

# Acción

CONFEDERACIÓN SINDICAL  
DE COMISIONES OBRERAS



# 50

2022 • SEPTIEMBRE

# SINDICAL

confederal

• Revista digital

## Hay margen para **SUBIR** **LOS SALARIOS**

# SALARIO O CONFLICTO



• **NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2022:  
ASIGNATURA PENDIENTE**

- **UN VISTAZO A LOS DATOS DE EMPLEO**
- **LEY CONCURSAL**
- **NUEVOS DERECHOS PARA  
LAS PERSONAS TRABAJADORAS  
DEL HOGAR**
- **PRÁCTICAS NO LABORALES**



Revista

**Acción**  
**S**INDICAL

Nº 50. Septiembre 2022

**Equipo de redacción:** María Jesús Bernardino, Raquel Boto, Francisco González, Raúl Olmos, Amaia Otaegui, Ana Santana, Esmeralda Sanz y Alberto Teso.

**Edita:** Confederación Sindical de CCOO.

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

**Realiza:** Secretaría Confederal de Comunicación.

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



Accede a números anteriores

## SUMARIO

3

### EDITORIAL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA,  
LA ASIGNATURA PENDIENTE

7

### UN VISTAZO A LOS DATOS DE EMPLEO

SIGUEN CAMBIANDO LAS COSAS

13

### LEY CONCURSAL

LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS

17

### PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR DOMÉSTICO

MÁS DERECHOS Y MENOS INCERDITUMBRE

21

### PRÁCTICAS NO LABORALES

DE LA PRECARIEDAD A LA DIGNIDAD

25

### REFERENCIAS DE PUBLICACIONES

CON MOTIVO DEL FALLECIMIENTO DE  
MARGARET MARUANI

27

### ESTADÍSTICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



# SALARIO O CONFLICTO

**MARI CRUZ VICENTE PERALTA**

Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

Tras la ruptura de las negociaciones del V AENC, ante la postura inamovible de las organizaciones empresariales, el Consejo Confederal de CCOO acordó poner en marcha una estrategia sindical, bajo el lema “salario o conflicto”, en cuyo recorrido está prevista la realización de un proceso general de movilización, que comenzará el 7 DE OCTUBRE, y que tendrá un punto de inflexión el 3 DE NOVIEMBRE con una gran manifestación/marcha en Madrid. Se trata de reabrir las negociaciones del AENC, en la idea de cerrar un acuerdo salarial que contribuya a resolver los conflictos en los convenios colectivos, sorteando el riesgo de una devaluación intensa de los salarios.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA, la asignatura pendiente

Como corresponde a septiembre, iniciamos un nuevo curso en nuestro trabajo sindical retomando los temas pendientes y abordando nuevos retos. Este año, además, toca afrontar un nuevo proceso de concentración electoral y comenzar la renovación de los comités de empresa, las juntas de personal y las delegadas y delegados de personal. Nuestro objetivo es volver a tener el respaldo de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores y seguir siendo la primera fuerza sindical con absoluta claridad.

Más de 100.000 delegadas y delegados de CCOO contribuyen a ello.

En este nuevo curso sindical el desarrollo de la negociación colectiva de 2022 es, en buena parte, una asignatura pendiente. En la revista del mes de junio dábamos a conocer la ruptura de las negociaciones del V AENC, que fue seguida del anuncio de la estrategia sindical de tensionar la negociación de los convenios colectivos en sus propios ámbitos.

Somos conscientes de que, sin la guía del AENC, transitar por la negociación de los convenios es más complicado, de forma especial en aquellos sectores donde existe una menor densidad sindical y, por tanto, menos organización y fuerza para desarrollar sus procesos de negociación.

Esas dificultades hacen que tengamos un buen número de convenios aún pendientes de negociación en un momento complicado, donde la alta inflación está debilitando el poder de compra de los salarios y profundizando en las situaciones de pobreza laboral.

## EXISTE MARGEN PARA LA SUBIDA DE LOS SALARIOS

Desde septiembre de 2021, en España, como en el resto de Europa, se viene produciendo un importante incremento de los precios, que se vio agravado por la invasión de Ucrania por parte de Rusia. Este conflicto amenaza con prolongarse y empieza a deteriorar la economía, puesto que ha cambiado la perspectiva de la inflación de 2022, lastrando las rentas salariales, especialmente las más bajas.

En el mes de agosto se moderó la subida de los precios en tres décimas, pero la inflación sigue situada en un 10,5% y la inflación subyacente (sin energía ni alimentos frescos) sigue subiendo y alcanza el 6,4% interanual, su máximo desde enero de 1993. Esto revela un efecto de segunda ronda motivada por la falta de compromiso empresarial, que viene repercutiendo las subidas energéticas sobre los precios de los productos y servicios, manteniendo o mejorando así sus márgenes de beneficios, que son los responsables del 83% de dicha subida en el primer trimestre del año.

Mientras, los salarios solo crecen una media de 2,60% para los 7,1 millones de personas asalariadas que ya tienen firmado su convenio, pero el 0% para los cerca de 4 millones que aún no han actualizado su convenio, lo que significa que no se está asegurando el mantenimiento del poder de compra de los salarios.

El análisis que realizamos en el Consejo Confederal, celebrado en julio, concluyó con el acuerdo sobre el desarrollo de una estrategia sindical basada en el slogan “salario o conflicto”, en cuyo recorrido está prevista la realización en otoño de una gran movilización sindical.

Insistimos en la necesidad de tensionar y hacer participados los convenios colectivos y, además vamos a esforzarnos para que este proceso de movilizaciones sirva para reabrir



con las organizaciones empresariales las negociaciones del AENC, en la idea de cerrar un acuerdo salarial que contribuya a resolver los conflictos en los convenios colectivos (que no son pocos), sorteando el riesgo de una devaluación intensa de los salarios.

## PACTO DE RENTAS

El sindicato ha apostado desde el principio por un pacto de rentas, pero la realidad es que ni el Gobierno ni las organizaciones empresariales han hecho una apuesta seria por el mismo; han pretendido que éste, fuera únicamente un pacto de contención salarial.

Para CCOO, un pacto de rentas pasa por contemplar una adecuada política fiscal que limite los excedentes empresariales y proteja las rentas medias y bajas, y añadir una serie de medidas, además de las ya tomadas, para hacer frente a la subida de los precios, asegurando la protección social y económica a las rentas más bajas y a los colectivos más afectados por esta crisis inflacionista, en línea con lo que desde el sindicato venimos planteando.

## ES NECESARIO PROTEGER EL EMPLEO Y SU CALIDAD

A pesar de la elevada inflación y de la pérdida de poder de compra de los salarios, los datos de empleo impulsados por la reforma laboral, siguen siendo positivos. No obstante, en parte fruto de la estacionalidad de los dos meses de verano, el empleo se ha empezado a resentir. Como esta crisis va a deteriorar aún más la situación económica, se puede prever que comience a tener efectos y repercusión sobre el empleo. Por ello, habrá que plantearse la aplicación de soluciones (algunas de las cuales ya han demostrado su eficacia) para evitar la consecuencia de la destrucción de empleo.

Por otra parte, la reforma laboral está propiciando un muy buen comportamiento en materia de estabilidad en el empleo, con un incremento en materia de contratación indefinida que ha alcanzado un porcentaje sin precedentes del 35,76%, frente a la media de la serie histórica que venía reflejando en un porcentaje inferior al 10%. Además, se ha producido un descenso en la contratación a tiempo parcial, cuya reducción llega al 1%.

” Los salarios solo crecen una media de 2,60% para los 7,1 millones de personas asalariadas que ya tienen firmado su convenio, pero el 0% para los cerca de 4 millones que aún no han actualizado su convenio, lo que significa que no se está asegurando el mantenimiento de compra de los salarios”

El sector público también atraviesa un momento especial como resultado de la complicada situación para renovar los acuerdos generales de la Función Pública, consecuencia, a su vez, de la alta inflación, al igual que el sector privado.

Esta situación ha llevado a las federaciones a convocar y realizar movilizaciones que, teniendo en cuenta la situación que se atraviesa, obliguen al Gobierno a sentarse a negociar.

## RETOS Y NUEVOS CAMBIOS

El periodo hasta las próximas elecciones generales aún es largo y, por tanto, existe margen para aprovechar la legislatura para seguir mejorando la vida de las personas a las que representamos, la mayoría social.

En el ámbito del **diálogo social**, en lo inmediato, se va a abordar la **subida del salario mínimo interprofesional (SMI)** con el objetivo claro de alcanzar hasta el 60% del salario medio de país, aunque también debemos tener en cuenta el contexto inflacionista que estamos viviendo para determinar su subida.

Por otro lado, próximamente se va a cerrar el acuerdo sobre el **estatuto de las personas en prácticas laborales**, cuya finalidad es evitar la utilización por parte de las empresas de mano de obra gratuita, garantizando una auténtica formación y prácticas laborales.

Finalmente, se va a negociar la **trasposición de la Directiva europea relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles**, al tiempo que se aborda, también, la **Directiva sobre cuidados y conciliación de la vida personal y profesional de las personas progenitoras**, lo cual supone la modificación de aspectos trascendentes del Estatuto de los trabajadores, sobre lo que iremos informando puntual y oportunamente.

El estatuto de las personas trabajadoras del siglo XXI sigue estando en la parrilla reivindicativa.

Como acordamos en el Consejo Confederal, es fundamental **reforzar el sindicato y tejer organización en los centros de trabajo**.

Hacer un buen sindicalismo es reforzar los vínculos comunes y de clase, preparando bien el **proceso de elecciones sindicales**, porque el éxito del sindicato en las mismas es la mejor garantía para seguir avanzando en medidas que mejoren la calidad de vida de las personas y que refuerce la acción colectiva frente al individualismo imperante. ■

”

El objetivo que nos hemos marcado de cara al nuevo proceso de elecciones sindicales es volver a tener el respaldo de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores y seguir siendo la primera fuerza sindical con absoluta claridad”



# EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS

[cambiarlascosas.ccoo.es](http://cambiarlascosas.ccoo.es)

## UN VISTAZO A LOS DATOS DE EMPLEO: SIGUEN CAMBIANDO LAS COSAS

■ En el anterior número hicimos una fotografía de la situación de la contratación en España después de los primeros cuatro meses de 2022, donde ya se vislumbraban síntomas de un cambio en el mapa de contratación. Ahora y en adelante, además de dicho análisis, haremos un resumen del seguimiento que tradicionalmente hacemos de las estadísticas de afiliación a la Seguridad Social, de la Encuesta de Población Activa y de las estadísticas sobre desempleo.

### AUMENTA LA POBLACIÓN OCUPADA

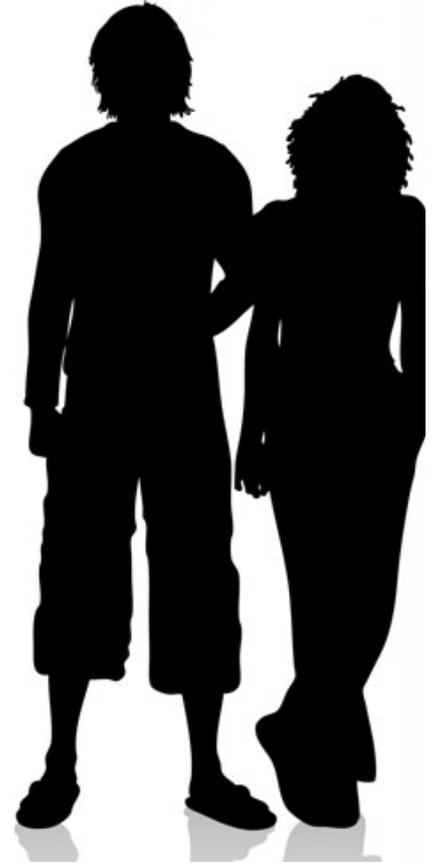
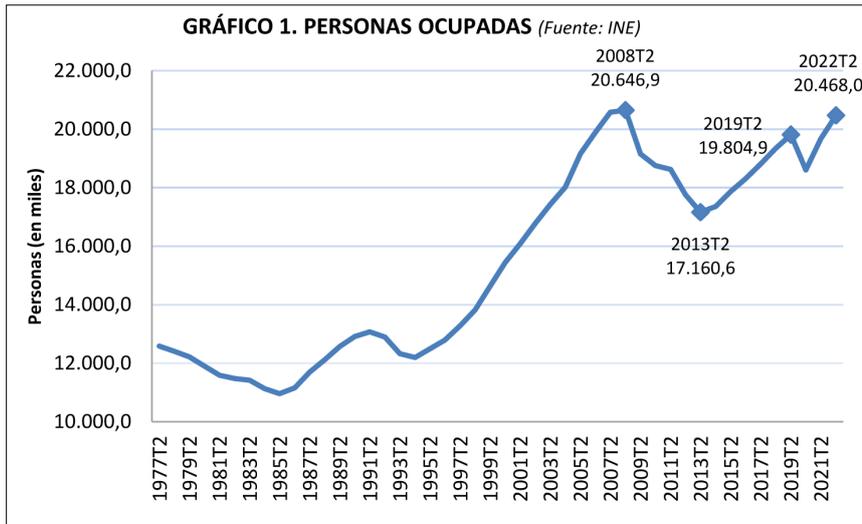
Según datos de la Seguridad Social, el mes de junio de 2022 fue el de mayor afiliación media desde 2008 (20.348.330 personas).

El incremento en comparación con el mismo mes de 2021 fue del 4,35%, y en términos absolutos creció en aproximadamente 850.000 personas, respecto al año 2019, año previo a la pandemia.

Si atendemos a las cifras que arroja la Encuesta de Población Activa (EPA), observamos que se ha incrementado un 4,05% la po-

blación ocupada respecto del mismo trimestre del año anterior y superando en 1,6 millones la cifra de 2019. Desde el segundo trimestre de 2008 (el de mayor cifra de la historia) no había tantas personas ocupadas entre marzo y junio, como se puede ver en el gráfico de la página siguiente.

Asimismo, la tasa de paro según la EPA descendió hasta el 12,48%, lo que significa un descenso de 2,78 puntos respecto de 2021, de 1,54 puntos respecto de 2019, y la tasa más baja desde 2008.



### Por sector de actividad

El de mayor crecimiento ha sido el de **Servicios** (un 4,66% respecto de 2021), con importantes incrementos en la Hostelería (18,48%), Transporte y almacenamiento (8,94%) e Información y comunicaciones (13,17%).

El sector de la Industria ha experimentado un ascenso del 4,18%, el de la Construcción subió un 1,01%. Por contra, las personas ocupadas en el sector Agrario disminuyeron un 2,69%.

Existen diferencias significativas si comparamos la situación actual con la de 2019. En este caso, es el sector de la Construcción el que más sube (un 4,84%), la Industria apenas crece un 0,43%, y

en el sector Servicios sigue figurando un incremento superior al 4%, pero basado en actividades relacionadas con la gestión de la pandemia: Actividades Sanitarias y de servicios sociales (incremento del 14,79%, aunque muy ralentizado este último año), Educación (un 8,99%, a pesar del acusado descenso al inicio de la pandemia) y las Actividades profesionales, científicas y técnicas (8,86%, manteniendo un crecimiento anual del 5% excepto en 2021, que fue del 3%).

También crecieron sustancialmente las Actividades financieras y de seguros y el Transporte y Almacenamiento. Por el contrario, el Comercio, la Hostelería y el sector Agrario aún están en cifras inferiores a 2019.

### Por edades

Destaca el enorme crecimiento en la ocupación de jóvenes. Como se puede apreciar en la tabla 2, ha habido un incremento de más del 20% en el último año y de un 17,22% en las personas de entre 20 y 24 años desde 2019.

**Tabla 1. POBLACION OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD (en miles de personas)** (Fuente: INE)

	2019T2	2020T2	2021T2	2022T2	Dif. % 2022-2021	Dif. % 2022-2019
<b>Total</b>				<b>20.468,0</b>	<b>4,05%</b>	<b>3,35%</b>
AGRICULTURA	809,3	763,4	811,1	789,3	-2,69%	-2,47%
INDUSTRIA	2.764,6	2.642,3	2.665,1	2.776,6	4,18%	0,43%
CONSTRUCCION	1.276,4	1.169,0	1.324,8	1.338,2	1,01%	4,84%
SERVICIOS				15.563,7	4,66%	4,07%

Tabla 2. POBLACION OCUPADA POR EDAD (en miles de personas) (Fuente: INE)

	2019T2	2020T2	2021T2	2022T2	Dif. % 2022-2021	Dif. % 2022-2019
TOTAL (MAYOR DE 16)	19.804,9	18.607,2	19.671,7	20.468,0	4,05%	3,35%
DE 16 A 19 AÑOS	149,7	90,4	117,3	151,8	29,41%	1,40%
DE 20 A 24 AÑOS	872,1	687,6	841,5	1.022,3	21,49%	17,22%

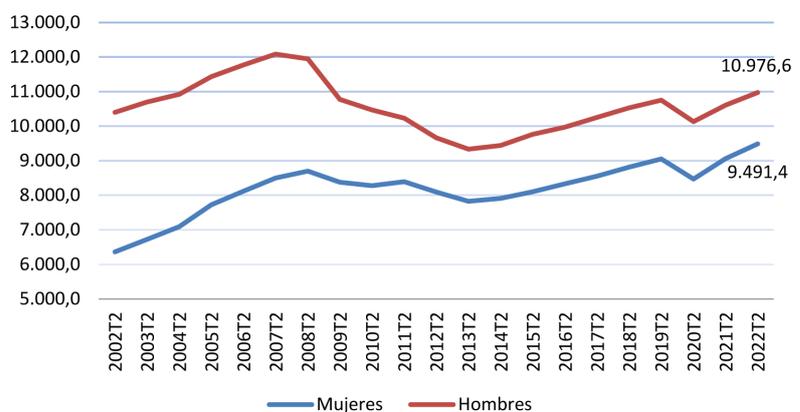
## Por sexos

En el segundo trimestre de 2022 se batió el record de mujeres ocupadas (casi 9,5 millones y un incremento de un 4,73% respecto de 2021). El aumento porcentual respecto a 2019 fue del 4,82%, frente al 2,11% de los hombres.

No obstante, la tasa de paro de las mujeres sigue siendo superior a la de los hombres (14,15% frente al 10,99%), manteniendo el diferencial prácticamente invariado desde 2019.

GRÁFICO 1. PERSONAS OCUPADAS (en miles)

(Fuente: INE)



## LA TEMPORALIDAD SIGUE DESCENDIENDO. LA REFORMA CUMPLE CON UNO DE SUS OBJETIVOS

Como ya se podía intuir en el primer trimestre del año, la temporalidad ha descendido de forma más acusada a medida que avanza el año.

Según datos de afiliación a la Seguridad Social, en un solo año la temporalidad ha descendido más de un 10% (desde el 29,28% de agosto de 2021 hasta un 18,71%). El porcentaje de personas afiliadas con contrato temporal nunca había estado por debajo del 20%, además en uno de los meses donde tradicionalmente la temporalidad es la más elevada de cada año. Es evidente el efecto de la reforma laboral en esta materia.

En el gráfico 2 (en página siguiente) se puede observar la temporalidad diferenciada por sexos. Se puede ver el descenso en ambos valores respecto de años anteriores, aunque la diferencia se ha incrementado en casi 2 puntos (hasta un 5,33%), acentuándose la brecha entre hombres y mujeres.

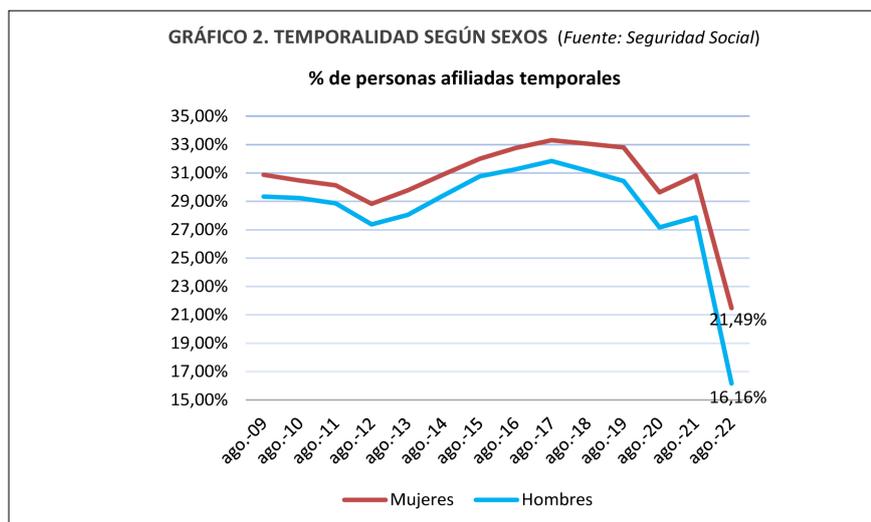
Los mayores descensos porcentuales de temporalidad se han producido en las per-



sonas más jóvenes, que al mismo tiempo tienen unos porcentajes de temporalidad muy superiores a la media. Además, excepto entre 16 y 19 años, la temporalidad es mayor en mujeres.

Tabla 3. TASA DE TEMPORALIDAD POR EDAD (Fuente: INE)

	2019T2		2020T2		2021T2		2022T2	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Total (mayor de 16)	25,50%	27,31%	20,87%	23,97%	22,64%	27,66%	19,90%	24,84%
De 16 a 19 años	82,98%	88,16%	75,42%	81,32%	82,72%	89,71%	75,68%	65,39%
De 20 a 24 años	63,88%	67,90%	59,62%	63,71%	65,47%	59,29%	54,97%	63,48%



## LA PARCIALIDAD DISMINUYE

La parcialidad se ha convertido en uno de los aspectos más comentados tanto en los informes de expertos como en artículos de prensa.

En ellos se destaca el aumento del porcentaje de contratos indefinidos a tiempo parcial y se utiliza el aumento de contratos fijos para generar confusión<sup>1</sup>.

### Las cifras revelan algunas cuestiones al respecto:

- La tasa de parcialidad de la EPA<sup>2</sup> del segundo trimestre de 2022 es de un 13,77%. En el mismo trimestre de 2021, antes de la entrada en vigor de la reforma laboral, era de

un 14,41% (un 0,64% superior). Sin tener en cuenta el año 2020 (que coincidió con el inicio del estado de alarma) de este año es la más baja desde 2010.

- Tanto el número de contratos indefinidos a tiempo completo como el porcentaje que suponen respecto del global se ha duplicado (ver en la tabla 4). Se ha pasado de los 828.124 en 2019 (un 5,64% del total) a los 1.972.377 de 2022 (un 15,76%), es decir, más de un millón de contratos más que antes de la pandemia.
- Los contratos indefinidos a tiempo parcial, aunque también se han incrementado, lo han hecho en una menor cantidad (suponen 734.169 más respecto de 2019, una subida del 6,32% respecto del total de contratos).

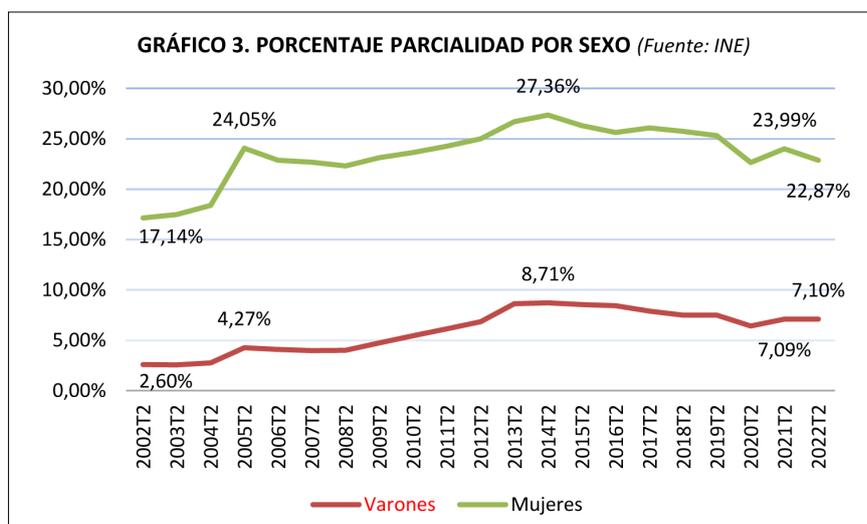
1. En Sirva como ejemplo <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11866651/07/22/La-reforma-laboral-reduce-loscontratos-a-jornada-completa-mientras-crecen-tiempo-parcial.html>

2. En la Encuesta de Población Activa se considera a las personas con contrato fijo discontinuo “con empleo en los periodos en los que ejercen su actividad. En el resto del tiempo se consideran ocupados solo si realizan regularmente alguna tarea relacionada con su empleo”. Encuesta de Población Activa. Metodología 2021, pág. 13

TABLA 4. CONTRATOS POR TIPO DE JORNADA (FUENTE: SEPE)

	2019		2021		2022		Dif nº	Dif nº
	Nº Contratos	%	Nº Contratos	%	Nº Contratos	%	2022-2019	2022-2021
Indefinidos TC	828.124	5,64%	774.151	6,52%	1.972.377	15,76%	1.144.253	1.198.226
Fijo Discontinuos	163.613	1,11%	145.590	1,23%	1.387.616	11,09%	1.224.003	1.242.026
Temporales TC	8.701.144	59,24%	7.172.805	60,45%	5.410.759	43,25%	-3.290.385	-1.762.046
Indefinidos TP	380.419	2,59%	321.651	2,71%	1.114.588	8,91%	734.169	792.937
Temporales TP	4.615.028	31,42%	3.450.636	29,08%	2.625.872	20,99%	-1.989.156	-824.764
<b>TOTAL</b>	<b>14.688.328</b>	<b>100,00%</b>	<b>11.864.833</b>	<b>100,00%</b>	<b>12.511.212</b>	<b>100,00%</b>	<b>-2.177.116</b>	<b>646.379</b>

” No obstante, la parcialidad sigue siendo mucho mayor en mujeres. Este último año ha descendido casi un punto, mientras que la de los hombres ha permanecido invariable.”



## CASI UNO DE CADA DOS CONTRATOS ES INDEFINIDO

En los ocho primeros meses de 2022 se han firmado 4.474.581 contratos indefinidos. Eso supone un 35,76% del total, frente al 10,46% del mismo periodo de 2021 (1.241.392 contratos) y el 9,34% de 2019 (1.372.156 contratos). La distribución de los contratos firmados estos últimos cuatro meses, frente a los primeros del año se puede ver en el gráfico 4. Destaca, asimismo, la práctica desaparición del contrato por obra y servicio, así como un aumento en los fijos discontinuos.

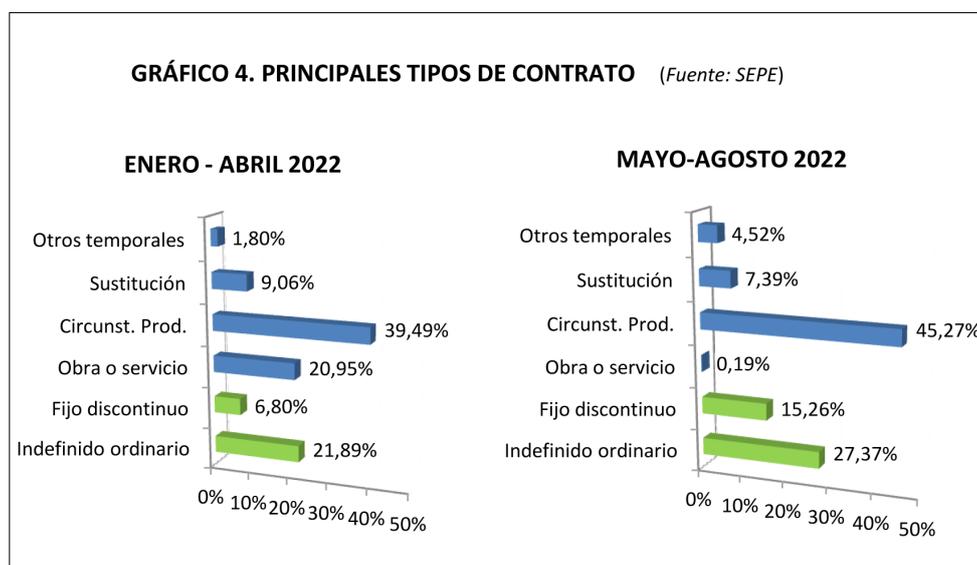


TABLA 5. PORCENTAJE DE CONTRATOS

ENERO-AGOSTO	TOTAL EDAD	16-19 AÑOS	20-24 AÑOS
2019	9,34%	5,68%	7,10%
2020	9,95%	5,91%	7,56%
2021	10,46%	5,40%	7,41%
2022	35,76%	37,31%	33,61%

La diferencia en el porcentaje de contratos indefinidos entre mujeres y hombres sigue aumentando. Si bien hasta los primeros tres meses del año el porcentaje era similar, en agosto se ha abierto una brecha superior al 3%.

El 34% de los contratos firmados por mujeres han sido indefinidos (1.941.647), frente al 37,26% de los varones (2.532.934). Existe también una brecha de género en esta materia.

A medida que avanza el año se mantiene el incremento en el porcentaje de contratos indefinidos firmados por personas jóvenes, superando el 30% e incluso superando la media total en el caso de la franja de entre 16 y 19 años.

## A MODO DE CONCLUSIÓN

El transcurso de los meses parece consolidar el cambio en el modelo de contratación en España. Una vez incluidos los datos de los meses de verano, tradicionalmente los de mayor contratación temporal, el porcentaje acumulado de contratos indefinidos sigue aumentando.

Esto sucede en un momento en el que la población ocupada se acerca a máximos históricos, superando ampliamente el nivel previo a la pandemia. Es cierto que se ha incrementado mucho porcentualmente el uso de los contratos fijos discontinuos, pero si atendemos al número el aumento es similar al de los contratos indefinidos a tiempo completo (aproximadamente 1,2 millones más que en 2019).

Las personas jóvenes aparecen como beneficiadas de esta situación. Cerca de un 20% de incremento en población ocupada y más de un 30% de contratos indefinidos con números nunca vistos. Ahora bien, los porcentajes de temporalidad que sufren, aún siendo inferiores a años anteriores, siguen siendo insostenibles.

No obstante, señalar que, a pesar de que se ha batido el record de mujeres ocupadas, las brechas de género se reducen levemente, pero siguen existiendo. La necesidad de políticas de igualdad está más vigente que nunca.



# Ley CONCURSAL



DERECHOS DE  
LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS

El 26 de septiembre entró en vigor la reforma de la Ley Concursal (salvo en algunos apartados que lo harán el 1 de enero de 2023). Una Ley que ha sido modificada para transponer al derecho español la Directiva europea sobre procedimientos de reestructuración, exoneración de deudas, inhabilitaciones e insolvencia.

Con la aprobación de esta ley acaba un año largo de tramitación, en el que CCOO ha presentado más de 30 propuestas a los grupos parlamentarios. El sindicato considera que, aunque se recogen algunas de sus reivindicaciones en materia de derechos de información y consulta, se ha hecho una trasposición incompleta en aspectos sustanciales para las personas trabajadoras, por lo que presentará denuncia ante la Comisión Europea.

El pasado 25 de agosto, el pleno del Congreso aprobaba definitivamente la modificación de la Ley Concursal (formalmente llamada “Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia)”.

Hablamos de una modificación amplia y compleja, pues modifica más de dos terceras partes de la actual Ley Concursal, una Ley ya de por sí compleja y larga (más de 800 artículos). Publicada en el BOE el pasado día 6 de septiembre, entrará en vigor el 26 de septiembre de 2022, salvo algunos apartados (el más importante, el nuevo sistema especial de precurso y concurso destinado a micropymes y autónomos) que entrarán en vigor el próximo 1 de enero de 2023.

## TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA EUROPEA

La justificación inicial de la reforma es la trasposición a la norma española de la Directiva (UE) 2019/1023, de 20 de junio de 2019, Directiva cuyo plazo de trasposición finalizaba el mes de agosto, y que tiene como principales objetivos: mejorar los procesos concursales y concursales con el objetivo de que sirvan de verdad para salvar empresas y empleos y no para certificar su defunción, estableciendo sistemas de alerta y reestructuración preventiva y clarificando y potenciando los mecanismos de exoneración de deudas.

Tiene como segundo objetivo establecer determinados patrones comunes en el ámbito del conjunto de la Unión Europea para evitar o limitar el llamado "turismo de insolvencia" (la búsqueda por empresas transnacionales del marco legal nacional más "favorable" para establecer formal-



**"La Directiva reconoce que se deba producir un proceso de información y consulta con la RLPT previo a la aprobación u homologación de los planes de reestructuración. Sin embargo, la norma aprobada en España está por debajo de las garantías de información y consulta de la Directiva"**

mente su sede de cara a abordar procesos de reestructuración, hurtando la aplicación de normas legales nacionales de otros países que, formalmente, pudieran estar más afectados).

El Gobierno, aprovechando la necesidad de adaptar la Ley Concursal a la Directiva, optó por una modificación en profundidad

de la Ley, yendo mucho más allá de los requisitos obligados por la Directiva. Así, se agilizan mucho determinados plazos (en parte de ellos con menor intervención judicial); se modifica íntegro el sistema preconcursal, se crea un nuevo sistema preconcursal y concursal para micropymes (definidos como aquellos que empleen a menos de 10 personas trabajadoras de media, y tengan un volumen de negocio o un pasivo inferior a dos millones de euros), además de otros cambios.

## LUCES Y SOMBRAS

Desde que se tuvo acceso al Anteproyecto de Ley analizamos sus luces y sombras. Desde el sindicato huimos de entrar en determinadas polémicas que se generaron en torno al mismo, fundamentalmente sobre los intereses corporativos de administradores concursales o técnicos

en reestructuración y, especialmente, sobre los límites (y si debía haberlos) a la exoneración del crédito público (donde apoyamos que hubiera una mayor implicación pero solo cuando fuera vinculado al mantenimiento del empleo y la actividad).

## OBJETIVOS DE CCOO

Durante todo el proceso y trámite parlamentario, CCOO centramos nuestra actuación en tres objetivos:

- 

**1 Solventar algunas cuestiones que, bajo la apariencia de meros retoques técnicos, suponían pérdidas importantísimas de derechos de las personas trabajadoras.** El más importante, las modificaciones que se realizaban en las preferencias de cobro en caso de insuficiencia de masa (artículo 250 LC) en donde los créditos pendientes por salarios e indemnizaciones pasaban de ser los primeros en el orden de preferencia a ocupar el número 13.
- 

**2 Garantizar los derechos de información, consulta y participación de la representación de las personas trabajadoras en los diferentes hitos de los procesos preconcursales y concursales, garantizando su capacidad de actuación plena en los procesos concursales**

(sin costas que, de facto, impidan la misma). En ese sentido, defendíamos la adecuada trasposición de la Directiva en esa materia (puesto que la Directiva ya incorporaba importantes derechos de información y consulta gracias al trabajo desarrollado por la Confederación Europea de Sindicatos antes de su aprobación).

- 

**3 Aprovechar la modificación para mejorar la protección social de las personas trabajadoras en los procesos concursales,** especialmente con el reconocimiento del derecho al convenio especial con la seguridad social para mayores de 55 años en caso de despido concursal.

## MÁS DE 30 PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN

Con esos objetivos, que se tradujeron en más de 30 propuestas de modificación, trabajamos en el seno del Consejo Económico y Social (CES), logrando en septiembre de 2021 un dictamen aprobado por unanimidad que contenía lo sustancial de nuestras reivindicaciones.

Tras la transformación en Proyecto de Ley (que ya recogía algunas de nuestras reivindicaciones en materia de derechos de información y consulta, pero aún insuficientes y lejos de los derechos que la propia Directiva nos reconoce) y su remisión a las Cortes para su tramitación parlamentaria, preparamos de un paquete de más de 20 enmiendas que remitimos a los diferentes Grupos Parlamentarios y que tratamos de explicar y negociar con los ministerios de Justicia y Economía (responsables del proyecto de ley).

El diálogo con los ministerios apenas dio de sí, si bien el trabajo con los grupos parlamentarios permitió que algunos presentaran nuestras propuestas de enmienda y que, en la tramitación posterior se aprobaran.



ACCEDE  
AQUÍ AL  
DICTAMEN  
DEL CES

Así, del texto finalmente aprobado cabe destacar (con relación a la propuesta inicial):

1

Se mantiene la prioridad de cobro de los créditos por salarios e indemnizaciones por despido en los casos de insuficiencia de masa para afrontar todos los créditos pendientes, si bien con una redacción más enrevesada que la preexistente en la Ley anterior.

2

Se garantiza la información y consulta en varios de los procesos preconcursales y concursales (no en todos en los que la directiva lo garantiza, como luego veremos) y se reconoce la exoneración en depósitos y consignaciones y el beneficio de justicia gratuita a los sindicatos cuando actúen en defensa de los derechos e intereses de las personas trabajadoras en el ámbito concursal.

3

Reconoce que, en los procedimientos de venta de la empresa o de unidades productivas de la misma, tengan cierta prioridad aquellas propuestas que preserven un mayor número de empleo y de actividad, otorgando cierta prioridad a las que planteen las propias personas trabajadoras afectadas a través de instrumentos de economía social.

4

No se ha logrado ninguna de las mejoras que, en materia de protección social para las personas trabajadoras afectadas por la situación concursal, se proponía. Por ello, CCOO seguiremos insistiendo en los marcos correspondientes del diálogo social.



## TRASPOSICIÓN INCOMPLETA

**Para finalizar, en opinión de CCOO se ha hecho una trasposición incompleta de la Directiva en dos aspectos sustanciales para los derechos de las personas trabajadoras:**

- La Directiva reconoce expresamente en su artículo 13 que se deberá producir un proceso de información y consulta con la representación de las personas trabajadoras con carácter previo a la aprobación u homologación de los planes de reestructuración (que es como se denominan a los planes

que, en la fase preconcursal, se aprueben para la viabilidad de la empresa y evitar que entre en concurso). La norma aprobada finalmente en España solo lo reconoce para los procedimientos en los que lo dicta la ley laboral (faltaría más) como los de despido, traslado o modificación sustancial, pero ya con el plan de reestructuración aprobado u homologado, lo que sitúa la norma española por debajo de las garantías de información y consulta que da la directiva.

- Tampoco reconoce el acceso de la representación de las personas trabajadoras a los sistemas y mecanismos de información preventiva que se ponen a disposición de las empresas, pese a que la directiva mandata expresamente que tengan acceso a la información de los mismos.

**Por ello, desde CCOO estamos preparando la denuncia ante la Comisión Europea de la incompleta trasposición de la directiva, y estamos analizando las posibilidades de aplicación directa en estos apartados de la misma.**

**Igualmente, y dada la trascendencia y complejidad de la misma, trataremos de establecer materiales y jornadas formativas e informativas de las modificaciones operadas en el procedimiento concursal.**

# MÁS DERECHOS Y MENOS INCERTIDUMBRE

## PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR DOMÉSTICO

■ El pasado 6 de septiembre, el Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto-Ley por el que se reconocen nuevos derechos laborales y de protección (desempleo, salud y seguridad laboral) a las personas trabajadoras, la mayoría mujeres, al servicio del hogar doméstico.

Unos avances legislativos imprescindibles, pero no suficientes para la plena equiparación, integración y dignificación de este sector. CCOO seguirá exigiendo la transposición del Convenio 189 de la OIT, que contempla su derecho a la negociación colectiva y su integración total en el Régimen General de la Seguridad Social.



A lo largo del tiempo el trabajo doméstico y de cuidados ha estado infravalorado e invisibilizado en nuestra sociedad a pesar de ser indispensable para el mantenimiento de la vida, como recientemente la crisis pandémica ha puesto en evidencia.

La gestión de lo doméstico y los cuidados que por razón de la cultura patriarcal se adscribe a las mujeres conlleva su escasa valoración social y económica, su deficiente protección social y el peso de la informalidad.

Vinculado a esta infravaloración, la normativa española sobre trabajo doméstico se ha caracterizado por una regulación deficiente, 'de carácter especial', lo que ha dificultado su construcción y reconocimiento como un ámbito plenamente laboral.

” El sistema ha tratado que el empleo doméstico se realizara desde la lógica del ahorro de costes, lo cual ha presionado a la baja sus condiciones de trabajo, hacia la informalidad, la irregularidad y la economía sumergida”



La fórmula de organizar los cuidados se ha dirigido al trabajo doméstico y el empleo del hogar dada la escasez de inversiones en infraestructuras públicas de cuidado. El bajo gasto social dedicado a las familias se traduce en una estructura social donde se externalizan dichas actividades, pero se mantienen dentro del hogar y en manos femeninas, es decir, se repite el modelo de organización familiar tradicional. Desde la perspectiva de nuestra historia reciente, la forma en que se ha desarrollado el trabajo doméstico obedece a la lógica de que cuando las mujeres acceden al mercado de trabajo, otras mujeres las reemplazan en las tareas de cuidados.

Ahora bien, para que resulte rentable y no se desincentive la integración de las mujeres en empleo, la fórmula utilizada debe ser de bajo coste que compense lo que las propias mujeres reemplazadas ganan en el mercado de trabajo y no representar mucho más de sus propios salarios. En definitiva, el sistema ha tratado que el empleo doméstico se realizara desde la lógica del ahorro de costes (en lógica de modelo low cost), lo cual ha presionado a la baja las condiciones de trabajo, hacia la informalidad, la irregularidad y la economía sumergida.

Además, en los últimos años, se advierte la importante incorporación de mujeres migrantes, que en muchas ocasiones constituye su puerta de entrada

al mercado laboral. Aunque la medición sea difícil, suele entenderse que al menos un 30% del empleo del hogar familiar se realiza sin estar de alta ni cotizando a la seguridad social. Trabajo invisibilizado, de bajo coste, y a menudo en situación irregular son, por tanto, las características de este sector donde la ausencia de algunas garantías reconocidas por la legislación laboral se acompaña de dificultades para el ejercicio de los derechos colectivos.

## CAMBIOS NORMATIVOS IMPRESCINDIBLES ...

Por fortuna, numerosos factores han confluído para propiciar un avance en la legislación que remediara sus deficiencias y permitiera consolidarla como una actividad laboral con los mismos derechos adscritos y el mismo reconocimiento. Entre estos factores, se pueden distinguir dos que confluyen en el final de un largo camino que se inició en 2011<sup>1</sup>:

Por un lado, **el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea consideró en una sentencia de febrero de 2022 que España estaba incurriendo en una**

1. En 2011, dos RD prepararon la ratificación del convenio 189 OIT: uno referente a la modernización de la seguridad social, que obligaba a los empleadores a dar de alta en la seguridad social a las personas empleadas del hogar familiar; otro de actualización de la relación laboral especial de este colectivo.

**discriminación directa hacia las personas que trabajan en esta actividad por la falta de reconocimiento del derecho a la protección por desempleo.** Por otro lado, la propia sentencia activa la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la invitación a sus Estados miembros a suscribirlo.

El Real Decreto Ley aprobado en septiembre de 2022 por el Consejo de Ministros acaba con estas desigualdades. Además de solucionar el acceso a un derecho del que carecían por completo y que generaba una gran incertidumbre, como la citada prestación en situación de desempleo, entre los elementos pendientes de desarrollar se encontraba la eliminación de una figura de despido específica denominada desistimiento. Esta figura determinaba que la parte empleadora pudiera dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. Asimismo, la falta de indemnización por despido improcedente era sustancialmente más baja que la del resto de personas trabajadoras. El hecho de que la mayoría

”  
El hecho de que la mayoría de las personas que trabajan en esta actividad sean mujeres hace que esta mejora en derechos se considere un avance para la igualdad de género”



de personas que trabajan en esta actividad sean mujeres<sup>2</sup> hace que esta mejora en los derechos se considere un avance para la igualdad de género. Esta figura determinaba que la parte empleadora pudiera dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. Además, la falta de indemnización por despido improcedente era sustancialmente más baja que la del resto de personas trabajadoras.

Otra medida que completa la actual legislación es la relativa a la salud y la seguridad en el trabajo de las y los trabajadores domésticos, pues se reconoce expresamente que “las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres”.

### ... PERO TODAVÍA INSUFICIENTES

Algunos derechos fundamentales han quedado pendientes de su transposición a nuestra legislación, destacando especialmente la regulación del derecho a la negociación colectiva. Una negociación colectiva que con todas sus dificultades dadas las características de la actividad, podría identificar y dar respuesta a las posibles faltas de cumplimiento de algunos elementos establecidos en la legislación laboral como la jornada máxima, las horas de descanso, la compensación o retribución de los tiempos de presencia, los permisos y derechos de conciliación, la prevención de la salud laboral, los protocolos frente a las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, las acciones a realizar ante el posible empeoramiento de cuestiones concretas como el número de horas contratadas o el salario recibido. Por descontado, la existencia de un convenio colectivo debería ayudar a dotar de conocimiento de sus derechos laborales a las personas trabajadoras como los derechos a la representación unitaria, a la actividad sindical, a la negociación colectiva y el conflicto.

2. Según la EPA 2022, el 89% de las 545.700 personas que componen el sector son mujeres, y los datos de afiliación a la seguridad social sitúan su cifra en 368.848 personas, de las cuales son mujeres más del 95%. La brecha entre ambas cifras indica el alto volumen de empleo informal que existe en el sector.

No podríamos acabar esta reflexión sin referirnos a que los cambios normativos aunque imprescindibles, no son suficientes. De hecho, como ocurre en otras muchas actividades y sectores, las plataformas digitales están ocupando en muy pocos años una gran parcela del espacio del sector de limpieza y los cuidados a domicilio<sup>3</sup>. Cada vez es más habitual que las personas o familias que necesitan una persona trabajadora de cuidados o limpieza vehiculen su búsqueda a través de ellas y las personas que realizan el trabajo doméstico sean contratadas mediante una empresa de servicios o una plataforma, y no directamente por la familia y esto altera radicalmente el panorama.

El trabajo del hogar es un trabajo solitario que facilita las situaciones de aislamiento y dificulta, en gran medida, la autoorganización de las trabajadoras, de forma que las plataformas suelen tener capacidad de imponer condiciones de trabajo que pueden conducir a una mayor precarización del ya por sí precario sector. La capacidad de definición unilateral del precio de la prestación del servicio por parte de las plataformas digitales, puede suponer una disminución de la retribución y una devaluación de las condiciones de la prestación del trabajo.

El aislamiento y la soledad de las trabajadoras del hogar –cuyo contratador es difuso o está desdibujado– acentúa la situación de vulnerabilidad en que se encuentran, pudiendo facilitar el incumplimiento de elementos básicos como la jornada de trabajo pactada, el respeto a los descansos mínimos, la compen-



*“ La existencia de un convenio colectivo debería ayudar a dotar de conocimiento a las personas trabajadoras del sector del hogar sobre sus derechos laborales, entre ellos el derecho a la representación unitaria, a la actividad sindical, a la negociación colectiva y al conflicto ”*

sación por exceso de jornada, los requisitos de salud y seguridad en el trabajo, etc. Por ello es necesario el establecimiento de la presunción de laboralidad –frente a su posible calificación como autónomas– para las plataformas de limpieza y cuidado al igual que se hizo en el caso de las plataformas de reparto a domicilio con la llamada Ley Rider, ampliando el alcance de esta ley al conjunto de las empresas de plataformas, pues funciona como un escudo protector ante la tendencia a la deconstrucción de las relaciones laborales.

En este sentido la sensibilización de la sociedad hacia la visibilización y el reconocimiento de la importancia de estas personas trabajadoras y la actividad que realizan puede ayudar en la mejora de sus derechos laborales y sociales. ■

3. Galí, I.: Precarizar lo precario: Trabajadoras de cuidados y limpieza a domicilio en plataformas digitales. Informe CONC 2022.



# PRÁCTICAS NO LABORALES

## DE LA PRECARIEDAD ALA DIGNIDAD

■ Las prácticas no laborales en España son una fuente de precariedad, como consecuencia de la desregulación de los últimos años y la mala praxis de la mayoría de las empresas con la utilización de forma fraudulenta de esta figura. Esto se traduce en falsos becarios desempeñando labores de puestos estructurales como forma habitual de abaratamiento de costes. La contraparte es que esas personas se encuentran desprotegidas, con ausencia de derechos laborales y muchas veces sin remuneración.

Dentro de las prácticas, la figura de las prácticas extracurriculares son la mayor fuente de fraude; porque, si bien están avaladas por el sistema universitario, no están vinculadas al plan de estudios y, además, no tienen una limitación de horas, por lo que se pueden usar durante meses y meses sin ningún control.

Siendo el uso fraudulento de estas figuras una práctica habitual, es difícil cuan-

tificar el impacto debido a la ausencia de datos; de hecho, este es uno de los problemas que nos encontramos en este momento.

Según datos de la Inspección laboral, en seis años, se descubrieron 5.519 empleos ocupados por falsos becarios, se detectaron situaciones de fraude en 2.211 empresas, dando lugar a sanciones por valor de 4,55 millones de euros en esos casos.



**Seguiremos luchando para que la juventud tenga derechos y para que este país tenga justicia social e intergeneracional.**

**Los y las sindicalistas de CCOO tenemos que ser los ojos de la Inspección en los centros de trabajo, vigilar que se cumpla la labor formativa de las prácticas no laborales y garantizar que no se encubren empleos con las prácticas no laborales”**

**ADRIÀ JUNYENT.**

Secretario confederal de Juventud CCOO



No hay un registro de personas en prácticas que permita hacer un seguimiento efectivo para conocer las dimensiones del fraude, pero con los datos que disponemos podemos afirmar que es una práctica extendida.

Hay que recordar que cada trabajo que se desarrolla bajo la forma del falso becario tiene un impacto negativo para la hucha de las pensiones y del desempleo al tiempo que cronifica la precariedad en la juventud trabajadora.

Además, este sistema genera mayor desigualdad, pues las personas con menos recursos no pueden permitirse periodos prolongados haciendo prácticas para mejorar currículum, debido a la urgencia de trabajar para generar ingresos lo antes posible.

Las prácticas en las empresas son muchas veces la primera vía de

contacto con el mundo laboral, por lo que alargar esta etapa encadenando prácticas de distinto tipo en la empresa de forma precaria suponen un retraso en la incorporación normalizada de la juventud al mercado laboral.

A esto hay que sumar una importante pérdida de derechos:

- X** No hay cotización al desempleo.
- X** En la gran mayoría de casos no hay remuneración o es muy escasa.
- X** No pueden presentarse a las elecciones sindicales ni votar a sus representantes en la empresa.
- X** Tampoco cuentan con una adecuada tutorización y formación, ni tiene garantizados la compensación de gastos...

## **CONTAR CON UN NUEVO ESTATUTO DE LA FORMACIÓN PRÁCTICA EN EMPRESAS**

En la actualidad los y las estudiantes que desarrollan prácticas no laborales, estén en fraude o no, carecen de derechos básicos como una vigilancia en su salud para que las prácticas no les cuesten la vida. No tienen derecho a un permiso para acudir al médico o ausentarse en caso de enfermedad.

Constituyen, por tanto, periferias laborales a las que no les llegan los derechos. Todo esto justifica la necesidad de contar con un nuevo Estatuto de la formación práctica en empresas que desarrolle el compromiso recogido en la reforma laboral.

Además de los cambios en la normativa y las mejoras en el sistema de Inspección de Trabajo para evitar fraudes, también necesitamos una nueva cultura empresarial, que abandone la mala praxis de abaratamiento de la mano de obra a costa de vulnerar los derechos laborales o de cometer fraude.

## PERMANECER VIGILANTES

Sin embargo, la tarea del sindicato no concluye cuando acaben las negociaciones en la mesa de diálogo social y contemos con una nueva normativa. Desde ese momento nuestro trabajo consistirá en llevar a todos los centros de trabajo este estatuto.

Tendremos que permanecer vigilantes para que no se produzcan fraudes, los y las sindicalistas de las Comisiones Obreras tenemos que ser los ojos de la Inspección en los centros de trabajo, vigilar que se cumpla la labor formativa de las prácticas no laborales, y garantizar que no se encubren empleos con las prácticas no laborales.

## LUCHAR DESDE LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS

También tendremos que luchar en la negociación de los convenios colectivos por mejorar las condiciones de las personas que se encuentren desarrollando prácticas no laborales, hay que

añadir cláusulas para introducir la remuneración, limitar aún más el número de estudiantes en las empresas y el número de estudiantes por tutor, así como crear bolsas de trabajo para los alumnos que hayan finalizado sus prácticas.

**"La devaluación de las condiciones laborales de la juventud es el primer paso para devaluar las condiciones laborales de la clase trabajadora"**

## ORGANIZACIÓN COLECTIVA

El sindicalismo es solidaridad entre la misma clase y también solidaridad intergeneracional, por lo que construir alianzas entre trabajadores con más derechos en la empresa con los más precarios está entre nuestros principios.

Una persona que está haciendo prácticas se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad a la hora de reivindicar mejoras en su situación ya que, si lo hace, difícilmente podrá optar a quedarse en la empresa: por ello **es importante acercarnos a este colectivo y tejer alianzas, y así también acercarlos al sindicato.**

Tendremos que seguir fomentando la organización colectiva y dar formación sobre nuestros derechos laborales para poder defenderlos en los centros de trabajo. El sindicato tiene que volcarse con la juventud para conseguir mejorar su situación y vigilar que no sean víctimas de fraudes.

La juventud trabajadora de nuestro país ha sufrido el impacto de las sucesivas crisis y de las reformas laborales de hace más de una década y como consecuencia se ha cronificado la precariedad lastimando sus proyectos vitales.

En este escenario vemos que desde algunos sectores se promueve un enfrentamiento entre genera-



ciones, jóvenes frente a pensionistas; desde el sindicato insistimos en que la devaluación de las condiciones laborales de la juventud es el primer paso para devaluar las condiciones laborales de toda la clase trabajadora, y que la lucha por mejorar la situación socioeconómica de la clase trabajadora es intergeneracional.

Necesitamos que la juventud trabajadora tenga empleos de calidad para contribuir al mantenimiento de las pensiones, y necesitamos pensiones dignas para todos y todas, en definitiva, un pacto intergeneracional.

Desde CCOO valoramos positivamente el impacto de la última reforma laboral en cuanto a combatir la temporalidad que afecta especialmente a las personas jóvenes, asimismo reivindicamos el incremento del SMI que beneficia sobre todo a mujeres, jóvenes y migrantes.

## EL RETO DE CAMBIAR EL MODELO PRODUCTIVO

En ese sentido, el nuevo estatuto de las personas en prácticas no laborales en la empresa es una herramienta más para hacer frente a la precariedad juvenil y dignificar las condiciones en las que realizan estas prácticas.

Sin embargo, este país tiene el reto de afrontar el cambio de modelo productivo para generar empleo de calidad y afrontar la transición energética, la digitalización o la resiliencia frente a la crisis climática.

Seguiremos luchando para que la juventud trabajadora tenga derechos y para que este país tenga justicia social e intergeneracional.

**"Necesitamos que la juventud trabajadora tenga empleos de calidad. En este sentido, el nuevo estatuto de las personas en prácticas no laborales en la empresa es una herramienta más para hacer frente a la precariedad juvenil y dignificar dichas prácticas"**





## CON MOTIVO DEL FALLECIMIENTO DE **MARGARET MARUANI**



Por Teresa Torns, profesora jubilada  
de la Universidad Autónoma de Barcelona

Margaret Maruani, socióloga francesa de origen tunecino, murió de cáncer en un hospital de Valencia, el pasado 4 de agosto a los 68 años. Sus estudios sobre la importancia del género en el mercado de trabajo han aportado rigor y solidez a los estudios feministas. Al tiempo que sus análisis sobre el empleo de las mujeres han marcado un hito en la sociología del trabajo francesa y europea.

**Margaret Maruani** dedicó su carrera como investigadora y luchadora feminista a lograr la convergencia de ambas tareas. Un objetivo nada fácil que ella nutrió con el sentir, el saber y la experiencia de ser una mujer migrante y feminista, comprometida y rigurosa.

Características que siempre acompañó con un gran encanto personal, tal como hizo evidente en los numerosos encuentros y coloquios internacionales que lideró y en las múltiples actividades divulgativas en las que participó.

Todo ello fue posible gracias a su gran capacidad de trabajo y a su empeño en difundir y colaborar con quienes, desde las ciencias sociales, no se resignan ante la ceguera de género. Y mantienen una visión crítica ante el mundo que les rodea.

Sus primeros pasos académicos, nada amables según ella misma contaba, se concretaron en una tesis doctoral en Sociología, en la que analizó los problemas del feminismo en el sindicato, en 1978. En 1983 comenzó su carrera investigadora como socióloga del trabajo en París, en el CNRS.



En 1995, creó el grupo de investigación *"Marché du travail et genre"* (MAGE), junto a otras colegas. Ese mismo año colaboró en la organización del Coloquio Internacional para establecer la participación francesa en la IV Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas en Pekín. Las aportaciones del coloquio francés se publicaron en

*La place des Femmes*. Un volumen de 744 páginas que constituyeron un enorme revulsivo en el ámbito de los estudios sobre las mujeres y de las ciencias sociales no ciegas a género.





**ABUNDANTE OBRA  
ESCRITA**

El MAGE impulsó en un primer momento la publicación de los *Cahiers du MAGE*, convertidos, en 1999, en la revista *Travail, genre et sociétés*, de la que fue directora hasta 2015. Ese año coincidió con la celebración de los 20 años de existencia del grupo, convertido en una red internacional de investigación. Ese aniversario motivó que Margaret Maruani liderase, de nuevo, otro gran Coloquio Internacional, en el que participaron reconocidas científicas sociales.

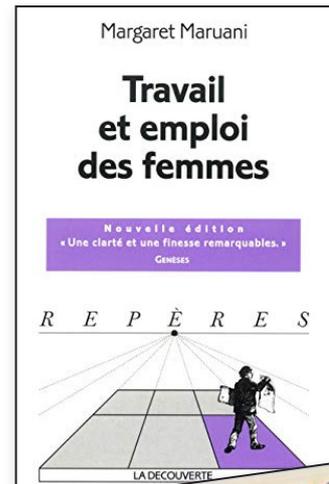
El conjunto de las aportaciones fueron publicadas en la obra colectiva *Je travaille, donc je suis. Perspectives Feministes*. El texto recoge, a modo de balance, el ideario fundador del MAGE, siempre presente en la obra y el pensamiento de Margaret Maruani: poner de manifiesto la centralidad que tiene el trabajo para los estudios de género y, a la vez, mostrar como el género resulta clave para el análisis del trabajo. Una doble problemática que ha quedado atravesada por una paradoja, al parecer, inevitable, según ella misma observó. Ya que si bien resulta innegable el aumento de la legitimidad de los estudios de género en el mundo académico y en las políticas a favor de las mujeres, ello no ha logrado evitar que tales estudios y las mencionadas políticas continúen, hoy en día, siendo cuestionados. Ni ha conseguido, y esa era quizás su ma-

yor preocupación, que los análisis del trabajo y el empleo sean relevantes para los estudios de género. Probablemente porque, tal como ella misma señaló, la reflexión sobre el trabajo y el empleo ha pasado a ser considerada una cuestión poco relevante, obsoleta o desactualizada.

**"Margaret Maruani dedicó su carrera como investigadora y luchadora feminista a lograr la convergencia de ambas tareas. Un objetivo nada fácil que ella nutrió con el sentir, el saber y la experiencia de ser una mujer migrante y feminista, comprometida y rigurosa"**

La mayoría de sus textos han sido traducidos en España, país que eligió para morir, quien sabe si para sentirse más cerca del Mediterráneo que la vio nacer. En ellos nos deja un compendio de saberes y reflexiones imprescindibles para quienes compartimos sus intereses. Y seguimos y admiramos los análisis y propuestas que ella supo llevar a cabo.

Su legado, presente en su abundante obra escrita, palía, de algún modo, el pesar de quienes la conocimos y estimamos. ■



## Convenios registrados con efectos económicos de 2022 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2022	Firmados en 2022
<b>Convenios</b>	<b>2.540</b>	<b>2.078</b>	<b>462</b>
<b>Empresas</b>	696.254	549.899	146.355
<b>Trabajadores/as</b>	7.119.242	5.977.667	1.141.575
<b>Jornada media (horas/año)</b>	1.730,40	1.724,58	1.760,89

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

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
<b>2020</b>	4.915	10.700,8
<b>2021</b>	3.759	9.565,7
<b>2022</b>	2.540	7.119,2
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
<b>2020</b>	3.849	787,8
<b>2021</b>	2.843	629,6
<b>2022</b>	1.929	454,7
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
<b>2020</b>	1.066	9.912,9
<b>2021</b>	916	8.936,1
<b>2022</b>	611	6.664,5

## Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
<b>2020</b>	928	1.607.065
<b>2021</b>	1.420	4.642.707
<b>2022</b>	538	1.202.855
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
<b>2020</b>	757	162.778
<b>2021</b>	1.087	276.731
<b>2022</b>	379	121.050
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
<b>2020</b>	171	1.444.287
<b>2021</b>	333	4.365.976
<b>2022</b>	159	1.081.805

## Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2022 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>382</b>	<b>326</b>	<b>14.708</b>
Agrario	12	12	1.930
Industria	61	57	5.936
Construcción	91	67	1.726
Servicios	218	190	5.116
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>382</b>	<b>326</b>	<b>14.708</b>
1-49 trabajadores	262	244	3.302
50-249 trabajadores	99	64	5.233
250 o más trabajadores	18	15	6.030
No consta	3	3	143
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>382</b>	<b>100,0</b>	<b>14.708</b>
Cuantía salarial	193	50,5	6.471
Cuantía salarial y sistema de remuneración	50	13,1	2.090
Horario y distribución del tiempo de trabajo	34	8,9	1.121
Sistema de remuneración	14	3,7	2.841
Jornada de trabajo	18	4,7	447
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	15	3,9	299
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	12	3,1	100
Resto de casos	46	12,0	1.339

**Denuncias, prórrogas y nuevos convenios junio 2022 (2)**

		Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos
Total convenios	2020	602	46	274
	2021	614	75	297
	2022	106	54	220
Empresa	2020	420	33	255
	2021	445	59	274
	2022	85	38	201
Grupo de empresas	2020	13	3	6
	2021	19	3	5
	2022	6	3	1
Sectoriales	2020	169	10	13
	2021	150	13	18
	2022	15	13	18

**Expedientes FOGASA 2022 (3)**

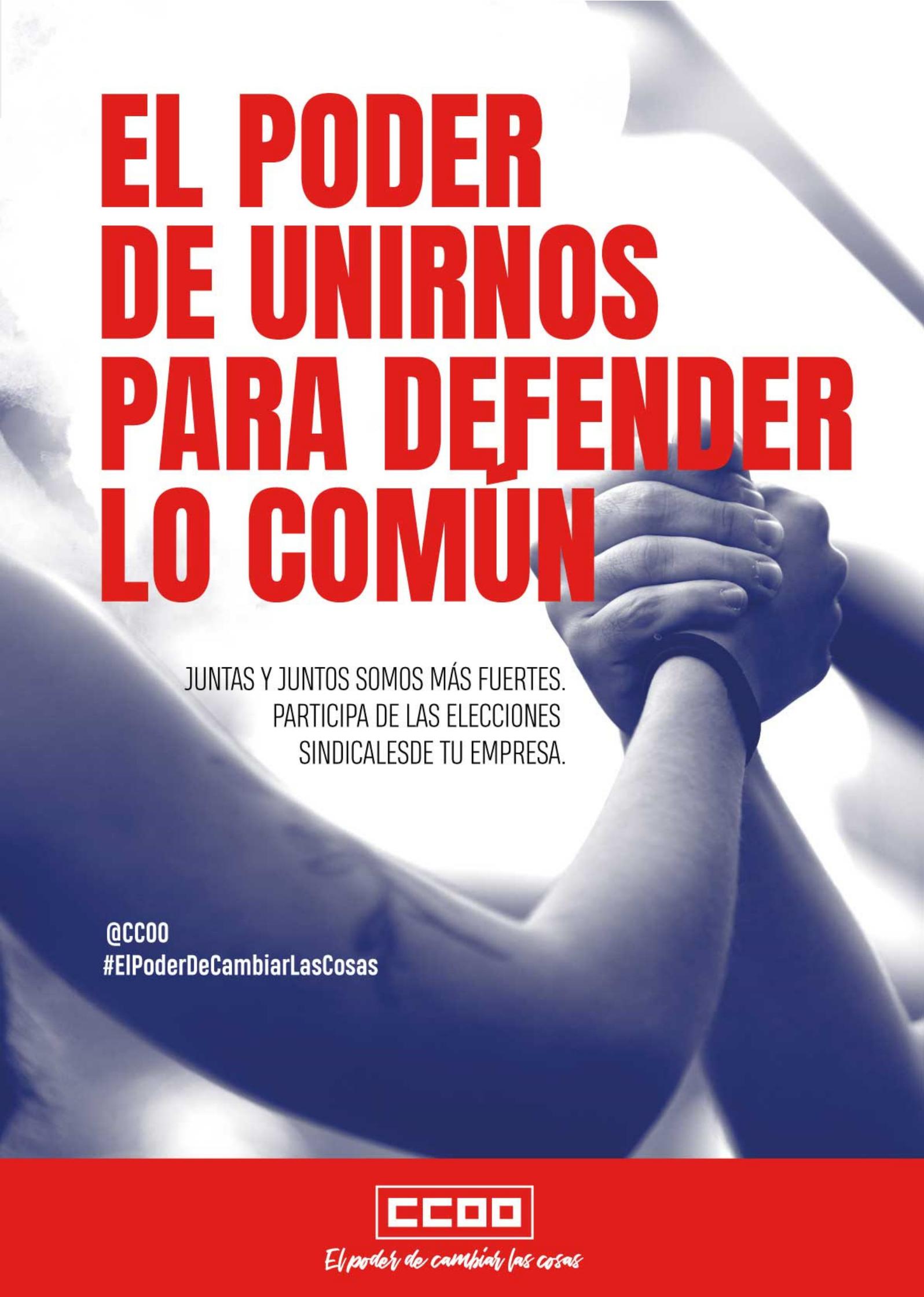
Nº expedientes	42.820
Nº empresas	16.215
Nº trabajadores/as	49.178
% Hombres	60,10
% Mujeres	39,90
Total prestaciones	388.551.953,80
Prestaciones por salarios	140.730.220,32
Prestaciones por indemnizaciones	247.821.733,48

**Procedimientos SIMA 2022 (4)**

Ámbito del conflicto	Procedimientos: 328		Nº Trabajadores/as: 3.719.791
	Nº procedimientos	% proced- imientos	
Empresa	285	86,9	804.224
Sector	43	13,1	2.915.567
<b>Tipo de conflicto</b>			
Interpretación y aplicación	109	33,2	1.628.183
Huelga	46	14,0	1.087.849
Periodo de consultas	5	1,5	2.382
Bloqueo en Comisión Paritaria	5	1,5	70.121
Bloqueo negociación	12	3,7	291.967
Otras discrepancias con reflejo en el ASAC VI	150	45,8	459.289
Sin reflejo en el ASAC VI	1	0,3	180.000
<b>Tipo de procedimiento</b>			
Mediación	327	99,7	3.719.791
Arbitraje	1	0,3	0
<b>Resultado</b>			
Acuerdos en Mediación	86	26,2	537.374
Sin acuerdo	184	56,1	3.001.165
Intentado sin efecto	18	5,5	67.108
Archivado	10	3,0	98.678
En trámite	30	9,1	15.466

**NOTAS EXPLICATIVAS**

- (1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MITES - Avance Mensual 2022 registrados hasta **31 de agosto de 2022**.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 13 de septiembre de 2022.
- (3) Expedientes FOGASA al 31 de agosto de 2022, elaboración propia a partir de datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial
- (4) Procedimientos SIMA del 1 de enero al 31 de agosto de 2022, Informe sobre la Actividad del SIMA septiembre de 2022.



# EL PODER DE UNIRNOS PARA DEFENDER LO COMÚN

JUNTAS Y JUNTOS SOMOS MÁS FUERTES.  
PARTICIPA DE LAS ELECCIONES  
SINDICALES DE TU EMPRESA.

@CCOO

#ElPoderDeCambiarLasCosas



*El poder de cambiar las cosas*