



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

La política social
como pilar de los programas de gobierno

Noel Rodríguez García

Prioridades del Gobierno Laborista
del Reino Unido en el ámbito laboral

Blanca Cano Sánchez

Las Políticas Sociolaborales del nuevo
gobierno polaco

José María Casero Escalante
y Miguel Montero Lange

Reformas Sociolaborales en Colombia

Julio Cruz Hernández

El nuevo gobierno de Brasil
y sus prioridades en materia laboral

Carlos del Canto de la Fuente

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Los nuevos gobiernos progresistas y sus prioridades sociolaborales

Actualidad

El Gobierno aprueba la protección de la seguridad y la salud en el trabajo al servicio del hogar y culmina el compromiso de dotar a las trabajadoras de derechos laborales.

Trabajo destina 7,9 millones de euros a la Economía Social y la Responsabilidad Social de las Empresas.



SUBSECRETARÍA
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Num.266 | Octubre 2024



Equipo Editorial

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.

Noel Rodríguez García

Secretario General Técnico
Ministerio de Trabajo y Economía Social

María Dolores Casariego Artola

Subdirectora General de Relaciones Internacionales Sociolaborales
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Pablo Guerrero Ordóñez

Subdirector General de Informes, Recursos y Publicaciones
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Lucía Ortiz Sanz

Vocal Asesora. Secretaría General Técnica
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Blanca Cano Sánchez

Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Reino Unido
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Diseño y maquetación

Las imágenes de fondo de la portada y contraportada, de esta página de créditos y la del sumario, así como las que ilustran los artículos han sido extraídas de [PIXABAY](#), [SOCIEDAD DE AGRICULTORES DE COLOMBIA](#), [UNSPLASH](#) [GETTY IMAGE](#) y de los fotógrafos y artistas digitales: [TUMISU](#), [GABRIELZAJDEL](#), [ADAM STĘPIEŃ](#), [WERNER HEIBER](#), [KELLY SIKKEMA](#), [KLIMKIN](#), [AMANDA PEROBELLI](#), [SERGIO-SQ](#), [DIPAK PATE](#).

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

[\(sgpublic@mites.gob.es\)](mailto:sgpublic@mites.gob.es)

NIPO: 117-20-016-1

Catálogo General de Publicaciones del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es>



SUMARIO

EDITORIAL

4

La política social como pilar de los programas de gobierno.

Elaborado por: Noel Rodríguez García.

5

Prioridades del Gobierno Laborista del Reino Unido en el ámbito laboral.

Elaborado por: Blanca Cano Sánchez.

12

Las Políticas Sociolaborales del nuevo gobierno polaco.

Elaborado por: José María Casero Escalante y Miguel Montero Lange.

22

Reformas Sociolaborales en Colombia.

Elaborado por: Julio Cruz Hernández.

28

El nuevo gobierno de Brasil y sus prioridades en materia laboral.

Elaborado por: Carlos del Canto de la Fuente.

ACTUALIDAD

33

El Gobierno aprueba la protección de la seguridad y la salud en el trabajo al servicio del hogar y culmina el compromiso de dotar a las trabajadoras de derechos laborales

35

Trabajo destina 7,9 millones de euros a la Economía Social y la Responsabilidad Social de las Empresas



LA POLÍTICA SOCIAL COMO PILAR DE LOS PROGRAMAS DE GOBIERNO

Las instituciones públicas parecen a menudo condenadas, en lo que se refiere a las políticas sociales, a un eterno retorno. Son necesarios varios años, cuando no décadas, para que las intervenciones públicas ambiciosas den sus frutos y cualquier vaivén en el contexto económico y político puede dar lugar a que se abandonen actuaciones que requieren continuidad (y, sobre todo, por parte de quienes las contemplan con escepticismo). Como un Sísifo moderno, toca entonces volver a comenzar de cero o desde un punto de partida incluso más desventajoso, al recrudecerse las problemáticas sociales carentes de tratamiento alguno.

Este es el nudo gordiano que múltiples gobiernos han tenido que deshilvanar en el último lustro. Frente a la austeridad, que en los años posteriores a 2008 constituyó una respuesta prácticamente unívoca a los fenómenos económicos adversos, los últimos años han visto aparecer recetas alternativas que, mediante una acción de los poderes públicos decidida, no solo han puesto coto a los efectos perniciosos de las crisis, sino que han dado sustento al avance social en diversos ámbitos.

Es este el caso español, donde desde el inicio de la crisis provocada por la pandemia se han impulsado tanto remedios a la misma (como los ERTE) como a deficiencias que la economía —y el mercado de trabajo en particular— arrastraba desde el ciclo anterior o que tenían carácter estructural. Así, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha puesto sobre la mesa medidas en materia de contratación y temporalidad, negociación colectiva, subcontratación y nuevas formas de trabajo (como el trabajo en plataformas y el trabajo a distancia), así como frente al desafío perenne de la desigualdad, especialmente la sufrida por razón de género y por parte del colectivo LGTBI.

A nivel internacional, son varios los gobiernos que se han situado en la misma casilla más recientemente, como los de Colombia (formado en 2022), Brasil (2023), Polonia (2023) y Reino Unido (julio de 2024, hace apenas unos meses). Son lógicas, por tanto, las expectativas que se ciernen sobre ellos en relación con los diferentes retos que deben afrontar y las medidas que esgrimirán para hacerlo. Máxime cuando, lejos de constituir una tendencia generalizada en el ámbito internacional, la apuesta por las políticas sociales se encuentra en muchos casos cuestionada, por lo que el éxito o el fracaso de estas experiencias podría marcar el debate público en los años venideros.

Desde una institución como la que publica esta revista, cuya historia está ligada al progreso social, solo queda esperar que los esfuerzos sean firmes y las fórmulas exitosas, para que, en una época en la que sobrevuelan las dudas, los avances sean más largos que los retrocesos, pasados o futuros.

Noel Rodríguez García

Secretario General Técnico
Ministerio de Trabajo y Economía Social

PRIORIDADES DEL GOBIERNO LABORISTA DEL REINO UNIDO EN EL ÁMBITO LABORAL

La llegada al gobierno del partido laborista en las elecciones generales celebradas el pasado 4 de julio de 2024, tras 14 años de monopolio tory, ha supuesto un indubitable punto de inflexión, trazando un nuevo horizonte en el Reino Unido para los derechos de las personas trabajadoras.

No en vano, el partido laborista, que ha obtenido una contundente victoria con 412 diputados, es decir, el 63,7% de la Cámara de los Comunes, ha prometido, en palabras del Primer Ministro, Keir Starmer: *“poner al Reino Unido al servicio de la clase trabajadora”*.



Durante la campaña electoral, **cinco** han sido los **ejes prioritarios** que han tejido el programa electoral laborista que ha conseguido atraer a una parte mayoritaria de ciudadanos descontentos con la deriva adoptada por el gobierno conservador en los últimos años y las sucesivas crisis de gobierno.

En concreto, estos **cinco pilares** han sido: impulsar el crecimiento económico y la productividad, a través de la **mejora de los derechos de las personas trabajadoras**, reformar el NHS (Servicio Nacional de Salud), que arrastra un déficit de personal y largas listas de espera, mejorar la seguridad en las ciudades, lograr una energía verde más asequible, a través de la creación de una compañía pública (Great British Energy) y una mejora general de oportunidades para todos los ciudadanos.

En el ámbito laboral, las **prioridades del gobierno laborista** se enmarcan en el conocido como *“New Deal for Working People”* (*“Nuevo Acuerdo para las personas trabajadoras”*), que recoge la hoja de ruta del gobierno laborista y que ha sido presentado con bastante ambición durante la campaña electoral.

Este *“New Deal for Working People”* busca **impulsar los derechos de las personas trabajadoras**, sector en el que no ha habido ningún avance significativo durante el gobierno tory. Para ello, esta hoja de ruta apuesta por **cambiar el paradigma actual del mercado laboral británico que pivota sobre una enorme flexibilidad** a favor de los empresarios a costa de **mermar, en muchos casos, los derechos de los trabajadores más vulnerables**, hacia un modelo que permita alcanzar un mayor equilibrio entre los empresarios y las personas trabajadoras.

Por otra parte, el partido laborista se ha comprometido a adoptar la mayoría de las medidas contenidas en este Acuerdo a través del **diálogo social** y buscando el **acuerdo entre trabajadores, empresarios y sociedad civil**, recalcando, asimismo, que este partido está tanto a favor trabajadores, como de empresarios.

Entre la panoplia de medidas contenidas en dicho Acuerdo, algunas pueden ser implementadas de una forma más inminente, a través de legislación secundaria, mientras que otras precisan superar todo el proceso legislativo, para que lo que será necesario alcanzar este acuerdo entre empresarios y trabajadores.

En este ámbito es importante recalcar que, tanto el partido laborista en la oposición como los sindicatos británicos, han venido siguiendo muy de cerca el modelo de **diálogo social** seguido por **España** en los últimos años, constituyendo un referente para ellos.

Durante la campaña electoral, el Primer Ministro Starmer se comprometió a poner en marcha la reforma laboral y la mejora de los derechos de las personas trabajadoras durante los 100 primeros días desde su llegada a Downing Street.



Una vez superado ese hito, ahora el reto que Starmer tiene por delante es poder acometer esta ambiciosa reforma, de la mano de empresarios y sindicatos, y conseguir que la misma pueda contribuir al impulso de la productividad económica, a la vista de la compleja situación de las arcas públicas con la que se ha encontrado el Primer Ministro en sus primeras semanas de mandato.

En concreto, el gobierno laborista se ha topado con un legado tory que acumula, según las previsiones realizadas por el nuevo ejecutivo, un agujero fiscal que asciende a más de 26.000 millones de euros.

Por otra parte, el mercado laboral británico sigue sin recuperarse, estando lastrado por un récord de personas inactivas que alcanza los 9,4 millones.

De ellas, 2,8 millones de personas están desempleadas debido a enfermedades de larga duración y 872.000 jóvenes (1 de cada 8) no estudian, ni trabajan, ni reciben formación.

Asimismo, los dos últimos años han estado marcados por una enorme conflictividad laboral, con innumerables huelgas en sectores estratégicos como el transporte o la sanidad, en respuesta a la polémica Ley de Servicios Mínimos por Huelgas que aprobó el pasado año el gobierno tory y al incremento del coste de la vida.

Esta compleja situación presupuestaria ha obligado al ejecutivo, con la *Chancellor* o Ministra de Hacienda a la cabeza, a tener que reconsiderar ciertas prioridades o proyectos anunciados durante la campaña electoral, así como a tener que adoptar medidas impopulares, con la finalidad de reducir el déficit existente.

Entre estas medidas destaca la adoptada recientemente para suprimir la ayuda para sufragar los gastos de calefacción a cerca de 10 millones de pensionistas, dejando la misma habilitada **únicamente para aquellos pensionistas que** demuestren no tener ingresos suficientes o encontrarse en una situación vulnerable, que se estiman rondan el 1,5 millón de pensionistas.

Esta medida, con la que el ejecutivo espera ahorrar 1.600 millones de euros y que no ha estado exenta de polémica, ha granjeado la oposición de parte del propio partido laborista, con 52 diputados que decidieron abstenerse en la votación. El propio Starmer anunció el mismo día de la votación en su intervención en el Congreso celebrado por la confederación sindical Trade Union Congress (TUC), que no se arrepiente ni va a pedir perdón por ciertas medidas impopulares pero necesarias para garantizar la estabilidad económica del Reino Unido.

Ha sido, precisamente, este discurso que el propio Primer Ministro viene deslizado en todas las comparecencias que realiza, acerca de la necesidad de adoptar medidas duras en los próximos meses, lo que está llevando a que los sindicatos sigan con cierta incredulidad o expectativa el avance de la esperada **Ley de Derechos de los Trabajadores** (*Employment Rights Bill*).

La Vicepresidenta Angela Rayner, que desde hace años viene trabajando por la mejora de los derechos de las personas trabajadoras, ha asumido de forma personal el impulso de esta reforma y está trabajando codo con codo con el Ministro de Industria y Comercio, para sacar adelante esta reforma.

Así, tanto la Vicepresidenta como el Ministro de Industria y Comercio, Reynolds, han venido reuniéndose con las principales confederaciones y grupos de empresarios en las últimas semanas, así como con las principales organizaciones sindicales, con la finalidad de explicarles el detalle de las medidas que previsiblemente se integrarán en esta Ley de Derechos de los Trabajadores.

Si bien la mayor parte de los empresarios ha mostrado ya su reticencia hacia ciertas medidas, por entender que las mismas les resta flexibilidad a la hora de contratar o podrán cercenar la productividad de sus empresas, hay un clima de máxima cooperación entre los empresarios y el ejecutivo, por lo que se espera que el diálogo continúe avanzando en las próximas semanas.

Por otra parte, todo apunta a que el ejecutivo estaría reconsiderando ciertas medidas o adoptando un enfoque más gradual, con el fin de evitar una confrontación con los empresarios. En palabras del propio Primer Ministro, el gobierno laborista es a la par *“pro empresario y pro trabajador”*, por lo que en todo momento buscará equilibrar el alcance de sus medidas.

A continuación, se recogen, en líneas generales, las principales medidas y compromisos del nuevo gobierno laborista en el ámbito laboral, comenzando, en primer término, por las medidas que se espera vayan incorporadas a la conocida como **Ley de Derechos de los Trabajadores**.

El horizonte parlamentario apunta a que esta ley será presentada ante la Cámara de los Comunes durante las dos primeras semanas de octubre, por lo que en estos momentos la expectación es máxima por conocer el detalle de las medidas que finalmente se incorporarán a la misma.

Entre estas medidas, que buscan fortalecer los derechos de las personas trabajadoras destacan:

1. ACABAR CON LOS CONTRATOS DE CERO HORAS CUANDO SEAN ABUSIVOS

Uno de los temas más controvertidos en el Reino Unido es el de **los contratos de cero horas**. Este tipo de contratos viene siendo una de las señas de identidad del mercado laboral británico, que explica su enorme flexibilidad. No obstante, estos contratos habitualmente redundan en una inseguridad para las personas trabajadoras y en una merma de sus derechos, dado que en algunos supuestos restringen el acceso a ciertos permisos o imposibilitan que las personas trabajadoras puedan organizar su vida familiar, al carecer de un patrón o modelo de jornada estable.

El compromiso laborista busca limitar estos contratos cuando sean abusivos para las personas trabajadoras, a la par que dotar de cierta seguridad a los mismos y una predictibilidad de su jornada laboral. En este sentido, el objetivo es garantizar que los contratos reflejen el número de horas trabajadas

regularmente sobre la base de un período de referencia de doce semanas, confiriendo una mayor predictibilidad de la jornada laboral.

Se trata, sin duda, de **una de las promesas electorales de mayor calado**, que ya ha generado malestar entre los empresarios porque supone limitar una herramienta muy común en su funcionamiento habitual. Esta medida también estaría generando descontento entre los sindicatos, por entender que no es lo suficientemente ambiciosa, al no contemplar la prohibición total de los contratos de cero horas.

2. FIRE AND REHIRE (DESPEDIR Y VOLVER A CONTRATAR)

Los laboristas han prometido dar un paso más y acabar con este tradicional *modus operandi* que supone que los trabajadores son despedidos, para posteriormente volver a ser contratados con peores condiciones laborales de las que tenían.



Esta práctica, que nuevamente es muy habitual en el mercado laboral británico, y de la que vienen beneficiándose los empresarios, saltó abruptamente a la palestra con el despido de 800 trabajadores de la naviera P&O Ferry en el 2022, sin seguir el procedimiento legalmente establecido. Desde entonces el gobierno tory adoptó ciertas medidas reglamentarias y recomendaciones para evitar esta práctica que, sin embargo, no han logrado erradicarlas de la práctica laboral del Reino Unido.

Es ahora cuando el nuevo ejecutivo, haciéndose eco de una enorme demanda social, ha decidido erradicar la misma anunciando la incorporación de su prohibición a esta nueva Ley de Derechos de los Trabajadores.

Hay que recordar que en su *New Deal*, el **Partido Laborista** declaró que es importante que las empresas puedan reestructurarse para seguir siendo viables y preservar su mano de obra y la empresa cuando realmente no hay otra alternativa. Sin embargo, esto «debe seguir un proceso adecuado basado en el diálogo y el entendimiento común entre empresarios y trabajadores».

3. TRABAJO FLEXIBLE

El gobierno laborista se ha comprometido a incrementar la productividad de la economía británica, **impulsando el acceso al trabajo flexible** y emprendiendo una cruzada contra las cifras récord de personas inactivas que lastran el mercado laboral del Reino Unido.

Así, en la mencionada ley se han comprometido a incorporar el derecho de las personas trabajadoras a un **trabajo flexible desde el primer día**, excepto en aquellos supuestos en que no sea viable, con el fin de contribuir a mejorar la conciliación familiar de las personas trabajadoras.

Esta medida busca asegurar que los trabajadores puedan cambiar de puesto de trabajo sin que ello redunde en una merma de sus derechos laborales.

4. JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS:

Una de las medidas más esperadas incorporadas a este paquete dedicado a favorecer el trabajo flexible será, sin duda, reconocer el derecho de las personas trabajadoras a solicitar, cuando las circunstancias y el sector así lo permitan, la **jornada laboral de 4 días comprimida**.

Este modelo permitirá condensar las horas de jornada laboral a lo largo de 4 días, manteniendo, por otra parte, la misma retribución y previa autorización del empresario.

El reconocimiento de este derecho a la **jornada laboral de 4 días** viene tras los **satisfactorios resultados** obtenidos por el **proyecto piloto** acometido en el Reino Unido en los últimos años, en el que han participado 61 empresas británicas. No en vano, del total de empresas participantes, 58 decidieron prorrogar este modelo de jornada laboral, a la vista del incremento de la productividad y del bienestar de sus trabajadores. En la actualidad, 18 empresas han decidido adoptar, de forma definitiva, este modelo de jornada laboral.

5. GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DESDE EL PRIMER DÍA

Las personas trabajadoras tendrán protección frente al despido improcedente desde el primer día, y no a partir de los 2 años, tal y como en la actualidad. Asimismo, se garantiza el acceso al permiso de paternidad y maternidad desde el primer día de trabajo y la percepción del subsidio de incapacidad temporal desde el primer día de enfermedad (y no a partir del cuarto día, tal y como se prevé en la actualidad).

La reforma no impedirá, en cambio, el despido por causas objetivas. Es importante recordar que ya existe una amplia protección contra el despido improcedente desde el primer día en muchos casos, por ejemplo, los despidos relacionados con la denuncia de irregularidades, por razones de salud y seguridad y por la actividad sindical.

Esta medida es, sin duda, una de las que está despertando una mayor oposición por parte de los empresarios, lo que está provocando que el ejecutivo esté reconsiderando su alcance y valorando la inclusión de un periodo de prueba de 6 meses, durante el que será más flexible realizar el despido de los nuevos trabajadores.

No obstante, estos detalles no se desvelarán hasta que se conozca el contenido del proyecto de ley que los laboristas presenten ante el Parlamento, por lo que la expectación es máxima.

Por otra parte, el partido laborista se ha comprometido a **reforzar los derechos de los trabajadores en los supuestos de despidos por causas objetivas**, extendiendo la consulta con los trabajadores a todos los centros de trabajadores de la misma empresa. Asimismo, **impulsará la protección de los trabajadores en los casos de sucesión empresarial (TUPE)**.

6. CATEGORÍA LABORAL ÚNICA PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El partido laborista se ha comprometido a reconducir las dos categorías existentes en la actualidad para los **trabajadores por cuenta ajena (employees)**, que tiene reconocidos todos los derechos laborales y **workers** que tienen

únicamente reconocidos algunos derechos), hacia una única categoría laboral, que garantice que todos los trabajadores por cuenta ajena tengan acceso a los mismos derechos laborales (en la actualidad únicamente están garantizados para los employees).

Del mismo modo, van a trabajar en definir el campo de aplicación de los **trabajadores por cuenta propia** y de los **trabajadores por cuenta ajena**, con el ánimo de eliminar la ambigüedad con la que, en algunos casos, se está utilizando la categoría de trabajadores por cuenta propia.

Esta medida, no obstante, es previsible que no se incluya en la Ley de Derechos de los Trabajadores, dado que tiene un enorme calado e implica, a su vez, varias reformas legislativas.

Por tanto, se espera que esta reforma se afronte de una forma más sosegada y una vez que se haya iniciado la tramitación de la Ley de Derechos de los Trabajadores.

7. MEJORAR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

El nuevo ejecutivo va a revisar el modelo actual de **permiso de paternidad**, con el fin de garantizar que **los trabajadores puedan disfrutar de este permiso desde el primer día de trabajo**, dado que en la actualidad se necesitan 12 meses de prestación de servicio para el permiso de paternidad y 26 semanas para el compartido.

Asimismo, este gobierno busca **reforzar la protección de las mujeres embarazadas frente al despido, prohibiendo el despido de las mujeres durante los seis meses siguientes a su reincorporación, tras un permiso de maternidad, salvo en circunstancias específicas**.

Del mismo modo, los laboristas han prometido revisar el **modelo vigente de permiso para cuidadores** (no remunerado que introdujo en abril de 2024), reconociendo **un permiso retribuido para aquellas personas que cuiden a familiares a su cargo**.



8. IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO

Es, sin duda, otro de los temas que suscita mayor interés, y en el que el gobierno laborista se ha comprometido a **situar la voz de los trabajadores en el centro de la transición digital británica**. Así, y desde la premisa de reconocer el avance de las tecnologías en el trabajo, el gobierno trabajará con sindicatos, empresarios y expertos para promover prácticas que garanticen la protección de las personas trabajadoras contra la invasión de su privacidad o la toma de decisiones algorítmicas discriminatorias. Del mismo modo, asegurará que las propuestas para introducir tecnologías de vigilancia en los centros de trabajo se sometan a consulta y negociación previa con los trabajadores.

De forma paralela, el ejecutivo ha anunciado que incluirá el **Derecho a la desconexión de las personas trabajadoras**, en su nueva reforma, con el ánimo de promover un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores.

Para ello, y fijándose en modelos como los de Irlanda o Bélgica, el gobierno busca reconocer el derecho de los trabajadores a la desconexión, sobre la base del acuerdo previo entre el empresario y el trabajador. Este derecho va acompañado de la garantía de que los empleados puedan llevar a sus empresarios ante la Jurisdicción Social si se incumplen las condiciones de trabajo.

9. SALARIO JUSTO:

La creación del **National Minimum Wage** (Salario Mínimo Nacional) fue uno de los mayores logros del último gobierno laborista. No obstante, el nuevo ejecutivo se ha comprometido a dar un paso más con la intención de cambiar el mandato de la **Comisión de Salarios Mínimos (Low Pay Commission's)**, y garantizar que sus recomendaciones tienen en consideración el incremento del coste de la vida, así como que incluyen el tiempo de desplazamiento de los trabajadores a su centro de trabajo.

Asimismo, el ejecutivo quiere eliminar los actuales tramos de edad que marcan un salario mínimo inferior para los más jóvenes, por considerarlos discriminatorios.

10. IMPULSO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Partido Laborista se ha comprometido a abrir una **nueva era de colaboración** entre **empresarios, sindicatos y gobierno**, con el fin de **fortalecer la negociación colectiva y acabar con la conflictividad laboral** que, comentábamos antes, en los últimos años ha alcanzado cifras récord.

En este ámbito, el Primer Ministro Starmer anunció, en sus primeros días de llegada a Downing Street, la **derogación de la Ley de Servicios Mínimos de Huelgas**, que ha sido recibida con una enorme satisfacción por todas las organizaciones sindicales que han estado meses luchando contra la derogación de esta Ley, por entender que ésta vulneraba el derecho de huelga de las personas trabajadoras.

Asimismo, el Primer Ministro se ha hecho eco de una histórica reivindicación sindical, al anunciar la derogación de la Ley de Sindicatos de 2016, con la finalidad, precisamente, de abordar una revisión y modernización de la legislación sindical, que permite simplificar el **reconocimiento de los sindicatos en los centros de trabajo**, reforzar la protección de los representantes sindicales frente al despido improcedente o promover la afiliación sindical y favorecer la información de las personas trabajadoras sobre su derecho de afiliación.

De esta forma, se introducirá una **nueva legislación** con el fin de garantizar que los **sindicatos** puedan **acceder a los centros de trabajo** de una forma regulada y ordenada, promoviendo que los trabajadores del centro de trabajo pueden estar en contacto de una forma ágil con sus representantes sindicales y se introducirá una nueva **obligación** para los empresarios, en el sentido de **informar** a todos los **nuevos empleados** de su **derecho a**

afiliarse a un sindicato, así como de **informar periódicamente** de ello a **toda la plantilla**. Este requisito formará parte de la **declaración de datos personales** que ya reciben todos los trabajadores al incorporarse a un nuevo puesto de trabajo.

11. FORTALECER LAS INSTITUCIONES LABORALES Y REVISAR LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Sin duda, otra de las medidas estrella que los laboristas han incluido en su programa electoral en materia laboral, es la **creación de una Inspección de Trabajo (Single Enforcement Body)**, que permita proteger, de una forma efectiva, los derechos de las personas trabajadoras.

Conviene recordar que el Reino Unido no cuenta con una Inspección de Trabajo u organismo de vigilancia de los derechos de los trabajadores, a pesar de ser una promesa electoral del Partido Conservador para las elecciones generales de 2019 y ser, por otra parte, un compromiso que el Reino Unido asumió en el **Acuerdo de Comercio y Cooperación suscrito entre el Reino Unido y la UE tras el Brexit**.

En la actualidad, las competencias sancionadoras se encuentran repartidas entre diferentes organismos pertenecientes a diversos Ministerios, lo que dificulta la coordinación entre los mismos y hace que la protección de los derechos de las personas trabajadoras no sea eficiente.

El gobierno laborista se ha comprometido a poner en marcha esta medida de forma inminente, para lo que ya ha anunciado que pondrá un especial foco en la protección de las personas trabajadoras migrantes.

Se trata, sin duda, de una medida muy esperada, que será seguida muy de cerca por

todos los Estados de la UE y la Comisión Europea, en su labor de monitorización y seguimiento del Acuerdo de Comercio y Cooperación suscrito entre el Reino Unido y la UE, que será revisado en el 2026.

Por otra parte, ya sabemos que España tiene una de las Inspecciones de Trabajo más potentes y reconocidas a nivel internacional, por lo que estamos ante **un campo donde no sería desdeñable encontrar vías de colaboración entre el Reino Unido y España**.

A la vista de lo expuesto en estas líneas, podemos concluir que el programa de gobierno del nuevo ejecutivo británico en el ámbito laboral viene acompañado de un marcado espíritu reformista, que no pretende sino ser un punto de inflexión frente a los 14 años de perfil bajo y escasa actividad legislativa que han caracterizado al mandato tory en el plano laboral.

Para sacar adelante esta amplia reforma, el Primer Ministro Starmer, de la mano de su Vicepresidenta Ángela Rayner, se han comprometido a trabajar *“codo con codo”* con empresarios y organizaciones sindicales.

Sin embargo, el complejo legado presupuestario, heredado del gobierno anterior, permite vaticinar que la reforma que finalmente salga adelante no será tan ambiciosa como la anunciada inicialmente, pese a la amplia mayoría parlamentaria que respalda a Starmer.

Por tanto, quedan por delante semanas de máxima expectación por conocer el detalle del paquete de medidas que finalmente se incluirán en ese **proyecto de ley de Derechos de los Trabajadores**, que será presentado ante el Parlamento durante las primeras semanas de octubre.

Blanca Cano Sánchez.

Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
en Reino Unido.

LAS POLÍTICAS SOCIOLABORALES DEL NUEVO GOBIERNO POLACO

La política social en Polonia ha experimentado una evolución significativa desde la caída del régimen comunista. Este artículo tiene como objetivo presentar las políticas sociales del nuevo gobierno polaco liderado por Donald Tusk. La pregunta que se plantea es si el nuevo gobierno polaco puede iniciar un cambio de rumbo y desligarse de las políticas del anterior gobierno liderado por el partido Ley y Justicia (PiS).

Con el fin de contextualizar y dimensionar el cambio político producido en Polonia, comenzaremos recapitulando las diferentes fases en materia social desde la caída del régimen comunista, situándola en el contexto social europeo surgido tras las últimas elecciones en el viejo continente.

A continuación, presentamos las políticas sociales más significativas del nuevo gobierno polaco, que en su conjunto responden a una agenda progresista, centrada en impulsar la igualdad e iniciar una senda de inversión pública en estructuras sociales.

1. POLÍTICAS NEOLIBERALES DESPUÉS DE LA CAÍDA DEL COMUNISMO

Tras la caída del comunismo en 1989, Polonia experimentó una rápida transformación hacia una economía de mercado bajo el llamado "Plan Balcerowicz". Este programa de terapia de choque (Norocel & Paternoster, 2023), diseñado por el entonces ministro de Finanzas Leszek Balcerowicz, aceleró las reformas neoliberales que buscaban la privatización y la mercantilización de varios sectores, incluidos la salud y la educación (Anioł, 2020 y 2015). El enfoque de este plan redujo considerablemente el papel del Estado en el bienestar social, priorizando la eficiencia económica por encima de valores como la equidad y la justicia social.

Donald Tusk, el actual jefe de gobierno, lideró el país entre 2007 y 2014 como primer ministro. Durante ese período, fue criticado por promover políticas neoliberales que dieron lugar a una mayor precarización laboral, especialmente a través de la introducción de los llamados "contratos precarios" (Matthes, Claudia-Yvette; Markowski, Radoslaw, 2022). Entre 2007 y 2015, los gobiernos liberales elevaron la edad de jubilación a 67 años tanto para hombres como para mujeres. Estas políticas afectaron especialmente a jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras y fueron clave en la pérdida de apoyo popular a su partido, la Plataforma Cívica (PO).

2. POLÍTICAS SOCIALES DE LOS GOBIERNOS LIDERADOS POR EL PIŚ

La llegada al poder del PiS en 2015 marcó un cambio importante en las políticas sociales de Polonia, con un enfoque mucho más proactivo en la redistribución y el apoyo a las familias, en un contexto complejo, marcado por la entrada en la Unión Europea y con indicadores contradictorios. Por un lado, la inmigración exterior seguía en aumento, por otro, la tasa de desempleo pasó del 20% en 2002 al 4% en 2019 (Shields, 2021).



El gobierno liderado por el PiS se ha caracterizado por un nivel de enfrentamiento considerable con la UE en temas como el Estado de Derecho, en concreto la configuración del sistema judicial, y la política migratoria, todo ello acompañado por un discurso altamente euroescéptico (Csehi & Zgut, 2021). La agenda iliberal de los gobiernos liderados por el PiS (ver p.ej. Baranowski, 2023) representa el trasfondo sobre el cual corresponde analizar la futura política social del gobierno Tusk.

Desde su llegada al gobierno en 2015, el PiS desplegó una considerable actividad en materia sociolaboral, si bien con ciertas contradicciones:

- Eliminó las modalidades contractuales más precarizadas e incrementó considerablemente el SMI; en el lado opuesto, mantuvo un sistema de negociación colectiva muy débil (Naczyk & Eihmanis, 2023).
- Redujo la edad regular de jubilación (Shields, 2021), lo que supuso un costo estimado de 2.000 millones de euros anuales. El PiS defendió una edad de jubilación más baja para las mujeres, basándose en su rol familiar como abuelas.
- En los sistemas de contribución definida, jubilarse antes implica pensiones más bajas. El gobierno del PiS aceptó un fuerte incremento del riesgo de pobreza de los jubilados, sobre todo de las mujeres (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2023). Un enfoque sorprendente teniendo en cuenta que buena parte de este colectivo vota por ese partido (Morawski & Brzezinski, 2024). Además, solo cinco países, incluido Polonia, no planean eliminar la brecha de género en la edad de jubilación (Meardi & Guardiancich, 2022). Para compensar, a los trabajadores con menores ingresos, se les incrementó un 30% la pensión mínima estatal entre 2015 y 2019 y, se introdujo, para todos los pensionistas, una 13.^a y 14.^a pagas.

- El programa “500+” fue una de las medidas más significativas de ese período. Puesto en marcha en 2016, proporciona una asignación mensual para el segundo hijo (y para el primero en familias de bajos ingresos). Este programa, incondicional y universal, tuvo un fuerte rédito electoral para el PiS. Algunos autores incluso afirman que fue decisivo para que el partido se mantuviera en el gobierno (Gromadzki, et. al, 2023; Siemsen, 2020).

El impacto de las políticas sociales de los gobiernos del PiS sobre la pobreza ha sido notorio. Entre 2015 y 2019, la pobreza infantil absoluta se redujo del 9% al 4,5%, y la pobreza relativa del 20,6% al 16,2% (Gromadzki et al., 2023). Morawski y Brezinski (2024) afirman que el impacto sobre la pobreza relativa e infantil fue muy superior al del período 2007-2011, centrándose en colectivos que sufrieron especialmente las consecuencias del anterior gobierno liderado por Donald Tusk, como las familias numerosas y los agricultores.

Por otra parte, las políticas de los gobiernos del PiS han ido en detrimento del acceso de la mujer al mercado laboral. El acceso a servicios de cuidado infantil sigue siendo limitado, especialmente para los niños menores de tres años. Solo el 7,9% de los niños menores de tres años tienen acceso a estos servicios, uno de los índices más bajos de la Unión Europea (Matthes et al., 2022). Estas políticas han reforzado los valores familiares tradicionales (Yatsik, 2023), acompañadas de un discurso antieuropeo, calificando de imposición toda propuesta o normativa encaminada a fomentar la igualdad. Se estima que, desde la implantación del programa 500+ en 2016, la participación laboral femenina ha disminuido entre un 2% y un 3%, lo que refuerza los estereotipos de género tradicionales (Ciesielska-Klikowska, 2020). En conclusión, colectivos vulnerables como migrantes y madres solteras han recibido menos apoyo en comparación con otros grupos (Owczarek, 2019).

3. POLÍTICAS SOCIALES DE GOBIERNOS DE EXTREMA DERECHA EN EUROPA.

El ascenso de gobiernos de extrema derecha en Europa ha traído consigo un enfoque particular en las políticas sociales, combinando populismo, con nacionalismo y conservadurismo social. Hasta hace poco, se consideraba que estos gobiernos se limitaban a propulsar luchas culturales, por lo que existen pocos trabajos que analizan sus políticas sociolaborales (Fenger, 2018; Röth et al., 2018). Los gobiernos de extrema derecha han implementado políticas que buscan preservar los valores tradicionales de la familia y la nación, rechazando los principios de justicia social e igualdad de género promovidos en la Unión Europea. Estos gobiernos suelen enfatizar la soberanía nacional y las políticas que favorecen a los “verdaderos ciudadanos”, en contraposición a la inclusión social y la diversidad cultural (Rathgeb y Busemeyer, 2022). Además, son gobiernos caracterizados por un discurso antiinmigrante y reticentes a aplicar políticas de austeridad, modernización y transformación posindustrial e inversiones sociales (Fenger, 2018).

Una característica central de estas políticas es el familiarismo (Meardi & Guardiancich, 2022), que se traduce en la desinversión en servicios sociales como la educación y el cuidado infantil, en favor de transferencias monetarias directas. Pretenden reforzar los roles tradicionales de género y la dependencia de la familia como unidad económica, renunciando a incidir en la vida cotidiana de los ciudadanos (Enggist y Pinggera, 2021; Naczyk y Eihmanis, 2021).

Otra característica compartida es la oposición a las políticas que promueven la igualdad de género y la participación de las mujeres en el mercado laboral. Los gobiernos de extrema derecha tienden a fomentar una visión tradicional de los roles de género, lo que se traduce en políticas beligerantes con los colectivos LGBTQ+ y los derechos reproductivos de la mujer (Guasti & Bustikova, 2023; Ennser-Jedenastik, 2021).

Además, las políticas sociales de estos gobiernos tienden a un enfoque nativista; es decir, priorizan

a los ciudadanos nacionales en detrimento de los inmigrantes o minorías étnicas. En Polonia, el PiS ha adoptado una postura de rechazo hacia la inmigración - especialmente de países no europeos - lo que ha llevado a políticas que excluyen a los migrantes de muchos programas de bienestar social (Bodnar y Grzelak, 2021). Algunos autores lo describen como políticas “chauvinistas de bienestar” (Norocel & Paternoster, 2023), que, no solo excluyen a personas extranjeras, sino también a colectivos como el LGBTQ+.

4. EL CAMBIO DE GOBIERNO EN 2023

En las elecciones generales celebradas el 15 de octubre de 2023, Ley y Justicia (Prawo i Sprawiedliwość - PiS) obtuvo el 35,38 %, 194 escaños; la Coalición Cívica (Koalicja Obywatelska - KO) el 30,70 %, 157 escaños; Tercera Vía (Trzecia Droga) el 14,40 %, 65 escaños; Nueva Izquierda (Nowa Lewica) el 8,61 %, 26 escaños; Confederación (Konfederacja) el 7,16 %, 18 escaños. Aunque el PiS sigue siendo el grupo parlamentario más fuerte con 194 de los 460 escaños (-41 escaños), no ha sido capaz de formar una coalición. Los **tres partidos proeuropeos KO, Tercera Vía y Nowa Lewica** sí cuentan con una **clara mayoría**. El 11 de diciembre, Tusk obtuvo el mandato para formar gobierno con 248 votos a favor y 201 en contra, siendo la mayoría absoluta de 225.



El ascenso de **Donald Tusk al poder en 2023** marca un giro importante en las políticas sociolaborales de Polonia. Tras ocho años de gobierno del partido populista Ley y Justicia (PiS), el nuevo gobierno de coalición, encabezado por Tusk, promete restaurar las instituciones democráticas, revertir políticas controvertidas e incluir un enfoque más progresista en temas sociales. Aunque la victoria de Tusk ha sido significativa, se enfrenta a desafíos estructurales importantes: la polarización social, la deuda pública y la necesidad de equilibrar promesas electorales con realidades fiscales del país (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2023).

Durante la campaña electoral, Donald Tusk prometió mantener algunos de los programas sociales más populares introducidos por el PiS, como el «500+» y enfatizó la necesidad de invertir en servicios públicos esenciales como la educación y la sanidad.

El acuerdo de coalición firmado en noviembre de 2023 por la Koalicja Obywatelska (KO), Trzecia Droga (TD) y Nowa Lewica (NL) establece un programa ambicioso de restauración del Estado de derecho y la democracia. El acuerdo también incluye puntos clave relacionados con la igualdad de género, como la derogación de la sentencia del Tribunal Constitucional de 2020 que restringía el acceso al aborto, y un compromiso para garantizar servicios de salud reproductiva, incluida la financiación de la fecundación in vitro (Ryzak, Cyryl, 2024). El nuevo acuerdo de coalición también prevé un aumento del 30% en los salarios de los profesores y un incremento significativo en la financiación de la sanidad pública. Medidas, estas últimas, que tienen como objetivos revertir la precariedad laboral y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores del sector público.

5. LOS NUEVOS ACTORES EN MATERIA SOCIOLABORAL

Las políticas sociales en el nuevo gobierno son responsabilidad de , de la Nueva Izquierda, quien asume la cartera de **Familia, Trabajo y Políticas Sociales**. Su nombramiento es un claro aviso

a navegantes de que el nuevo gobierno busca implementar un enfoque más progresista en temas como el acceso al aborto, los derechos de las mujeres y el cuidado infantil. Dziemianowicz-Bąk ha sido una de las figuras clave en la organización de las protestas contra las restricciones al aborto bajo el gobierno del PiS, y ha defendido la creación de nuevas plazas de guardería para facilitar la reincorporación laboral de las madres (Nowacka y Dziemianowicz-Bąk, 2023). Este cambio en la orientación de las políticas sociales contrasta notablemente con el enfoque del PiS, centrado en transferencias monetarias directas, como el programa “500+”, pero descuidó aspectos clave como la oferta de servicios de cuidado infantil y el apoyo a las mujeres trabajadoras (Matthes, Claudia-Yvette; Markowski, Radoslaw, 2022).



Tusk ha adopta un enfoque alineado con las demandas de mayor justicia social y derechos civiles que han emergido en la sociedad polaca en los últimos años. Esto respondería a la intención de reconciliarse con sectores de la población que fueron marginados por sus políticas anteriores (Ryzak, Cyryl, 2024).

6. POLÍTICAS IMPLEMENTADAS

En algunos ámbitos políticos, como en migraciones, el gobierno liderado por Donald Tusk parece optar por cierto continuismo. Por el contrario, las políticas sociales probablemente son uno de los ámbitos en que más se hará notar el cambio de orientación. A ello unimos,

el mercado enfoque europeísta que también se refleja en la actividad exterior del Ministerio. Como ejemplo, Polonia vuelve a incorporarse a la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo tras una ausencia de trece años.

El Plan Nacional de Recuperación (PNR) y la implementación de la normativa comunitaria están jugando un papel clave en la evolución de la política laboral del Gobierno de Donald Tusk en 2024. A medida que avanzan las reformas, enfocadas en mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar, surgen también desafíos y cuestiones pendientes que podrían influir en la consecución de los objetivos marcados. El cumplimiento de los hitos es imprescindible para activar las nuevas transferencias del Plan Nacional de Recuperación.

Dos reformas pendientes de implementación, en particular, se encuentran en el centro de la discusión: la **implantación del contrato unificado de trabajo y la plena cotización a la Seguridad Social por los contratos de mandato y obra**. Estas medidas no solo son cruciales para fortalecer los derechos laborales, sino también para garantizar el acceso a fondos vitales del PNR. Sin embargo, ambas reformas se enfrentan a obstáculos políticos y técnicos que podrían retrasar su implementación o, en el peor de los casos, frustrar su aprobación definitiva y poner en riesgo el acceso a los fondos restantes del PNR.

- **Contrato unificado de trabajo:** uno de los hitos pendientes más importantes es la implantación del contrato unificado de trabajo, que reemplazaría los contratos temporales y por obra y servicio. Esta reforma fue comprometida por el gobierno anterior del partido Ley y Justicia (PIS) y debía estar en vigor antes del tercer trimestre de 2024. Sin embargo, su implementación aún no ha ocurrido, y es clave para activar el desembolso de seis tramos adicionales de fondos del PNR.
- **Cotización a la Seguridad Social por contratos de mandato y obra:** otra reforma pendiente es la plena cotización a la Seguridad Social por

los contratos de mandato y por obra. Aunque es uno de los hitos del PNR, existe una falta de voluntad política para implementar esta medida y su puesta en marcha, si se produce, no se espera hasta 2026. El problema radica en la falta de consenso entre los distintos ministerios implicados. Mientras el Ministerio de Hacienda apoya la reforma por los ingresos que generaría, otros actores, como el Ministerio de Desarrollo y Tecnología, temen su impacto en las pequeñas empresas. También existen dificultades técnicas para determinar los periodos de cotización aplicables a estos contratos. Por todo ello, es incierto si la reforma se llevará a cabo o si se abandonará completamente.

No obstante lo anterior, en los primeros meses de su mandato, el gobierno de Tusk ha comenzado a implementar algunas de sus promesas electorales. En julio de 2024, se aprobó la reforma del sistema de pensiones, que permite a las viudas y viudos cobrar tanto su pensión como una parte de la pensión de su cónyuge fallecido, una de las medidas destinadas a combatir la pobreza entre pensionistas.

El gobierno también ha lanzado el plan para aumentar los salarios de los trabajadores del sector público, especialmente en la educación y la sanidad, con incrementos del 30% para los profesores y del 20% para el personal sanitario (Ryzak, Cyryl, 2024). Estas políticas reflejan la clara ruptura con el enfoque anterior y subrayan el compromiso de Tusk de restaurar la dignidad laboral y de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en Polonia.

En esta línea, destallamos algunas de **las medidas ya aprobadas** que permiten, en su conjunto, identificar el cambio de rumbo **en las políticas sociales**:

- La medida estrella de la nueva ministra seguramente es la **pensión de viudedad**. Tras haber sido aprobada por la Cámara Baja y el Senado, el presidente polaco, Andrzej Duda, promulgó a comienzos

de septiembre la enmienda a la Ley de Prestaciones por Vejez e Invalidez que introduce en el ordenamiento jurídico polaco la denominada pensión de viudedad. La ley se publicó el 16 de agosto de 2024 en el Boletín Oficial del Estado. Hasta que entre en vigor la Enmienda, tras el fallecimiento del cónyuge, una persona viuda debe optar entre su propia pensión o el 85% de la pensión del fallecido.

La legislación actual estipula que los pensionistas viudos solo tienen derecho a percibir una pensión, por lo que la prestación que percibía su cónyuge queda anulada tras su fallecimiento. No obstante, tienen la opción de renunciar a su propia pensión y optar por la prestación de su cónyuge fallecido, que en ese caso se reduce adicionalmente.

En virtud de la nueva ley -elaborada a iniciativa de más de 20 organizaciones y firmada por más de 200.000 ciudadanos polacos-, una persona viuda podrá percibir su propia pensión e incrementarla con parte de la pensión del cónyuge fallecido. De acuerdo con la ley, los viudos podrán cobrar el 15% de una segunda pensión a partir del 1 de julio de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2026, y tendrán derecho al 25% de esa segunda pensión a partir del 1 de enero de 2027. La enmienda introduce un límite cuantitativo, de tal forma que la suma de ambas prestaciones no podrá superar el triple de la pensión mínima, sin que ello suponga una reducción del importe de las prestaciones, que ahora ascenderá a 1.780,96 zlotys (414 euros). Según estimaciones del Ministerio de Familia, el nuevo régimen costará entre 8.000 y 10.000 millones de zlotys anualmente (entre 1.870 y 2.340 millones de euros), y hasta 1,5 millones de personas en Polonia podrían beneficiarse de la enmienda.

- En materia de **costes laborales**, el Ministerio ha impulsado una medida destinada a aliviar la carga de las empresas. El presidente

Andrzej Duda firmó el 10 de junio de 2024 la enmienda de la Ley de 13 de octubre de 1998 sobre el sistema de seguridad social y otras leyes, que permitirá a los empresarios suspender los pagos de la Seguridad Social durante un mes. Podrán acogerse a ello los empresarios cubiertos por la seguridad social, que empleen a un máximo de diez personas y cuyos ingresos anuales no hayan superado los 2 millones de euros en los dos últimos años; pero no podrán acogerse a la desgravación aquellos que dirijan una empresa y realicen actividades para un empleador anterior. Los empresarios que se encuentren atravesando problemas financieros severos, derivados de la caída en la demanda de sus productos o servicios, afectados por el alza en los precios de los insumos, enfrentan dificultades temporales en su flujo de caja, operen en sectores o regiones particularmente afectadas por crisis económicas o sociales, se encuentren en riesgo de realizar despidos masivos debido a problemas financieros o hayan experimentado un incremento considerable en sus costos laborales, como resultado de la subida del salario mínimo o de la implementación de nuevas normativas laborales, pueden solicitar la suspensión para aliviar temporalmente su carga financiera. El gasto de esta medida será de 1.640 millones de zlotys (378,6 millones de euros) y correrá a cargo del presupuesto, que será reembolsado a la Seguridad Social.

- Por otro lado, en abril, la ministra anunció la **creación de un fondo específico de reserva**, dotado con 50 millones de zlotys (11,6 millones de euros) del Fondo Laboral, que servirá de ayuda para los distritos que se enfrenten a **despidos colectivos**. Aunque destacó que la situación del mercado laboral es estable actualmente, expresó su preocupación por la serie de despidos recientes en empresas polacas y aquellos que aún están previstos. Los distritos afectados podrán destinar el dinero, cuando sea necesario, para la colocación en puestos de trabajo, el reembolso de los

gastos del empresario en equipamiento, la adaptación del puesto de trabajo, la creación de una empresa propia o la mejora de las competencias y cualificaciones de los trabajadores.

En materia de conciliación, la ministra ha impulsado una serie de propuestas que tienen como objetivo **incrementar la tasa de empleo femenino**. Una de las causas radica en la baja atención al cuidado de la infancia. En 2022, solo el 30% de los niños menores de tres años tenía acceso a servicios de cuidado infantil, una de las tasas más bajas de la Unión Europea (Informe de la Comisión Europea sobre el acceso y la calidad de los servicios de guardería). En respuesta, el nuevo gobierno ha incrementado el presupuesto destinado a la creación de guarderías y centros preescolares en un 25%, con el objetivo de alcanzar una cobertura del 50% para 2025. Según estimaciones del Ministerio de Familia y Asuntos Sociales, esta medida beneficiará a más de 150.000 familias.



Entre las medidas de este ámbito, destaca el anuncio de estudiar una **reducción** significativa **de la jornada laboral**, programas para mejorar la conciliación entre la familia y el trabajo, y una fuerte inversión en mejorar la atención a menores de tres años.

- A comienzos de septiembre, la ministra anunció que se implementarán cambios en esta legislatura en lo referente a la jornada laboral, y especificó que se estaban estudiando dos opciones: una reducción de la jornada semanal a 35 horas o la semana laboral de cuatro días. El Ministerio adelantó que se agilizará la elaboración del proyecto de ley, aunque todo dependerá del ritmo de los análisis y de la creación de la nueva regulación del Código Laboral en lo referente a la jornada laboral. Las voces críticas no se hicieron esperar, incluso desde el propio gobierno. El ministro de Desarrollo Económico y Tecnología, Krzysztof Paszyk, advirtió que la introducción de una semana laboral de cuatro días podría desencadenar una crisis en el mercado laboral y llevar a la quiebra a miles de empresarios polacos. Asimismo, el presidente de la Comisión Parlamentaria de Economía y Desarrollo, Ryszard Petru, calificó la propuesta de poco realista y peligrosa para la economía. Algunos expertos también criticaron la propuesta, considerando las condiciones económicas actuales.
- En abril, el gobierno aprobó el proyecto de ley “Padres Activos” para apoyar la actividad profesional de los padres y el cuidado de los hijos. Consta de tres nuevas prestaciones orientadas a respaldar la conciliación familiar y profesional. Los padres con hijos de entre 12 y 35 meses podrán beneficiarse de estas ayudas a partir del 1 de octubre de 2024. El Gobierno estima que el coste anual de las medidas será de 8.900 millones de zlotys. El programa consta de tres modalidades de ayuda:
 - La denominada “prestación para la abuela”, destinada a personas que trabajan, ascenderá a 1.500 zlotys al mes y se desembolsará durante 24 meses por el cuidado de menores de entre 13 y 35 meses. Los padres podrán decidir si utilizan estos recursos para financiar los cuidados proporcionados por una niñera o por la abuela. Si optan por firmar un contrato de trabajo con dichas personas,

que será opcional, el Estado financiará parte de las cotizaciones a la Seguridad Social. En el caso de padres y cuidadores de niños con discapacidad, la cuantía ascenderá a 1.900 zlotys al mes. La ventaja de esta prestación es su flexibilidad, ya que apoya la reincorporación profesional de los padres jóvenes mientras cubre el cuidado de los niños pequeños. Aunque es un proyecto costoso (unos 5.000 millones de zlotys al año), se espera que parte de esta inversión se recupere a través de un incremento en las cotizaciones a la Seguridad Social. Además, el Estado subvencionará la estancia de niños menores de 3 años en guarderías, jardines de infancia u otras instituciones de cuidado infantil. Se otorgará una subvención de hasta 1.500 zlotys por niño o hasta 1.900 zlotys por niño discapacitado. Esta prestación no estará sujeta a criterios de ingresos o de actividad profesional.

- El tercer programa prevé prestaciones para los padres de hijos de entre 1 y 3 años que no cumplan con el criterio de actividad profesional. En este caso, la prestación será de 500 zlotys mensuales, a percibir durante 24 meses por cada hijo.



- El Ministerio ha incrementado significativamente el presupuesto del plan “Niño Activo”, iniciado por el anterior gobierno, que apoya a las autoridades locales y a entidades privadas en la construcción de nuevas guarderías. El objetivo del programa es crear y subvencionar la explotación de 102.577 plazas de guardería para niños de hasta tres años. La financiación proviene del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia y de fondos del programa de Fondos Europeos para el Desarrollo Social, con un presupuesto aproximado de 6.500 millones de zlotys.
- El programa “Primer proveedor de guardería” (“Pierwszy dzienny opiekun”), anunciado a mediados de año, pone a disposición de los 1.046 municipios que no cuentan con plazas de guardería, un total de 60 millones de zlotys al año para financiar cuidados de entre cinco y ocho niños a cargo de una persona con la formación adecuada, como educador. El programa tiene dos líneas de financiación:
 - El primer pilar otorga una subvención única de hasta 300.000 zlotys para adaptar una o varias instalaciones donde se prestará el servicio de guardería.
 - El segundo pilar del programa subvenciona hasta 8.000 zlotys brutos mensuales para el funcionamiento de una guardería. Con estos dos pilares, los municipios podrán crear y garantizar el funcionamiento de nuevas plazas de guardería.
- En materia salarial, el anuncio de la ministra sobre un proyecto legislativo para la trasposición de la Directiva comunitaria, que fija el salario mínimo en el 60% del salario medio de la economía nacional, generó polémica e indignación entre representantes empresariales y economistas. Se advirtió del peligro de que estas propuestas aumenten la incertidumbre de las empresas. El gobierno también lanzó un plan para aumentar los salarios de los trabajadores

del sector público, especialmente en la educación y la sanidad, con incrementos del 30% para los profesores y del 20% para el personal sanitario (Ryzak, Cyryl, 2024).

- En cuanto a la brecha salarial, y de acuerdo con los datos de Eurostat para 2022, las mujeres en Polonia ganan, en promedio, un 7,8 % menos que los hombres. Esta cifra, aunque inferior a la media de la Unión Europea (12,7%), es motivo de preocupación para el gobierno polaco, que ha lanzado una serie de iniciativas con el objetivo de reducir dicha disparidad, entre las que destacan las siguientes:

- Una de las medidas más importantes es la introducción de regulaciones que obligan a las empresas a publicar informes salariales desagregados por género. Esta política busca aumentar la transparencia salarial, un paso crucial para detectar y abordar cualquier diferencia injustificada entre hombres y mujeres. Estas regulaciones exigirán a las empresas que justifiquen cualquier diferencia salarial existente, proporcionando razones específicas si los hombres y las mujeres que ocupan puestos similares reciben salarios diferentes. Si no pueden justificar adecuadamente estas diferencias, las empresas podrían enfrentarse a sanciones. Este tipo de política ya ha sido implementada con éxito en otros países europeos, como Islandia y Suecia, donde ha demostrado ser una herramienta eficaz para reducir la brecha salarial.

- En abril de 2024, el gobierno introdujo oficialmente un proyecto de ley sobre la transparencia salarial y los beneficios fiscales para las empresas que tomen medidas para reducir la brecha salarial de género. Este proyecto de ley propone sanciones para aquellas empresas que no publiquen los informes requeridos o no puedan justificar las disparidades salariales entre hombres y mujeres en puestos equivalentes. El gobierno espera poder

implementar las primeras regulaciones a principios de 2025; el objetivo es conseguir que la transparencia salarial sea obligatoria para todas las empresas con más de 50 empleados, y que aquellas que logren reducir la brecha salarial reciban incentivos fiscales.

- El gobierno también ha propuesto beneficios tributarios para las empresas que logren reducir su brecha salarial. Este tipo de beneficio económico está diseñado para motivar a las empresas a revisar sus políticas de remuneración y tomar medidas activas para garantizar que los salarios entre hombres y mujeres sean equitativos para puestos y responsabilidades similares. Se espera que estos incentivos actúen como una palanca económica para las empresas, especialmente en sectores donde la brecha salarial de género es más pronunciada, como la manufactura, las finanzas y la tecnología de la información. El objetivo del gobierno es que las empresas no solo cumplan con las normativas de igualdad de género, sino que también aprovechen la oportunidad para mejorar la retención de talento y la productividad en el lugar de trabajo.

CONCLUSIONES

La evolución de las políticas sociales en Polonia, especialmente bajo los gobiernos del PiS, refleja un giro claro hacia el conservadurismo y el populismo de extrema derecha. Estas políticas han priorizado la estabilidad financiera de las familias a expensas de la igualdad de género y la inclusión de grupos vulnerables, como inmigrantes y minorías. A través de transferencias monetarias directas y la limitación de servicios públicos, el PiS ha fomentado un modelo de bienestar basado en la familia tradicional, mientras se desincentivaba la participación femenina en el mercado laboral. Estas políticas son coherentes con las tendencias observadas en otros países gobernados por la extrema derecha, lo que sugiere un patrón



común en cómo estos gobiernos abordan la política social y el bienestar estatal.

El gobierno de Donald Tusk ha iniciado una serie de reformas en el ámbito de las políticas sociolaborales que reflejan un cambio significativo respecto a las políticas del PiS. A través de medidas que buscan mejorar los derechos laborales, fortalecer la igualdad de género y promover una mayor justicia social, el gobierno de Tusk enfrenta el desafío de cumplir con las expectativas de una sociedad profundamente polarizada. Las reformas iniciadas en áreas como las pensiones, la igualdad y los salarios del sector público son un indicio de que el nuevo gobierno está decidido a implementar una agenda progresista, aunque queda por ver cómo manejará las tensiones internas de la coalición y los desafíos económicos estructurales que enfrenta el país, junto con la herencia del anterior gobierno plasmada en el Plan Nacional de Recuperación.

José María Casero Escalante.

Consejero de Trabajo, Migraciones
y Seguridad Social en Alemania.

Miguel Montero Lange.

Técnico Coordinador
de la Unidad de Documentación.

Consejería de Trabajo, Migraciones
y Seguridad Social en Alemania.

REFORMAS SOCIOLABORALES LABORALES EN COLOMBIA

El triunfo del Presidente Gustavo Petro Urrego que supuso la victoria electoral en las elecciones presidenciales celebradas en segunda vuelta el 19 de junio de 2022 (50,44% de Petro frente al 47,31 % de su oponente Rodolfo Hernández), supuso un acontecimiento histórico para la República de Colombia, con el primer Presidente de izquierdas en 200 años. Sin embargo las dificultades de la acción de gobierno se plantean en el hecho de que la coalición de Petro está en minoría, tanto en la Cámara de Representantes como en el Senado de la República.

La composición actual de las Cámaras deriva de las elecciones legislativas celebradas tres meses antes de las presidenciales, en marzo de 2022, y para el mismo período 2022-2026, coincidente prácticamente con el mandato presidencial de Petro que finalizaría también en 2026, supone un escenario lleno de dificultades, por cuanto el Pacto Histórico cuenta con 20 de 108 senadores y 28 de 188 congresistas, lo cual está obligando a largos procesos de negociación y transacción de las propuestas electorales iniciales para conseguir el apoyo de otros partidos de centro e izquierda para la aprobación de sus reformas, como ha ocurrido por ejemplo con la reforma pensional.

A pesar de este complejo escenario de correlación de fuerzas políticas, la realidad es que Colombia está viviendo en la actualidad y desde finales de 2022, uno de los momentos de reformas sociales más ambiciosos de su reciente historia, impulsadas por el gobierno del Presidente Gustavo Petro. Todas las propuestas de reformas ya estuvieron de forma abierta incluidas tanto en el programa electoral con el que Petro concurre a las elecciones, como en los espacios de debate público previos a la votación. Posteriormente, el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, principal documento de planificación de la acción gubernamental en el país ha incluido muchas de esas propuestas, poniendo las políticas del trabajo digno y decente en el centro de la acción pública.

Con carácter general, se puede afirmar que las reformas planteadas siguen la línea de las reformas llevadas a cabo por otros gobiernos progresistas del resto del mundo. Sin duda, en cada país, adaptadas a sus circunstancias particulares, y Colombia las tiene, pero en líneas generales las medidas son similares, al ser los retos a los que se enfrenta el mundo del trabajo cada vez más globales en una economía también cada vez más globalizada e interconectada.



En ese sentido, el cambio de gobierno ha supuesto un **cambio en la dirección de las iniciativas de reformas sociolaborales** planteadas en el país, pasando de unas reformas dirigidas a liberalizar el mercado de trabajo a otras en las que se está poniendo el foco en la consolidación y recuperación de derechos laborales. La recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, las mejoras en condiciones como la jornada o el descanso, la mayor estabilidad en el empleo son los objetivos generales de todas estas medidas.

La primera de las medidas sociolaborales implantadas por el nuevo gobierno, a los pocos meses de tomar posesión, fue una **fuerte subida del salario mínimo** interprofesional. Si bien el SMI se venía subiendo ya en gobiernos anteriores, la subida en los dos últimos años ha sido una de las más elevadas de la serie histórica, alcanzando un porcentaje acumulado del 30 % desde el 2022. Los posicionamientos en el debate público en el momento de la negociación inicial fueron muy similares a los que se manifestaron en España en su momento, especialmente centrados en la preocupación por el aumento de los costes laborales y en los efectos negativos que ello podría tener en el empleo y en la lucha contra la informalidad. Pero a la luz de los efectos de la subida, parece que los resultados serían también similares a los producidos en nuestro país, dado que si atendemos a las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el desempleo no habría aumentado en los dos últimos años en los que ha estado en vigor esa fuerte subida, y tampoco habría aumentado la informalidad laboral que, por el contrario, ha sufrido una reducción, aunque moderada, en estos dos años últimos (del 57,9% en agosto de 2022 al 55,8% actual)

La subida del primer año se consiguió alcanzar, además con el acuerdo tanto de sindicatos como de patronales, que apoyaron la subida a cambio de que se dejara de utilizar el SMI como indicador de referencia para la fijación de determinadas variables económicas relacionadas con el transporte, la vivienda o la educación.

La **subida del salario mínimo interprofesional** tiene un impacto social especialmente relevante en Colombia, dado que por ley en el país la pensión contributiva mínima debe tener la misma cuantía que el salario mínimo interprofesional, lo que ha implicado que esas mejoras significativas de poder adquisitivo no solo hayan **beneficiado a aproximadamente 2,5 millones de trabajadores, sino también a más de un millón de pensionistas.**

Pero la propuesta que concentra un mayor número de medidas en este sentido y con un carácter más transversal es el **proyecto de reforma laboral**. El primer proyecto de reforma laboral fue presentado por el gobierno en el mes de marzo de 2023, pero decayó por no haber sido objeto de votación por falta de acuerdo antes de la finalización del período de sesiones correspondiente. A pesar de lo anterior, en el mes de agosto de 2023, el gobierno presentó un nuevo proyecto de reforma con algunas renunciias en relación con el proyecto inicial, con el objetivo de poder conseguir el apoyo parlamentario suficiente. Es preciso recordar en este punto que si bien el Presidente Petro ganó las elecciones presidenciales, los partidos que apoyan al gobierno no tienen mayoría parlamentaria lo que obliga a largos procesos de negociación y renunciias para poder aprobar leyes en el parlamento.

Todas las medidas propuestas tienen un claro fondo de mejora de los derechos de los trabajadores después de las reformas producidas en el pasado que fueron en el sentido contrario. Asimismo, la mayor parte de las medidas propuestas estaban inspiradas en las recomendaciones de organismos internacionales como la OIT y la OCDE, así como en recientes reformas laborales exitosas de otros países como España.

Dentro de las **principales medidas incluidas en el proyecto de ley de reforma laboral** se pueden destacar las siguientes:

- El establecimiento, como principio general, del carácter indefinido de los contratos laborales y la fuerte restricción de las causas para la suscripción de contratos temporales.

- La restricción del uso del contrato de prestación de servicios, que es una modalidad contractual de carácter mercantil, sin reconocimiento de derechos laborales ni de seguridad social para los trabajadores y utilizado, en el fondo, de forma generalizada para encubrir lo que en realidad serían falsos autónomos.
- La laboralización de los contratos de aprendizaje con el correspondiente reconocimiento de derechos laborales (como el cobro del salario mínimo) y de seguridad social para los denominados “aprendices”.
- El aumento de la indemnización por despido sin justa causa, proponiendo unos importes en muchos casos superiores a los previstos en la regulación laboral de países europeos actualmente.
- La aceleración en la implantación de la reducción de jornada actualmente vigente hasta las 42 horas semanales, medida introducida por el anterior gobierno. La jornada laboral en Colombia partía de las 48 horas semanales y estaba prevista la reducción a 42 horas en el año 2026.



Asimismo, el proyecto de reforma laboral incluye propuestas novedosas en Colombia para determinados colectivos, tales como:

- Los trabajadores de plataforma (los denominados “rider”, en Colombia “rappis”), para los que se establece una tendencia o preferencia por el carácter laboral de su relación, precisándose que en el caso de que por las características de cada caso concreto pudieran tener el carácter de trabajadores autónomos (“independientes” en Colombia), las plataformas deberán realizar las cotizaciones a salud y pensión en un 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora, siendo además la plataforma responsable de forma plena en materia de prevención y cotización al sistema de protección de riesgos laborales.
- Se establecen asimismo mecanismos de transparencia y necesaria supervisión humana en la utilización de los sistemas automatizados toma de decisiones.
- Los trabajos domésticos, para las que se establece la obligación de formalización escrita y registro de los contratos laborales para garantizar la formalización laboral de este colectivo.
- Los teletrabajadores, para los que se establecen derechos de auxilio compensatorio de costes de internet, energía y conectividad, así como el establecimiento de un porcentaje de trabajadores a distancia en las empresas en función de su tamaño.

No obstante, entre las renuncias o cesiones más significativas que el gobierno ha tenido que realizar para que el proyecto haya podido ser aprobado, actualmente ha superado la tramitación en sede de comisión de la Cámara de Representantes, se puede mencionar todo lo que tiene que ver con el Derecho Colectivo del Trabajo, para el que el gobierno planteaba también unos cambios profundos.

Así, ya no figuran en el proyecto de ley, las medidas de incentivo de la negociación colectiva y de la fuerza vinculante de los convenios, mediante la reducción de los porcentajes de representatividad de los sindicatos en cada ámbito, para facilitar la legitimación para suscribir convenios colectivos con efectos erga omnes. Ni tampoco figura ya la preferencia de la negociación colectiva de sector sobre la de empresa.

También se han eliminado las referencias a la regulación del derecho de huelga, que hubiera podido dotar de seguridad jurídica y de garantías al ejercicio de este derecho social fundamental. En ese sentido se ha eliminado la referencia a la aprobación de una regulación específica cuando se vean afectados los servicios esenciales, o la eliminación del límite temporal de 68 días para el ejercicio del derecho de huelga. Desaparece también la prohibición de los pactos colectivos entre trabajadores no sindicalizados y empresa.

En todo caso, a pesar de estas renunciaciones, el gobierno ha conseguido aprobar en el último momento del período de sesiones una parte importante del proyecto de reforma, que parecía que podría haber decaído el pasado mes de junio, como ocurrió con el proyecto de reforma inicial. Esta aprobación ha sido considerada como un éxito del gobierno, si bien el proyecto todavía debe superar tres debates y votaciones (Pleno de la Cámara de Representantes, Comisión del Senado y Pleno del Senado) para convertirse definitivamente en Ley, para lo cual habría de plazo hasta el 20 de junio de 2025, no habiendo todavía fecha para la realización de los mencionados debates y votaciones. El proyecto recibió el apoyo de los parlamentarios del Pacto Histórico, la Alianza Verde, el partido Comunes, las Curules de Paz, el Partido Liberal y algunos votos del Partido de la U y del Partido Conservador. Cambio Radical y el Centro Democrático se opusieron a la totalidad de la reforma.

Las **organizaciones sindicales apoyan la reforma presentada**, al suponer una mejora

significativa de los derechos laborales, con la consecuencia de incidir directamente en la reducción de la pobreza y la desigualdad, aunque han lamentado las renunciaciones que se ha visto obligado a realizar el gobierno. Las **organizaciones patronales como ANDI o Fenalco han criticado la reforma** fundamentalmente porque entienden que implicaría un fuerte incremento de los costes laborales.

Más allá de la reforma laboral, no se pueden dejar de mencionar las **medidas laborales con enfoque de género** adoptadas recientemente. Las reformas para garantizar la igualdad de género y la no discriminación han tenido una especial intensidad recientemente en Colombia en todos los ámbitos dado el carácter transversal de estas políticas en todos los ámbitos públicos, pero también han tenido especial reflejo en el ámbito sociolaboral. Dentro de las medidas más relevantes adoptadas en este ámbito se puede mencionar la creación del Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género, del que forman parte ya más de 50 inspectoras de trabajo presentes en todo el territorio nacional, que están recibiendo una intensa formación especializada en esta materia. A través de este grupo se han comenzado a realizar inspecciones en empresas para detectar y sancionar situaciones de discriminación que antes pasaban inadvertidas o quedaban impunes. Aunque todavía queda en Colombia un largo camino por recorrer en esta materia, la puesta en funcionamiento de este grupo supone un primer paso muy relevante y de difícil vuelta atrás.

En materia pensional se han intensificado los **incentivos económicos a la maternidad**, como el reconocimiento de 50 semanas de cotización adicional por cada hijo, también en la línea de las reformas que se están introduciendo en otros países como España para luchar contra la brecha de género en materia de pensiones, producida por las interrupciones en la vida laboral que implica la maternidad en las mujeres, de forma mucho más intensa que la paternidad en los hombres.

En el ámbito de género, es especialmente destacable también el impulso del gobierno para ratificar **el Convenio 190 de la OIT** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, muy importante en un país en el que se estima que el 76% de las mujeres sido víctimas de algún tipo de abuso en el trabajo, de las cuales más del 41% no denuncian por miedo a perder sus empleos. Si bien dicho convenio no se ha conseguido ratificar por el momento, el gobierno ya ha conseguido un acuerdo con los sindicatos y patronales más representativos que garantizará una más fácil ratificación por el Parlamento, así como una más eficaz aplicación por los agentes sociales una vez que sea ratificado y pase a formar parte del derecho interno colombiano. El proyecto de ratificación fue presentado en el Congreso de la República el pasado mes de febrero.

También en materia de género, en el ámbito del **trabajo doméstico**, mayoritariamente feminizado en Colombia (el 90% de los trabajadores de este sector son mujeres), el Ministerio del Trabajo ha diseñado un conjunto de certificados de profesionalidad, a los que ya han accedido miles de trabajadoras domésticas, con los que se pretende que éstas puedan poner en valor su experiencia a la hora de negociar sus condiciones con los titulares de los hogares familiares, dando también fiabilidad a éstos en

relación con las cualidades de estas trabajadoras. Asimismo, se pretende con esta medida que las trabajadoras puedan acceder a otros puestos de trabajo con mejores condiciones laborales, que pudieran tener relación con la experiencia obtenida en el trabajo doméstico.

También se han adoptado **medidas especiales en el ámbito de empleo**. A través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el servicio público de empleo de Colombia, se están intensificando los procesos de acreditación de conocimientos y competencias a través del programa de certificados de profesionalidad “Saber Hacer Vale”, especialmente importante en un país con una informalidad tan elevada en la que los trabajadores informales tienen muy difícil poder acreditar para las empresas del sector formal la experiencia y conocimientos adquiridos en la informalidad. En los últimos años se ha intentado además que ese proceso de certificación llegue a todas las partes del territorio, especialmente a las numerosas áreas rurales del país, a las que tradicionalmente han llegado los servicios de la administración colombiana con menor intensidad.

Y en esa materia de atención al sector agrario en relación con el empleo, no se puede dejar de mencionar la **estrategia CampeSena**, a través de la que el Ministerio del Trabajo de Colombia quiere posibilitar el acceso de los trabajadores del campo a los servicios públicos de formación e intermediación (hasta ahora bastante residual), así como establecer tipos de certificados de profesionalidad específicos para las profesiones agrarias.

Otro de los elementos clave al que el nuevo gobierno quiere dar impulso es el **reforzamiento de la Inspección de Trabajo**. En un país con un Estado con dificultades para estar presente en muchas zonas del territorio y estratos de la sociedad, la Inspección de Trabajo como elemento transversal de efectividad de las políticas laborales se ha convertido en una prioridad. En ese sentido, cabe destacar el compromiso del gobierno de aumentar el número de efectivos hasta ir



alcanzando los estándares recomendados por la Organización Internacional del Trabajo, aumento que ya ha comenzado en 2023 y 2024. Asimismo, se está apostando por la mejora de la formación y de la asistencia técnica para la mejora del funcionamiento de esta institución con el apoyo de la OIT y de otros países.

Por último, dentro del paquete de reformas sociales, no se puede dejar de mencionar la **reforma del sistema de pensiones**, denominada “Cambio para la Vejez”, primera de las grandes reformas sociales propuestas por el gobierno que ha conseguido aprobarse y convertirse en ley, el pasado mes de junio. La reforma tenía como objetivo fundamental aumentar la población cubierta por el sistema finalizando con la actual paradoja de tener un sistema de pensiones que no pensiona. Dada la elevada informalidad existente en Colombia (en torno al 55,8 %) se estima que actualmente el 70% de las personas que llegan a la edad de jubilación en Colombia no gozan de una pensión.

Las principales novedades de la reforma aprobada, en relación con el sistema actualmente vigente son las siguientes:

- Establecimiento de un pilar solidario de pensiones no contributivas de una cuantía al menos igual al umbral de la línea de pobreza extrema establecido cada año por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, para aquellos adultos mayores que no tuvieran otro tipo de rentas con las que mantenerse. En la actualidad dicho importe asciende aproximadamente a 220.000 COP, (55 euros aproximadamente). La propuesta inicial del Gobierno era de una cuantía de 500.000 COP (125 euros aproximadamente). Se estima que este pilar cubrirá a entre 2,5 y 3 millones de ciudadanos colombianos.
- Obligatoriedad del componente de reparto hasta el umbral de 2,3 salarios mínimos de base de cotización, y del componente de ahorro individual por encima de ese umbral para todos los trabajadores.

Con el sistema actualmente vigente, los trabajadores pueden optar entre uno y otro régimen, lo cual ha producido determinadas disfunciones, especialmente en el sistema de reparto, al poder no contar en la base de cotizantes necesariamente con un número de éstos equilibrado en relación con el número de pensionistas con derecho a pensión.

A pesar del largo proceso de negociación con los partidos de la oposición, al encontrarse el gobierno en minoría tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes, es evidente que el Presidente Petro, con la aprobación de la reforma de pensiones, ha conseguido un gran éxito en su plan de grandes reformas sociales para Colombia y marca una línea en las importantes reformas sociales en marcha.

Julio Cruz Hernández

Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
de Venezuela, Colombia y República Dominicana

EL NUEVO GOBIERNO DE BRASIL Y SUS PRIORIDADES EN MATERIA LABORAL

El nuevo Gobierno de Brasil, liderado por el presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que asumió el cargo el 1 de enero de 2023, ha expresado desde el primer momento un fuerte compromiso con la mejora de las condiciones laborales y la ampliación de los derechos de los trabajadores.

PRIORIDADES DEL GOBIERNO DE BRASIL EN MATERIA LABORAL

El gobierno, entre otras, se ha marcado las siguientes prioridades laborales:

- **Fortalecimiento de las leyes laborales.**

El gobierno tiene como objetivo revisar y fortalecer las leyes laborales vigentes para garantizar una mayor protección a los trabajadores en temas como el salario mínimo, las horas de trabajo, la seguridad laboral y la negociación colectiva.

- **Reducción de la informalidad.** Según los datos del Instituto Brasileño de Economía Estadística (IBEGE) el país registró en el primer trimestre de este año cerca de un 39% de trabajos informales, lo que supone que casi 40 millones de trabajadores están actuando de manera irregular en el mercado de trabajo. Consciente de este gran problema el gobierno busca desarrollar políticas para reducir la informalidad en el mercado laboral, brindando incentivos para la formalización y combatiendo la precarización del empleo.
- **Promoción del empleo decente.** El gobierno se centra en crear oportunidades de empleo decente, con salarios justos, beneficios sociales y condiciones de trabajo seguras. Esta es una máxima que el Gobierno del presidente Lula ha expresado en múltiples ocasiones y que ha llevado a foros internacionales buscando una dimensión global. Es el caso de *“la Alianza por los derechos de los Trabajadores”* que firmaron los presidentes de Estados Unidos y Brasil el 20 de septiembre del año pasado. Esta iniciativa sin precedentes entre



los dos países estableció como prioridad, entre otras, promover el trabajo decente, reglas justas y derechos de los trabajadores.

Esta prioridad también ha sido compartida en junio de 2024 por el presidente brasileño en el seno de la conferencia de la OIT en Suiza y en el marco del G-20 que actualmente preside Brasil.

- **Valoración del trabajo.** El gobierno tiene como objetivo promover una cultura de valoración del trabajo, reconociendo la importancia de todos los trabajadores para el desarrollo del país.
- **Fortalecimiento de la negociación colectiva** Se busca fomentar el diálogo social y fortalecer los mecanismos de negociación colectiva entre empleadores y trabajadores.

El interés y la apuesta por la negociación colectiva está presente en la actividad del gobierno que trata de impulsarla después de haber estado paralizada en la época de Bolsonaro. En 2023 se creó mediante decreto presidencial el grupo interministerial en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Empleo con el objetivo de elaborar propuestas de reestructuración de las relaciones de trabajo y valorización de la negociación colectiva.

Durante el próximo mes de noviembre del 2024, el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil celebrará la Semana Nacional de Promoción de la Negociación Colectiva 2024 que continua en esa línea de promover debates centrados en la importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales.

- **Lucha contra el trabajo forzoso.** A pesar de los avances en la legislación y en las acciones de combate, el trabajo forzoso sigue siendo un problema grave en Brasil, especialmente en sectores como la agricultura, la ganadería, la minería y la construcción civil. En los últimos años, se han realizado miles de rescates de

trabajadores en condiciones análogas a la esclavitud. Solo en el 2023, según el Radar del trabajo esclavo de la Secretaría de la Inspección de Trabajo, fueron encontradas 3.240 personas en esas condiciones.

El gobierno brasileño ha sido reconocido internacionalmente por sus esfuerzos en la lucha contra el trabajo forzoso, pero aún tiene problemas importantes para erradicar esta práctica.

- **Lucha contra el trabajo infantil.** Al mismo tiempo, y junto a la lucha contra el trabajo forzoso, el gobierno brasileño tiene como prioridad la lucha contra el trabajo infantil, cuyas cifras son muy alarmantes. Según los datos del Radar de la Secretaría de Inspección de Trabajo sobre el trabajo infantil, en el año 2023 se recataron 2.571 niños entre 8 y 17 años que estaban trabajando.
- **Regulación de los trabajadores de plataformas digitales.** Ante la realidad de un país en el que se calcula que mas de 1,5 millones de personas trabajan en Brasil con las aplicaciones de servicios, ya sea como conductores o como [repartidores a domicilio](#), el gobierno se ha propuesto su regulación ya que, actualmente, no existe una legislación específica que regule el trabajo en plataformas en Brasil.



MEDIDAS CONCRETAS QUE SE HAN TOMADO, O QUE SE ESTÁN CONSIDERANDO, Y QUE SON EL RESULTADO DE LAS PRIORIDADES LABORALES DEL GOBIERNO BRASILEÑO

- **Aumento del salario mínimo.** A mediados del año pasado el presidente Lula sancionó la ley que aumentó el salario mínimo y que establece que, a partir del 2024, se hará de forma permanente teniendo en cuenta dos indicadores económicos: la inflación del año anterior y la media del aumento del producto interior bruto (PIB) en los dos años anteriores. No obstante, si el PIB es negativo, el SM solo aumentaría a partir del IPC.

Esta medida se calcula que tiene un impacto directo sobre unos 25 millones de personas (entre trabajadores y pensionistas) además del estímulo que supone para la actividad económica del país.

En 2024 el SM ha alcanzado los 1.412 reales brasileños al mes (235 euros) Esta cifra significa un incremento de más del doble comparado con el salario mínimo mensual registrado en 2010 y un incremento de 110 reales con respecto al año anterior.

- **Revisión de la reforma laboral.** Se está revisando la reforma laboral implementada en el año 2017. Varios de los aspectos regulados en aquella reforma han sido anulados por los tribunales. El gobierno de Lula no pretende revocar la reforma, pero se está discutiendo en grupos de trabajo tripartitos las propuestas de reforma con el objetivo de revertir algunos aspectos considerados perjudiciales para los trabajadores.

El gobierno, que quiere ejercer como coordinador de los grupos de trabajo dejando en manos de los representantes de los trabajadores y de los empresarios presentar las propuestas, ha apuntado algún aspecto de la reforma que precisa una

revisión, concretamente ha señalado que la tercerización de los servicios ha derivado en la precarización de las relaciones laborales.

- **Programas de formación y cualificación.** Se están desarrollando programas para formar y cualificar a los trabajadores, lo que les permitirá mejorar sus oportunidades de empleo y promover la movilidad laboral.
- **Incentivos para la formalización.** Se están ofreciendo incentivos fiscales y crediticios a las empresas que formalicen a sus trabajadores. Estos incentivos se están proponiendo, sobre todo, en sectores vulnerables, promoviendo de ese modo la inclusión laboral.
- **Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo.** Se está fortaleciendo la Inspección del Trabajo aumentando los recursos y el personal para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y combatir la explotación laboral (este año se prevé la mayor oferta pública de plazas de inspectores después de muchos años sin ninguna convocatoria). En este sentido cabe destacar el interés del Ministerio de Trabajo de Brasil y de la Secretaría de la Inspección de Trabajo por compartir experiencias y aprender de la organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo de otros países, concretamente el interés especial por todo lo relacionado con la Inspección de Trabajo de España, que este año 2024 se ha podido concretar, aparte de otras actuaciones, en la realización de tres asistencias técnicas que han despertado mucho interés sobre la organización, estructura y competencias de la Inspección española.
- **Algunas Medidas para combatir el trabajo forzoso y el infantil.**
 - **Lista sucia de empleadores:** se ha creado una lista pública de empleadores que han sido condenados por utilizar mano de obra de trabajo forzoso, lo que busca disuadir a otros de incurrir en esta práctica.
 - **Programas de apoyo a las víctimas:** el gobierno ha intensificado los operativos

de rescate de trabajadores en condiciones de trabajo forzoso y ha establecido programas para brindar asistencia a las víctimas, incluyendo alojamiento, alimentación, atención médica y apoyo legal.

- **Cooperación internacional:** Brasil participa activamente en iniciativas internacionales para combatir el trabajo forzoso y ha fortalecido la cooperación con otros países y organizaciones internacionales para combatirlo.
- **Concienciación pública:** se realizan campañas para sensibilizar a la sociedad sobre el problema y fomentar la denuncia de casos de trabajo forzoso.



En Brasil el trabajo infantil y el trabajo forzoso son problemas complejos que requieren una respuesta integral y multidimensional. Para el Gobierno brasileño es fundamental fortalecer su legislación y su aplicación, mejorar la inspección laboral, promover la educación y la sensibilización, y brindar apoyo a las víctimas.

- **Proyecto de ley de plataformas digitales.** En marzo de 2024, el presidente Luiz Inácio Lula da Silva remitió al Congreso Nacional el Proyecto de Ley Complementario 12, que propone regular el trabajo de los conductores vinculados a aplicaciones móviles de transporte en el país.

Este proyecto ha sido objeto de negociaciones tripartitas, en las que participaron el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil, las propias empresas y representantes de los trabajadores. También, intervinieron representantes de la oficina en Brasil de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT).

A diferencia de la ley Rider, que Brasil siguió con mucho interés, el proyecto de ley establece la creación de la figura del *trabajador autónomo de plataformas digitales* lo que implica que no tendrán una relación laboral con las empresas de aplicaciones.

En el proyecto, a pesar de no considerar a los trabajadores como empleados, propone algunos derechos y beneficios para los conductores, tales como: un salario mínimo, seguro de accidentes, cotización a la seguridad social, representación o limitación de jornada.

El proyecto también establece algunas obligaciones para las empresas de aplicaciones, tales como pago de las cotizaciones y prohibición de prácticas discriminatorias.

Este proyecto supone un cambio significativo en la regulación del trabajo en plataformas digitales en Brasil. Sus implicaciones son objeto de intenso debate, con defensores que argumentan que brinda



flexibilidad y promueve la innovación, y críticos que advierten sobre la precarización laboral y la falta de protección para los trabajadores. El futuro de este proyecto y su impacto en la vida de miles de conductores dependerá del proceso legislativo en marcha (en trámite en la Cámara de los Diputados) y de la movilización social en torno a esta cuestión.

Por último, señalar que todas las prioridades del gobierno de Brasil en materia laboral se compartieron y se contrastaron en la reunión de *Ministros de Trabajo y Empleo del G20* en la ciudad de Fortaleza (Estado de Ceará), los días 25 y 26 de julio del 2024. Tras varios días de reuniones y debates se concluyó con la aprobación de una **Declaración ministerial sobre trabajo**, que será remitida a la Cumbre de Jefes de Estado que se celebrará en noviembre, en la ciudad de Río de Janeiro. Este documento refuerza la creación de empleos formales y la promoción del trabajo decente como un conjunto de acciones necesarias para lograr una distribución más justa y equitativa de la renta.

Carlos del Canto de la Fuente

Consejero de Trabajo, Migraciones
y Seguridad Social en Brasil

Actualidad

GABINETE DE PRENSA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

EL GOBIERNO APRUEBA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO AL SERVICIO DEL HOGAR Y CULMINA EL COMPROMISO DE DOTAR A LAS TRABAJADORAS DE DERECHOS LABORALES

- Se dignifica el trabajo doméstico, feminizado y tradicionalmente infravalorado en términos sociales y económicos.
- Sitúa a nuestro país en la vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar
- “Proponemos saldar una deuda histórica y resolver un agravio que ha sido permanente. Es el momento de reconocer a un colectivo que siempre ha sido invisibilizado”, ha explicado la vicepresidenta segunda del Gobierno, Yolanda Díaz.

- La norma ha contado con el diálogo de las organizaciones sindicales y de plataformas representativas del sector.
- Las personas trabajadoras podrán paralizar su actividad en caso de riesgo grave e inminente sin que pueda suponerles ningún perjuicio.
- La persona empleadora deberá proporcionar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.
- No supondrá costes adicionales para las personas empleadoras.

10 de septiembre de 2024

El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Real Decreto por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.



Con esta norma, se pone fin a un agravio histórico que otorgaba a los cuidados y al trabajo en el hogar como un papel secundario, infravalorado en términos económicos y sociales. Al mismo tiempo, sitúa a España como un país en la vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar. La norma ha contado con el diálogo con las organizaciones sindicales y .plataformas representativas del sector.

Tal y como ha subrayado la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz: “Es un día importante para las trabajadoras, las mujeres y las familias de nuestro país. No traemos aquí una norma más: tiene mucho efecto en nuestras vidas. Lo que proponemos es saldar una deuda histórica y resolver un agravio que ha sido permanente. Es el momento de reconocer a un colectivo que siempre ha sido invisibilizado, discriminado en el mercado laboral e históricamente en la percepción social”.

De hecho, la regulación especial de la que goza este colectivo ha servido para dar cobijo a fórmulas de contratación y extinción más laxas, con regulaciones del tiempo de trabajo y de las condiciones laborales opuestas al derecho a la igualdad y a la no discriminación además de excluirlas de importantes aspectos de la protección social.

El Real Decreto aprobado hoy termina un camino que pone en valor el trabajo en el hogar como un pilar fundamental para la sociedad y que comenzó con la aprobación de un subsidio especial en la pandemia ocasionada por el COVID-19, el reconocimiento del derecho a la cotización para la prestación por desempleo y la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

“El tratamiento al trabajo del hogar ha sido la antítesis de la modernización de nuestro país. La norma que hoy presentamos nos permite seguir avanzando y tener un país mejor. Somos el gobierno de las trabajadoras. España

es el primer país en desarrollar una normativa de Prevención de Riesgos Laborales para las Trabajadoras del Hogar”, ha sentenciado Díaz.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se ha definido el derecho a la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta que las empleadas de hogar realizan su labor en hogares que carecen de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras delimitando los términos y garantías que se reconocían en este derecho.

Se reconoce el derecho a la vigilancia de la salud que podrá incluir un reconocimiento médico voluntario, único por cada persona trabajadora, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras.

Se tiene en consideración a las personas empleadoras por sus características personales o su discapacidad que no puedan asumir directamente las obligaciones preventivas ya que podrán delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar.

Para facilitar que estos nuevos derechos se materialicen y no supongan carga alguna para familias y personas empleadoras se ponen a disposición los instrumentos públicos necesarios:

- El Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.
- El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará una herramienta GRATUITA que facilitará a las personas empleadoras el cumplimiento de las obligaciones relativas a la evaluación de riesgos.

- El INSST también elaborará una Guía Técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico.
- Se pondrá a disposición de las trabajadoras un Protocolo en caso de acoso elaborado por el INSST.
- Para garantizar el derecho a la formación gratuita, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) publicará una herramienta gratuita.

La persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.

Se regula el derecho de las personas trabajadoras a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, sin que ello pueda entrañar ningún perjuicio para la persona trabajadora.

SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

El Real Decreto también recoge los servicios de ayuda a domicilio (SAD), las especiales características de esta actividad, que se desarrolla en domicilios privados, requieren una especificación para recoger la protección de la seguridad y la salud en las condiciones de trabajo. Las personas encargadas de evaluar los riesgos laborales han de realizar de las evaluaciones han visitas presenciales a los domicilios donde se lleva a cabo la actividad de cuidado.

Se podrán introducir modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio previamente y siempre y cuando sean precisas para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos.

TRABAJO DESTINA 7,9 MILLONES DE EUROS A LA ECONOMÍA SOCIAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

- La cantidad asignada se destinará a costear los gastos y la promoción de estas entidades representativas del sector.
- Se incrementa un 10% el importe máximo y se aligera la carga burocrática.
- Desde 2020 estas partidas se han visto incrementadas significativamente.
- “Apoyar a empresas cada vez más socialmente responsables y hacer avanzar las empresas con capacidad para generar empleo de calidad y justicia social como lo son las entidades de la Economía Social contribuye a construir un tejido productivo competitivo y resiliente”, ha afirmado la vicepresidenta Yolanda Díaz.

23 de septiembre de 2024

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha lanzado la **convocatoria de subvenciones a la promoción de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas**, que este año asciende a **7.943.380 euros** y que ha sido publicada en el BOE.

Tras la actualización del marco normativo regulador con la Orden TES/889/2024 del 19 de agosto, ahora se lanza esta convocatoria con diferentes líneas de ayuda que se ajustan a las previstas en el **Plan Estratégico de Subvenciones del Ministerio de Trabajo y Economía Social**.

“Apoyar a empresas cada vez más socialmente responsables y hacer avanzar las empresas con capacidad para generar empleo de calidad y justicia social como lo son las entidades de la Economía Social contribuye a construir un tejido productivo competitivo y resiliente”, ha

destacado la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

Las **ayudas podrán ser destinadas a la formación, difusión y fomento de la Economía Social** y de la responsabilidad social de las empresas, así como a los **gastos de funcionamiento** de las asociaciones de ámbito estatal de cooperativas, sociedades laborales, empresas de inserción, centros especiales de empleo de iniciativa social, mutualidades, cofradías de pescadores y entes representativos del sector. En esta ocasión **se ha incrementado un 10% el**

importe máximo a las subvenciones, que se pueden conceder en los ámbitos mencionados.

A partir de este año y con el ánimo de **aligerar la carga burocrática** a los solicitantes se **flexibilizan las exigencias de documentación y se facilita el pago** de las ayudas en el momento de la publicación de su concesión. Además, se ofrecerá una jornada formativa sobre la convocatoria para exponer las novedades y facilitar la tramitación de las subvenciones que se celebrará el 27 de septiembre en el Ministerio de Trabajo y Economía Social.



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL