

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

REVISTA

Número 253

Julio 2021

TRABAJO EN

PLATAFORMAS DIGITALES

- Condiciones de trabajo en la economía de plataformas. Futura Iniciativa legislativa de la Comisión Europea.
- Trabajo en plataforma en Alemania
- La regulación de la economía colaborativa en EE.UU. La ley AB 5 de California

ACTUALIDAD O.I.T.:

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006).

Cuarta reunión del Comité Tripartito Especial

ACTUALIDAD NORMATIVA:

La regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo en tiempos de pandemia

ACTUALIDAD

Unión Europea:

- Propuesta de Directiva sobre transparencia salarial.
- Garantía Infantil.
- Recomendación sobre acceso a una protección social adecuada

SENTENCIAS DE INTERÉS

Igualdad de retribución:

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021

Contratos para obra o servicio determinados (subcontratación):

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta (pleno), núm. 1137/2020 de 29 de diciembre



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Subsecretaría

Secretaría General Técnica

Las opiniones contenidas en los artículos e informes publicados en la revista corresponden a sus respectivos autores y no necesariamente coinciden con los criterios del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su inclusión responde al interés por ofrecer a los lectores de la revista la información internacional más variada posible en materia laboral y social.

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
(sgpublic@mites.gob.es)

Equipo Editorial

- **Blanca Cano Sánchez:** Secretaria General Técnica. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **Marcos Fraile Pastor:** Subdirector General de Relaciones Internacionales Sociolaborales. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **Luis Navas López:** Subdirector General de Informes, Recursos y Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **Néstor Alejandro Fraile Díaz-Calderay:** Vocal Asesor. Secretaría General Técnica. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **Pedro Luis Otero Ramírez-Cárdenas:** Vocal Asesor. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.
- **Ricardo Fernández Fidalgo:** Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Alemania.
- **Gil Ramos Masjuan:** Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Francia.
- **Miguel Fernández Díez-Picazo:** Consejero Coordinador de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ante la Representación Permanente de España en la UE.
- **Pablo Páramo Montero:** Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ante la O.I.T.
- **Lucía Ortiz Sanz:** Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en EEUU.

Diseño y maquetación: Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones.

Las imágenes de fondo de la portada y contraportada, de esta página de créditos y la del sumario, así como las fotos de las páginas 6, 9, 15, 27, 32, 40, 46, 56 y 59 han sido extraídas de Pixabay, de los siguientes autores, citados en orden respectivo: Bulent Uner, Gerd Altmann, Dimitris Vetsikas, Bruno/Germany, Lauramba, Ryan McGuire, Thomas Hoang, Gerd Altman y Mohamed Hassan.

NIPO: **117-20-016-1**

Catálogo General de Publicaciones del Estado:
<https://cpage.mpr.gob.es>

SUMARIO

Número 253
Julio 2021

Pág.4 - Editorial: *Plataformas digitales.* Elaborado por Consolación Rodríguez Alba.

Pág.7 - Trabajo en plataformas digitales:

Pág.7 - *Las condiciones de trabajo en la economía de plataformas. Exploración del contenido de la futura iniciativa legislativa de la Comisión Europea.* Elaborado por Juan Antonio Elena García.

Pág.15 - *Trabajo en plataforma en Alemania.* Elaborado por Ricardo Fernández Fidalgo.

Pág.24 - *La regulación de la economía colaborativa en EE.UU. La Ley AB 5 de California* Elaborado por Lucía Ortiz Sanz.

Pág.31 - Actualidad UE. Elaborado por la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en la Representación Permanente de España ante la Unión Europea en Bruselas (Miguel Fernández, Juan Antonio Elena y Aurelio Fernández).

Pág.36 - Actualidad OIT:

Pág.36 - *El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). Cuarta reunión del Comité Tripartito Especial.* Elaborado por Alfredo Novales Bilbao.

Pág.43 - Actualidad normativa:

Pág.43 - *La regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo en tiempos de pandemia: una solución coordinada en el ámbito de la Unión Europea.* Elaborado por Elena San José Martínez.

Pág.54 - Sentencias de interés:

Pág.54 - *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 3 de junio de 2021 (Asunto C-624/19).* Elaborado por Néstor Alejandro Fraile Díaz-Calderay.

Pág.57 - *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta (pleno), núm. 1137/2020 de 29 de diciembre.* Elaborado por Néstor Alejandro Fraile Díaz-Calderay.

Pág.62 - Actividades destacadas:

Pág.62 - *Programa Interconecta: Situación y perspectivas de las Administraciones de Trabajo en la implementación de la Agenda 2030".* Elaborado por María Pilar Garre Mena.

PLATAFORMAS DIGITALES

EDITORIAL

Las tecnologías de la información y la comunicación han tenido la virtualidad de transformar, en todo el mundo, las relaciones sociales, los hábitos de consumo y, con ello, han generado oportunidades de nuevas formas de negocio que giran, entre otros factores, en torno a la obtención y gestión de datos y a la oferta de servicios adaptados a esta nueva etapa.

De manera paulatina se han implantado modelos de negocio distintos de los tradicionales y que utilizan de manera prioritaria nuevas tecnologías, caracterizándose, entre otros elementos, por la importancia del medio tecnológico para la prestación del servicio -por la obtención inmediata de información- y por su influencia decisiva sobre los factores de organización

Del mismo modo, los métodos de cálculo matemáticos o algoritmos se han aplicado a las relaciones de trabajo revolucionando la forma en que se prestan los servicios, optimizando recursos y resultados. Estos métodos presentan un fuerte potencial para contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas. Buena muestra de ello han sido los resultados de una digitalización forzada o acelerada a lo largo de la crisis sanitaria, habilitando servicios y atención sanitaria personalizados a distancia, permitiendo el mantenimiento de negocios a través de servicios en línea o garantizando la continuidad de las prestaciones de trabajo a distancia.

Dentro de estos modelos de negocio destacan las plataformas digitales de reparto (delivery), modelo sobre el que se ha centrado la ley española.

Este tipo de plataformas, que brindan oportunidades y flexibilidad en la gestión de las empresas, llevan, no obstante, aparejados algunos problemas.

En lo que se refiere a los trabajadores, los problemas atañen concretamente a la regularidad del trabajo y los ingresos, las condiciones de trabajo, el alcance de la protección social, la utilización de las competencias profesionales, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, lo que se ha puesto de manifiesto especialmente durante la situación de pandemia.

En lo que se refiere a las empresas tradicionales, los problemas abarcan las prácticas de competencia desleal de las plataformas, algunas de las cuales no están sujetas a la tributación convencional ni a otras normativas.

España no ha resultado ajena a las tensiones y problemas descritos.

En nuestro país ha resultado esencial el trabajo desempeñado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en cuya labor se encuentra el origen de buena parte de las sentencias que han resuelto acerca de la laboralidad de las prestaciones de servicios en plataformas.

Asimismo, los Tribunales, inicialmente de instancia y posteriormente los Tribunales Superiores de Justicia, se han ido decantando por la laboralidad de estos trabajadores señalando tanto la necesidad de tener en cuenta los indicios de laboralidad, al margen de la denominación, como las nuevas formas "instrumentales" de ejercicio del poder de control y dirección a través de los medios digitales y la influencia decisiva de los mismos en los resultados y expectativas de la persona trabajadora.

En este sentido, ha sido el Tribunal Supremo en su Sentencia 805/2020, de 25 de septiembre la que, haciéndose eco de todo el proceso previo de actuaciones judiciales y administrativas, establece de "lege ferenda" los diferentes aspectos clave que han de tenerse en cuenta:

De un lado, la utilización de la técnica de los indicios, el nomen iuris y la presunción de laboralidad conlleva que, si la independencia es ficticia y existe subordinación, se está ante una relación laboral, lo importante por tanto es la realidad imperante.

De otro, la revisión de la extensión del ámbito laboral a partir de sus notas definitorias, flexibilizando y adaptando al contexto productivo actual las notas clásicas de ajenidad y dependencia. Todo ello referido a un supuesto muy concreto, prestaciones de servicios caracterizadas por una acentuada precariedad y donde la desprotección de las personas que desempeñan la actividad resulta más evidente, recuperando la función tuitiva que al derecho laboral corresponde frente a situaciones de clara asimetría.

El panorama descrito, caracterizado por una fuerte inseguridad jurídica para los distintos operadores, desemboca en una solución negociada entre el Gobierno y los interlocutores sociales, que asumieron con plena responsabilidad la tarea de dar una respuesta legislativa ágil a estos cambios disruptivos en nuestra sociedad y en los mercados, que pueden acentuar brechas injustificadas ante situaciones que demandan, de un lado, identidad de protección para las personas trabajadoras, y de otro, identidad de costes para las empresas.

La negociación y el acuerdo, que culmina el 10 de marzo de 2021, han sido por tanto, una vez más, la clave que ha permitido que nuestro país avance de forma pionera en esta materia y lo haga de la mano de un diagnóstico y una solución compartida por los interlocutores sociales más representativos cuyas aportaciones han resultado decisivas, y es que el contenido del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, en todos sus extremos, es el resultado del Acuerdo adoptado de forma tripartita por el Gobierno y los agentes sociales.

Se trata por tanto de una legislación cuyo objetivo es garantizar certeza y seguridad jurídica incorporando, a través de una presunción de laboralidad, la doctrina judicial de la STS 805/2020, de 25 de septiembre.

La solución ha concertado las necesidades de protección efectiva por parte de las personas trabajadoras, asegurando una tutela real en aspectos esenciales que la incorporación al ámbito del ordenamiento laboral supone (tiempo de trabajo, salario garantizado, seguridad y salud, etc) y, de otra parte, supone una contribución real a la regeneración del tejido productivo, donde resulta especialmente importante hacerlo sobre elementos de certeza, tras un período de fuerte incertidumbre.

De este modo el Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de unas actividades específicas, recoge una doctrina judicial conforme a la cual las facultades empresariales a las que se refiere el artículo 20 de dicha norma pueden ser ejercidas a través de la gestión algorítmica del servicio o por medio una aplicación digital, que son, por lo tanto, los activos clave y esenciales de la actividad y que llevan aparejados efectos reales y específicos en las condiciones efectivas de trabajo.

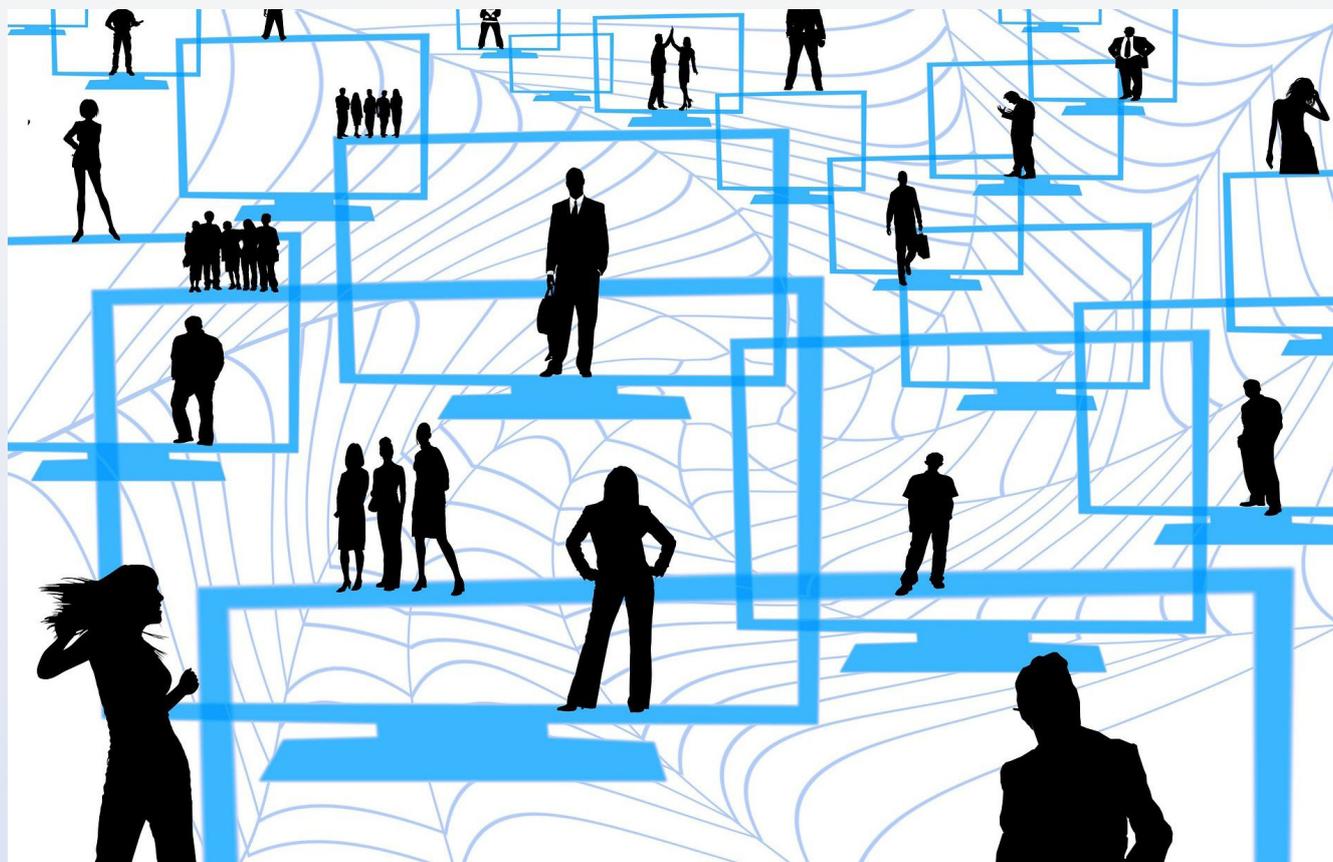
De otro lado, los algoritmos están introduciendo importantes cambios en la gestión de los servicios y actividades empresariales, en los aspectos de las condiciones de trabajo y, sobre todo, quedan fuera de los ámbitos clásicos de participación de las personas trabajadoras en la empresa. En este sentido, otra de las reflexiones compartidas por la mesa de diálogo social consiste en señalar que no podemos ignorar la incidencia de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y la necesidad de que la legislación laboral tenga en cuenta esta repercusión, tanto en los derechos colectivos e individuales de las personas trabajadoras, como en la competencia entre las empresas.

La eficacia de la nueva disposición adicional vigesimotercera, basada, como se ha expuesto, en la valoración de la naturaleza real del vínculo, va a depender en gran medida de la información que se tenga acerca del desarrollo de la actividad a través de plataformas, lo que debe traducirse en una ampliación de los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras.

En resumen, la legislación española a través del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, incorpora los elementos precisos de flexibilidad -en las nuevas formas de prestación, de gestión empresarial y de acceso y distribución de la información de la que deben disponer los representantes legales para el ejercicio de sus facultades- y de certeza -sobre la naturaleza del vínculo, los derechos y obligaciones y los costes vinculados a tales prestaciones-.

En este sentido, hace suyos los presupuestos y objetivos de la Directiva sobre condiciones de transparencia y previsibilidad, Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que mejora el acceso de los trabajadores a la información sobre su condiciones de prestación y mejora las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, especialmente de aquellas categorías y colectivos que desarrollan su actividad en el marco de empleos no convencionales, al tiempo que se mantiene el nivel de flexibilidad necesario en relación con la capacidad de adaptación y con la innovación del mercado.

Elaborado por Consolación Rodríguez Alba
Subdirectora General de Ordenación Normativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social.



LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Exploración del contenido de la futura iniciativa legislativa de la Comisión Europea

En los últimos años, se ha podido apreciar de forma directa el impacto sostenido que la tecnología y sus infraestructuras tienen en la sociedad, economía, organización de la empresa y del trabajo por cuenta ajena. Si la generalización del uso de dispositivos móviles y la facilidad de conexión ya habían facilitado la aparición de nuevos actores con unos costes de entrada y/o participación en el mercado más reducidos con una clara ventaja competitiva sobre los actores tradicionales que estaban revolucionando la economía y el trabajo, la crisis sanitaria ha acelerado la organización del trabajo a través del uso de medios telemáticos hasta unos niveles nunca conocidos y difícilmente imaginables con anterioridad. Esta digitalización ha permitido mantener el funcionamiento de nuestras sociedades y preservar un elevado volumen del empleo.

La transición hacia una economía más digitalizada ha dejado de proyectar la agitación inicial sobre su impacto en el volumen de empleo y sobre su encaje en las relaciones laborales para asentarse sobre una realidad jurídica que va a requerir la reconsideración y, en su caso, adaptación del contenido y funcionalidad de las distintas instituciones socio-laborales.

Una muestra de cómo se está articulando la gestión de la transición digital es el último Acuerdo marco europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización. Este acuerdo se centra en aspectos como las competencias digitales y la seguridad en el empleo, las modalidades de conexión y desconexión, el uso de la inteligencia artificial, el respeto a los derechos inherentes al trabajador como ser humano (integridad física y psíquica, no discriminación a través de algoritmos, protección de la dignidad de la persona, ...).

Dentro de la amplitud del fenómeno de la digitalización, las condiciones de trabajo y protección social de quienes prestan servicios en la denominada economía de plataformas tienen un especial interés pues en este colectivo se concentran muchos de los retos que afectan a los sistemas europeos de relaciones laborales.

Antecedentes

A nivel europeo, en 2016, la Comisión Europea prestó atención inicialmente al fenómeno de la economía colaborativa en la comunicación¹ *"Una Agenda Europea para la economía colaborativa"* donde hizo un llamamiento para aprovechar las oportunidades generadas por este tipo de economía a la vez que aspiraba a garantizar unas condiciones de trabajo justas y una protección social adecuada para este tipo de trabajadores.

Esta comunicación analizó la situación e identificó los beneficios y las incertidumbres en los derechos y obligaciones de las personas que participan en la economía colaborativa y concentró su atención en la situación de los trabajadores por cuenta propia y ajena.

El punto de partida de este análisis fue la incertidumbre existente en los derechos de las personas que prestan servicios en este sector y la flexibilidad de modelos de trabajo no regulares.

En él, la Comisión examinó la naturaleza de estas prestaciones de servicios a través de la subordinación y remuneración como notas delimitadoras del trabajo por cuenta ajena, subrayando que el carácter accesorio o marginal del trabajo realizado (horas o salario) es un indicio de que las personas que prestan servicios en la economía colaborativa no sean calificadas como trabajadoras². A nivel europeo, el volumen de horas

1 COM (2016) 356 final.

2 Véase páginas 12 y 13 de la citada Comunicación donde apunta que "For the nature of the work

contratadas como manifestación del carácter accesorio del trabajo realizado es un aspecto relevante en el "juicio de laboralidad", ya que algunos Estados miembros³ lo utilizan como un elemento directo o indirecto para condicionar el acceso a la acción protectora de sus sistemas⁴.

Los debates sobre las condiciones de trabajo de las personas que prestan servicios en la economía de plataformas fueron avanzando hasta que en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales y bajo la Comisión Juncker se adoptaron dos iniciativas que inciden positivamente, aunque con alcance limitado, en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas.

La primera de ellas es la **Directiva de condiciones laborales transparentes y previsibles en la**

critera to be met, the provider of the underlying service must pursue an activity of economic value that is effective and genuine, excluding services on such a small scale as to be regarded as purely marginal and accessory. National courts have adopted divergent approaches in identifying what is marginal and accessory even within the context of more traditional employment relationships. There is a mix of use of thresholds (hour or wage-based) and ad hoc assessments of the features of a given relationship. In the context of the collaborative economy, where persons actually provide purely marginal and accessory services through collaborative platforms, this is an indication that such persons would not qualify as workers, although short duration, limited working hours, discontinuous work or low productivity cannot in themselves exclude an employment relation. At the same time, persons providing services on more than an occasional basis may be either workers or self-employed, as the actual qualification of their status results from a comprehensive test of all three criteria".

3 Puede obtener una panorámica general de esta cuestión en el Comparative Report 2015 "The concept of worker under Article 45 TFEU and certain non-standard forms of employment" elaborado por la red FreSsco - Free movement of workers and Social security coordination. Puede localizarse en: <https://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewi2zMmD2ZnxAhWdA2MBHUF5DVsQFjAAegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlogServlet%3FdocId%3D15476%26langId%3Den&usq=AOvVaw2NIY41q4au9VY6zHzfiPV6>.

4 El enfoque adoptado por los tribunales de la UE (Case C-14/09, Hava Genc v Land Berlin, EU:C:2010:57) es que no deben existir umbrales relativos a las horas de trabajo o a la remuneración que automáticamente excluyan determinadas actividades o categorías de trabajadores del concepto "trabajador por cuenta ajena". De hecho, ha señalado que, aunque una persona trabaje un número reducido de horas que pueda sugerir que la actividad es marginal y accesorio, hay que realizar una evaluación global de la relación laboral para confirmar si la actividad en cuestión es o no genuina y efectiva.

Para profundizar en los efectos del trabajo marginal y accesorio y el acceso a los sistemas de protección social es recomendable la lectura del informe "The "working poor" and EU free movement: the notion of "worker" in the context of low-wage and low-hour employment" elaborado por FEANTSA. Puede consultarse en: working-poor-within-the-eu1026919265820446116.pdf (feantsa.org).

Este informe recoge varios casos de estudio y puede citarse, página 14, el caso de Alemania donde la condición de trabajador está esencialmente vinculada a la capacidad para solicitar prestaciones. En este país no existe un umbral mínimo de horas de trabajo o de nivel de ingresos que permita a las autoridades considerar que una actividad es auténtica y efectiva. Sin embargo, este informe apunta que las autoridades tienden a considerar que las actividades con un bajo número de horas de trabajo semanales no permiten al individuo en cuestión obtener la condición de trabajador.

También es interesante consultar las páginas 19 y siguientes, donde se señala que en Bélgica la inscripción en el municipio de residencia es obligatoria para los ciudadanos de la UE como para los miembros de su familia no comunitarios en los tres meses siguientes a su llegada a Bélgica. En ese proceso de registro, los casos más complicados (solicitantes de empleo, las personas autónomas o las que dependen de otra persona para su subsistencia) suelen ser tramitados por la Oficina de Inmigración. En este contexto, algunos ayuntamientos se habrían negado a inscribir como trabajadores a los ciudadanos de la UE con contratos de corta duración y con trabajos atípicos. La principal consecuencia es que limitan su capacidad de reclamar un derecho de residencia más allá de los seis meses posteriores a su inscripción en el municipio. Según este informe, Bélgica suele adoptar un enfoque más estricto con el trabajo a tiempo parcial, de forma que considera las contrataciones inferiores a 12 horas semanales de trabajo una prueba casi irrefutable de que la actividad es marginal y auxiliar.

Unión Europea⁵ que deroga y amplía el ámbito material de la Directiva 91/533 sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo.

Esta directiva fortalece las obligaciones instrumentales de carácter informativo (contenido, plazos y modelos) y establece unos derechos laborales mínimos que constituyen un notable avance a nivel europeo.

La **principal innovación** jurídica de la Directiva es el establecimiento de unas reglas de previsibilidad en la organización y distribución del tiempo de trabajo que conforman una regulación mínima para los denominados **"contratos a demanda"**⁶, incluidos los de cero horas, cuyo objetivo principal es evitar la precarización de las relaciones laborales.

La directiva también establece unas garantías mínimas de previsibilidad y pago del salario por el trabajo solicitado, incluso para supuestos en los que posteriormente sea cancelado a instancias del empresario.

En este sentido, el empleador debe comunicar a los trabajadores cómo se determinará su tiempo de trabajo, incluidas las franjas horarias en las que podrían tener que ir a trabajar y el período de tiempo mínimo en el que deben recibir el preaviso antes del comienzo de la tarea.

Dada la imprevisibilidad de este tipo de contrataciones, los Estados miembros que permitan estos contratos deberán garantizar la aplicación de medidas eficaces para evitar abusos ya sea en forma de limitaciones a su uso y de su duración, incluyendo una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo o de una relación laboral con una cantidad garantizada de horas pagadas basándose en las horas trabajadas en un período de referencia anterior.

La segunda de ellas es la Recomendación de **acceso a una Protección social adecuada**⁷ en la que se establecen a nivel nacional unos niveles mínimos de protección social que permitan a los trabajadores y autónomos, incluidos los de plataformas, disfrutar prestaciones sociales adecuadas.

Esta recomendación se aplica a las prestaciones por desempleo, baja por enfermedad, maternidad y paternidad, invalidez y viudedad, vejez y accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

En ejecución de los compromisos alcanzados en esta recomendación, los Estados miembros tienen que remitir a la Comisión sus planes nacionales donde explicarán cómo aplicar los principios previstos en la misma. El seguimiento de estos planes se realizará en el contexto de las herramientas de supervisión multilateral como el Semestre Europeo.



Iniciativas en fase de preparación

El debate sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas ha tomado un fuerte impulso político cuando la Presidenta Von der Leyen en su Agenda europea para el periodo 2019-2024 incluyó su compromiso de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataforma, centrándose en la

⁵ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

⁶ El artículo 11 de la citada directiva no obliga a los Estados miembros a introducir este tipo de contrato en su sistema. En cambio, de existir este tipo de contratación, los Estados miembros tendrán que acomodar su legislación a las reglas mínimas previstas en la directiva.

⁷ Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

formación y en las competencias.

Con la publicación del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales⁸, la Comisión Europea ha renovado este impulso político subrayando la precariedad a la que han estado expuestos los trabajadores de reparto a domicilio durante la pandemia.

En la consecución de su compromiso político, la Comisión está abierta a considerar **diversos instrumentos legislativos y no legislativos** para abordar este fenómeno de forma global⁹ y ha declarado que tendrá en cuenta las circunstancias nacionales y el respeto a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad que guían el derecho europeo.

La preparación de estas iniciativas se sustenta, entre otros, en la información recabada en las consultas formales e informales con los interlocutores sociales, debates políticos en el Consejo, los estudios de la academia y diferentes *think tanks*, así como los trabajos y debates realizados en el Parlamento Europeo. Todos estos trabajos proporcionan una información relevante para aproximarse al eventual contenido de una iniciativa legislativa.

De todos ellos, las consultas formales de la Comisión y los trabajos parlamentarios merecen una especial atención.

En el ámbito de la Comisión pueden destacarse **dos consultas**. Una de ellas dirigida a los **interlocutores sociales** para orientar la acción de la UE en las **condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas** y otra sobre una iniciativa para que el **Derecho de competencia** de la Unión no suponga un obstáculo a la mejora de las condiciones laborales mediante convenios colectivos para los trabajadores autónomos.

Además, se espera para mediados de junio una segunda consulta de la Comisión a los interlocutores sociales sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas.

Tanto la propuesta de directiva sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas como la iniciativa sobre el derecho de la competencia y la negociación colectiva de los trabajadores autónomos se encuentran en fase de preparación. La previsión es que sean presentadas en el cuarto trimestre de 2021.

En el ámbito del Parlamento Europeo se están realizando diversos estudios y comparencias muy interesantes que alimentan los trabajos de la Comisión y contribuirán a configurar el contenido de la futura directiva.

Uno de los debates más notables es el que ha surgido a raíz del **proyecto de informe "sobre condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores de las plataformas -nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital-**" elaborado por la eurodiputada Sylvie Brunet del grupo Renew Europe. Actualmente, este informe se encuentra en fase de enmiendas y es muy probable que se adopte en julio del 2021.

El enfoque de la Comisión a través de las consultas a los interlocutores sociales

De acuerdo con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Comisión ha lanzado en febrero de 2021 **la primera consulta a los interlocutores sociales** sobre la posible orientación de la acción de la UE sobre las **condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas**.

Esta primera consulta¹⁰ a los interlocutores sociales ha identificado cuatro dimensiones del fenómeno

8 COM (2021) 102 final.

9 No puede descartarse que de algún modo también se preste atención a este fenómeno en la Estrategia de Seguridad y Salud 2021/2027 que se presentará a finales de junio de 2021

10 Puede accederse a la consulta de la Comisión en la siguiente dirección web: <https://ec.europa.eu/>

de plataformas (**naturaleza de las prestaciones de servicios, condiciones de trabajo, protección social y derechos colectivos**) y reconocido que uno de los principales retos es la aproximación a la conceptualización del trabajo de plataformas.

La controversia sobre la **naturaleza de estas prestaciones de servicios** y la falta de consenso político a nivel europeo para abordar una definición europea de trabajador por cuenta ajena constituye uno de los principales retos de esta iniciativa. Por ello, la Comisión busca conocer a través de su consulta si la acción de la Unión debería comprender a todas las personas que trabajan en las plataformas, ya sean trabajadores o autónomos, o centrarse en tipos concretos de plataformas de trabajo digital. Al mismo tiempo, manifiesta la importancia del rol desempeñado por los algoritmos, que pueden, incluso, difuminar aspectos como el grado de dependencia legal y económica de los trabajadores de plataformas.

En esta primera consulta, la Comisión apunta que la cuestión del estatus laboral de este grupo de trabajadores genera inseguridad jurídica y que la legislación de la UE opera con una distinción binaria entre trabajador y autónomo para, a continuación, apuntar a un posible tercer estatus basado en la dependencia económica como solución flexible.

La propuesta que realice la Comisión, probablemente, tenga en consideración las opiniones de los interlocutores sociales. En este punto, la Confederación Europea de Sindicatos¹¹ (ETUC) ha manifestado su negativa al establecimiento de categorías intermedias y se ha mostrado favorable a la inclusión de una "*presunción de laboralidad*" de los servicios prestados. Por otro lado, BusinessEurope¹² ha señalado que el trabajador de plataforma no es una categoría legal y la articulación jurídica de sus servicios puede cubrirse a través de diferentes modalidades contractuales, trabajo por cuenta ajena y/o cuenta propia. Una eventual actuación tendría que respetar las diferentes competencias de la UE, de los Estados miembros y de los interlocutores sociales y no debería basarse en las soluciones encontradas en algunos países¹³ que deben considerarse en su contexto específico, pues no son necesariamente replicables.

En todo caso, no puede descartarse que la Comisión eluda este debate o que el Consejo durante las negociaciones, en su condición de colegislador, orille esta cuestión como ya sucedió durante las negociaciones de la Directiva de condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

A pesar de estas dificultades iniciales, sí parece algo más claro cuál puede ser el contenido de esta propuesta en lo que afecta a las **condiciones de trabajo**. En este caso, se plantea la necesidad de reforzar los derechos de los trabajadores en los ámbitos del tiempo de trabajo, remuneraciones y la limitación o reconfiguración del ejercicio del poder de dirección y control, entre otros.

De forma más concreta, es probable que la propuesta de directiva contenga disposiciones para reforzar las obligaciones de información sobre el salario¹⁴ previsto y la duración de la actividad disponible antes de aceptar cada tarea; información mínima para ejercitar la protección contra el despido improcedente o la desactivación de la plataforma; la definición de los derechos relativos al tiempo de espera; información mínima para fortalecer los derechos de los trabajadores ante la falta de pago de las tareas correctamente realizadas.

commission/presscorner/detail/es/ip_21_686

11 Puede consultarse la posición de la Confederación Europea de Sindicatos en la siguiente dirección web: [ETUC reply to the First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work | ETUC](#)

12 Puede consultarse la posición de la BusinessEurope en la siguiente dirección web: https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-04-06_platform_work_-_final_response_1st_phase_consultation_.pdf

13 Se refiere expresamente al acuerdo alcanzado en el diálogo social en España para los trabajadores que prestan servicios en las plataformas de reparto a domicilio.

14 La remuneración en la economía de plataformas se caracteriza por ser variable y ser una fuente adicional de ingresos de los trabajadores. En una gran variedad de ocasiones, la remuneración se suele efectuar por tarea ejecutada y no por hora. Esta forma de remuneración puede suponer un obstáculo que limita el acceso de los trabajadores a la protección de los salarios mínimos legales y a las remuneraciones fijadas en la negociación colectiva.

La consulta también aborda de una forma más general cuestiones como el tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo.

La delimitación del contenido del poder de dirección del empresario por su vinculación con las nuevas formas de vigilancia, dirección y evaluación del rendimiento a través del uso de la tecnología y algoritmos podrían ser objeto de atención en la futura propuesta de la Comisión con la finalidad de otorgar protección a los trabajadores frente a supuestos novedosos como la suspensión de la cuenta, el establecimiento de sistemas de reputación o calificación. Cualquier disposición en este sentido se fundamentará en el respeto de los principios de equidad y transparencia.

La falta de estabilidad del trabajo en las plataformas condiciona las **carreras de aseguramiento de este colectivo de trabajadores** y la Comisión quiere lograr un adecuado desempeño de la Recomendación del Consejo sobre acceso a la protección social. No obstante, tras la pandemia, la Comisión ha identificado la necesidad de estudiar cómo reforzar soluciones permanentes que permitan el acceso a los regímenes de prestaciones por desempleo y enfermedad a los autónomos, incluyendo la protección frente a las crisis.

Finalmente, el **acceso a la representación y negociación colectiva** es otra de las dimensiones de interés de la Comisión y ha constatado el reducido poder de negociación de los trabajadores de plataformas en cuestiones como la determinación de los niveles salariales y otras condiciones de trabajo, especialmente, si se trata de trabajadores autónomos.

Por ello, la Comisión (área de competencia) ya está trabajando para garantizar que las normas de competencia de la UE no obstaculicen las iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo de los autónomos a través de convenios colectivos. Su objetivo es permitir que determinados autónomos puedan suscribir un acuerdo de negociación colectiva para mejorar sus condiciones de trabajo con la finalidad de que el derecho de la competencia de la UE no limite la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos sin empleados.

El alcance de la propuesta aún no está definido y podría afectar sólo a los autónomos que prestan servicios de forma personal y directa a través de plataformas laborales digitales o ir más lejos.

De forma complementaria, la Comisión podría proponer medidas para fomentar la sindicalización de este colectivo, así como la participación de las plataformas en las asociaciones de empleadores.

El enfoque del Parlamento Europeo

El Parlamento Europeo como co-legislador tiene un papel muy relevante y decisivo en las negociaciones interinstitucionales con la Comisión y el Consejo.

Antes de la apertura del proceso legislativo en sentido estricto, el Parlamento suele realizar trabajos preparatorios que orientan su futura posición respecto de las distintas iniciativas de la Comisión.

En el caso de los trabajadores de plataformas, como se apuntaba anteriormente, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales está elaborando un proyecto de informe que se aprobará, muy probablemente, en julio de 2021.

Es esperable que este proyecto de informe también atienda la problemática de **la borrosa distinción entre trabajadores y autónomos** y la incertidumbre que provoca en los derechos, prestaciones y normas aplicables.

A pesar de las dificultades para encontrar una única solución el Parlamento Europeo podría mostrarse a favor de una acción europea para superar la inseguridad jurídica y mejorar los derechos de los trabajadores de las plataformas en la que se incluya la necesidad de luchar contra el falso trabajo por cuenta propia.

En el ámbito de las **condiciones de trabajo**, el Parlamento ha identificado como necesaria una mejora de:

- la protección de los trabajadores frente a las cláusulas de exclusividad con la finalidad de establecer mecanismos que permitan a todos los trabajadores trabajar para diferentes plataformas sin ser objeto de un tratamiento adverso por hacerlo.
- los derechos de los trabajadores frente a los supuestos de restricción, suspensión o “despido” por parte de la plataforma otorgando a los trabajadores de la plataforma el derecho a tener una declaración motivada y una tutela efectiva.

Un suministro transparente de información esencial sobre las condiciones de trabajo, el método de cálculo de las remuneraciones y, en su caso, de modificación de las condiciones y procedimientos de desactivación temporal o definitiva de la aplicación.

También se incluyen propuestas para mejorar la protección en materia de seguridad y salud en la que se incluye el derecho de desconexión sin consecuencias negativas y la configuración de los sistemas de primas como excepcionales con la finalidad de limitar los comportamientos arriesgados.

Las propuestas del Parlamento dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataforma se ven complementadas con propuestas específicas para desarrollar sus “**derechos laborales digitales**”, especialmente los que están condicionados por los algoritmos.

La idea central es que los algoritmos sean transparentes, no discriminatorios y éticos. La transparencia algorítmica debería alcanzar a la distribución de tareas, calificaciones e interacciones, respetando los secretos comerciales, y comprender una explicación sobre el funcionamiento del algoritmo en aspectos como la asignación de tareas, las calificaciones y el procedimiento de desactivación y fijación de precios. Esta información debe estar actualizada de forma permanente, incluso si se producen cambios significativos en el algoritmo, así como facilitar que las decisiones del algoritmo sean impugnables y reversibles.

El Parlamento también está barajando reforzar el derecho a la no discriminación y a la protección de datos de forma que los trabajadores de las plataformas tengan acceso a todos los datos relativos a sus propias actividades, entiendan cómo se procesa su información personal y tengan derecho a exportar sus calificaciones.

A propósito de los aspectos vinculados a la **protección social**, el Parlamento también se inclina por la necesidad de avanzar en la mejora de la protección social de todas las personas trabajadoras instando a los Estados miembros a implementar de manera plena e inmediata la Recomendación del Consejo sobre “Acceso a protección de trabajadores y autónomos” y a que aseguren que en sus planes nacionales de aplicación la inclusión de medidas relevantes para abordar la protección social de los trabajadores de plataformas.

En materia de **derechos colectivos**, el Parlamento Europeo ha reconocido que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales para todos los trabajadores y considera que una directiva sobre los trabajadores de la plataforma debe garantizar la efectividad de estos derechos. Además, ha identificado la escasa capacidad negociadora de este colectivo a nivel individual y las dificultades organizativas que entorpecen su representación colectiva. Por eso, el Parlamento solicitará a la Comisión que incluya en su propuesta que los trabajadores de las plataformas y las plataformas estén debidamente representados para facilitar el diálogo social y respaldará la oportunidad de una iniciativa que clarifique que la legislación de la UE en materia de competencia no debe suponer un obstáculo.

Consideraciones finales

Las condiciones laborales de quienes prestan sus servicios en la denominada economía de plataformas o a través de ellas ha sido objeto de gran interés en los últimos años.

El análisis global de estas prestaciones de servicios ha permitido identificar y valorar correctamente las condiciones en las que este colectivo de trabajadores presta servicios. Se trata de un colectivo que accede

a un trabajo temporal sin un volumen de horas garantizadas desempeñado principalmente por trabajadores jóvenes o por trabajadores con un bajo nivel educativo y con ocupaciones elementales. En su mayoría carecen de una cobertura adecuada de protección social (accidentes de trabajo, desempleo, enfermedad, ...), salvo aquellos que disponen de cobertura por desempeñar otra actividad.

El inicio de la consulta es un punto muy destacado para conocer el alcance de la actividad legislativa de la Comisión. En este momento, a la espera de la segunda consulta a los interlocutores sociales¹⁵, las opciones están muy abiertas, si bien, se van clarificando qué aspectos vinculados a las condiciones de trabajo podrían formar parte de la propuesta de directiva.

La determinación del ámbito de aplicación de esta iniciativa resultará una de las cuestiones más problemáticas de la propuesta y chocará con las reticencias de aquellos Estados miembros que consideran que es competencia nacional definir qué se entiende por trabajo remunerado por cuenta ajena.

Al combinarse esta consulta con los trabajos en el área de competencia para facilitar el derecho a la celebración de acuerdos colectivos de los trabajadores autónomos (se entiende que se centrará en aquellos que no tienen empleados), lo más probable es que la participación de los trabajadores autónomos en la economía de plataformas se reconduzca por la vía no laboral. En todo caso, quedarían incluidos dentro del régimen de protección de la directiva los supuestos de los falsos autónomos. En este sentido, la Comisión podría incluir algún mecanismo para reforzar la efectividad de la norma a través del juego de las presunciones o inversión de la carga de la prueba.

En cambio, sí parece más clara la línea de trabajo que pueda seguir la Comisión Europea respecto de las condiciones de trabajo y es probable que incluyan disposiciones dirigidas a reforzar los aspectos informativos, garantizar los derechos digitales de los trabajadores y aspectos claves de las relaciones laborales como la remuneración, tiempo de trabajo y seguridad y salud.

En todo caso, como es habitual, la Comisión al evaluar las distintas opciones de política legislativa decidirá la intensidad y el tipo de medida a incluir en su propuesta, teniendo en consideración los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, las sugerencias de los interlocutores sociales y los debates producidos en el Parlamento Europeo.

Dado el carácter novedoso de las prestaciones de servicios en la economía de plataformas, es muy probablemente que el Parlamento en las negociaciones interinstitucionales defienda ampliar el contenido y alcance de la propuesta, mientras que el Consejo promueva matizar o aclarar las disposiciones propuestas por la Comisión.

Finalmente, aunque concurren las recurrentes dificultades respecto de la delimitación del ámbito personal de la directiva, el establecimiento de un marco mínimo común en la UE sobre los efectos del uso de la tecnología en las condiciones de trabajo de este colectivo de trabajadores resultará un avance relevante.

Elaborado por Juan Antonio Elena García,
*Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
ante la Representación Permanente de España en la Unión Europea*

¹⁵ Se ha puesto en marcha el 15 de junio y finaliza el 15 de septiembre.

TRABAJO EN PLATAFORMA EN ALEMANIA



1. La importancia del trabajo en plataforma

Como punto de partida, debe señalarse la falta de datos fiables acerca de la dimensión de la economía en plataforma, entre otras cuestiones por la dificultad para delimitar el trabajo asalariado en plataforma del trabajo autónomo tradicional. Por regla general, los estudios que intentan cifrar el número de trabajadores y trabajadoras en plataforma en Alemania se basan en encuestas representativas y sus resultados varían considerablemente (IW Köln: 2020):

- En base a una encuesta en línea en la que participaron aproximadamente 495.000 personas, Serfling (2019) cifra el número de trabajadores y trabajadoras en plataforma en Alemania entre el 3,6% y el 4,7%. El 1,6% decía que ésta era su principal fuente de ingresos.
- Bonin y Rinnen (2017) remiten a una encuesta representativa a 10.000 personas y afirman que el 0,85% del conjunto de las personas trabajadoras pueden ser consideradas trabajadoras en plataforma.
- Pesole y otros (2018) encuestaron a 2.300 personas. El 11,8% afirma haber trabajado en una plataforma, mientras el 2,5% del conjunto de la población activa (1,6 millones de personas) dice obtener más de la mitad de sus ingresos a través del trabajo en plataforma.
- La encuesta de la Fundación Bertelsmann (2019) toma como referencia los resultados de una encuesta telefónica y concluye que representan el 2% del total de personas trabajadoras.
- Urzi, Brancati y otros (2020) cifran el porcentaje en el 9,1% y Huws y otros (2017) en un 6,2%.

En lo relativo a sus perfiles e ingresos, los resultados de los informes también difieren considerablemente:

- De acuerdo con la Fundación Bertelsmann (2019), este colectivo se caracteriza por su enorme disparidad en lo relativo al nivel de formación elevado y de sus ingresos. El 31% obtiene ingresos mensuales medios de 3.000 euros y, por lo tanto, superiores a la media. Aproximadamente otro 25% cuenta con ingresos inferiores a los 1.500 euros y el 56% obtiene menos de 400 euros al mes. El 99% de quienes trabajan en plataformas afirma que su actividad representa una actividad secundaria y que únicamente complementa una actividad principal.
- De acuerdo con los estudios de la fundación sindical Hans Böckler Stiftung (2016) y de la Fundación Bertelsmann (2019), la mayoría de las personas que trabajan en plataformas obtienen salarios muy bajos, entre 400 y 500 euros.
- Serfling (2019) concluye que los salarios semanales del 61% son superiores a los 500 euros.

En cuanto a las plataformas, sus características son muy heterogéneas. Cabe diferenciar entre las plataformas que ofrecen servicios en un ámbito geográfico delimitado (*gigworking*) y aquellas otras que ofrecen servicios desligados de la ubicación concreta del cliente o del trabajador (*crowdworking*). Siguiendo los estudios sobre este tema, se podrían mencionar las siguientes:

- **Plataformas Microtasking.** A través de ellas se realizan tareas sencillas, que a menudo solo requieren un smartphone. Se trata de tareas como situar publicidad, comparar precios o recopilar datos geográficos. Por regla general, quienes prestan servicios en estas plataformas no tienen contacto con los clientes.
- **Plataformas tipo mercado.** Las personas que trabajan en ellas tienen conocimientos especializados, desarrollan programas de software, videos publicitarios o doblaje de películas.
- **Plataformas para test de aplicaciones (crowdtesting).** Se dedican a comprobar software e identificar fallos de programación o verificar si se adaptan a las necesidades de los usuarios.
- **Plataformas para diseño.** La modalidad suele ser de concurso: una empresa busca por ejemplo un logo o una melodía y selecciona una o varias de las propuestas presentadas, por lo que el resto de los diseños presentados no reciben ninguna recompensa económica.
- **Plataformas de innovación.** Suelen crear equipos en los que sus miembros colaboran para encontrar soluciones innovadoras.
- **Plataformas de intermediación.** Estas plataformas hacen de intermediarios entre cliente y proveedor para servicios como transportes, limpieza y otros servicios. Dentro de estas se incluyen empresas como *Airbnb*, *Uber* o *Deliveroo*. Su organización e importancia económica, así como la organización del trabajo, varían mucho en función del tipo de servicios que prestan.

2. Normativa básica

En Alemania **no existe una normativa específica** de aplicación para trabajadores en plataforma, aunque en la actualidad existe un debate sobre su conveniencia que gira básicamente en torno a dos ejes centrales: (1) la delimitación de la figura del trabajo por cuenta ajena o autónomo y (2) la protección social de las personas trabajadoras en plataformas.

En la práctica, aunque existe una gran variedad de tipos de plataformas y situaciones, por regla general suele ser encuadrado por las empresas como trabajo autónomo, lo que ha levantado numerosas críticas, ya que supone que actualmente sólo le sean de aplicación al trabajo en plataforma las siguientes normas:

- Ley General de Igualdad de Trato que prohíbe la discriminación en base al sexo, discapacidad, edad, orientación sexual, origen étnico. etc. (esta ley es de aplicación tanto a trabajo por cuenta ajena como por cuenta propia).
- Normativa sobre protección de datos.

Las principales normas laborales, como la Ley para el Salario Mínimo (Mindestlohngesetz), la Ley para el trabajo parcial (Teilzeit- und Befristungsgesetz), la Ley para la continuación del pago en caso de enfermedad Entgeltfortzahlungsgesetz), la Ley federal para las vacaciones (Bundesurlaubsgesetz) así como la Ley para la protección contra el despido (Kündigungsschutzgesetz), solo son aplicables al trabajo por cuenta ajena (HS 2020; Eurofound 2018)

2.1. Consideración como trabajadores por cuenta ajena, autónomo y estatus diferentes

Como se señalaba más arriba, una de las problemáticas centrales es la definición de las condiciones laborales del trabajo en el contexto del crowdworking. A nivel fiscal las principales categorías aplicables son las del trabajo autónomo (pequeña empresa) y la de las profesiones liberales. En líneas generales, no son de aplicación al trabajo autónomo la normativa aplicable al trabajo por cuenta ajena (jornada laboral, vacaciones, sustitución salarial en caso de enfermedad, protección en caso de embarazo etc.) y tampoco se puede aplicar la normativa de seguridad laboral e higiene. Las relaciones contractuales pueden ser por contrato de obra o de prestación de servicios, venta de productos, venta por teléfono o contrato sobre derechos de autor.

En función de las características específicas de las diferentes plataformas (servicios que ofrece, relación con la empresa destinataria, ubicación), se dan casos en que la empresa considera al personal que le presta servicios como autónomo o como cuenta ajena. Lo más frecuente es la calificación como autónomo, aunque hay excepciones importantes.

Dado que la mayoría de las personas que operan a través de estas plataformas son consideradas autónomos sin personal a cargo, no les es de aplicación el SMI, no cuentan con órganos de representación colectiva ni están incluidas en la Seguridad Social.

El elemento clave para la definición del trabajo por cuenta ajena según el Código civil alemán es la sujeción de la prestación del trabajo a instrucciones, no pudiendo el trabajador o la trabajadora organizar libremente sus tareas y tiempo de trabajo, independientemente de su calificación, aunque deban valorarse la naturaleza y las circunstancias de la actividad.¹

La calificación de la relación laboral gira en torno a los siguientes aspectos:

- Grado de autonomía en las diferentes plataformas: libertad de negociar el precio del servicio, definir los horarios, realizar encargos individualizados o turnos previamente establecidos, etc.
- Peso que tiene la actividad en el conjunto de los ingresos de la persona.
- Grado de inserción en los procesos de la empresa a través de una aplicación, en concreto, si esta es más que un instrumento para ejercer como intermediario.

En el debate se alude a otras figuras jurídicas existentes, aunque su utilización es residual:

- La de la relación asimilada a trabajo por cuenta ajena (*arbeitnehmerähnliche Person*). Es idéntica a la del trabajo autónomo salvo en lo que respecta a la dependencia económica, similar a la figura de "autónomo dependiente" en España.
- Otra alternativa que se ha venido manejando es la del trabajo a domicilio (*Heimarbeit*), una figura laboral procedente de otros ámbitos (originariamente al textil en el que recibían encargos que se realizaban en el domicilio y que es actualmente residual). En opinión de algunos análisis podría dar cobertura al menos a parte de los trabajadores en plataforma.

¹ Artículo 611a.1 del Código Civil: "El contrato de trabajo obliga al empleado al servicio de otra persona a realizar un trabajo sujeto a instrucciones u determinado externamente en dependencia personal- El derecho a dar instrucciones puede referirse al contenido, a la ejecución, al tiempo y al lugar de la obra. Está sujeto a instrucción quien no sea esencialmente libre de organizar su trabajo y determinar su tiempo de trabajo. El grado de dependencia personal también depende de la naturaleza de la actividad respectiva. Para determinar si existe un contrato de trabajo, se debe tener una visión global de todas las circunstancias. Si la aplicación real de la relación contractual demuestra que se trata de una relación laboral, es irrelevante la definición que dé el mismo."

2.2. Protección social

En líneas generales en Alemania la protección social está vinculada al trabajo por cuenta ajena. El acceso del trabajo autónomo a los sistemas públicos se ha producido sólo recientemente (reformas de 2006 y 2009). Al no existir una protección social específica para el trabajo en plataforma, y al ser calificado habitualmente como autónomo, le correspondería la cobertura social propia de este colectivo.

Debe señalarse al respecto que:

Existe la posibilidad de una cobertura restringida y parcial para trabajo autónomo por el seguro de desempleo.

La afiliación al seguro de pensiones solamente es posible en algunos supuestos muy restrictivos y únicamente para algunos grupos profesionales

La posibilidad de una afiliación voluntaria al seguro público de enfermedad.

El Acuerdo de coalición de Gobierno firmado por CDU, CSU y SPD en 2018 incluye entre los objetivos del actual Gobierno la inclusión de este colectivo en el seguro público de pensiones con una opción *opt-out* y la obligatoriedad de contar con un sistema de previsión para la vejez. Esta propuesta persigue mejorar su protección social cuando no estén ya asegurados en otros ámbitos (p.ej. a través de cajas de prevención profesionales). De aprobarse, deberán elegir entre el seguro público de pensiones o diversas modalidades de prevención privada blindadas contra el embargo o la quiebra empresarial que garanticen un nivel de pensión superior a la prestación social básica.

Por otro lado, desde diferentes ámbitos se menciona el régimen especial de la seguridad social para los artistas como modelo para establecer una regulación propia para el trabajo en plataforma. El **régimen especial para artistas** (*KSK Künstlersozialkasse*) es una entidad aseguradora específica para personas trabajadoras autónomas del ámbito artístico o de publicaciones en ámbitos como periodismo, traducción, diseño gráfico y recientemente diseño web. Se basa en que los asegurados ingresan, como cualquier otro empleado, el 50% de las cotizaciones sociales (conceptos de seguros de enfermedad, dependencia y pensiones) y el restante 50% lo satisface la propia entidad aseguradora, gracias a ingresos facturados como caja recaudadora entre las empresas de estos sectores que contratan sus servicios y también a un complemento estatal.

Las reivindicaciones de protección social de las personas que trabajan en plataformas han sido asumidas por organizaciones sindicales minoritarias, en sectores como reparto de comida, y también por grandes organizaciones como el sindicato del metal en el caso de *gig-worker*².

2.3. Otras normas reguladoras para los trabajadores en plataforma

La normativa sectorial más específica para las plataformas es la que afecta a plataformas para transporte de personas, campo que está sujeto en Alemania a una normativa estricta, la Ley para el transporte de personas (*Personenbeförderungsgesetz - PBefG*) y otras normas como el Reglamento para las empresas de transporte de personas (*Verordnung über den Betrieb von Kraftfahrunternehmen im Personenverkehr BOKraft*). Así, por ejemplo, la *PBefG* es de aplicación si el transporte va ligado a una remuneración que supere el coste que genera el transporte.

En caso de infracción, se prevén multas de hasta 20.000 euros. Además, las empresas del sector del taxi necesitan una licencia municipal, y los precios y el ámbito geográfico para el desarrollo de la actividad están regulados por una normativa municipal. El transporte de personas a través de la aplicación propia de la plataforma podría entrar en conflicto con la *PBefG*, que también regula el sector del taxi. Una reforma de esta Ley aprobada en marzo de 2021 mantiene las restricciones para las plataformas delegando en los municipios su posible flexibilización.

También en Alemania se han producido protestas del sector del taxi contra *Uber*. Debido a diferentes demandas presentadas ante tribunales alemanes, esta plataforma no ofrece toda la gama de modalidades

² <https://fairtube.info/en/> y <http://faircrowd.work/>

(UberPop, UberBlack, UberX, UberTaxi, UberSUV etc.). Así, por ejemplo, el servicio UperPoP que consiste en que la plataforma pone en contacto conductores privados con clientes privados ha sido rechazado por diversos tribunales al concluir que infringe la normativa alemana que prevé que los conductores tienen que tener un carnet especial que les autoriza al transporte de pasajeros. Una reciente sentencia de un Tribunal regional de mayo de 2021 prohíbe la actividad de Uber en la ciudad de Frankfurt.

Por otra parte, la única regulación específica que existe para los trabajadores en las plataformas es un código de buena conducta voluntario (<http://crowdsourcing-code.com>), puesto en marcha por la Federación Alemana del Crowdsourcing (Deutscher Crowdsourcing-Verband - DCV) en colaboración con sindicatos como el del metal, IG-Metall, y algunas empresas del sector. Este código contiene los siguientes compromisos:

- Aceptar solamente tareas conformes a la ley.
- Ofrecer a los trabajadores información detallada sobre sus derechos y obligaciones.
- Salarios justos.
- Trabajo motivador.
- Trato respetuoso.
- Definición clara y detallada tanto de las tareas como del volumen de horas.
- Feedback y comunicación.
- Procesos regulados de entrega de trabajo y trabajos complementarios.
- Protección de datos.

Las empresas que han firmado el código de conducta se someten a la gestión del mediador entre las personas que trabajan en el sector y las plataformas: <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/de.html> (Comisión Europea 2020, OIT 2020, HSI 2020).

2.4. El debate sobre la regulación del trabajo en plataforma

Existe en Alemania un intenso debate en relación con una posible regulación del trabajo en estas plataformas, muy vinculado al debate más amplio sobre la digitalización del trabajo, que ha generado diferentes iniciativas del Gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales.

Los problemas que plantea el trabajo en las plataformas son los siguientes:

- Estatus del trabajo en las plataformas (cuenta propia / cuenta ajena).
- Aplicación de la normativa nacional para plataformas que operan de forma global (SMI, condiciones laborales).
- Participación de la representación sindical.
- Tipo contractual en las diferentes modalidades (contrato de obra, tipo concurso).
- Papel de las plataformas (empresario / intermediario).
- Propiedad intelectual de los productos, diseños, etc. creados a través de estas plataformas.
- Protección de datos.
- Competencia desleal de las plataformas con las empresas tradicionales.
- Inclusión en la Seguridad Social.

Bitkom, la patronal del sector de las TIC, cree que no es necesario crear nuevas regulaciones, y apuesta por flexibilizar al máximo las relaciones laborales y adaptar la normativa vigente a esa nueva realidad. Por su parte, tanto la **Federación alemana de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK)** como la **Federación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA)** afirman que los trabajadores de las plataformas son autónomos, por lo que no existe necesidad de crear nuevas normas en materia de Seguridad Social o negociación colectiva ni creen útil establecer un salario mínimo para estos trabajadores. La **Federación Alemana de Artesanos y Oficios (ZDH)** es más crítica con las plataformas, y advierte del peligro de la competencia desleal y exige una regulación más estricta del sector.

Las **organizaciones sindicales** son las que con mayor insistencia reclaman una regulación de la economía en plataforma. Exigen que las condiciones y los términos generales de las empresas del sector sean más claras y transparentes y prevean unos estándares mínimos. Rechazan que los trabajadores del sector sean autónomos y quieren crear órganos de representación (comités de empresa) para los trabajadores del sector. Defienden incluir a estos trabajadores en la Seguridad Social y que sea la plataforma la que asuma la parte de la cuota social que debe asumir el empresario. Por último, reclaman mejorar la protección de datos de estos trabajadores.

Las posiciones de los **partidos políticos** pueden diferenciarse en función de su posicionamiento ideológico. Los partidos de izquierda creen necesario regular el sector mientras que los de centro-derecha son más cautos.

En cuanto a la posición del Ministerio federal de Trabajo en los documentos oficiales que mencionan este tema:

- En 2016 los grupos de trabajo previos a la elaboración del *Libro Blanco Trabajo 4.0* concluyeron que no se precisaba una normativa específica para el trabajo en plataforma.
- En el acuerdo de coalición de Gobierno de 2018 figura el compromiso de agilizar el proceso de aclaración del estatus entre cuenta propia y ajena.
- A finales de 2019 el Ministerio de Trabajo reconoció que existe la necesidad de regular las relaciones laborales en el ámbito de las plataformas, pero que en la actualidad está estudiando cual puede ser una normativa adecuada.

3. Sentencias sobre el trabajo en plataformas

Hasta el pasado año no había habido sentencias que declararan relaciones laborales en plataformas como trabajo por cuenta ajena, aunque sí ha habido algunas referidas a personas trabajadoras autónomas:

- En octubre de 2019, la empresa *Deliveroo*, ya retirada del mercado alemán, fue demandada por cuatro extrabajadores, acusándola de fomentar "falsos autónomos". La empresa evitó la sentencia ofreciendo un pacto extrajudicial que los demandantes aceptaron.
- Una sentencia del Tribunal regional de Hesse de agosto de 2019 desestimó la demanda de un conductor de autobuses que había reclamado a una empresa de autobuses, con la que había contactado a través de una plataforma, ser considerado trabajador por cuenta ajena. El Tribunal consideró que, si bien había elementos similares a una relación laboral (como no tener un vehículo propio), pesaban más los de cuenta propia, como no estar incluido en la organización de la empresa o haber indicado en su perfil "conductor autónomo".
- El Tribunal regional de lo laboral de Baviera, falló el 4 de diciembre de 2019 que un trabajador de una plataforma que se limitaba a poner en la red diversas ofertas para testar presentaciones de productos no era un trabajador por cuenta ajena, dado que elegía los encargos que quería asumir y decidía cuándo y en qué orden realizar los trabajos.

Sin embargo, el Tribunal Federal de lo laboral, con su sentencia de 01/12/2020, calificó la relación laboral de un trabajador que ejercía en una plataforma desde el año 2017 hasta el 2018 como trabajo por cuenta ajena. Dicha sentencia supone una novedad en la jurisprudencia al establecer que:

- El demandante había realizado el trabajo de manera típica para un trabajador: sujeto a las instrucciones y en dependencia personal del empresario.
- Si bien es cierto que contractualmente no estaba obligado a aceptar las ofertas de la plataforma, la estructura organizativa de la plataforma prevé que los usuarios registrados en ella y que han recibido las instrucciones pertinentes para utilizarla acepten y ejecuten pedidos de forma continua.
- La sentencia declara literalmente que "un indicio claro de que se trata de un relación laboral es

el hecho de que la persona que da el encargo dirige la colaboración a través de la plataforma online de tal manera que el ejecutor del encargo no puede decidir libremente el lugar, la hora o el contenido de su tarea”, lo que supone que “el demandante realiza su trabajo de forma típica para un trabajador por cuenta ajena: sujeto a instrucciones y con una dependencia personal.”

- Por último, se da por bueno el argumento del demandante en lo relativo a la estructura organizativa de los pedidos en el sentido de que solamente la aceptación de un número importante de pedidos da acceso a un nivel superior.

Diversos expertos afirman que la sentencia obligará a las plataformas a revisar en profundidad su organización. En el futuro no podrá ligar en exceso al trabajador al proceso productivo y deberá abstenerse en buena medida de indicarle cómo debe realizar las tareas y los pedidos que acepta. En caso contrario corren peligro de que el trabajador pueda ser considerado como por cuenta ajena, lo que conllevaría obligaciones empresariales como la continuidad de pago para las vacaciones o en caso de enfermedad, la protección contra el despido y derechos de representación colectiva.

4. La propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

El 27/11/2020 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ³ dio a conocer un documento marco para iniciar el proceso de elaboración de un proyecto de ley para la protección de los trabajadores en la economía de plataforma. Los ejes de este documento, que está siendo sometido a consideración de los diferentes Ministerios con competencia en la materia, son los siguientes

- Exigir mayores responsabilidades a las plataformas que tengan un papel más activo que el de la simple intermediación.
- Mejorar la protección social del trabajo por cuenta propia sin personal a cargo en todas las contingencias (vejez, incapacidad laboral, enfermedad, dependencia, accidentes laborales etc.), y exigir el pago de cotizaciones por parte de las plataformas.
- Facilitar que las personas que trabajan en plataforma como autónomas y no tengan personal a cargo puedan organizarse y negociar sus condiciones laborales de forma colectiva.
- Revertir en la plataforma la obligación de aportar pruebas en los procesos de clarificación del estatus y reducir los requisitos para que las propias personas puedan presentar una demanda judicial.
- Mejorar las condiciones laborales reguladas por las condiciones generales de las plataformas, evitando de esta manera que se puedan producir despidos sin atenderse a unos plazos mínimos y garantizando a quienes trabajen por cuenta propia sin personal a cargo derechos básicos como la continuación de pago salarial en caso de enfermedad, vacaciones y protección en caso de maternidad.
- Garantizar en estrecha colaboración con el Ministerio de Justicia que las Condiciones Generales de las plataformas no contengan normas lesivas para los intereses y derechos de los trabajadores en plataformas.
- Establecer un sistema obligatorio de notificación y registro que mejore los datos disponibles sobre la economía en plataforma.

Los ejes de este documento están siendo sometidos a consideración de los diferentes Ministerios. No obstante, parece poco probable que esta iniciativa pueda prosperar a la vista del poco tiempo que queda de esta legislatura (elecciones legislativas en septiembre).

³ <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit.pdf?blob=publicationFile&v=1>

Las organizaciones sindicales saludan la propuesta del Ministerio, pero exigen, remitiendo a la normativa española, que las plataformas puedan ser obligadas a publicar los algoritmos que regulan el trabajo en las plataformas. Además, reclaman que sindicatos y comités de empresa tengan acceso a los canales de comunicación que conectan plataformas y trabajadores como grupos de chat, aplicaciones y páginas web.

En respuesta a este documento, en marzo de 2021 la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) publicó una propuesta más exigente de regulación de las condiciones laborales en este sector⁴. Este documento contiene los siguientes puntos:

- Revertir la obligación de demostrar que la relación laboral es por cuenta propia en la plataforma.
- Reforzar los derechos colectivos, la eficacia de los convenios colectivos, las competencias de los comités de empresa y la introducción del derecho de los sindicatos a personarse.
- Garantizar los derechos de acceso digital de comités de empresa y sindicatos.
- Hacer transparentes los sistemas de valoración, recortar las posibilidades de las plataformas de anular cuentas, introducir el derecho a portar valoraciones y certificados laborales, controlar las condiciones generales, impedir discriminaciones, transparentar los contenidos y la planificación de los trabajos.
- Mejorar la protección de datos.

5. Conclusiones

Después de un largo proceso de debate, el año 2020 cerró con dos novedades que cambian sustancialmente la situación:

- la citada sentencia del Tribunal Federal de lo laboral abre la vía de la reclamación judicial para todas las personas que trabajan en plataformas que consideran que su relación laboral es por cuenta ajena y
- la propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podría sentar la base para abrir un debate sobre la regulación de sus condiciones laborales.

Sin embargo, lo avanzado de la legislatura hace más que probable que no sea aprobada una normativa que regule las condiciones laborales de este colectivo ni la inclusión del colectivo de cuenta propia en la Seguridad Social.

6. Fuentes

Bertelsmann Stiftung (2019): Plattformarbeit in Deutschland. Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_07lay.pdf

Bonin, Holger / Rinne, Ulf, 2017, Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen, IZA Research Report, Nr. 80, Bonn

Comisión Europea (2020a): Platform work in Germany: How to improve working conditions and social protection? Peer Review on "Platform work" Germany, October 2020.

Erdsieck, Daniel / Ohenmus, Jörg / Viète, Steffen, 2018, Crowdfunding in Deutschland 2018: Ergebnisse einer ZEW-Unternehmensbefragung, Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Mannheim

4 <https://www.dgb.de/++co++892d5710-8c7c-11eb-949f-001a4a160123>

Eurofound (2018): Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis Germany. Dublin 2018 https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf

Hans Böckler Stiftung (2016): Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf

Huws, U., N. Spencer, D. Syrdal and K. Holts, Work in the European Gig Economy, FEPS-Study, 2017

IW-Köln (2020): Crowdwork – Stellungnahme im Ausschuss Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages zu den Anträgen Drucksache 19/16886 und Drucksache 19/22122. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Crowdwork.pdf

OIT (2021): World Employment and Social Outlook. The role of digital labor platforms in transforming the world of work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

Pesole, Annarosa / Urzì Brancati, Cesira / Fernández-Macías, Enrique / Biagi, Federico / González (2018): Platform Workers in Europe https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_urope_science_for_policy.pdf

Serfling, Oliver, 2019, Crowdworking Monitor, Nr. 2, Kleve https://www.hochschule-rhein-waal.de/sites/default/files/documents/2019/05/08/discussion_papers_in_behavioural_sciences_and_economics_no5.pdf

Stettes, Oliver, 2017, Crowdworking – viel Lärm um nichts?, in: Dabrowski, Martin / Wolf, Judith (Hrsg.), Crowdworking und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt, Reihe Sozialethik Konkret, Paderborn, S. 3–38

Urzi Brancati , C./ Pesole, A. / Fernandez-Macias, E., New evidence on platform workers in Europe – Results from the second COLLEEM survey, European Commission Study, Luxembourg 2020.

Elaborado por Ricardo Fernández Fidalgo,
Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Alemania.

LA REGULACIÓN DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA EN EE.UU. LA LEY AB 5 DE CALIFORNIA

Estados Unidos es uno de los países pioneros en el desarrollo de la economía colaborativa, también conocida en inglés como *gig economy*. Varias de las grandes empresas multinacionales dedicadas a la prestación de servicios a través de plataformas tecnológicas son norteamericanas, entre otras, Uber y Lyft (VTC), DoorDash, UberEats, Postmates, Grubhub (reparto de comida a domicilio) o Airbnb (alojamiento vacacional). El país ya cuenta con unas 170 empresas de la economía colaborativa que sólo contratan a trabajadores a distancia. Entre las mayores empresas virtuales de Estados Unidos están AnswerConnect, InVision, Automattic y Toptal.

Las grandes corporaciones también están utilizando la economía colaborativa. Según Upwork, más del 30% de las empresas de la lista "Fortune 500"¹ está recurriendo a las plataformas para encontrar talento, básicamente en trabajos no esenciales, como el marketing, los recursos humanos, las compras, la producción y el comercio minorista. Entre las principales empresas que emplean este tipo de trabajo, considerado en su mayoría como autónomo, se encuentran FedEx, Verizon y Bank of America.

El contenido y condiciones laborales del trabajo en plataformas colaborativas está cambiando el panorama tradicional de las relaciones laborales, donde empleador y trabajador quedaban claramente definidos. También surgen opiniones a favor y en contra de esta nueva modalidad de trabajo.

La OIT afirmaba en un informe publicado en 2019 "*Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*", que las plataformas digitales permiten incorporar al mercado laboral a colectivos marginales, desempleados, inmigrantes y refugiados. Las empresas pueden realizar negocio gracias a la innovación tecnológica, unos costes laborales reducidos, la flexibilidad en el número de trabajadores según la demanda y mayor competitividad. Sin embargo, hay variedad en cuanto al contenido del trabajo y los acuerdos laborales en la economía colaborativa. El impacto que tiene la propia estructura del trabajo en plataformas digitales puede ser negativo para los trabajadores (horarios impredecibles, inestabilidad de los ingresos, escasas perspectivas de empleo a largo plazo) y también para las empresas (competencia desleal, menor productividad y absentismo).

Según diversos estudios, más de un tercio de los trabajadores estadounidenses (36%) participan en la economía colaborativa, ya sea a través de su trabajo principal o secundario. (Small Business Labs; Gallup; Statista; Upwork). Esto representa cerca de 59 millones de estadounidenses. Para el 29% de los trabajadores en EE.UU., su trabajo principal está en la economía colaborativa.

En cuanto al atractivo de esta forma de trabajo, según los análisis de ManpowerGroup y MetLife, el porcentaje de personas que se inclinan por la economía colaborativa es alto en Estados Unidos, pero la situación es similar también en las economías emergentes. Por ejemplo, en India y México, el 97% de las personas están dispuestas a considerar la posibilidad de desarrollar un trabajo autónomo, por obra, temporal o como contratista independiente. Generalmente, los países con un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes se inclinan por modelos de trabajo alternativos.

Las previsiones indican que, en el año 2023, más de la mitad (52%) de la población activa de EE.UU. estará compuesta por trabajadores de la economía colaborativa o por trabajadores que han sido autónomos en algún momento de su carrera. (MBO Partners)

¹ Anualmente la revista Fortune publica el listado "Fortune 500", que recoge a las quinientas empresas norteamericanas más grandes según su volumen de ventas, coticen o no en la Bolsa de EE.UU.

Los *millennials*² y los *baby boomers*³ dominan el mercado del trabajo de la economía colaborativa, y representan el 37% y el 35% respectivamente de los trabajadores autónomos a tiempo completo. El 47% de los trabajadores autónomos en la economía colaborativa norteamericana son mujeres.

Según los datos de Statista, el mayor empleador de los trabajadores de la economía colaborativa de Estados Unidos es el sector público (14%). Otros sectores destacados en los que se emplean los trabajadores de la economía colaborativa son los servicios profesionales y empresariales (10%), la educación y la salud (10%), la industria manufacturera (9%), la construcción (9%), las actividades financieras (8%), la información (8%), el comercio, el transporte y los servicios públicos (7%), el ocio y la hostelería (6%) y la tecnología (5%). El resto son sectores de otro tipo. Los ingresos totales generados por esta modalidad de trabajo de la economía colaborativa ascienden a casi un billón de dólares.

La Ley AB 5 de California

En EE.UU., al igual que en otros países, existe controversia sobre la clasificación de los trabajadores de la economía colaborativa como trabajadores autónomos (denominados "independent contractors") o trabajadores por cuenta ajena.

En la legislación laboral norteamericana la clasificación del tipo de trabajador como empleado o autónomo tiene importantes consecuencias sobre la protección que recibe el trabajador, pues determina el acceso a diferentes prestaciones y derechos que la normativa reconoce a los primeros. Por ejemplo, el derecho al salario mínimo, a horas extraordinarias, a la protección contra la discriminación en la contratación, el despido, en las condiciones de trabajo teniendo en cuenta su raza, sexo, discapacidad u otras circunstancias protegidas; a la seguridad en el trabajo, a ciertos permisos familiares y por enfermedad no retribuidos, a subsidios en el pago de determinados impuestos que se deducen de su salario, y el derecho a formar sindicatos y a la negociación colectiva. Además, las grandes empresas deben ofrecer a sus empleados un seguro médico y en muchos casos facilitan planes de pensiones privados.

Sin embargo, la legislación laboral no reconoce a los trabajadores autónomos el mismo nivel de protección. Dicha regulación presupone que los autónomos tienen poder de negociación suficiente para desarrollar su actividad, hacer frente a los servicios que necesitan contratar y evitar situaciones indeseadas.

Partiendo de este planeamiento inicial, California, uno de los estados de referencia en la gig economy, aprobó el 11 de septiembre de 2019 la denominada Ley AB 5. La norma arrojaba luz a la clasificación de los trabajadores de la economía colaborativa, al considerarlos como trabajadores por cuenta ajena, salvo si se prueban unas premisas muy concretas.

Es necesario conocer los orígenes de la Ley para comprender por qué se aplican unas determinadas condiciones para clasificar la naturaleza del trabajo. Para hay que remontarse al caso Dynamex.

Dynamex es una empresa de distribución que ofrece servicios de recogida y entrega de productos en el mismo día al público en general y también tiene una serie de grandes clientes empresariales (como Office Depot y Home Depot). Antes de 2004, Dynamex clasificaba como empleados a sus conductores de camiones en California y los compensaba de acuerdo con las leyes sobre salarios y jornada. En 2004, Dynamex clasificó a todos sus conductores como autónomos (contratistas independientes), pues ello supondría un importante ahorro en gastos para la empresa. Como consecuencia de esa política, todos los conductores serían tratados como autónomos, debían facilitar sus propios vehículos y pagar todos sus gastos de transporte, incluyendo el combustible, los peajes, el mantenimiento del vehículo y el seguro de responsabilidad civil del vehículo, así como todos los impuestos y el seguro de compensación de los trabajadores.

Sin embargo, dos conductores individuales de reparto presentaron una demanda contra Dynamex,

2 Los *millennials* son las personas nacidas entre los años 1981 y 1996.

3 Los *baby boomers* son las personas nacidas entre 1945 y 1964, durante el periodo del *baby boom* con una alta tasa de natalidad tras la II GM en varios países anglosajones, entre ellos EE.UU. y Canadá.

alegando que la empresa había clasificado erróneamente a sus conductores de reparto como “contratistas independientes” en lugar de empleados. Ello, según los demandantes, iba en contra de diversas normas laborales estatales californianas. Aunque el tribunal de primera instancia determinó que los conductores habían sido clasificados erróneamente como contratistas independientes, el Tribunal de Apelación al que recurrió Dynamex denegó el amparo judicial y dió la razón a la empresa.

Finalmente, el Tribunal Supremo del estado de California abordó el caso. Su decisión señala que, para determinar cómo se ha de clasificar a los trabajadores (bien como empleados o bien como autónomos “contratistas independientes”), se requiere que la entidad contratante pruebe el estatus de autónomo en cada uno de los tres factores de la prueba ABC y demuestre que un trabajador está libre de su control, realiza un trabajo fuera del curso habitual de su negocio, y normalmente se dedica a un trabajo independiente.

La Ley AB 5 de California incorporó en el texto de la norma estos tres criterios del Tribunal Supremo de California, y aplica la presunción de que los trabajadores de una empresa serán empleados por cuenta ajena, salvo si el empresario es capaz de probar que se cumplen tres condiciones (ABC):

- que la empresa no controle o dirija al trabajador en el desarrollo de sus funciones,
- que el trabajo o la tarea contratada no sea parte de las actividades normales de la empresa, y
- que el trabajador se dedique normalmente y de forma independiente a la actividad para la que ha sido contratado.

La Ley AB 5 recogió desde el principio ciertas excepciones en su ámbito de aplicación, excluyendo a ocupaciones como médicos, abogados o tripulaciones de pesca.

La nueva regulación perjudicaba a las grandes empresas de la economía colaborativa basadas en plataformas digitales, pues incluye a los trabajadores de sus plataformas bajo una relación contractual como empleados por cuenta ajena. A pesar de las declaraciones del gobernador de California, Gavin Newsom, a favor de permitir cierta flexibilidad de la norma en el transporte de pasajeros, y de manifestarse a favor de la sindicación de los conductores, el intento de llegar a un acuerdo con las plataformas encalló. Newsom firmó la ley el 18 de septiembre de 2019.

Desde la aprobación de Ley AB 5, se han ido incrementando el número de colectivos de trabajadores que han recurrido ante los tribunales, a fin de ser excluidos del ámbito de aplicación.

En septiembre de 2019, la Asociación de Camioneros de California presentó una demanda solicitando exceptuar la aplicación de la ley a su colectivo, bajo el argumento de que les impediría trabajar. El 30 de diciembre de 2019, el tribunal estatal concedió la suspensión temporal de la ley al colectivo de camioneros. Posteriormente, el 8 de enero de 2020, el mismo tribunal dictó que la Ley AB 5 no les sería de aplicación, al considerar que las relaciones laborales de los camioneros se rigen por una norma contenida en la ley federal “Federal Aviation Administration Authorization Act”, la cual permite acudir a camioneros independientes autónomos para mejorar la competencia y reducir el coste del transporte por carretera.

La decisión del tribunal con respecto a los camioneros, al aludir a la legislación federal, no afectó ni sirvió de precedente a la aplicación de la ley AB 5 de California al resto de los sectores de la economía colaborativa del estado. Sin embargo, la referida sentencia del tribunal estatal fue recurrida ante el Tribunal Federal de Apelaciones del 9º Circuito (el escalón inmediatamente anterior al Tribunal Supremo estadounidense) por los camioneros y su sindicato *International Brotherhood of Teamsters*. El resultado ha sido que los camioneros de California son nuevamente clasificados como trabajadores por cuenta ajena, tal y como recoge la sentencia de 28 de abril de 2021⁴, y se les aplica la ley AB 5.

Durante la última semana de diciembre de 2019, dos grupos de freelancers, uno de reporteros y otro de fotógrafos, presentaron una demanda en un tribunal federal de distrito para eximirles de la aplicación de la ley y solicitaron su suspensión temporal. El tribunal acordó rechazar la suspensión temporal de la norma, y mantendrá su vigencia para el colectivo demandante hasta la resolución definitiva de la demanda.

4 <https://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2021/04/28/20-55106.pdf>

Por lo que respecta a los escritores, editores y fotógrafos freelance, la ley AB 5 solamente permite aportar anualmente un máximo de 35 trabajos por empresa para mantener el estatus de trabajador autónomo en su relación con dicha compañía. Este sector es importante en el estado por el peso de la industria cinematográfica y de televisión. A pesar de que las reacciones en el ramo no fueron unánimes, Vox Media, una de las compañías más grandes, rompió relaciones con sus 200 colaboradores habituales y redujo los contratos a veinte de ellos, algunos a media jornada. En otros casos las empresas recomendaron a sus colaboradores que se constituyesen como sociedades para poder acogerse a las normas que regulan las relaciones entre empresas, pues sus relaciones laborales ya no serían entre empresa y trabajador.

También se vieron afectados los *freelances* del sector de la música, los intérpretes y los traductores, si bien no llegaron a presentar demandas. En tales casos, la mayor parte de las compañías derivaron a otros estados las contrataciones de aquellas tareas que pudieran ser realizadas por vía electrónica.



Excepciones a la Ley de California: Ley AB 2257 y Proposición 22

Tras las presiones de numerosos gremios de *freelances*, el 4 de septiembre de 2020 se publicó una nueva norma aprobada por el legislativo de California, la [Ley AB 2257](#), que corregía algunos de los efectos negativos de la AB5 sobre distintos trabajadores independientes relacionados con actividades creativas. Ambas regulaciones (la Ley AB 5 y la Ley AB 2257) fueron promovidas por la misma legisladora californiana, Lorena González, quien reconoció que la normativa de 2019 perjudicaba de manera especial a escritores autónomos, fotógrafos, videógrafos, periodistas, músicos individuales, a la industria discográfica y a los sindicatos de músicos y artistas. Para contrarrestarlo, la norma AB 2257 introdujo enmiendas que eximen de su aplicación a estos trabajadores creativos, e incluyó también a escritores, fotógrafos, videógrafos, editores de fotos e ilustradores.

En total, la Ley AB 2257 incluyó 109 categorías de trabajadores exentas de la prueba ABC en California. Sin embargo, las nuevas exenciones no afectan al sector de los camioneros, a las empresas de la economía gig, ni a las industrias del cine y la televisión, entre otras, a pesar de las presiones de sus lobbies.

La controvertida Ley AB 5 también se enfrentó a una demanda presentada en un tribunal federal el día 30 de diciembre de 2019, por dos de las empresas de la economía de las plataformas de mayor peso: Uber y Postmates (dedicadas al VTC y a la distribución de comida a domicilio). Argumentaban que la ley se dirige principalmente a las empresas de la economía colaborativa basadas en plataformas digitales, mientras que concedía exenciones a 24 sectores, como los agentes de viajes, los tripulantes de pesqueros, abogados, arquitectos, o médicos, lo que quebranta el principio de igualdad ante la ley. Asimismo, la demanda señalaba que la ley no contaba con las garantías procesales necesarias.

La entrada en vigor de AB 5 supuso un cambio en la propia aplicación de Uber en el estado de California, únicamente en ese estado. La empresa introdujo cambios en la aplicación para permitir a los clientes acceder a un rango de precios para el trayecto solicitado, en lugar de una tarifa específica, mientras que

permitía a los conductores conocer de antemano cuánto podrían ganar por el servicio (anteriormente no podían acceder a esa información) y también la posibilidad de rechazar trayectos sin temor a represalias por parte de Uber.

La Ley AB 5 afectaba claramente al modelo de negocio de grandes compañías de servicios basadas en plataformas digitales (Uber, Lyft, Doordash, Instacart). Estas firmas se unieron para desarrollar una campaña que modificase su contenido y permitiese excluir a sus sectores de la prueba de la norma ABC. Se apoyarían en un referéndum público, como parte de las cuestiones que se consultan a los californianos con ocasión de las elecciones presidenciales y legislativas de 4 de noviembre de 2020. Se calcula que el gasto en esta campaña alcanzó los 200 millones de dólares. Las empresas anunciaron por distintos medios, incluidos mensajes de texto, que el apoyo a su propuesta (denominada "Prop 22") garantizaría a los conductores que se mantuvieran como trabajadores autónomos y protegería su capacidad de trabajar.

La Propuesta 22, denominada [California App-Based Drivers Regulations Initiative](#), señala que los conductores de la gig economy son trabajadores por cuenta propia, establece un salario mínimo basado en el salario mínimo local, más 30 centavos de dólar por milla conducida, limita el número de horas al volante y ofrece ayudas para la cobertura sanitaria, el seguro de accidentes y el seguro de vida de los conductores. Esta Proposition 22, recibió el respaldo de la mayoría de los votantes, y se convirtió en ley, cuya entrada en vigor se produjo el 16 de diciembre de 2020.

Los detractores de la "Prop 22" denuncian que incluye elementos negativos, y limita que los conductores de la gig economy en California puedan acceder a distintas prestaciones para los subempleados, como una "garantía de ingresos" que no computa el tiempo o la gasolina que consumen en la espera entre viajes. La Proposición 22 exige, además, que los futuros cambios de la norma por parte del legislativo estatal respete su finalidad última y necesite una super-mayoría de siete octavos de los votos para ser aprobada. Muchos conductores se sienten atrapados en lo peor de ambos mundos: por un lado, están sometidos a la voluntad de los jefes al ser empleados, y por otro carecen de la protección de un trabajador por cuenta ajena.

Las consecuencias de la norma empiezan a notarse en otros sectores relacionados con las plataformas digitales. El pasado diciembre, la cadena de supermercados californiana Albertsons Cos. empezó a informar a cientos de repartidores por cuenta ajena que serían sustituidos por autónomos (en concreto de la plataforma DoorDash Inc.). Albertsons no ha ofrecido datos de despidos y alega que se trata de ajustes para ganar eficiencia operativa. Empresas emergentes como Jyve Corp., que proporciona trabajadores independientes a los supermercados para labores de reposición de mercancía, están buscando exenciones similares.

Otras empresas podrían utilizar el modelo de la Proposición 22 para reducir o eliminar las protecciones laborales. Una semana después de las elecciones, Shawn Carolan, socio de Menlo Ventures, uno de los primeros inversores de Uber, escribió un artículo de opinión en el que anunciaba el potencial para extender la visión de la Proposición 22 a otras formas de trabajo "desde la agricultura hasta el mantenimiento del zoo", pasando por "la enfermería, la asistencia a ejecutivos, la tutoría, la programación, el trabajo en restaurantes y el diseño".

Las compañías de la economía colaborativa están aprovechando esta situación favorable. Por un lado, aspiran a la extensión de la Proposición 22 como modelo regulatorio del trabajo en todo el país. También quieren llegar a acuerdos con los sindicatos en estados como Nueva York y California para establecer alguna forma de representación sindical y prestaciones para los trabajadores autónomos, sin convertir a sus trabajadores en empleados por cuenta ajena. Para ello, se están reuniendo con grandes sindicatos como Teamsters (conductores de Uber y Lyft), Service Employers International Union (SEIU), AFL-CIO (Nueva York).

No obstante, las condiciones en Nueva York no son las de California, entre otras cosas porque no existe en el primero la opción de modificar la ley mediante un referéndum. El pasado diciembre, el Tribunal Supremo de Nueva York confirmó las sentencias de la Junta de apelación del seguro de desempleo del estado, que reconocían el derecho de un grupo de conductores de Uber a recibir todas las prestaciones por desempleo, así como su condición de empleados.

Regulación federal de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales

Desde la creación de las primeras leyes laborales en EE.UU. se han sucedido los intentos de reducir el colectivo de trabajadores incluido en su ámbito de aplicación. Tras una sentencia del Tribunal Supremo de EE.UU. que amparaba a ciertos trabajadores de las imprentas en los años 40, el Congreso modificó la legislación para dejar fuera de la protección laboral a los "contratistas independientes", categoría que se ha ido ampliando a lo largo de los años y ahora mismo incluye una amplísima variedad de colectivos.

Efectivamente, en la normativa federal en Estados Unidos, la principal ley que regula las condiciones laborales en materia de jornadas y salarios, la *Fair Labor Standards Act* (en adelante FLSA o Ley de Normas Laborales Justas), no es de aplicación a los trabajadores autónomos. El Departamento de Trabajo (Department of State o DoL) nunca había emitido criterios para distinguir a los trabajadores autónomos de los asalariados, aunque durante la administración Trump sí elaboró una "Carta de Opinión" (FLSA 2019-6), que, a pesar de no ser vinculante, sí puede ser utilizada en los juicios. Dicha carta se publicó el 7 de enero de 2021, poco antes del cambio de administración, e incluye dos factores para distinguir el trabajo por cuenta ajena del realizado por cuenta propia.

En primer lugar, es necesario examinar la naturaleza y el nivel de control que se ejerce sobre el trabajo. Si es el trabajador quien ejerce el control sobre los aspectos fundamentales como horarios, elección de tareas, ejerce su propia supervisión y puede trabajar para varias empresas, el factor indicaría que se trata de un trabajador autónomo.

En segundo lugar, hay que determinar si el trabajo brinda al trabajador la oportunidad de obtener beneficios o sufrir pérdidas en base a su capacidad de gestión sobre las inversiones, gastos, contrataciones, compra de equipamiento y también en base al ejercicio de la iniciativa personal, la capacidad de gestión y el talento para los negocios.

Si ambos factores coinciden, ya sea para indicar que el trabajador es autónomo por ejercer control sobre su trabajo y por poder generar beneficios o pérdidas para sí mismo, o bien para señalar que la empresa ejerce el control y el trabajador no puede generar beneficios o pérdidas para sí mismo, la naturaleza de la relación laboral se decantará en un sentido o en el otro. En caso de no ser coincidentes, el DoL establece nuevos criterios en la directiva para ayudar a determinar la naturaleza de la relación laboral. Además, de forma residual, dejaba en manos de la empresa la valoración de las funciones y responsabilidades reales de la persona que se están contratando, más allá de lo que pudiera incluir la descripción inicial que la empresa hubiera realizado sobre el puesto a cubrir.

Varios colectivos aplaudieron esta aclaración del Departamento de Trabajo, entre ellos la Coalición para la Innovación de la Fuerza de Trabajo (Coalition for Workforce Innovation), un grupo de presión que busca permitir un mayor uso del trabajo autónomo, e incluye firmas comerciales que representan a Amazon.com, Apple, AT&T, Comcast NBCUniversal, CVS Health, General Motors, Nike, Rite Aid, Starbucks, T-Mobile, Verizon Communications y Walmart, así como intereses de la construcción, las finanzas, los medios de comunicación, las ventas y el transporte.

Sin embargo, con la llegada de Biden a la Casa Blanca el 20 de enero de 2021, la entrada en vigor de la directiva quedó en suspenso por decisión presidencial, a fin de estudiar la medida. Finalmente, el 5 de mayo de 2021 el Departamento de Trabajo anunció que retiraba la directriz basándose en tres razones: las directrices no encajan con el texto ni el espíritu de la norma sobre jornadas y salarios (FLSA); si se priorizan los dos primeros factores se socavaba el equilibrio entre estos y las decisiones judiciales que se han emitido hasta ahora; y en tercer lugar, se habrían simplificado en exceso los factores y restringido los hechos y planteamientos que se utilizan al analizar la relación entre la empresa y el trabajador para decidir si se trabaja de trabajo autónomo o asalariado.

En cuanto a la posibilidad de desarrollar la negociación colectiva y los derechos sindicales en las plataformas colaborativas, los primeros conatos de sindicación en Uber se remontan a 2016, con la creación

del *Independent Drivers Guild* (Gremio de Conductores Independientes) en la ciudad de Nueva York. El sindicato obtuvo el respaldo de la empresa y del sindicato *International Association of Machinists & Aerospace Workers*. Este gremio podía defender a los trabajadores en asuntos como despidos o salario mínimo, pero no luchó por convertirlos en trabajadores asalariados.

En los últimos meses, otros sindicatos importantes como la AFL-CIO del Estado de Nueva York, el sindicato de conductores independientes de Uber y el Sindicato de minoristas, mayoristas y grandes almacenes se han reunido con empresas de la economía colaborativa para buscar establecer ciertas bases que garanticen la negociación colectiva en el sector.

Ahora nos encontramos con un nuevo escenario en el que conviven una mayoría ajustada de los demócratas en el Congreso, el arranque de una nueva administración Biden con numerosas prioridades y las expectativas de los trabajadores y las empresas. El presidente Biden se ha manifestado a favor de los trabajadores y de los sindicatos en numerosas ocasiones, pero habrá que ver si se consigue alcanzar el delicado equilibrio entre nuevas prestaciones y flexibilidad del trabajo autónomo.

Uno de los instrumentos normativos para promover la sindicación, que Biden incluyó en su programa electoral, es la denominada PRO Act (Ley de Protección del Derecho a Sindicación, Protecting the Right to Organize Act). La Cámara de Representantes, de mayoría demócrata, aprobó esta norma el 9 de marzo, que debe pasar por el Senado donde no tiene el respaldo de todos los legisladores demócratas (el Senado está repartido entre 50 escaños demócratas y 50 republicanos, con un voto de calidad de la vicepresidenta Harris).

A la espera de ver cómo se desarrolla la tramitación de la norma ante la Cámara Alta, se destaca como uno de sus puntos más conflictivos la utilización de la "prueba ABC" para determinar si un empleado debe ser clasificado trabajador por cuenta ajena o propia. En caso de ser un asalariado tendrá garantizado su derecho a la sindicación. Se trata de la misma prueba que rige en la Ley AB 5 de California. Además, la norma refuerza el derecho a la sindicación de los trabajadores, con lo que ello supondría para la creación de sindicatos en empresas basadas en la economía colaborativa.

Para complicar aún más el panorama, el 14 de enero de 2021 el Tribunal Supremo de California decidió que las tres condiciones ABC para clasificar el trabajo como autónomo (establecidas tras el caso *Dynamex*), se podrían aplicar con carácter retroactivo, según recogió en su sentencia del caso *Vasquez vs. Jan Pro*.

El Tribunal Supremo de California señaló que, antes de *Dynamex*, existían multitud de normas (leyes, reglamentos administrativos y las decisiones de los tribunales inferiores) empleadas para diferenciar a los trabajadores por cuenta ajena de los trabajadores autónomos. A partir del caso *Dynamex*, los criterios utilizados para distinguir entre empleados y autónomos independientes interpretan una ley, y dicha distinción se aplica de forma retroactiva a todos los casos "no finalizados y que son anteriores a la fecha de entrada en vigor de la decisión *Dynamex*".

Elaborado por Lucía Ortiz Sanz,
Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en EEUU.

ACTUALIDAD DE LA UE

Esta sección presenta una selección de cuestiones de la actualidad de la UE en el ámbito laboral y social que pueden resultar de interés para el lector menos familiarizado con este aspecto de la Actualidad Internacional Sociolaboral.

Propuesta de Directiva sobre transparencia salarial

En sus directrices políticas, la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, anunció que presentaría una propuesta sobre medidas vinculantes de transparencia salarial en los primeros cien días de su mandato con el fin de abordar la brecha salarial de género y garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva por un mismo trabajo consagrado en los Tratados.

La Comisión confirmó este compromiso con su inclusión en el programa de trabajo para 2020 y en las prioridades de la Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025, adoptada el 5 de marzo de 2020.

El 4 de marzo de 2021, la Comisión presentó su propuesta legislativa dirigida a reforzar el principio número 2 del Pilar Europeo de Derechos Sociales con medidas vinculantes de transparencia salarial para reforzar la efectividad del derecho a la igualdad retributiva de mujeres y hombres en trabajos de igual valor.

La propuesta se basa en la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

Está previsto que la propuesta de directiva se aplique a todos los trabajadores de la Unión con relación laboral y comprenda a todos los empresarios, sean públicos o privados.

El contenido de la propuesta de directiva se estructura, principalmente, en dos grandes bloques. Uno dedicado a las medidas de transparencia (capítulo II) y otro dedicado a asegurar la efectividad de la igualdad retributiva (capítulo III).

El sistema correspondiente a las medidas de transparencia salarial se construye sobre una serie de obligaciones empresariales de identificación y evaluación para promover, si procede, la corrección de las desviaciones salariales injustificadas en la empresa.

Las disposiciones más relevantes en este ámbito establecen un contenido mínimo de transparencia salarial en la política de contratación; fijación de salarios y progresión de la carrera profesional; consagra el derecho de los trabajadores a obtener información sobre los niveles salariales en su empresa; se establece la obligación de las empresas de informar sobre las diferencias salariales; y la obligación de las empresas –de al menos 250 trabajadores- de realizar evaluaciones salariales conjuntas en colaboración con la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Por otro lado, la propuesta de directiva contiene una serie de disposiciones dirigidas a reforzar la efectividad de las medidas de transparencia salarial y del principio de igualdad retributiva, dedicando un buen número de disposiciones a cuestiones como la tutela judicial, procedimientos en nombre o en apoyo de los trabajadores, derecho a la indemnización, desplazamiento de la carga de la prueba, prescripciones, protección contra represalias, definición de los roles de los organismos de igualdad y la asignación de funciones de control.

El plazo de transposición previsto es de dos años a partir de su entrada en vigor.

Las negociaciones en el Consejo han comenzado bajo la Presidencia portuguesa y, dada la amplitud y complejidad de la propuesta, continuarán durante Presidencia eslovena. No puede descartarse que las nego-

ciaciones en el Consejo prosigan bajo Presidencia francesa.

En el ámbito del Parlamento Europeo, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM) y la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (EMPL) son corresponsables de este expediente legislativo. Por parte de la Comisión FEMM actuará como ponente Samira RAFAELA (Renew Europe) y de la Comisión de EMPL Kira Marie PETER-HANSEN (Greens/EFA). Es probable que en este mes de julio se presente el proyecto de informe que será el punto de salida a la tramitación parlamentaria. A continuación, se abrirá el plazo de enmiendas y el Parlamento fijará su posición definitiva.

Los trabajos de estas Comisiones, seguramente, se inspirarán en la Resolución del Parlamento de 30 de enero de 2020 sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, cuya ponente fue Evelyn Regner (S&D).

Garantía Infantil

El Consejo de Ministros de Empleo y Protección Social de la UE aprobó en su reunión del 14 de junio la Recomendación del Consejo sobre una Garantía Infantil. Es la última de una serie de Recomendaciones que establecen "garantías" en la UE. La más conocida de ellas es la Garantía Juvenil de 2013, que recientemente se ha reforzado y actualizado. Aunque se trata de recomendaciones y por tanto no son jurídicamente vinculantes, lo cierto es que por su contenido y por sus mecanismos de seguimiento se pueden calificar de recomendaciones "reforzadas" que pretenden garantizar un nivel de atención por los poderes públicos en los Estados miembros cercano a los derechos jurídicos.

La primera de estas recomendaciones reforzadas fue efectivamente la Garantía Juvenil aprobada en 2013. Se adoptó en un tiempo record, con un impulso político del máximo nivel en el Consejo Europeo y acompañada de asignación de recursos específicos y adicionales sobre los presupuestos generales de la UE (algo que no ha vuelto a suceder).

La Garantía Juvenil establecía el compromiso de los Estados miembros de la UE de prestar a los jóvenes desocupados y que no cursasen estudios o formación en un plazo breve, de cuatro meses, una atención de calidad. Esta atención debía concretarse en la realización de una oferta de empleo, educación o formación.

Como componente fundamental, la recomendación establecía mecanismos de seguimiento estrecho, con un papel destacado del Comité de Empleo de la UE, el EMCO. Esto ha dado lugar a revisiones periódicas de su aplicación, con el uso de indicadores desarrollados específicamente y una recogida de datos exhaustiva.

Como resultado, se han identificado mejoras en la aplicación que han dado lugar a una revisión del texto de la recomendación, aprobada también en tiempo record en el otoño de 2020. El refuerzo incluye un aumento de 16-24 a 16-29 años la edad de los jóvenes que deben ser objetivo de la Garantía, nuevos referentes de calidad para la formación y las ofertas de prácticas o de formación dual o en el empleo, más atención para alcanzar a los más alejados del empleo y mayor detalle sobre el ciclo de atención a aplicar, con cuatro fases y cuatro elementos principales: perfilado de los jóvenes; refuerzo de formación en capacidades digitales básicas; esfuerzo en validación de las capacidades y seguimiento individualizado. Con ello,



la Recomendación de la Garantía se ha actualizado y vuelto a situar como uno de los elementos principales de la iniciativa Europea para garantizar políticas sociales y de empleo con garantías efectivas.

Las dos recomendaciones que comparten estos objetivos son la Recomendación del Consejo de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, que sigue el modelo de la Garantía Juvenil para dictar recomendaciones concretas sobre una atención de calidad a quienes tienen más dificultades de reintegración en el empleo y la Recomendación del Consejo de 2019 relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, para la que han tenido que presentarse planes nacionales de aplicación (Ver más abajo).

Ese abanico de recomendaciones se completa ahora con la Garantía Infantil, una de las grandes apuestas de la actual Comisión en el ámbito social. Fue inicialmente propuesta por el Parlamento y, aunque encontró inicialmente resistencia en la Comisión Junker, la Presidenta Von der Leyen la asumió como uno de los compromisos de su mandato. Es también una de las propuestas destacadas del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

La Garantía no está asociada a fondos europeos adicionales para su puesta en marcha. Aunque inicialmente esta era la intención, finalmente lo que se ha conseguido es sólo identificar en el Reglamento del Fondo Social Europeo "plus" (FSE+) la obligación de destinar al menos el 5% de los fondos a medidas de lucha contra la pobreza infantil en los países con este indicador por encima de la media (como es el caso de España).

La Recomendación es por tanto un marco de actuación común, con definiciones, objetivos y medidas prioritarias acordadas para orientar las políticas nacionales centradas en el acceso efectivo de los menores a ciertos servicios básicos.

La Recomendación se enmarca la garantía en la Estrategia de derechos de la infancia y conecta con la meta de reducción de la pobreza y exclusión y la sub-meta sobre pobreza infantil del Plan de Acción y también con el Marcador de Indicadores Sociales revisado.

La propuesta está centrada en la infancia "en necesidad" ("Children in need"), aunque varias de las medidas que recomienda son más generales. La identificación del grupo objetivo queda a cada Estado miembro, pero deben tenerse en cuenta varios grupos (con privación material severa, con discapacidad o problemas de salud mental, con origen migrante o étnico minoritario (en particular población gitana), en acogida o en situación familiar precaria).

Centrada en el "acceso a servicios claves de calidad", no aborda el acceso a los ingresos o rentas a los que también se refería la Recomendación de la Comisión de 2013. Tampoco se aborda prácticamente la situación de las familias y la relación entre el riesgo de pobreza de los padres y el riesgo de pobreza infantil.

Así, la Recomendación establece:

- La garantía (para la infancia necesitada) de acceso efectivo y gratuito a educación infantil, educación, actividades extraescolares, al menos una comida sana por cada día de escuela y atención sanitaria, así como acceso efectivo (no se menciona "gratuito") a nutrición sana y a vivienda adecuada.
- Marco facilitador: se llama a la coherencia en todas las políticas con estos objetivos y a invertir lo suficiente, con cooperación de todas las partes interesadas.
- Educación: acceso efectivo a la educación, prevención del abandono escolar prematuro, apoyo educativo, prevención de la segregación, material escolar, comidas saludables o conexiones digitales y transporte.
- Atención sanitaria efectiva y gratuita (para infancia en necesidad): detección temprana y tratamiento, servicios de rehabilitación o de promoción de la salud.
- Nutrición saludable, con apoyo a comidas incluso fuera de los días de escuela y con límites a la publicidad de alimentos no saludables.
- Vivienda adecuada, con garantía de alojamiento para familias sin hogar, prioridad en el acceso a vivienda social y prevención del riesgo de pérdida del hogar o de la entrada en instituciones de acogida.

La recomendación tiene importantes disposiciones sobre gobierno, con la designación de Coordinadores Nacionales de la Garantía, y la recomendación a los Estados miembros de adoptar, en un plazo de nueve meses, Planes de acción nacionales hasta 2030, incluyendo metas y objetivos cualitativos y cuantitativos e identificando recurso y calendarios y el marco nacional para la recogida de datos, el seguimiento y la evaluación. Habrá que informar a la Comisión cada dos años.

Asimismo, se concede gran importancia a la aplicación a nivel nacional y a los mecanismos de seguimiento y evaluación, que se pretende desarrollar con la red de coordinadores nacionales. Los avances se seguirán en el Semestre Europeo. Destaca el papel del Comité de Protección Social en colaboración con la Comisión para desarrollar estos aspectos.

Se hace una llamada a un uso eficiente de los potenciales recursos disponibles en los Fondos Estructurales (en particular ESF+ y FEDER); en los Planes de Recuperación y Resiliencia.

España ha venido apoyando al máximo nivel la iniciativa de una garantía infantil, así como la propuesta de dedicar fondos adicionales (en particular en el FSE+) a este objetivo. En cuanto a la propuesta en sí, se ha apoyado su contenido y se planteado mejoras concretas, que en su mayor parte se han incorporado al texto. Se han referido a incluir políticas preventivas de pérdida de la vivienda, ampliar el tipo de actividades vinculadas a la escuela a las que se debe ofrecer acceso efectivo y a defender que se mantuviera un concepto amplio de acceso efectivo a los servicios. También se han propuesto precisiones en materia de acceso a la educación.

Recomendación sobre acceso a una protección social adecuada

Antecedentes

La Recomendación sobre el Consejo el acceso a protección social de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, de 8 de noviembre de 2019, fue la primera iniciativa, en materia de protección social, presentada por la Comisión Europea (propuesta de marzo de 2018), en el proceso de dar concreción práctica al Pilar Europeo de Derechos Sociales.

La Recomendación guarda estrecha relación con el Principio 12 del Pilar Europeo (específicamente dedicado a la Protección Social), que establece que "independientemente del tipo y duración de sus relaciones laborales, los trabajadores, y, bajo condiciones comparables, los autónomos tienen el derecho a una protección social adecuada". Para ello, recomiendan a los Estados miembros que se ofrezca a todos los trabajadores el acceso a una protección social adecuada y que establezcan a nivel nacional normas mínimas en el ámbito de la protección social.

La Recomendación alcanza al derecho a participar en un régimen de protección social; a la adquisición de derechos y el acceso a los mismos. A su vez, recomienda a los Estados miembros que al hacerlo garanticen: la cobertura formal (mediante su ampliación), la cobertura efectiva (independientemente de su tipo de relación laboral), la adecuación (asegurando un nivel suficiente de protección y unas cotizaciones proporcionales a la capacidad contributiva de los trabajadores) y la transparencia de sus sistemas (mediante el acceso a una información gratuita actualizada, comprensible, simple y exhaustiva).

La Recomendación reconoce también que pueden existir diferentes normas para trabajadores por cuenta ajena y autónomos (por ejemplo, que los autónomos tengan cobertura voluntaria para la prestación por desempleo), pero los principios sobre cobertura formal, cobertura efectiva, adecuación, y transparencia se aplican a todos ellos.

Pasos en el proceso de implementación

La Recomendación pide a los Estados miembros que apliquen los principios establecidos en la pre-

sente Recomendación lo antes posible y que presenten un plan en el que se informe de las medidas que se adoptaran a nivel nacional a más tardar el 15 de mayo de 2021.

Este calendario hace coincidir el proceso de implementación de la Recomendación con la fase de recuperación que abordamos tras el impacto de la COVID-19, en la que el reforzamiento de la protección social adquiere especial relevancia.

A fecha de hoy, una mayoría de Estados miembros, incluido España, ya han informado de sus medidas. Los avances en la aplicación de dichos planes deberán debatirse en el contexto de las herramientas de supervisión multilateral, en consonancia con el Semestre Europeo y con el método abierto de coordinación en el ámbito de la protección y la inclusión social.

A este respecto, hay que tener en cuenta las siguientes actuaciones previstas. La Comisión planea analizar internamente los Planes enviados, elaborando un documento de valoración global tras el verano, que se presentaría al Comité de Protección Social en septiembre. Además, el Comité contempla, dentro de su programa anual para 2021, elegir el tema del acceso a la protección social para el informe temático anual; así como la posibilidad de revisiones temáticas específicas.

Otra de las precisiones de la Recomendación a este respecto fue que la Comisión, en colaboración con el Comité de Protección Social de la UE (CPS), debía establecer (para finales del año pasado) un marco de seguimiento de la Recomendación y acordar un conjunto de indicadores cuantitativos y cualitativos comunes acordados para evaluar la aplicación de la Recomendación (este fue adoptado en octubre).

Los resultados de este trabajo serán objeto de seguimiento en el Semestre Europeo y formarán parte de los debates en el Consejo de Empleo y Asuntos Sociales (EPSCO) en 2021. Por su parte, la Comisión debe informar al Consejo, a más tardar el 15 de noviembre de 2022, sobre los avances producidos en la implementación de la Recomendación, pudiendo, en su caso, estudiar la presentación de nuevas propuestas adicionales.

Por último, conviene mencionar la relación de esta Recomendación con algunas otras importantes iniciativas legislativas anunciadas o en curso de discusión por parte de la Comisión (como, por ejemplo, las relativas a trabajadores en Plataformas y teletrabajo). Estas, al abordar los aspectos de protección social dentro de las mismas, tomarán como punto de partida esta Recomendación.

*Elaborado por Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
en la Representación Permanente de España ante la Unión Europea en Bruselas.
Consejeros: Miguel Fernández, Juan Antonio Elena y Aurelio Fernández.*

ACTUALIDAD OIT

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). Cuarta reunión del Comité Tripartito Especial

En la semana del 19 al 23 de abril de 2021 tuvo lugar, en formato virtual, la primera parte de la Cuarta reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). Se prevé que la Parte II se celebre del lunes 25 al viernes 29 de abril de 2022 en la sede de la OIT, en Ginebra.

Introducción

Desde su fundación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado 68 instrumentos sobre el trabajo marítimo¹. La atención especial que la OIT presta a este sector de actividad, tal como se describió durante la adopción del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, deriva del hecho de ser la primera industria del mundo de alcance realmente global.

Se estima que el 90 por ciento del comercio mundial hace uso del transporte marítimo, el cual emplea a más de 1,2 millones de trabajadores del mar.

Las características específicas del trabajo marítimo resultan, por un lado, del hecho que el buque constituye al mismo tiempo una vivienda y un lugar de trabajo, lo que requiere que a la gente de mar se le deban reconocer protecciones y derechos adecuados.

Por otro lado, el alto grado de internacionalización de este sector de actividad se manifiesta a través de la aparición de nuevos pabellones y registros de buques más competitivos, tripulaciones de varias nacionalidades, intermediarios en la contratación y la colocación de la gente de mar (agencias de dotación), o problemas sociales particulares (inmovilizaciones de buques, abandono de tripulaciones).

La OIT ha sabido adoptar un enfoque pragmático en cuanto a la protección de la gente de mar, gracias a intercambios periódicos con otras organizaciones internacionales interesadas (como la Organización Marítima Internacional (OMI) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)), a fin de responder a las expectativas de un sector en constante evolución.

La idea de establecer un «estatuto internacional de la gente de mar» surgió hace mucho tiempo. Se planteó porque «los marinos forman una gran comunidad internacional» y «es importante no poner en situación desventajosa la industria marítima de países en los que las condiciones de trabajo han alcanzado un

¹ *Estos instrumentos no abarcan todas las profesiones en las que se realizan actividades en el mar o que están relacionadas con el mar. Los trabajadores portuarios y los pescadores, por ejemplo, están cubiertos por instrumentos que se ocupan específicamente de sus categorías.*

Las normas sobre el trabajo marítimo se aplican principalmente a la gente de mar. Según la definición más reciente, contenida en el MLC, 2006, el término «gente de mar» designa a «toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el presente Convenio», es decir, «todos los buques, de propiedad pública o privada, que se dediquen habitualmente a actividades comerciales, con excepción de los buques dedicados a la pesca u otras actividades similares y de las embarcaciones de construcción tradicional, como los dhows y los juncos». El MLC, 2006 no se aplica ni a los buques de guerra ni a las unidades navales auxiliares.

alto nivel»². Esta idea se materializó, por una parte, mediante la adopción de un gran número de convenios y recomendaciones consagrados al trabajo marítimo y, por otra, mediante iniciativas ambiciosas destinadas a armonizar estos instrumentos para garantizar a la gente de mar la protección más completa posible.

Los citados instrumentos de la OIT abordan en particular los requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques (la edad mínima, el certificado médico, la formación y las calificaciones, la contratación y la colocación), las condiciones de empleo (el acuerdo de empleo, los salarios, las horas de trabajo o de descanso, el derecho a vacaciones, la repatriación), el alojamiento, las instalaciones de esparcimiento, la alimentación y el servicio de fonda, la protección de la salud, la atención médica, el bienestar y la protección de la seguridad social. Además, estos instrumentos imponen que se realicen inspecciones periódicas a fin de verificar el cumplimiento de las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques. Estas normas también establecen la obligación de emitir documentos de identidad de la gente de mar, reconocidos internacionalmente, para facilitar los controles fronterizos.

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

La iniciativa destinada a establecer un estatuto internacional de la gente de mar llevó a la adopción del MLC, 2006. El instrumento fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 94.ª reunión, el 23 de febrero de 2006, con 314 votos a favor, ninguno en contra y cuatro abstenciones. Entró en vigor el 20 de agosto de 2013.

Hasta la fecha, 97 Estados que representan más del 90 por ciento del arqueo bruto mundial han ratificado el MLC, 2006. España lo ratificó el 4 de febrero de 2010³. Con motivo del Centenario de la OIT, en 2019, la Oficina, en colaboración con la International Chamber of Shipping y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, llevaron a cabo una campaña de ratificación del MLC, 2006, cuyo objetivo es alcanzar lo antes posible el nivel simbólico de 100 ratificaciones.

El MLC, 2006 refunde y actualiza la mayoría de los convenios y las recomendaciones de la OIT relacionados con la gente de mar adoptados desde 1920⁴ y permite así a la OIT proponer un único instrumento internacional, con un alcance comparable al de los instrumentos adoptados en el marco de la Organización Marítima Internacional, a saber, el Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (SOLAS), el Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques (MARPOL) y el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, en su versión enmendada (Convenio de Formación).

El MLC, 2006 habitualmente se presenta como el «cuarto pilar» del régimen regulatorio marítimo internacional.

Actualmente, con una sola ratificación, el Estado queda vinculado por el conjunto de disposiciones refundidas del MLC, 2006. Cuando un Estado ratifica el MLC, 2006, se le informa de los convenios que son automáticamente denunciados, así como de los convenios (anteriores a 1929⁵) que, salvo notificación expresa de su parte en un plazo de tres meses, serán considerados como denunciados. Este procedimiento de «denuncia tácita» ha facilitado la tarea a los Estados que han ratificado el MLC, 2006 y ha dado lugar a un número importante de denuncias.

2 OIT: *L'Organisation internationale du travail et les marins*, Ginebra, 1927, págs. 10 y ss.

3 Puede consultarse la lista actualizada en la [base de datos NORMLEX](#) de la OIT

4 Cuatro convenios no han sido revisados por el MLC. Se trata del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108), el Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71) y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15).

5 Los convenios adoptados a partir de 1929 contienen una cláusula final que permite su denuncia *ipso jure* con la ratificación y la posterior entrada en vigor de un convenio que los revise.

El Convenio consta de tres partes diferentes, pero relacionadas entre sí, los artículos, el Reglamento y el Código. Los artículos y el Reglamento establecen los derechos y principios fundamentales y las obligaciones básicas de los Miembros ratificantes del convenio. Sólo pueden ser modificados por la Conferencia Internacional del Trabajo. En el Código se detalla la aplicación del Reglamento. Comprende la parte A (normas obligatorias) y la parte B (pautas no obligatorias). Aunque los Miembros ratificantes del MLC, 2006 no están vinculados por la parte B, se les exige, en virtud del párrafo 2 del artículo VI, que tengan debidamente en cuenta el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de la parte A del Código de la manera prevista en la parte B.

La distinción entre las partes obligatorias y las partes no obligatorias da a los Estados cierta flexibilidad en la aplicación del instrumento. En este sentido, el MLC, 2006 difiere considerablemente de los instrumentos clásicos de la OIT que adoptan la forma de convenios o de recomendaciones; las recomendaciones, como indica su nombre, no son jurídicamente vinculantes.

El Convenio se aplica en la práctica en las flotas individuales que enarbolan el pabellón de los Estados que han ratificado el MLC, 2006, pero también en Estados que no lo han ratificado. De hecho, en la inspección que practican los Estados de control del puerto debe tenerse en consideración la cláusula del convenio que prohíbe un trato no más favorable. Por consiguiente, los buques que enarbolan el pabellón de un Estado que no haya ratificado el MLC, 2006 pueden ser inspeccionados en el puerto de un Estado parte con el fin de verificar el respeto de las normas mínimas de vida y de trabajo previstas en el convenio.

El Comité Tripartito Especial (STC)

El Comité Tripartito Especial (STC), establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), está compuesto por dos representantes designados por el gobierno de cada uno de los Miembros que hayan ratificado el presente Convenio y por los representantes de los armadores y de la gente de mar. Los representantes gubernamentales de los Miembros que no hayan ratificado aún el presente Convenio pueden participar en el Comité, pero sin derecho a voto.

En su primera reunión, en febrero de 2016, el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas⁶ remitió el examen de 68 instrumentos marítimos al STC. En vista del número de convenios y recomendaciones que debían examinarse, la Mesa del STC decidió organizar los instrumentos por grupos temáticos y efectuar este examen en dos etapas.

La tercera reunión del Comité Tripartito Especial, celebrado entre los días 23 a 27 de abril de 2018, adoptó enmiendas a las normas A2.1 y A2.2 y a la pauta B2.5.1 del Convenio, relativas a la protección de los salarios y prestaciones de la gente de mar durante periodos de cautiverio como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques. Adoptó asimismo cinco resoluciones y examinó 34 instrumentos de la OIT sobre cuestiones marítimas adoptando las consiguientes recomendaciones, entre las cuales se propuso la derogación de ocho convenios internacionales del trabajo, así como del retiro de nueve convenios y de diez recomendaciones internacionales del trabajo⁷.

6 *El mecanismo de examen de las normas (MEN) debe contribuir a asegurar que la OIT cuente con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo que responda a la evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles.*

7 *Los convenios cuya derogación se ha inscrito en el orden del día de la CIT de 2021 son: el Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8); el Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9); el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16); el Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53); el Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73); el Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (núm. 74); el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91), y el Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145).*

Los convenios y recomendaciones cuyo retiro se ha inscrito en el orden del día de la CIT de 2021 son: el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7); el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54); el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936

Asuntos tratados en la cuarta reunión del Comité Tripartito Especial. Parte I

De conformidad con el artículo XIII del MLC, 2006, una de las tareas principales del Comité Tripartito Especial consiste en considerar una amplia gama de cuestiones relativas a la aplicación del Convenio. En caso de detectarse lagunas u otras dificultades importantes, pueden formularse recomendaciones al Consejo de Administración de la OIT en cuanto a las medidas que habrán de adoptarse para asegurar la puesta en práctica eficaz, eficiente y, en la medida en que se considere oportuno, uniforme del Convenio, o formularse propuestas de enmienda para el futuro.

Las reuniones del Comité son también la oportunidad para llevar adelante un útil intercambio de información intergubernamental y tripartito acerca de las experiencias sobre la aplicación del Convenio.

La primera tarea del Comité Tripartito Especial (CTE) fue la de realizar un intercambio de información sobre la aplicación del MLC, 2006, conforme al mandato recibido en virtud del artículo XIII del Convenio, en el que se establece que «examinará continuamente la aplicación del presente Convenio».

La Mesa del Comité Tripartito Especial incluyó las siguientes cuestiones en este punto del orden del día:

a) La COVID-19 y las cuestiones relativas al trabajo marítimo.

En su reunión de 2020, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) adoptó una Observación general⁸ sobre cuestiones que suscita la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), durante la pandemia de COVID-19. En dicha observación general se tuvieron en cuenta las observaciones formuladas por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Cámara Naviera Internacional (ICS) en octubre de 2020, las respuestas y demás información suministradas por los Gobiernos, así como cientos de quejas individuales de gente de mar recibidas por el Grupo de gestión de la crisis para la gente de mar (SCAT) de la Organización Marítima Internacional (OMI)⁹.

b) Horas de trabajo y de descanso: presentación de un estudio de la Universidad Marítima Mundial, que observó que, según anteriores investigaciones, en el sector del transporte marítimo no se notifican de manera suficiente los registros en los que se consignan las horas de trabajo y los ajustes de las horas de trabajo y de descanso, y que se trata de una práctica frecuente.

c) El MLC, 2006 y la digitalización: uso de documentos electrónicos en relación con la necesidad de proteger los datos personales de la gente de mar, las Directrices para el uso de certificados electrónicos

(núm. 57); el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (núm. 72); el Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (núm. 76); el Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (núm. 93); el Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109); el Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179); el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180); la Recomendación sobre la repatriación de capitanes y aprendices, 1926 (núm. 27); la Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 49); la Recomendación sobre el enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958 (núm. 107); la Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar), 1970 (núm. 137); la Recomendación sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970 (núm. 139); la Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976 (núm. 153); la Recomendación sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 154); la Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar, 1987 (núm. 174); la Recomendación sobre contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 186), y la Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 187).

⁸ Ver la [nota informativa](#) sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y el coronavirus (COVID-19).

⁹ El Grupo de gestión de la crisis para la gente de mar (SCAT) fue establecido por la Organización Marítima Internacional (OMI) en abril de 2020 con el objetivo, entre otros, de seguir de cerca los acontecimientos, coordinar esfuerzos, comunicar con todas las partes interesadas y ofrecer apoyo específico en casos particulares y, en especial, en situaciones de emergencia en lo relativo a los cambios de tripulación, la repatriación, el acceso a atención médica o el abandono.

del Comité de Facilitación de la OMI, la falta de referencia a los certificados electrónicos en el MLC, 2006, las consecuencias jurídicas de dichos certificados, la aceptación por las autoridades de control por el Estado del puerto y la posibilidad de mostrar documentos electrónicamente a bordo.

La segunda tarea del Comité Tripartito Especial fue la de examinar 38 normas internacionales del trabajo relacionadas con cuestiones marítimas¹⁰. Tomando en consideración las decisiones adoptadas por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN, el CTE debía clasificar los instrumentos sometidos a examen como:

- a) normas actualizadas;
- b) normas que requieren la adopción de nuevas medidas para mantener su pertinencia actual y futura;
- c) normas superadas.



Aun clasificándose la norma como superada, en los casos de Estados que ya hayan ratificado el MLC, 2006 pero que siguen vinculados por un Convenio concreto con respecto a un territorio no metropolitano, se les alienta a extender la aplicación del MLC, 2006 a dicho territorio, no pudiéndose proponer la derogación de la norma para evitar crear lagunas legales.

En casos en que, clasificándose una norma como superada, haya Estados que siguen vinculados por dicha norma y no han ratificado el MLC, 2006, el grupo pide a la Oficina de la OIT que lleve a cabo una iniciativa para promover, con carácter prioritario, la ratificación del MLC, 2006, y —en su caso— del Convenio posterior que se considera actualizado.

Según el Grupo de Trabajo tripartito del MEN, todas las normas internacionales del trabajo son normas activas desde el punto de vista de su estatus jurídico hasta que la Conferencia decida derogarlas, retirarlas o remplazarlas jurídicamente.

¹⁰ Ver la [nota introductoria](#) sobre el procedimiento y la metodología y las diez notas técnicas con la información y proyectos de recomendaciones sobre los temas enumerados en el programa de trabajo del STC.

Resoluciones y Recomendaciones adoptadas en la cuarta reunión del Comité Tripartito Especial del MLC, 2006– Parte I ¹¹

La Resolución relativa a la aplicación y puesta en práctica del MLC, 2006 durante la pandemia de COVID-19:

- Pide a la OIT que renueve su llamamiento a los Miembros para que designen y traten a la gente de mar como trabajadores clave, y que inste asimismo a los Miembros a adoptar todas las medidas necesarias a fin de garantizar que la gente de mar:
 - i) pueda viajar a su país o lugar de residencia y a su lugar de trabajo y desde los mismos,
 - ii) pueda circular entre las regiones y los Estados, y dentro de los países, para acceder a un empleo, ser repatriada o recibir atención médica, incluida atención dental, en tierra,
 - iii) esté exenta de hacer cuarentena, en su caso, al llegar a las jurisdicciones en las que embarcan a bordo de su buque o desembarcan del mismo, salvo que el resultado de la prueba de detección de COVID-19 sea positivo,
 - iv) pueda recibir atención médica, incluida atención dental, en tierra en caso necesario,
 - v) pueda obtener permisos para bajar a tierra y acceso a los servicios de bienestar en tierra,
 - vi) pueda acceder a la formación necesaria para su empleo, en los casos en que ésta esté disponible,
 - vii) no esté obligada a permanecer a bordo de un buque más allá del período especificado en su acuerdo de empleo sin su consentimiento, y bajo ninguna circunstancia más allá del período máximo de servicio establecido por el MLC, 2006.

y a cooperar entre sí a fin de promover el bienestar de la gente de mar y el respeto de sus principios y derechos fundamentales consagrados en el MLC, 2006;

- Pide a los Miembros, de conformidad con la legislación nacional aplicable, que consideren aceptar la documentación reconocida internacionalmente de la gente de mar, incluidos los documentos de identidad de la gente de mar expedidos de conformidad con el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108), y con el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185);
- Pide a los Miembros, de conformidad con la legislación nacional aplicable, que consideren medidas temporales, incluidas exenciones, excepciones u otros cambios en los requisitos de visado y en materia de documentación que podrían aplicarse normalmente a la gente de mar;
- Pide que la OIT que recuerde a los Miembros las Resoluciones mencionadas anteriormente adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT y la Asamblea General de las Naciones Unidas, y el Marco recomendado de protocolos para garantizar la seguridad de los cambios y los viajes de las tripulaciones de los buques durante la pandemia de coronavirus (COVID-19), de la OMI;
- Pide a la OIT que inste a los Miembros a garantizar que se proporcione lo antes posible a la gente de mar acceso a la vacunación contra la COVID-19, y que promueva la aceptación mutua de los certificados de vacunación, en los casos en que éstos se expidan, en particular cuando la gente de mar embarque a bordo de sus buques o desembarque de los mismos y cuando disfrute de un permiso para bajar a tierra, a fin de proteger su salud y de salvaguardar su capacidad para desempeñar sus funciones como trabajadores clave que mantienen las cadenas mundiales de suministro;
- Insta a los Miembros y a las organizaciones de armadores y de gente de mar a aunar esfuerzos para garantizar la promoción y el respeto de los derechos de la gente de mar consagrados en el MLC, 2006;

11 Ver las resoluciones y recomendaciones [aquí](#).

- Recomienda asimismo que el Consejo de Administración de la OIT transmita el contenido de esta Resolución al Secretario General de las Naciones Unidas, junto con una solicitud de convocar un equipo de tareas interinstitucional ad hoc de las Naciones Unidas a fin de examinar la aplicación y puesta en práctica del MLC, 2006 durante la pandemia, incluido su impacto en los derechos fundamentales de la gente de mar y en la industria del transporte marítimo.

La Resolución relativa a la vacunación contra la COVID-19 para la gente de mar:

- Insta a los Miembros, en consulta y en cooperación con las organizaciones de armadores y de gente de mar, a realizar un ejercicio de evaluación, a fin de contribuir a la obtención de suministros adecuados de vacunas para la vacunación de la gente de mar en su país de residencia o en otro lugar adecuado;
- Insta a todos los organismos pertinentes de las Naciones Unidas a reconocer la necesidad de un enfoque colectivo para obtener el número de vacunas identificado como necesario por el ejercicio de evaluación;
- Insta a los gobiernos, con arreglo a sus programas nacionales de vacunación, a que los suministros de vacunas que figuran en la lista OMS de uso en emergencias sean puestos a disposición de la gente de mar a bordo de los buques que hagan escala en los puertos de su territorio, con objeto de facilitar los cambios de tripulación necesarios y de reducir al mínimo la perturbación de las cadenas mundiales de suministro;
- Insta a los gobiernos a contemplar la posibilidad de establecer centros de coordinación de la vacunación para la gente de mar en los puertos en los que haya suficiente capacidad, en los que haga escala un gran número de buques y en los que puedan ponerse a disposición suficientes suministros de vacunas que figuran en la lista OMS de uso en emergencias;
- Alienta a los Estados a aceptar las vacunas proporcionadas a la gente de mar por otros Estados, en particular si se requiere una certificación de vacunación nacional, regional o de otro tipo para permitir la circulación de las personas;
- Alienta a los Miembros, en consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, y en coordinación con la OMS y la OMI, a contemplar la posibilidad de establecer un programa internacional para la gente de mar que facilite el acceso a la vacunación en tierra, en particular cuando la gente de mar embarque o desembarque, o goce de un permiso para bajar a tierra, e
- Insta a los Miembros a garantizar que se proporcione acceso lo antes posible a la gente de mar a la vacuna contra la COVID-19.

Elaborado por Alfredo Novales Bilbao
*Jefe de Sección en la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
ante la O.I.T. y OOII*

ACTUALIDAD NORMATIVA

La regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo en tiempos de pandemia: una solución coordinada en el ámbito de la Unión Europea

En el artículo del número anterior de esta sección de actualidad normativa, se dio un repaso general a la actividad normativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social a lo largo del 2020 y del 2021, este se centrará en la **regulación específica de los expedientes de regulación temporal de empleo** previstos en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores) **aprobada como consecuencia de la pandemia**, desde la declaración del estado de alarma el 14 de marzo de 2020¹, centrándonos no sólo en el ámbito español, sino también dando un breve esbozo de su regulación en otros países tanto del ámbito de la Unión Europea como fuera del mismo.

La pandemia de COVID-19 supuso una emergencia sanitaria a nivel global y la Organización Mundial de la Salud, el 11 de marzo de 2020, lo elevó, de situación de emergencia de salud pública, a pandemia internacional. Inicialmente localizado en la región china de Hubei, el brote de COVID-19 se propagó rápidamente por todo el mundo, desencadenando una crisis económica y social a una velocidad inusitada, afectando tanto a la actividad productiva como a la demanda y al bienestar de los ciudadanos.

Una solución para evitar despidos masivos como consecuencia de la declaración del estado de alarma.

De acuerdo con lo señalado por **la Comisión Europea** en su **Comunicación del 13 de marzo de 2020**², la respuesta a este desafío conjunto debía ser coordinada, con el apoyo de las instituciones y del presupuesto comunitario a las medidas nacionales. La pandemia de la COVID-19 alcanzó una dimensión paneuropea y la adopción de medidas coordinadas en el ámbito europeo, se vertebraba como una solución con externalidades positivas para todos los Estados Miembros.

Para dar respuesta a esta situación en el ámbito laboral y proteger a los trabajadores de despidos masivos que se podrían producir como consecuencia de la declaración del estado de alarma que estaba paralizando determinados sectores de actividad de forma global, en el ámbito europeo, se decidió adoptar medidas para evitar la desvinculación del trabajador de la empresa, garantizando una incorporación de los trabajadores al puesto de trabajo una vez la actividad económica iniciara progresivamente su recuperación, a través de lo que en España se conocía como expedientes de regulación temporal de empleo.

De esta forma, los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) han sido instrumentos comunes³, con diversas características, en los principales países europeos, para hacer frente a los efectos

1 *Mediante el Real Decreto Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.*

2 *Comunicación de Respuesta económica coordinada al brote de COVID-19*
https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91687006-6524-11ea-b735-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF

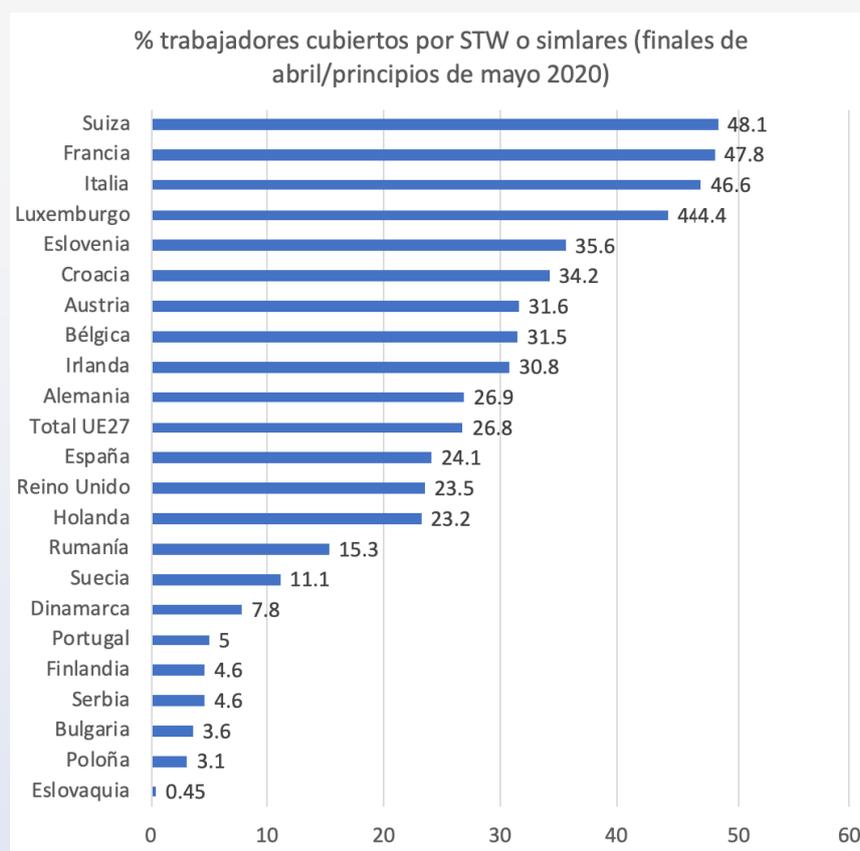
3 <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2020/05/FPP2020-06.pdf>

económicos de la pandemia y para proteger el empleo. Se pusieron en marcha desde los primeros momentos de la crisis y en casi todos los países se ha ido acordando su prórroga, conforme a los avances de la pandemia y la prolongación de medidas para garantizar la salud de los ciudadanos y evitar la propagación de la enfermedad, incluso hasta final de 2021 en el caso de Alemania que es, además, el país pionero en el uso de estos mecanismos.

Regulación en el ámbito de la Unión Europea.

Conforme al artículo publicado en la revista ETUI Policy Brief N°7/2020 European Economic, Employment and Social Policy, "Ensuring fair short-time work - a European overview"⁴, a finales de abril de 2020, en la UE27 había más de 42 millones de solicitudes de ayudas a los trabajadores con jornada reducida como consecuencia de la pandemia o regímenes similares, lo que suponía aproximadamente una cuarta parte del total de la población activa de la UE. Incluyendo los datos correspondientes al Reino Unido y Suiza, el número de solicitudes de trabajo a tiempo reducido se elevaba en aquellos momentos a más de 50 millones.

La distribución de esta cifra por países se muestra en la siguiente tabla:



Fuente: Müller y Schulte (2020). Porcentaje de los trabajadores cubiertos por TTR o similares (Figure 2)- basado en datos sobre solicitudes y admisiones a finales de abril/principios de mayo de 2020. Denominador: empleo total según medias anuales de 2019 de la European Labour Force Survey (Eurostat)

4 [https://www.etui.org/sites/default/files/2020-06/Covid-19%2Bshort_time%2Bwork%2BM%C3%BCller%2BSchulten%2BPolicy%2BBrief%2B2020.07\(1\).pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2020-06/Covid-19%2Bshort_time%2Bwork%2BM%C3%BCller%2BSchulten%2BPolicy%2BBrief%2B2020.07(1).pdf)

Alemania⁵

El modelo germano del expediente temporal de regulación de empleo (ERTE) español, el llamado '**Kurzarbeit**', está regulado en la legislación laboral de Alemania desde 1924. Desde el año 2016 la regulación alemana establecía una duración máxima de 12 meses para este tipo de expedientes, plazo que debido a la pandemia de coronavirus fue ampliado por el parlamento federal (Bundestag) hasta un máximo de 21 meses, con una fecha máxima hasta el 31 de diciembre de 2021 con el fin primordial de garantizar la estabilidad del empleo y evitar despidos masivos.

La gestión de los '**Kurzarbeit**' se lleva a cabo a través de la **Agencia Federal de Empleo**. El ERTE alemán, que inicialmente cubría el 60% de los ingresos netos del trabajador (67% si se acreditaban cargas familiares), con la pandemia se incrementó en un porcentaje del 70% y 77%, respectivamente, de manera inicial, y al 80% y el 87% del salario neto a partir del séptimo mes de la aplicación de la medida. Asimismo, se estableció la exoneración a las empresas del pago de las cuotas a la Seguridad Social.

En septiembre de 2020, 3,7 millones de trabajadores alemanes estaban sometidos a «Kurzarbeit». En junio del mismo eran 5,4 millones. La Agencia Federal de Empleo calcula que el «Kurzarbeit» tendrá un coste solo este año de 19.000 millones de euros, frente a los 225 millones presupuestados para 2020, antes de conocerse la existencia del virus.

«Kurzarbeit» es nuestro modelo de éxito con el que garantizamos los ingresos de millones de trabajadores y sus familias», declaró el ministro federal de Trabajo, Hubertus Heil, reconociendo que la medida para salvar puestos de trabajo es «muy cara», pero defendiendo que «el desempleo masivo» sería mucho más caro aún para las arcas del Estado. El Gobierno alemán ha considerado ese instrumento fundamental para proteger el mercado laboral. Su funcionamiento, conforme informan instancias gubernamentales, ha supuesto que el número de parados en Alemania no suba de los tres millones y que la tasa de desempleo se mantenga por debajo del 6%.

Francia⁶

Ante la magnitud de la crisis sanitaria vinculada al COVID-19, el Gobierno francés decidió transformar estructuralmente el sistema de actividad parcial (Chômage partiel ou technique-activité partielle) – un mecanismo equivalente al ERTE español–, para dotar a Francia de lo que califican como sistema más protector de Europa. Su regulación se estableció mediante el decreto n°2020-325 de 25 de marzo de 2020⁷.

La "**actividad parcial**" se define como una herramienta para evitar los despidos económicos, permitiendo a los empleados permanecer en el empleo para mantener o incluso aumentar sus habilidades cuando su empresa se enfrenta a dificultades económicas.

Los franceses en 'desempleo parcial' recibieron hasta el 31 de diciembre de 2020 una indemnización del 70% de su salario bruto anterior, es decir, del 84% de su salario neto, con un techo de 4,5 veces el salario mínimo interprofesional. A partir del 1 de enero, el porcentaje descendió al 60% mínimo de su salario anterior bruto o a un 72% del salario neto. A quienes cobran el salario mínimo, el Estado francés les remunera con el 100% para evitar que pierdan poder adquisitivo. Por lo que respecta a aquellos sectores que han sido objeto de un cierre administrativo debido a la crisis sanitaria, como por ejemplo bares y restaurantes, a los trabajadores se les remunera el 100% hasta por lo menos el 31 de diciembre 2020.

5 <https://www.lavanguardia.com/vida/20200826/483080774254/coalicion-de-gobierno-alemana-acuerda-ampliar-kurzarbeit-de-12-a-24-meses.html>

6 <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle>

7 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041755956/>

A partir del 1 de julio de 2021 la autorización parcial de actividad se concederá por un **periodo** de tres meses, renovable hasta seis meses de un periodo de referencia de doce meses consecutivos; los trabajadores en actividad parcial percibirán una **indemnización** de al menos el 60% de su remuneración bruta anterior, con el límite del 60% de 4,5 SMIC⁸ (excepto para los sectores protegidos y las empresas receptoras del público y cerradas por decisión administrativa, que se beneficien de un incremento). No obstante, el empresario puede decidir aumentar este porcentaje. El empresario percibirá una indemnización por hora pagada de la "agence des services et de paiement (ASP)" que será del 36% del salario bruto anterior del trabajador, con un límite del 36% de 4,5 SMIC, con un mínimo de 7,30 euros.

En el mes de octubre de 2020 había 1,6 millones de franceses en ERTE. En abril, en el momento más fuerte de la crisis sanitaria en primavera, llegaron a ser 8,6 millones de franceses los que se acogieron a este dispositivo. Los datos en abril de 2021 arrojan las siguientes cifras: 2,3M de personas asalariadas (es decir, el 13% de los asalariados del sector privado) habrían estado en actividad parcial en mayo de 2021, después de 3M en abril de 2021, lo que supuso una caída del 21% en un mes.

Como medida consustancial al ERTE francés, su regulación contempla que, en caso de disminución de la actividad de una forma prolongada, o incluso de cese total de la actividad, **las empresas pueden solicitar beneficiarse de la FNE-Formación (Fondo Nacional de Empleo) además de la actividad parcial para invertir en la formación de las personas trabajadoras.**

Formalizado mediante un acuerdo entre el Estado y la empresa, el FNE-Formación tiene por objeto poner en marcha acciones de formación para facilitar la continuidad de la actividad de los trabajadores ante las transformaciones derivadas de los cambios económicos y tecnológicos, y favorecer su adaptación a los nuevos empleos. Las acciones subvencionables son la formación, la evaluación de competencias y las acciones de validación de la experiencia adquirida.



Casos fuera del ámbito de la Unión Europea

Reino Unido⁹

El Gobierno británico ha extendido **hasta el 31 de septiembre de 2021** el programa original de protección laboral frente al coronavirus, **Coronavirus Job Retention Scheme (CJRS)**. Actualmente y a partir del 1 de julio de 2021, el Gobierno pagará el 70% del salario hasta un tope máximo de 2.187,50 libras por las horas que el empleado esté de baja. Hasta esa fecha, los empleadores completaban los salarios de los empleados para asegurarse de que recibían el 80% del salario (hasta 2.500 libras) en total por las horas que el empleado esté de permiso. No hay límites en el número de trabajadores que la empresa decida inscribir en el ERTE británico, aunque se requiere el permiso del afectado y las empresas pueden decidir completar el salario por las horas no trabajadas hasta el 100%.

A partir de julio del 2021, la evolución del CJRS será la siguiente, conforme se informa en la página del Gobierno británico (<https://www.gov.uk/coronavirus>)

	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Contribución del Estado: salario por horas no trabajadas	80% hasta un máximo de £2,500	70% hasta un máximo de £2,187.50	60% hasta un máximo de £2,875	60% hasta un máximo de £2,875
Contribución de la empresa: asume el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social	Si	Si	Si	Si
Contribución del empresario por horas no trabajadas	No	No	20% hasta un máximo de £625	20% hasta un máximo de £625
Porcentaje total que percibe el trabajador por las horas no trabajadas	80% hasta un máximo de £2,500 mensual			

En la etapa inicial del CJRS, hasta el 31 de octubre de 2020, se protegieron nueve millones de empleos, según datos ministeriales.

El caso de Rusia

En contraste con esta apuesta por proteger el empleo y destinar fondos públicos para ello, en Rusia, la protección de los trabajadores desempleados se ha financiado a través de los **subsidios por desempleo**. Mientras que el ERTE no está recogido en la legislación rusa, la única ayuda que se presta a quienes están perdiendo sus puestos de trabajo está siendo el subsidio de desempleo.

El importe de este subsidio en la capital rusa es de 19.500 rublos al mes (unos 216 euros); en la región de Moscú, de 15.000 rublos (166 euros), y en la mayoría de las regiones de Rusia, de 12.130 rublos (135 euros). Esta cifra se ve incrementada para aquellos que tienen hijos menores de 18 años en un importe de 3.000 rublos por cada uno de ellos. Como medidas complementarias, a las familias se les está permitiendo también aplazar los pagos de los llamados 'servicios comunales' (agua, calefacción, gas y electricidad).

9 <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wages-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

Junto con el subsidio, el gobierno ruso a mediados de noviembre de 2020 acordó **intensificar las ayudas a la pequeña y mediana empresa**, como «motores de la creación de empleo», mediante el aplazamiento del pago de impuestos y con nuevas exenciones fiscales durante otros tres meses. Estas medias se han centrado en beneficiar a los autónomos, con especial atención en los que desarrollen su actividad en el ámbito de la cultura, el turismo, la hostelería, la restauración, el ocio y el deporte.

Regulación en España

El **artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores** permite a las empresas acordar la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, conforme al procedimiento establecido en el mismo, que requiere por un parte comunicación previa a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días (ERTE), en los términos que se desarrollan en el **Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Fue este instrumento del que se hizo uso tras la declaración del estado de alarma por el Gobierno, el 11 de marzo de 2020, para garantizar la protección del empleo y el mantenimiento del tejido empresarial en España, mediante, inicialmente, la aprobación del **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**. Tal y como se establece en su exposición de motivos, era preciso **"adoptar medidas que proporcionen la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados"**.

Con este objetivo, el **capítulo II del RDL 8/2020** estableció medidas para la flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos, priorizando el mantenimiento del empleo frente a los despidos, mediante las siguientes previsiones:

- Se determinó que las **pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor** a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y **se agilizó la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo**, tanto por fuerza mayor (el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pasa a ser potestativo, en lugar de preceptivo, y ha de emitirse en el plazo de 5 días); como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (reducción de la duración del período de consultas que pasa de 15 días a 7 días y la composición de la comisión negociadora; asimismo, la solicitud de informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pasará a ser potestativa y deberá emitirse en un plazo de 7 días, en lugar de los 15 días previstos en la regulación ordinaria)
- De forma adicional, se **reforzó la cobertura a los trabajadores** afectados por un ERTE, permitiéndoles que tuvieran **acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario** para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación **no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos**.
- Por su parte, con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas, en los casos de fuerza mayor regulados en este real decreto-ley, otra de las novedades incorporadas, fue la **exoneración a las empresas** del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100 % de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, **siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo**.

Los efectos de estas previsiones estuvieron vigentes, tal y como se preveía en la disposición final del RDL 8/2020¹⁰, hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. Quedó previsto, sin embargo, que las medidas acordadas podrían ser prorrogadas por el Gobierno mediante real decreto-ley, previa evaluación de la situación.

Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASDE)

Con posterioridad ha sido en el marco de la mesa de diálogo con los agentes sociales, sindicatos y patronal con la moderación del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, dónde se han acordado, conforme iba avanzando la pandemia y los distintos brotes del virus que se han sufrido desde marzo de 2020, las condiciones de los ERTES y sus efectos, siempre con el objetivo de acomodar su regulación a la realidad sanitaria, social y laboral existente en cada momento, asegurando la protección de los sectores de actividad más afectados y garantizando el mantenimiento del empleo y la pervivencia del tejido empresarial español.

Con este objetivo, en los últimos doce meses se han aprobado cinco reales decretos-leyes fruto del diálogo social. El RDL 18/2020, de 12 de mayo, se dicta tras alcanzarse el **I Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASDE)** y sus efectos se prolongaron hasta el 30 de junio de 2020; mediante el RDL 24/2020, de 26 de junio, que constituye el **II ASDE**, se prorrogan las medidas anteriores hasta el 30 de septiembre de 2020. Ese mismo día, se publicó el RDL 30/2020, en aplicación del **III ASDE**, cuyos efectos se mantuvieron hasta el 31 de enero de 2021. Con posterioridad y tras la firma del **IV ASDE** se aprobó el RDL 2/2021, con vigencia hasta el 31 de mayo de 2021.

REGULACIÓN ERTE` s COVID-19			
RD-LEY	BOE	ASDE	VIGENCIA
RDL 08/2020	18.03.2020		12.05.2020
RDL18/2020	13.05.2020	I	30.06.2020
RDL 24/2020	27.05.2020	II	30.09.2020
RDL 30/2020	30.09.2020	III	31.01.2021
RDL 02/2021	27.01.2021	IV	31.05.2021
RDL 11/2021	28.05.2021	V	30.09.2021

Desde el 1 de junio y hasta el 31 de septiembre de 2021 estará en vigor el **Real Decreto Ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos**, que se dicta en el marco del **V Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASDE)**.

A la hora de aprobar esta nueva prórroga se tuvo en cuenta el estado de situación del proceso de vacunación, así como, la progresiva disminución de las restricciones a la movilidad y a la actividad por parte de las comunidades autónomas. En esta última prórroga los incentivos que se prevén pretenden, fundamentalmente, **fomentar la reactivación del mercado laboral, impidiendo daños estructurales que permitan una recuperación y regreso a la situación previa a la aparición del SARS-CoV-2.**

¹⁰ conforme a la redacción dada por el RDL 11/2020, de 31 de marzo.

El preámbulo de la norma justifica la necesidad de esta prórroga debido a “la persistencia de los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la situación de emergencia sanitaria causada por el SARS-CoV-2, así como el mantenimiento de cierta dosis de incertidumbre sobre la plena capacidad de recuperación y el restablecimiento de la actividad empresarial”. Estas circunstancias justifican **la prórroga de los expedientes ya aprobados, así como la aprobación de nuevos ERTES en las siguientes condiciones:**

Se establece la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor, limitación e impedimento, basados en causas relacionadas con la situación pandémica hasta el 30 de septiembre de 2021, con el objeto de extender esta medida de protección social y del empleo que ha demostrado una eficacia transcendental ante la situación pandémica.

SECTORES ULTRAPROTEGIDOS: Los sectores indicados en la lista de códigos CNAE que se incluye como anexo del RDL 11/2021 y su cadena de valor, tienen exoneraciones diferentes en los casos de trabajadores en suspensión de empleo frente a los que se activen en un contexto de mayor recuperación que en meses anteriores.

Con el objetivo de incentivar la activación de empleo, en esta ocasión se incluyen unas exoneraciones mayores para los casos de los trabajadores que se reincorporen a la actividad: del 95% para las empresas con menos de 50 trabajadores y del 85% para las que tienen 50 o más en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Cuando se mantenga a los trabajadores suspendidos, habrá una exoneración del 85% en junio, julio y agosto y del 70% en septiembre si la empresa tiene menos de 50 trabajadores. En el caso de contar con 50 trabajadores o más, las exoneraciones serán del 75% en junio, julio y agosto y del 60% en septiembre.

EXONERACIÓN CUOTAS SEGURIDAD SOCIAL (CUOTA PATRONAL)					
		JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
< 50 trabajadores	ERTE CNAE ACTIVOS	95%	95%	95%	95%
	ERTE CNAE INACTIVOS	85%	85%	85%	70%
≥ 50 trabajadores	ERTE CNAE ACTIVOS	85%	85%	85%	85%
	ERTE CNAE INACTIVOS	75%	75%	75%	60%

Exoneraciones de las cuotas de Seguridad Social aplicables a ERTES por limitación de la actividad:

- Empresas con menos de 50 trabajadores: La exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021, alcanzará el 85%, 85%, 75% y 75%, respectivamente.

- Empresas con 50 o más trabajadores: La exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021 alcanzará el 75%, 75%, 65% y 65%, respectivamente.

ERTE POR LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD				
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
< 50 trabajadores	85%	85%	75%	75%
≥ 50 trabajadores	75%	75%	65%	65%

Exoneraciones de las cuotas de Seguridad Social aplicables a ERTES por impedimento de actividad:

- Empresas con menos de 50 trabajadores: 100% de la aportación empresarial devengadas desde el cierre hasta el 30 de septiembre de 2021.
- Empresas con 50 o más trabajadores: 90% de la aportación empresarial devengadas desde el cierre hasta el 30 de septiembre de 2021.

ERTE POR IMPEDIMENTO DE ACTIVIDAD				
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
< 50 trabajadores	100%	100%	100%	100%
≥ 50 trabajadores	90%	90%	90%	90%

De forma adicional y también con efectos hasta el 30 de septiembre de 2021, se prorrogan las **medidas complementarias** previstas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre:

- **Efectos de la suspensión de los contratos temporales**, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.
- La **cláusula de salvaguarda de empleo** que supone que no se podrá despedir en un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del real decreto ley.
- Los **límites relacionados con el reparto de dividendos** que suponen que las empresas que se acojan a un ERTE no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social o hayan renunciado a ella.

Asimismo, las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados

- Los **límites relacionados con el uso de horas extraordinarias y nuevas externalizaciones**, se prorroga igualmente en el mismo sentido ya regulado:

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere esta norma.

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- La **protección por desempleo** en el ámbito de los expedientes de regulación temporal de empleo, que supone el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello hasta el 30 de septiembre de 2021.
- Por lo que respecta a las **personas con contrato fijo-discontinuo** se establecen como obligaciones para las empresas:
- La incorporación efectiva durante los períodos teóricos de llamamiento de las personas trabajadoras
- O, en su caso, su afectación por los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de entrada en vigor de esta norma o autorizados con posterioridad a esta, en el caso en que, como consecuencia de las restricciones y medidas de contención sanitaria, no puedan desarrollar su actividad en el periodo de llamamiento indicado.

Evolución de la cifra de trabajadores acogidos a ERTE durante la pandemia.

Desde la aprobación de esta regulación de los ERTEs en marzo de 2020 el balance en cifras arroja los siguientes datos, publicados por la Tesorería General de la Seguridad Social hasta abril de 2021¹¹.

11 <https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20ERTE%20vinculados%20al%20COVID-19/>

	PERIODO	AFILIADOS EN ERTES
1	2020.03	3.108.554
2	2020.04	3.576.192
3	2020.05	2.605.023
4	2020.06	1.450.243
5	2020.07	868.509
6	2020.08	768.615
7	2020.09	706.107
8	2020.10	728.321
9	2020.11	850.950
10	2020.12	702.808
11	2021.01	928.045
12	2021.02	858.785
13	2021.03	674.366
14	2021.04	636.752

Conforme a esta información, en marzo de 2020 se acogieron a un ERTE más de 3M de trabajadores, cifra que se incrementó en más de 400.000 personas en el siguiente mes de abril, alcanzando la cifra de 3.576.192 personas. A partir de este mes se fue produciendo un descenso progresivo, teniendo como punto de inflexión el mes de junio de 2020 en el que se alcanzó la cifra de 1.450.243 trabajadores afectados. A partir de ese momento, la llegada del verano y la relajación en las medidas de contención de la pandemia permitieron que esta cifra se mantuviera por debajo del millón de trabajadores afectados por un expediente temporal de regulación de empleo, con más de 800.000 personas en julio de 2020, hasta descender a la cifra de 636.752 en abril de 2021. Cifra que, no obstante, justificó la necesidad de prorrogar los ERTE hasta el 30 de septiembre de 2021. Todo apunta, tal y como ya se ha previsto en Alemania, que será necesaria una nueva prórroga hasta el 31 de diciembre de 2021.

Elaborado por Elena San José Martínez
Vicesecretaria General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

SENTENCIAS DE INTERÉS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA, DE 3 DE JUNIO DE 2021 (Asunto C-624/19)

Efecto directo del principio de igualdad de retribución, tanto para los casos de un mismo trabajo como para los casos de trabajos de igual valor

1.- Antecedentes

La cuestión prejudicial tiene su origen en demanda presentada ante el Tribunal de lo Social de Watford (Reino Unido) por los empleados o antiguos empleados de las tiendas de Tesco Stores. Esta empresa minorista dispone de 3.200 establecimientos situados en el Reino Unido, empleando en los mismos a unos 250.000 trabajadores. Asimismo, cuenta con una red de distribución formada por 24 centros con unos 11.000 empleados. Todos ellos son retribuidos sobre una base horaria.

Las demandantes de sexo femenino consideran vulnerado el principio de igualdad de retribución alegando, por un lado, que su trabajo y el de los trabajadores de sexo masculino empleados por Tesco Stores en los centros de distribución de su red tienen igual valor y, por otro lado, que tienen derecho a comparar su trabajo con el de esos trabajadores, aunque ese trabajo se realice en establecimientos distintos, todo ello tanto al amparo de la Ley de Igualdad de 2010 (Equality Act 2010) como del artículo 157 TFUE. Así, con arreglo a este último, las condiciones de trabajo de las demandantes y de los mencionados trabajadores son atribuibles a una fuente única, esto es, Tesco Stores.

La citada sociedad niega que las demandantes tengan derecho alguno a compararse con los trabajadores de sexo masculino de los centros de distribución de su red, debido, en primer lugar, a que no existen condiciones laborales comunes, en el sentido de la citada Ley de Igualdad. Asimismo, alega que el artículo 157 TFUE no produce efecto directo en el marco de demandas basadas en un trabajo de igual valor, de modo que las demandantes no pueden invocar esa disposición ante el órgano jurisdiccional remitente. Sostiene que el criterio de «trabajo de igual valor», a diferencia del criterio relativo a un «mismo trabajo», requiere ser precisado por disposiciones del Derecho nacional o del Derecho de la Unión, como a su juicio se deriva de la sentencia de 8 de abril de 1976 (asunto Defrenne) y de la jurisprudencia posterior. Por último, Tesco Stores mantiene, en cualquier caso, que no puede ser calificada de «fuente única» a la que puedan atribuirse las condiciones de trabajo en las tiendas y los centros de distribución de su red.

El Tribunal manifiesta que, entre los órganos jurisdiccionales del Reino Unido y a diferencia de lo que ocurre cuando se trata de un mismo trabajo, existe incertidumbre en cuanto al efecto directo del artículo 157 TFUE respecto a las demandas que se fundamentan en que las demandantes realizan un trabajo de igual valor al de los trabajadores con los que se comparan.

Por ello, plantea al TJUE dos cuestiones prejudiciales, circunscribiendo la segunda al supuesto de que la respuesta a la primera fuera negativa.

2.- Fundamentación jurídica

Mediante la primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «trabajo de igual valor», al que se refiere ese artículo.

El Tribunal expone que, con arreglo al citado **artículo 157 TFUE**, cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Por lo tanto, dicho artículo impone, de manera clara y precisa, una obligación de resultado y **tiene carácter imperativo tanto en lo que respecta a un “mismo trabajo” como a un “trabajo de igual valor”**.

Pone de manifiesto igualmente, según reiterada jurisprudencia, que la disposición aludida produce **efectos directos** creando, para los particulares, derechos que los tribunales nacionales deben salvaguardar. Asimismo, **la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se impone no solamente respecto a las actuaciones de las autoridades públicas, sino que se extiende también a todos los convenios colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares**. En estas situaciones, el juez está en condiciones de comprobar todos los elementos de hecho que le permitan apreciar si una trabajadora recibe una retribución inferior a la de un trabajador que realice un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Recuerda el Tribunal que **el alcance de los conceptos de «mismo trabajo», de «mismo puesto de trabajo» y de «trabajo de igual valor», a los que se refiere el artículo 157 TFUE, reviste un carácter puramente cualitativo, en cuanto que está exclusivamente ligado a la naturaleza del trabajo efectivamente realizado por los interesados**. De este modo, corresponde al órgano jurisdiccional nacional, único competente para constatar y apreciar los hechos, determinar si, teniendo en cuenta la naturaleza concreta de las actividades realizadas por los interesados, puede atribuirse el mismo valor a dichas actividades.

Por tanto, manifiesta el Tribunal que de reiterada jurisprudencia se desprende que, contrariamente a lo que alega Tesco Stores, el efecto directo que produce el artículo 157 TFUE no se limita a las situaciones en las que los trabajadores de distinto sexo comparados efectúan un «mismo trabajo», con exclusión de un «trabajo de igual valor».

Esta interpretación se ve corroborada por el objetivo perseguido por el artículo 157 TFUE, cual es la eliminación, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, de toda discriminación por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, formando parte el principio de igualdad de retribución aludido de los fundamentos de la Unión.

Por tanto, el Tribunal considera que la interpretación pretendida por la empresa, según la cual debe distinguirse, por lo que respecta al efecto directo del artículo 157 TFUE, según se invoque el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «mismo trabajo» o para «un trabajo de igual valor», puede menoscabar el efecto útil de ese artículo y la consecución del objetivo que persigue.

Por otro lado, recuerda el Tribunal que cuando las diferencias observadas en las condiciones de retribución de trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no son imputables a una única fuente, falta una entidad que sea responsable de la desigualdad y que pueda restablecer la igualdad de trato, de modo que tal situación no se encuentra comprendida en esta disposición. No obstante, no limita su aplicación el hecho de que los trabajadores realicen su trabajo en establecimientos distintos. De este modo, entiende el Tribunal que de la petición de decisión prejudicial se desprende que Tesco Stores constituye, en su condición de empresario, una fuente única a la que pueden imputarse las condiciones de retribución de los trabajadores que realizan su trabajo en las tiendas y los centros de distribución de aquel y que podría

ser responsable de una posible discriminación prohibida en virtud del artículo 157 TFUE, extremo este que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

3.- Resolución

Por todo lo expuesto, el Tribunal termina declarando que **el artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «trabajo de igual valor», al que se refiere ese artículo.**

Por lo que respecta a la segunda cuestión prejudicial planteada y habida cuenta de la respuesta dada a la primera, no procede pronunciamiento por parte del Tribunal.



SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SALA CUARTA (PLENO), NÚM. 1137/2020 DE 29 DE DICIEMBRE

Cambio de doctrina respecto a la validez del contrato para obra o servicio determinados en la subcontratación de la actividad ordinaria de la empresa

1.- Antecedentes

El actor firmó el 1 de marzo de 2000, con la empresa Babcock Montajes S.A, un contrato temporal para obra o servicio determinados, siendo esta el mantenimiento mecánico, eléctrico e instrumentación y control de las áreas de gasificación y ASU, y modificaciones/reparación, en virtud del contrato mercantil suscrito a su vez por aquella con la empresa Elcogas. A partir de 1 de abril de 2006 el actor firmó una modificación del objeto del primer contrato como consecuencia de la adjudicación a Babcock Montajes S.A. de un nuevo contrato mercantil por parte de Elcogas.

El día 1 de junio de 2008, la empresa Masa Puertollano S.A. resultó adjudicataria del servicio de Mantenimiento Mecánico, Eléctrico y de Instrumentación y Control del Ciclo Combinado, Fraccionamiento de aire (ASU), Preparación de carbón, Gasificación, Desulfuración Auxiliares de planta de la Central Térmica de Elcogas, sucediendo a la mercantil anterior, "Babcock Montajes S.A.". Así, en dicha fecha, el actor continuó con su actual contrato y, por tanto, haciendo las mismas funciones con la demandada, si bien en la nueva contrata mercantil entre Elcogas y Masa. Dicho contrato mercantil se prorrogó, según el mismo contrato, hasta el día 31 de mayo de 2011.

El 1 de enero de 2012, se firmó un nuevo contrato mercantil de arrendamiento de servicios entre ambas empresas con una duración de un año, prorrogándose por periodos anuales, hasta un máximo de dos años, hasta el 3 de diciembre de 2014.

A partir del 1 de enero de 2015 el contrato de arrendamiento de servicios se prorrogó por meses, prórrogas que se suceden hasta agosto de 2015.

Elcogas comunicó a Masa Puertollano S.A. que cesaban sus servicios con efectos del día 31.8.2015, aclarando que el servicio que prestaba no iba a ser adjudicado a ninguna empresa pues iba a cesar en la actividad de explotación y a proceder a la liquidación de la sociedad. Por ello, con fecha 31 de agosto de 2015 se comunicó al trabajador por parte de Masa Puertollano su cese en la empresa por finalización de los trabajos para los que había sido contratado.

El trabajador presentó demanda por despido frente a Masa Puertollano S.A., Elcogas S.A., FOGASA y Ministerio Fiscal. El día 13 de mayo de 2016 el Juzgado de lo Social nº 2-bis de los de Ciudad Real dictó sentencia declarando procedente la extinción del contrato y condenando a Masa Puertollano S.A. a indemnizar al actor, conforme a lo dispuesto en el art. 6 del convenio aplicable, siendo dicha cuantía superior a la prevista en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación tanto por el actor como por Masa Puertollano S.A., ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, la cual dictó sentencia en fecha 17 de octubre de 2017, en virtud de la cual procedió a revocar la sentencia de instancia y a declarar que el cese operado el 31 de agosto de 2015 equivalía a un despido improcedente y condenando a la demandada Masa

Puertollano, S.A. a la readmisión del actor en las mismas condiciones de trabajo que regían antes del despido o al abono de la indemnización fijada y, en caso de readmisión, al abono de los salarios de tramitación.

Contra dicha sentencia se interpuso por la mercantil **recurso de casación para unificación de doctrina**, con fundamento en tres motivos diferenciados, siendo dos de ellos (el primero y el tercero) de índole procesal, por lo que interesa prestar atención al restante (el segundo), que alude a la infracción de normas sustantivas relativas a la contratación temporal. A este respecto, la empresa denuncia la **infracción de los arts. 15 y 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores (ET)**. Sostiene que el contrato para obra o servicio -por el que el trabajador ha prestado servicios primero para Babcock Montajes S.A. y, desde el 1 de junio de 2008, para la recurrente-, no puede ser considerado en fraude de ley porque ha estado supeditado siempre al contrato mercantil mediante el cual se prestaban los servicios en la central térmica de Elcogas de Puertollano. Se mantiene, de este modo, que **la contratación mercantil de la empleadora con la empresa principal identifica la obra o servicio y justifica la temporalidad del vínculo laboral** con el actor.

2.- Fundamentación jurídica

Se plantea en la sentencia la calificación del contrato de trabajo, desde la óptica de su duración. Así, se suscita la cuestión de la naturaleza de una relación laboral que, acogida a la modalidad contractual de obra o servicio determinado, busca su justificación de delimitación en el tiempo en atención a la existencia de un vínculo mercantil de la empresa con un tercero. Con tal justificación, la prestación de servicios del trabajador se ha desarrollado durante más de quince años, llevando a cabo la misma actividad y para la misma empresa cliente.

A estos efectos, recuerda el tribunal que el actual marco legal aplicable a este tipo de contratos de duración determinada experimentó un importante cambio a raíz de la limitación introducida por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (luego convalidado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre) que dio nueva redacción al art. 15.1 a) ET, limitando la duración a un máximo de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior de manera que, una vez transcurridos dichos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos. Ello permite sostener que, tras la entrada en vigor de la modificación legal, situaciones como la analizada resultan totalmente inviables.

Sin embargo, y por lo que respecta al supuesto analizado en la sentencia, la disposición transitoria primera del indicado Real Decreto-ley (reiterada en la disp. trans. primera de la Ley 35/2010) estableció que los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor del mismo se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron siendo, por tanto, la nueva redacción aplicable a los contratos de tal carácter suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquel. Por consiguiente, en el caso en cuestión resulta de aplicación lo dispuesto con anterioridad a la reforma aludida.

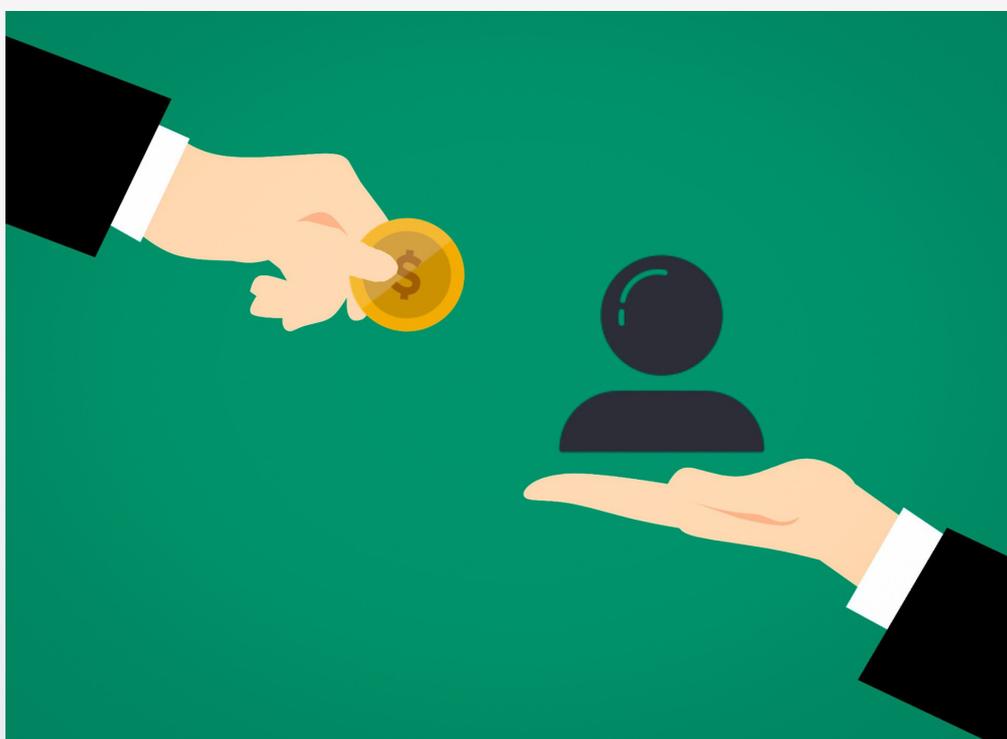
El Tribunal reitera la jurisprudencia que, sobre la naturaleza temporal del contrato, ha venido manteniendo. De este modo, para ello no basta con la expresión en el texto del mismo de tal carácter temporal o de la duración concreta que se le asigna, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la Ley impone.

Más concretamente, tratándose del contrato de trabajo para obra o servicio determinado, es necesaria la concurrencia simultánea de los siguientes elementos:

- a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa;
- b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta;
- c) que en el contrato se especifique e identifique, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto y

d) que, en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquélla o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.

Respecto de la concreta posibilidad de considerar que la celebración de una contrata de la empresa con otra empresa que actúe como cliente pueda ser calificada como obra o servicio a los efectos de justificar la duración temporal del contrato de trabajo, el inicial criterio restrictivo adoptado por la Sala IV fue abandonado a raíz de su sentencia de 15 de enero de 1997, admitiendo que la celebración de este tipo de contratos no estuviera expresamente prevista en el convenio colectivo y estando condicionada en todo caso a la inexistencia de fraude. Así, se ha venido manteniendo que, aunque es claro que en tales casos no existía un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, sí se daba, no obstante, una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida, siendo una limitación conocida por las partes en el momento de contratar. Se aceptaba, pues, que estuviéramos ante un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se prestaba por encargo de un tercero y mientras éste se mantuviera.



Esa regla general de admisibilidad ha llevado al Tribunal a precisar que el contrato para obra o servicio mantenía una causa válida mientras subsistiera la necesidad temporal de empleados, porque la empleadora continuara siendo adjudicataria de la contrata o concesión que había motivado el contrato temporal. En suma, la vigencia del contrato para obra o servicio determinado continuaba mientras no venciera el plazo pactado para su duración, porque por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface. De ahí resulta que la duración del contrato se vincule a la duración de la contrata, siendo la finalización de ésta la causa válida de extinción de aquél.

Por otra parte, respecto de las modificaciones que pudieran producirse en una misma contrata (y sus efectos sobre los contratos para obra o servicios vinculados a la misma), el Tribunal ha considerado que la relación laboral se mantiene sin alteración mientras la contrata está atribuida al mismo contratista, sea por prórroga o por nueva adjudicación.

No obstante, en supuestos de esa índole y ante una contratación en la modalidad de obra y servicio, desarrollada sin solución de continuidad bajo la apariencia de vinculación a una misma contrata que, a su vez, había sufrido modificaciones, el tribunal ha acabado precisando que la autonomía e identidad de la con-

trata, justificativa de la contratación, se desdibuja al convertirse en una actividad que, por sus características de reiteración a través de sucesivas ampliaciones, evidencia que la empresa necesariamente ha incorporado ya a su habitual quehacer, pese a lo cual ha mantenido el mismo contrato de obra o servicio (por todas, STS de 19 de julio de 2018).

Por ello, en tales casos, el Tribunal ha rechazado que un contrato de trabajo pueda continuar siendo considerado temporal cuando la expectativa de finalización del mismo se torna excepcionalmente remota dado el mantenimiento inusual y particularmente largo de la adscripción del trabajador a la atención de las mismas funciones que se van adscribiendo a sucesivas modificaciones de la misma contrata inicial. Se excede y supera así la particular situación de la mera prórroga de la contrata, desnaturalizando la contratación temporal y pervirtiendo su objeto y finalidad. No se trata de entender, en modo alguno, que el mero transcurso del tiempo altere la naturaleza del contrato siempre que no exista una limitación legal, sino de apreciar que, en el caso concreto, ha desaparecido por completo la esencia de la causa del mismo, al no hallarnos ya ante una obra o servicio con sustantividad propia.

De este modo, y por lo que respecta a su aplicación al caso enjuiciado, nos encontramos ante un contrato para obra o servicio celebrado en marzo de 2000, con justificación en la contrata adjudicada a la empleadora, cuyo objeto eran las labores de mantenimiento en la sede de la empresa principal. Esa actividad de la parte empleadora se ha mantenido en el tiempo (al igual que lo ha hecho, en los mismos términos, la prestación de servicios del trabajador), pese a diferentes modificaciones de la contrata y, también, pese al cambio de adjudicataria de la misma, de suerte que la demandada en calidad de empleadora pasó a serlo del actor cuando obtuvo dicha adjudicación, sin que la prestación de servicios del trabajador se viera interrumpida ni alterada en ningún momento.

3.- Cambio de doctrina

Especial relevancia tiene el fundamento jurídico quinto. El mismo comienza afirmando que, a la vista de lo expuesto hasta ahora, y dada su similitud con el supuesto previsto en la STS de 19 de julio de 2018, ello sería suficiente para proceder a la desestimación del recurso presentado por la empresa.

Sin embargo, el Tribunal estima que no sólo debe rechazarse que se esté, en este caso, ante una relación laboral de carácter temporal en base a la desnaturalización de la causa que la justifica, sino que, debe plantearse la propia licitud de acudir a este tipo de contrato temporal cuando la actividad de la empresa no es otra que la de prestar servicios para terceros y, por consiguiente, desarrolla las relaciones mercantiles con los destinatarios de tales servicios a través de los oportunos contratos en cada caso.

Así, considera que resulta difícil seguir manteniendo que este tipo de actividades justifique el recurso a la contratación temporal y que una empresa apoye la esencia de su actividad en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales.

De este modo, estima que **conviene volver a la definición del contrato para obra o servicio del art. 15.1 a) ET, que pone el acento en la autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa, para apreciar que en las actividades como las descritas no es posible continuar aceptando ni la autonomía ni la sustantividad porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa.** Quienes ofrecen servicios a terceros desarrollan su actividad esencial a través de la contratación con éstos y, por tanto, resulta ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio busca atender.

La mayor o menor duración del encargo del cliente no puede seguir vinculándose a la nota de temporalidad de este tipo de contrato de trabajo. La duración determinada del mismo está justificada por la particularidad de la obra o servicio, en la medida en que ésta pueda claramente definirse y delimitarse respecto del volumen ordinario o habitual y surgir, precisamente por ello, como un elemento destacado y no permanente respecto del ritmo de la actividad de la empresa.

Nada de ello puede afirmarse cuando toda la actividad empresarial consiste, precisamente, en desarrollar servicios para terceros. Éstos, como tales, estarán sujetos a una determinada duración en atención al nexo contractual entablado con la empresa cliente, pero tal delimitación temporal en su ejecución no puede permear la duración de la relación laboral de la plantilla de la empresa si no se atienden a las notas estrictas del art 15.1 a) ET.

Por otro lado, razona el Tribunal de manera adicional que, en este tipo de empresas, en las que el grueso de la actividad económica reposa exclusivamente sobre personas contratadas de forma temporal, desaparece el marco ordinario de condiciones de trabajo que sería, hipotéticamente, el que habría de partir de la regla de las relaciones laborales indefinidas.

Si bien es consciente de que determinadas actividades empresariales están sujetas a flujos variables de demanda, pone de manifiesto que tales situaciones no pueden paliarse a través de una política de contratación que no se ajusta a la regla esencial de nuestro sistema de relaciones laborales, cual es la de indefinición del contrato de trabajo y la limitación de los supuestos de relaciones laborales de duración determinada.

La previsión de variabilidad de las necesidades de la demanda y las decisiones sobre la dimensión de la plantilla pueden y deben ser atendidas a través de otros mecanismos que el legislador ha diseñado a tal efecto y que están al alcance de todos los empleadores; tanto en relación con una delimitación contractual respecto de las jornadas y tiempos de trabajo (tiempo parcial y sus varias posibilidades de distribución, fijo-discontinuo,...), como la adaptación de las condiciones de trabajo o, incluso, de las plantillas en supuestos de afectación en la actividad de la empresa (extinciones por causas objetivas derivadas de la pérdida de la contrata).

Concluye evidenciando que, en supuestos como el presente, la actividad objeto de la contrata mercantil, con la que se pretende dar cobertura al contrato de obra o servicio, resulta ser la actividad ordinaria y estructural de la empresa comitente. De este modo, una actividad que nunca podría haber sido objeto de contrato temporal por carecer de autonomía y sustantividad propia, se convierte en adecuada a tal fin cuando dicha actividad se subcontrata. Resulta, por tanto, que es la voluntad empresarial de encargar una parte de su actividad ordinaria a una empresa contratista, lo que acaba posibilitando que ésta pueda recurrir a la contratación temporal.

4.- Fallo

Finalmente, en consonancia con todo lo expuesto, el Tribunal desestima el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la empresa, confirmando el fallo de la sentencia recurrida.

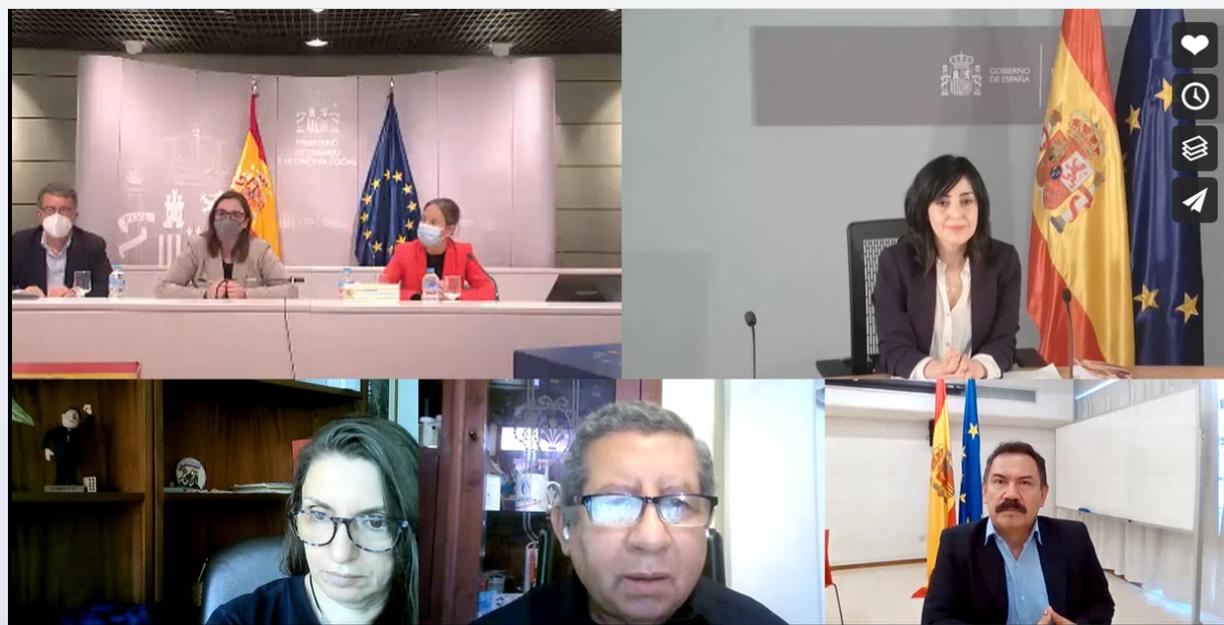
Elaborado por Néstor Alejandro Fraile Díaz-Calderay,
Vocal Asesor Secretaría General Técnica Ministerio de Trabajo y Economía Social.

ACTIVIDADES DESTACADAS

Programa Interconecta: “Situación y perspectivas de las Administraciones de Trabajo en la implementación de la Agenda 2030”

NOTA SOBRE LA ACTIVIDAD “SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DE LAS ADMINISTRACIONES DE TRABAJO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030” DEL PROGRAMA INTERCOONECTA PARA LA REVISTA DE ACTUALIDAD INTERNACIONAL

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, en colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), llevó a cabo el pasado mes de marzo un ciclo de webinarios bajo el título “Situación y perspectivas de las administraciones de trabajo en la implementación de la Agenda 2030”, que tenía como principal objetivo el intercambio de experiencias y buenas prácticas sobre cómo las administraciones sociolaborales de los países participantes están abordando la implementación de la Agenda 2030, una vez transcurridos 5 años desde su adopción, y qué acciones e iniciativas se están llevando a cabo desde sus competencias para lograr el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, con especial atención al cumplimiento del Objetivo 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”.



También se abordaron los principales retos y desafíos originados como consecuencia de la crisis sanitaria, y cómo se están afrontando bajo la perspectiva del cumplimiento de los objetivos y metas marcados por la Agenda 2030.

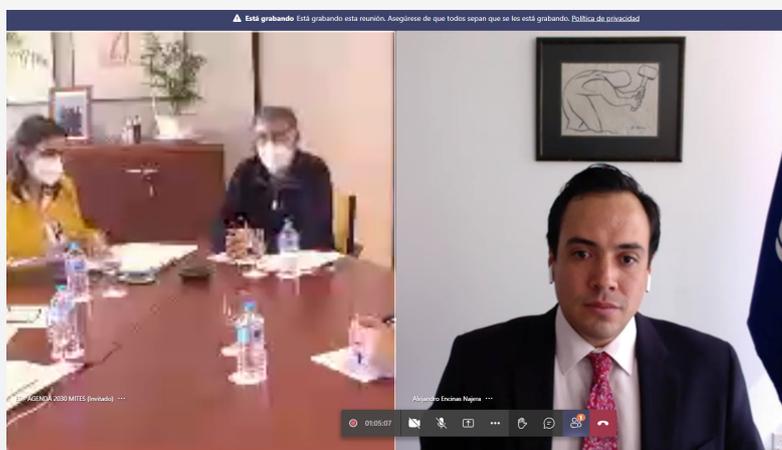
Esta actividad estaba encuadrada dentro del programa “Plan de Transferencia, Intercambio y Gestión de Conocimiento para el Desarrollo de la Cooperación Española en América Latina y el Caribe —

INTERCOONECTA” que busca el fortalecimiento de capacidades institucionales mediante la transferencia y el intercambio de conocimiento.

Desde la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Economía Social, con el apoyo logístico y técnico del Centro de Formación de la Cooperación Española en Santa Cruz de la Sierra-AECID y la colaboración activa de todos los Consejeros/as destacados en los países iberoamericanos con los que España tiene una fuerte vinculación cultural y lingüística, se les invitó a participar en dicha actividad, tanto con su asistencia como con la posibilidad de exponer cómo se están afrontando las metas y objetivos de desarrollo sostenible en sus respectivas administraciones, y cuáles son los principales resultados obtenidos, éxitos y aspectos por mejorar.

Finalmente, se contó con la participación de **Argentina, México, Chile, Costa Rica, Bolivia, Brasil, Venezuela, República Dominicana, Ecuador, Panamá, Uruguay, Perú y Colombia**. Además, seis de ellos (**México, Chile, Argentina, Bolivia, Costa Rica y Brasil**) se ofrecieron a exponer su propia experiencia país, contribuyendo así al objetivo de intercambio de experiencias que era el fin de la actividad.

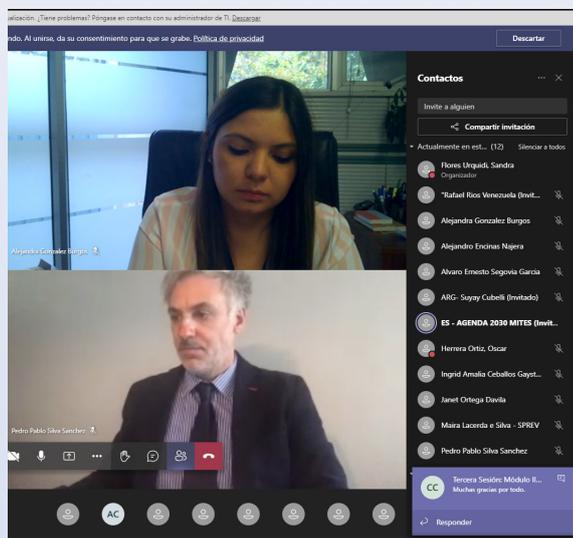
Por parte de España, el ciclo fue inaugurado por la **Subsecretaria de Trabajo y Economía Social, Dña. Gemma del Rey Almansa**, y contó con la participación de **Dña. Sandra Astete Muñoz, Directora de Gabinete de la Secretaria de Estado para la Agenda 2030** del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, que expuso el compromiso renovado de España con la Agenda 2030 y realizó una visión general sobre la implementación de la Agenda en la administración española y su nuevo sistema de gobernanza. Igualmente, presentó las **Directrices Generales de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030**, en las que se recogen los **retos país, las políticas aceleradoras y las prioridades de actuación** que se han identificado después de un proceso de análisis y consulta con todos los organismos y agentes implicados para poder alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. En concreto, el **reto país 5 “Poner fin a la precariedad laboral”** pone de manifiesto las carencias y deficiencias de nuestro mercado laboral y propone como **política aceleradora la “calidad y estabilidad en el empleo”**, con dos ejes fundamentales: la calidad y la estabilidad en el empleo.



La presentación de la experiencia país del Ministerio de Trabajo y Economía Social corrió a cargo de **D.**

Xaime Subiela Pérez, Asesor del Gabinete de la Ministra de Trabajo y Economía Social, que además de exponer algunas de las medidas llevadas a cabo por el Ministerio en los últimos meses orientadas al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, enmarcó a la Agenda 2030 como hoja de ruta que debe inspirar la respuesta a la crisis multidimensional de la COVID-19, adoptando las medidas bajo el prisma de “no dejar a nadie atrás”. Así, los mecanismos de protección social puestos en marcha como consecuencia de la crisis económica, como los ERTE, han evitado la quiebra de miles de empresas y han protegido a más de 3,5 millones de trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, **D. Jesús Bueno Gil, Jefe de Servicio de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Economía Social**, expuso el trabajo que se ha realizado desde la



Subsecretaría del Ministerio, junto con el resto de departamentos ministeriales y bajo la coordinación del Ministerio de Hacienda, para que los Presupuestos Generales del Estado del año 2021 sean los primeros presupuestos que incluyan un Informe de Alineamiento de la cuentas públicas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Mediante este ejercicio se refleja el compromiso político y económico de la práctica presupuestaria con las políticas de desarrollo sostenible.

Para finalizar la intervención española, debido al importante papel que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social juega en la lucha contra la precariedad laboral, **Dña. Irene Marín Luengo, Subdirectora General para la Coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales del OEITSS** explicó cómo ya el Plan Director por un Trabajo Digno (2018-2020) fue una de las políticas palanca del Plan de Acción para el Cumplimiento de la Agenda 2030 y puso en el centro de las actuaciones inspectoras la consecución de la calidad en el empleo y el trabajo digno. Además, la Inspección se ha adaptado a la situación ocasionada por la crisis sanitaria sin desviar su atención en el cumplimiento de los objetivos, centrando su actuación en los procesos de fraude en ERTES, velar por la salud y protección de las personas trabajadoras en lugares de trabajo y otorgar protección a colectivos vulnerables y esenciales (como trabajadores del hogar o trabajadores temporeros en sector agrario). Además, actualmente, el **Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para 2021, 2022 y 2023**, en proceso de elaboración, está basado tanto en la Constitución Española como en el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030.



General para la Coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales del OEITSS explicó cómo ya el Plan Director por un Trabajo Digno (2018-2020) fue una de las políticas palanca del Plan de Acción para el Cumplimiento de la Agenda 2030 y puso en el centro de las actuaciones inspectoras la consecución de la calidad en el empleo y el trabajo digno. Además, la Inspección se ha adaptado a la situación ocasionada por la crisis sanitaria sin desviar su atención en el cumplimiento de los objetivos, centrando su actuación en los procesos de fraude en ERTES, velar por la salud y protección de las personas trabajadoras en lugares de trabajo y otorgar protección a colectivos vulnerables y esenciales (como trabajadores del hogar o trabajadores temporeros en sector agrario). Además, actualmente, el **Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para 2021, 2022 y 2023**, en proceso de elaboración, está basado tanto en la Constitución Española como en el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030.

Por su parte, en las siguientes sesiones, los 6 países participantes expusieron su experiencia país y explicaron cómo están afrontando el cumplimiento de los objetivos y qué respuestas y soluciones están aplicando ante los nuevos retos y dificultades originados por la crisis sanitaria. Por último, la cuarta sesión se dedicó a exponer unas conclusiones generales de la actividad, y finalmente el ciclo fue clausurado por la **Secretaria General Técnica, Dña. Blanca Cano Sánchez**.

De todas las intervenciones se pudieron extraer las siguientes **conclusiones generales**:

1º. En primer lugar, existe un **fuerte compromiso de todos los países con el cumplimiento de la Agenda 2030**, y se están llevando a cabo esfuerzos por enmarcar las políticas públicas adoptadas en el cumplimiento de los objetivos.

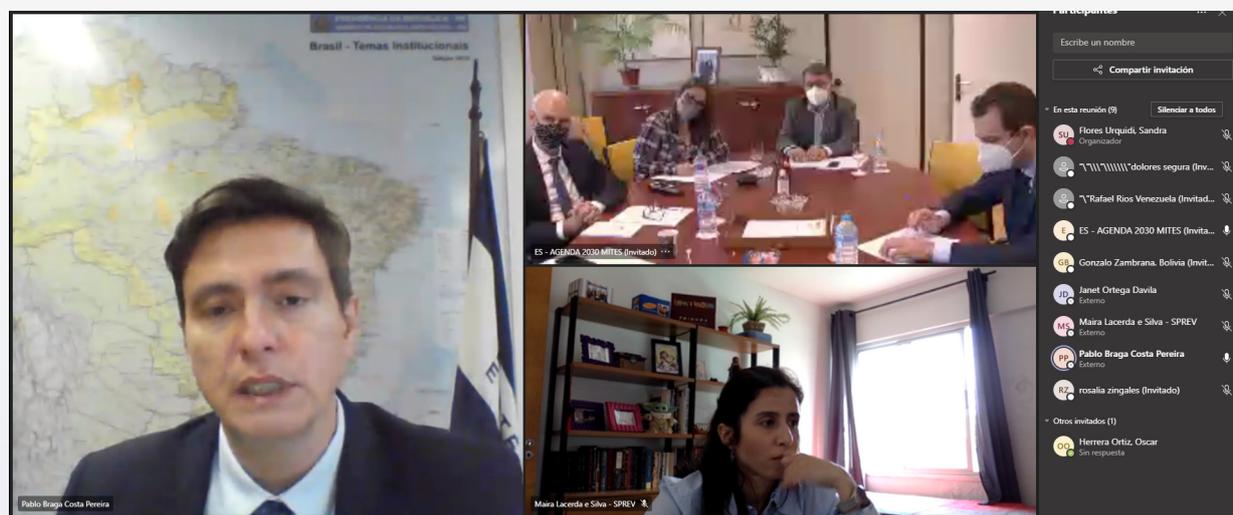
2º. En muchos países, al igual que en España, se han creado **órganos de coordinación para gestionar y evaluar el cumplimiento de la Agenda 2030**. Así, en Chile se ha creado un Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en Argentina se ha designado al Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales como punto focal y en Bolivia han creado una Comisión de Seguimiento y han integrado los objetivos dentro del Sistema de Planificación del Estado plurinacional. Por tanto, parece conveniente contar con órganos específicos, no solo interministeriales, sino también con amplia representación de otros agentes sociales, para hacer un seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos.



3º. Se ha constatado la **interrelación de todas las políticas públicas para la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible**, por lo que es importante la coordinación entre todos los agentes implicados (por ejemplo, las medidas adoptadas para atajar el cambio climático pueden repercutir en el mercado laboral; hay medidas adoptadas en el ámbito laboral que consiguen reducir la desigualdad entre hombres

y mujeres (objetivo 5) o reducir la pobreza (objetivo 1), hay medidas educativas que repercuten en el empleo...). En esta línea, realizar un ejercicio de análisis sobre el alineamiento de las políticas públicas que se adoptan y los recursos económicos que se utilizan en su implementación, enmarcando políticas y presupuestos en el cumplimiento de los objetivos, puede constituir una herramienta muy útil para medir esfuerzos y evaluar resultados.

4º **El impacto de la pandemia ha supuesto la necesidad de adaptación a nuevos retos y dificultades** y se han adoptado medidas que son enmarcables dentro de la Agenda 2030. En muchos países se han adoptado **medidas de protección social** como Brasil, con el “Beneficio de Emergencia de Manutención del Empleo e Ingreso”, medida muy similar a los ERTES en el caso de España; o Argentina con su “Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras afectados por la emergencia sanitaria”, el Fondo de Garantía para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, la prohibición de despidos y suspensiones, nuevas prórrogas de vencimientos de las prestaciones por desempleo y del pago de doble indemnización para despidos sin justa causa, así como el fortalecimiento de la protección social. También en Costa Rica se abrieron mecanismos para mantener la relación laboral y se adoptaron medidas como el “Bono proteger”, renta básica temporal para garantizar los ingresos familiares durante las suspensiones de contrato o reducciones de jornada



Igualmente, se ha aprovechado la situación de adaptación a la situación de la pandemia y se ha regulado el trabajo a distancia en varios países como Chile, Costa Rica o España.

5º. No obstante, a pesar de la crisis, **se han seguido llevando a cabo reformas estructurales** de calado que suponen un cambio de rumbo orientado a la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, que es lo que al fin y al cabo pretende la Agenda 2030.

Así, varios países han llevado a cabo **políticas de subidas salariales** (México, Bolivia o España); en Argentina, Chile, Bolivia, México, Costa Rica o Brasil se está trabajando activamente para lograr la **erradicación trabajo infantil, la trata de personas y el trabajo forzoso**; en países como Chile se ha conseguido incluir el concepto de “**Transición justa**” en los compromisos de país adquiridos en materia de cambio climático, con el objetivo de promover la transición justa de la fuerza laboral en el tránsito hacia un desarrollo resiliente y bajo en emisiones, y se está apostando por los **empleos verdes**. Otros países, como México o Costa Rica, han adoptado medidas estructurales de **capacitación o formación** de las personas trabajadoras para un mejor acceso y mantenimiento en el empleo.

Uno de los colectivos más vulnerables que ha sido objeto de especial atención, debido a su situación de desprotección, precariedad e informalidad a lo largo de muchos años, ha sido el de las **trabajadoras de hogar**. Varios países, como México o Costa Rica, han tomado medidas decididas en este ámbito: México ha ratificado el Convenio 189 OIT, ha puesto en marcha un programa piloto de incorporación al Instituto

Mexicano de Seguridad Social, ha establecido un salario mínimo y ha realizado una reforma de la Ley Federal del Trabajo, mientras que Costa Rica ha incluido a este colectivo como especialmente afectado por el problema de la informalidad abordado a través de la Estrategia de Tránsito hacia la Economía Formal.

Por otro lado, prácticamente todos los países han adoptado medidas para alcanzar **la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral**: en México, a través de la norma mexicana sobre igualdad laboral y no discriminación, el Protocolo para prevenir y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo y la creación de distintivos de responsabilidad social en empresas; en Bolivia, se ha promulgado un Decreto para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y una resolución ministerial sobre acoso laboral contra mujeres; en Brasil, en 2020 se puso en marcha un programa piloto de cualificación de mujeres, "Califica Mujer" para recibir entrenamiento para trabajos específicos y para el emprendimiento; por último, en España es importante destacar la promulgación de dos reales decretos para desarrollar la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva en materia de planes de Igualdad y el Reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6º. Por otro lado, prácticamente todos los países destacaron **la importancia del papel de la Inspección de Trabajo en el cumplimiento de la normativa puesta en marcha para garantizar el trabajo decente** y todos han reforzado sus competencias, ampliado recursos y creado nuevas estrategias de actuación, conformándose como una herramienta imprescindible para la consecución de los objetivos.

Así, en México se han introducido inspecciones estratégicas en los centros de trabajo; en Costa Rica se ha articulado un Programa de Trabajo Decente, apoyado por la OIT, para reorientar la intervención inspectora, realizar un trabajo preventivo y de acompañamiento para el cumplimiento de la normativa, además de introducir la perspectiva de género en las inspecciones, tomando como referencia las experiencias adquiridas en otros países; y en Brasil no se ha interrumpido la actuación inspectora durante la pandemia y se han centrado en programas para controlar el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes, como el programa "Bienvenidos" en la frontera con Venezuela.

En resumen, la celebración de este ciclo ha posibilitado conocer y dar a conocer las actuaciones que se están llevando a cabo para el cumplimiento de la Agenda 2030 desde las respectivas administraciones laborales. Por otro lado, también ha servido para poner de manifiesto que existen unos retos y problemas comunes a todos, a pesar de las diferencias propias de cada país, y para comprobar que las medidas que se están implementando para hacer frente a estos problemas, en muchos casos, van en la misma línea, lo que nos indica que se está avanzando en la buena dirección.

Elaborado por María Pilar Garre Mena,
Consejera Técnica en la Secretaría General Técnica Ministerio de Trabajo y Economía Social.



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SUBSECRETARÍA - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA