actores sociales para pasar a tener una visión más global, más radical, planteando una posición más distante e interrogativa. Su análisis trata de la desmodernización como fin del ideal racionalista de la Ilustración, donde uno de los problemas de las sociedades es su importante capacidad de segregación y estigmatización de los grupos sociales frágiles dentro y fuera del mercado de trabajo. Creía que uno de los principales problemas existentes era la falta de definición de los desafíos reales que tenemos por delante, como la falta de identificación de los actores dominantes y dominados y su capacidad de acción colectiva y, en especial, las verdaderas posibilidades de intervención institucional. Touraine se comprometió en la elaboración de un concepto de democracia entendida no en términos puramente institucionales, sino como una mediación, expresándolo en la frase de uno de sus libros "cómo vivir juntos con nuestras diferencias".

En las últimas décadas Touraine se mostró escéptico con la posibilidad de que las sociedades actuales sean capaces de encontrar marcos para pensarse, llegando a decir que "Hoy lo social ya no tiene sentido".

EL PAPEL DE VANGUARDIA DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

Ya entrado el siglo XXI, Touraine prestó especial atención a las reivindicaciones feministas, a las que entendía como un movimiento moderno capaz de desempeñar un papel de vanguardia dentro de la sociedad postindustrial. Que un intelectual reconocido de la talla y el prestigio de Touraine reconozca las aportaciones del pensamiento feminista es un elemento relevante para ilustrar a quienes todavía cuestionan su legitimidad en el mundo actual. Touraine resume brillantemente lo que es el núcleo fundamental de la propuesta feminista: "La acción liberadora de las mujeres ha puesto fin a la identificación de una categoría particular de seres humanos, en el plano universal. Ya no es posible ahora otorgar una figura central, única, al sujeto humano: no hay nada por encima de la dualidad del hombre y de la mujer". ■

Convenios registrados con efectos económicos en 2023 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2023	Firmados en 2023
Convenios	**3.257**	**2.330**	**927**
Empresas	1.067.751	713.274	354.477
Personas trabajadoras	10.158.987	7.016.970	3.142.017
Jornada media (horas/año)	1.751,55	1.744,34	1.767,63
Variación salarial media en %	3,46	3,14	4,19

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Personas trabajadoras (miles)
2021	4.727	11.543,2
2022	4.165	12.291,4
2023	3.257	10.159,0
	Convenios de empresa	**Personas trabajadoras (miles)**
2021	3.640	807,0
2022	3.121	732,0
2023	2.357	585,7
	Convenios de otro ámbito	**Personas trabajadoras (miles)**
2021	1.087	10.736,2
2022	1.044	11.559,4
2023	900	9.573,3

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Personas trabajadoras
2021	1.496	4.641.611
2022	1.544	3.976.746
2023	1.094	3.201.569
	Convenios de empresa	**Personas trabajadoras**
2021	1.160	282.784
2022	1.174	328.632
2023	784	158.442
	Convenios de otro ámbito	**Personas trabajadoras**
2021	336	4.358.827
2022	370	3.648.114
2023	310	3.043.127

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2023 (1)

Sector de actividad	Inaplicaciones	Empresas	Personas trabajadoras
TOTAL	**506**	**446**	**22.347**
Agrario	15	14	2.633
Industria	68	62	4.173
Construcción	116	99	3.440
Servicios	307	271	11.368
Tamaño de la empresa	**Inaplicaciones**	**Empresas**	**Personas trabajadoras**
TOTAL	**506**	**446**	**22.347**
1-49 personas trabajadoras	342	311	5.680
50-249 personas trabajadoras	118	99	9.220
250 o más personas trabajadoras	34	25	6.314
No consta	12	11	1.133
Condiciones de trabajo inaplicadas	**Inaplicaciones**	**% Inaplicaciones**	**Personas trabajadoras**
TOTAL	**506**	**100,0**	**22.347**
Cuantía salarial	214	42,3	10.419
Cuantía salarial y sistema de remuneración	72	14,2	3.308
Sistema de remuneración	21	4,2	1.530
Jornada de trabajo	32	6,3	1.358
Horario y distribución del tiempo de trabajo	22	4,4	683
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	23	4,6	561
Resto de casos	101	20,0	3.796

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios septiembre 2023 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Nuevos
Total convenios	2021	626	75	297
	2022	590	66	301
	2023	365	28	335
Empresa	2021	456	59	274
	2022	424	48	278
	2023	286	14	310
Grupo de empresas	2021	19	3	5
	2022	25	3	1
	2023	13	0	6
Sectoriales	2021	151	13	18
	2022	141	15	22
	2023	66	14	19

Expedientes FOGASA 2023 (3)

Nº expedientes	39.303
Nº empresas	15.159
Nº personas trabajadoras	45.177
% Hombres	62,01
% Mujeres	37,99
Total prestaciones	384.879.811,28
Prestaciones por salarios	130.002.815,57
Prestaciones por indemnizaciones	254.876.995,71

NOTAS EXPLICATIVAS

- **(1)** Datos procedentes de la *Estadística de Convenios Colectivos del MITES - Avance Mensual 2023* registrados hasta 31 de octubre de 2023.
- **(2)** Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 13 de noviembre de 2023.
- **(3)** Expedientes FOGASA, datos acumulados del 2023 hasta el 31 de octubre de 2023, elaboración propia a partir de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
- **(4)** Procedimientos SIMA del 1 de enero al 30 de septiembre de 2023, *Informe sobre la Actividad del SIMA*–31 de octubre de 2023.

Procedimientos SIMA 2023(4)

	Procedimientos: 335		Personas trabajadoras: 5.722.461
Ámbito del conflicto	Nº procedimientos	% procedimientos	
Empresa	298	89,0	614.487
Sector	37	11,0	5.107.974
Tipo de conflicto			
Interpretación y aplicación	96	28,7	362.179
Huelga	63	18,8	2.061.191
Impugnación convenios colectivos	3	0,9	2.705
Bloqueo negociación	24	7,2	927.036
Bloqueo acuerdo-pacto	2	0,6	2.004.000
Otras discrepancias	147	43,8	365.350
Tipo de procedimiento			
Mediación	325	97,0	3.514.770
Arbitraje	4	1,2	25.076
Impulso a la negociación	4	1,2	2.000.615
Mediación preventiva	2	0,6	182.000
Resultado			
Acuerdos en mediación	72	21,5	289.560
Laudos arbitrales	4	1,2	25.076
Sin acuerdo	199	59,4	1.604.782
Intentado sin efecto	13	3,9	530.948
Archivado	13	3,9	534.203
En trámite	34	10,1	2.737.892



Por **otro año avanzando.**

CCOO

El poder de cambiar las cosas