



BALANCE DE LEGISLATURA 2019-2023 POR PARTE DE CCOO Y UGT

7 DE JUNIO DE 2023

CCOO y UGT queremos poner en valor en la campaña electoral para las elecciones del próximo 23 de julio los acuerdos tripartitos alcanzados esta legislatura entre sindicatos, organizaciones empresariales y Gobierno que posteriormente se plasmaron en la legislación española, y que han promovido importantes e irrenunciables avances en derechos sociales y laborales.

Además, muchos de esos pactos desarrollan los compromisos de reformas legislativas que adquirió el Estado español con la Unión Europea en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, lo que permitirá recibir apoyo financiero por valor de 140.000 millones de euros hasta 2026 en el marco del Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia.

Esto ha permitido que la reactivación de la economía, tras la crisis de la pandemia, se haga desde la perspectiva de la reindustrialización del país y situando en el centro a las personas trabajadoras, al orientarse las inversiones hacia un crecimiento económico más sostenible e inclusivo, apoyado en la economía "verde" y la transición digital y ecológica justa, en el desarrollo de sectores estratégicos, en la I+D y la ciencia, en la educación y la formación profesional, en la creación de empleo de calidad, en el aumento de la productividad y el refuerzo de nuestro Estado de bienestar.

Por eso, interpelamos a las fuerzas políticas que se presentan a estas elecciones a que ratifiquen su compromiso con los principios y objetivos de dichos acuerdos, fruto del diálogo social y en los contenidos de dicha legislación.

- En primer lugar, todos los **acuerdos sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs)**, seis entre 2020 y 2021, además de los acuerdos sociales en defensa del empleo tenían como uno de sus objetivos la modernización, financiación suficiente (más de 40.000 millones € dedicados a la financiación de prestaciones por desempleo a las personas trabajadoras y exoneración de cuotas a la Seguridad Social a las empresas) y mejora en la eficacia de la gestión del sistema de ERTEs, lo que permitió que, ante una situación de crisis, por primera vez en la historia de nuestro país el empleo no fuera la variable de ajuste.

La financiación pública, la agilización administrativa y el compromiso de los agentes sociales hizo posible la extensión de los ERTEs de forma tan rápida y eficiente a una economía de servicios y pymes como es la española, demostrando el éxito del Diálogo Social en la política laboral de nuestro país, ya que se salvaron 3,5 millones de empleos y medio millón de empresas. Gracias a ello, la recuperación económica y del empleo han sido mucho más rápidas que en crisis pasadas, lo que ha permitido que en la actualidad el volumen de personas trabajadoras ocupadas haya superado los 20,8 millones.

- En segundo lugar, el **acuerdo que dio lugar a la legislación sobre la reforma laboral**, que fue aprobada por las Cortes Generales en 2022 por medio del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Un acuerdo cuyo objetivo era alcanzar un modelo de relaciones laborales más justo y eficaz, que recuperaba derechos y a la vez conseguía otros nuevos, que protegía a las

personas que se encuentran en una peor situación en el mercado laboral, corrigiendo de forma decidida la temporalidad excesiva, que revertía aquellos aspectos de la reforma de 2012 que habían dificultado la negociación colectiva. También, era una apuesta por la flexibilidad interna como alternativa a los despidos ante cualquier situación de recesión coyuntural de las empresas, una apuesta por el mantenimiento del empleo.

La reforma laboral ha generado un cambio radical en la contratación en España, con cifras de contratación indefinida que alcanzan cuotas nunca vistas desde que se publican estadísticas oficiales, lo que indudablemente está vinculado con la actual capacidad de recuperación de la actividad económica.

- El **acuerdo de pensiones** de julio de 2021, trasladado a la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, que asegura la suficiencia de las pensiones y refuerza la viabilidad y sostenibilidad del sistema público de pensiones a medio y largo plazo. En cumplimiento de la recomendación 2ª del Pacto de Toledo, garantizaba el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, a través de que su incremento el 1 de enero de cada año se haría de acuerdo con la inflación media anual registrada en el mes de noviembre del ejercicio anterior.

A la vez que reiteraba el compromiso del Estado como garante público del sistema de Seguridad Social, garantizando el equilibrio financiero del sistema.

Asimismo, en cumplimiento de la recomendación 1ª del Pacto de Toledo, fortalecía la estructura de ingresos del sistema y culminaba la plena implementación del principio de separación de fuentes respecto de aquellas prestaciones y medidas cuya financiación no ha sido asumida todavía por el Estado.

Por último, su apartado cuarto prevé un nuevo sistema de cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas por ingresos reales, cuyos elementos centrales fueron también objeto de acuerdo entre las organizaciones sindicales, empresariales y las organizaciones de trabajadores autónomos. Acuerdo que dio lugar al Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o autónomos, y se mejora la protección por cese de actividad.

- El **acuerdo alcanzado** el 30 de enero de 2020 sobre el incremento del **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, que partía de la doble consideración de que el salario es la principal fuente de ingresos para la gran mayoría de las personas en edad de trabajar, así como una variable esencial para la competitividad de las empresas.

Y por ello, este acuerdo marcaba como objetivo que, según el Comité Europeo de Derechos Sociales, el umbral del salario mínimo interprofesional de un país debe situarse en el 60% del salario medio de todos sus trabajadores.

Ya que ello permite, como se recogía en el mismo: garantizar que los trabajadores obtengan ingresos suficientes para atender a sus necesidades personales y familiares, permitiéndoles un nivel de vida decoroso; asegurar una distribución justa del valor y del progreso; superar situaciones de pobreza, reducir las desigualdades (incluyendo las disparidades existentes por razón de género, edad y origen social) y propiciar tanto la estabilidad como la cohesión social; impulsar el consumo y promover un crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo; y aumentar los ingresos del sistema de Seguridad Social mediante un incremento de las cotizaciones.

- El acuerdo de 2021 que reguló las **condiciones laborales de los repartidores a domicilio**, reconociendo su laboralidad y trasladándose a la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Ley que fue más allá, regulando la Inteligencia Artificial (IA) y los algoritmos aplicados al mundo laboral, bajo el principio de que, si no se hace un uso correcto y transparente de la IA, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales. Por ello, las empresas deben facilitar a los representantes de los trabajadores información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en la IA en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) garantizando que no existen prejuicios ni discriminaciones. A la vez que se reconoce el papel de la negociación colectiva en el establecimiento de criterios que garanticen un uso adecuado de la IA en el mundo laboral, para preservar los derechos laborales, especialmente los vinculados a las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo.
- El **acuerdo** alcanzado en 2020 sobre el **teletrabajo**, que con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia reguló importantes cuestiones relacionadas con el trabajo a distancia y el teletrabajo, incrementando notablemente la protección y los derechos de las personas teletrabajadoras: garantiza que los derechos de los trabajadores y trabajadoras que desarrollen su actividad en esta modalidad son los mismos que cuando la desarrollan presencialmente en la empresa o centro de trabajo, establece el derecho de las personas que trabajan a distancia a que la empresa les dote de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad e introduce la obligación empresarial de sufragar o compensar el desarrollo del trabajo a distancia.
- También queremos poner en valor el **Acuerdo por la REACTIVACIÓN ECONÓMICA y el EMPLEO** de julio de 2020, que canalizó un enorme volumen de recursos públicos a las empresas (100.000 millones €) para reactivar la economía, en la línea que luego dio lugar al Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia. Asimismo, se incluyeron planes de choque que movilizaron un importante volumen de recursos públicos para los sectores estratégicos más afectados, y que tenían un carácter tractor sobre el conjunto de la economía y el territorio, como el turismo y la cadena de valor de la industria de automoción.

En este pacto también se incluía el compromiso del gobierno en relación con regular una prestación extraordinaria para los autónomos por cese de actividad y un Ingreso Mínimo Vital para los colectivos más vulnerables.

- Por último, pero no menos importante, **la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo acordada en 2023**, que quiere enfrentarse al hecho de que en la última década los índices de incidencia de siniestralidad laboral hayan permanecido prácticamente estables en todos los sectores. Sabiendo que un alto porcentaje de los accidentes de trabajo se siguen produciendo por causas que pueden evitarse. Por eso la prioridad de la Estrategia acordada es mejorar la prevención de los accidentes de trabajo incidiendo en la investigación y el conocimiento de las causas que los originan, intensificando actuaciones de concienciación sobre los riesgos y los posibles daños en la salud, así como asesorando y apoyando a las empresas para un efectivo cumplimiento de la normativa. A la vez que tiene en cuenta que las nuevas tendencias económicas y sociales, y las transiciones digital y climática, conllevan riesgos nuevos o emergentes que afectan a la seguridad y salud de las personas, y que las empresas deben estar en disposición de gestionar adecuadamente con el apoyo de los poderes públicos.

De la misma manera, UGT y CCOO queremos también poner en valor los acuerdos alcanzados esta legislatura entre sindicatos y gobierno, que han sido trasladados a nuestra legislación y que se dirigen a conseguir una sociedad más sostenible, más inclusiva y más justa desde la perspectiva social.

- Los distintos **acuerdos sobre el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para los años 2021, 2022 y 2023**, llevados a cabo por medio del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 y el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

En el año 2023 el SMI alcanza los 1.080 euros al mes en catorce pagas, lo que supone una mejora notable en las condiciones laborales de millones de personas trabajadoras, actuando directamente sobre la brecha salarial, la pobreza laboral y la desigualdad social.

- La **derogación del despido por absentismo**, llevada a cabo por la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El **Reglamento por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) **y el Reglamento de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), los cuales garantizan la aplicación efectiva de los planes de igualdad, así como su registro y la aplicación del principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en esta materia y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres.
- El **Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar**, el cual, equipara las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del

hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular. Entre las medidas más destacadas están la eliminación de la figura del desistimiento (despido sin causa), la intervención del FOGASA, la inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o el derecho a la prestación por desempleo.

- El **Acuerdo para la reducción de la temporalidad en el empleo público** negociado con las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF en 2021 y llevado a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público que, tiene la finalidad de adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, para garantizar unos servicios públicos de calidad y el **Acuerdo para una Administración del siglo XXI**, de octubre de 2022, entre el Gobierno y los sindicatos mayoritarios en la Función Pública, UGT y CCOO, que devuelve a los empleados públicos los derechos perdidos en la anterior crisis financiera: incremento salarial, jornada 35 horas, obligación de dotarse de un Plan de Igualdad, digitalización, teletrabajo, etc.
- El **Acuerdo sobre el segundo paquete de reformas del sistema de pensiones**, de marzo de 2023, trasladado al Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. El cual, tras la reforma aprobada en 2021, blinda el poder adquisitivo de los pensionistas, reduce la brecha de género y establece un nuevo marco de sostenibilidad.

Mejora los ingresos de la Seguridad Social: se elevan las bases máximas de cotización, se establece una cotización adicional de solidaridad y se alarga e incrementa el mecanismo de equidad intergeneracional. Asimismo, mejora las pensiones mínimas, las pensiones no contributivas y las de viudedad e introduce medidas para reducir la brecha de género y cubrir las lagunas de cotización, así como garantizar la inclusión en el régimen general de la Seguridad Social a las personas que empiezan sus prácticas no laborales.

UGT



CCOO