

## JORNADAS CONFEDERALES DE EMPLEO

### El futuro del empleo, el empleo con futuro

17, 18 y 19 de enero 2024

#### INAUGURACIÓN:

La inauguración de las jornadas comenzaba el miércoles 17 con la intervención de **Elma Saiz Delgado, Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**, que nos dejaba una frase para el recuerdo: *“El futuro del empleo es un reto colectivo, que tenemos que construir entre todos”*.



No dudó en reivindicar los importantes logros conquistados por el Diálogo Social, hasta el punto de estar convencida de que las grandes reformas, sólo son duraderas y sostenibles en el tiempo, si cuentan con la legitimidad del acuerdo con los agentes sociales.



En este sentido, aseguraba que el importante cambio que ha vivido España en los últimos cuarenta años no sería entendible sin la labor y la acción de los Sindicatos.

La ministra apostó por continuar incorporando la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas, porque según sus propias palabras, nuestro mercado laboral del futuro tiene que ser inclusivo y feminista.

Aunque igualmente cierto es que todavía es mucho el camino por recorrer en materia de avances de los colectivos y grupos de trabajadores y trabajadoras más desfavorecidas, tomando como ejemplo la situación de precariedad vivida por las empleadas del hogar y la clara intención del Ejecutivo que representa de cubrir sus lagunas de cotización.

Finalmente, la responsable de la cartera de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en clara alusión a los últimos actos protagonizados por la derecha y la ultraderecha española, se despedía dejándonos una máxima: *“Frente al ruido y la crispación, trabajo”*.

En segundo lugar tomaba la palabra **Fernando Luján de Frías, Vicesecretario General de Política Sindical de UGT**, recordándonos que este Sindicato nacía de la combinación del trabajo y la unión de las personas contra la explotación y que, 135 años después, los problemas de los trabajadores de entonces, aunque con matices, son los mismos que los de ahora y este Sindicato siempre se está preparando para continuar dándoles respuesta.

“Evitar que el hombre, explote al hombre” y para así lograrlo es necesario hacer del derecho al trabajo un derecho fundamental de



verdad, vinculado a la dignidad de las personas ya que, cuando nos quitan el trabajo, nos quitan la dignidad.

Luján quiso poner en valor las enormes diferencias entre las medidas puestas en marcha para intentar salir de la crisis de 2008 y las implementadas, en acuerdo con los Agentes Sociales, para superar la crisis de 2020.

En este sentido y ante la inminente firma del nuevo acuerdo, quiso poner en valor las continuas subidas sostenidas del SMI en los últimos años, así como que, además, las mismas se hayan llevado a cabo al tiempo que se alcanzan cifras récord de ocupación y el desempleo se sitúa en mínimos históricos.

Entre las principales características que define a nuestra Organización, el Vicesecretario General quiso destacar que siempre hemos sido propositivos y colaborativos y que, en esta línea queremos continuar trabajando en una nueva Ley de Industria ya que, más industria significa también más trabajo, mejores condiciones laborales y salarios más altos.

Junto a la apuesta por el desarrollo industrial, abogó por continuar fortaleciendo, mejorando y modernizando el Sistema de Formación Profesional para el Empleo como pieza clave del diseño de las nuevas políticas activas de empleo.

Entre los principales objetivos sindicales para el nuevo año, no dudó en citar la necesidad de blindar el trabajo, disuadiendo el despido injustificado y resarcido los derechos de las personas trabajadoras que han sido víctimas de este recurso.

También citó, a estas alturas de su intervención, la campaña puesta en marcha por el Sindicato para lograr reducir la jornada laboral, convencidos de que es fundamental repartir más y de mejor manera el trabajo.

Y nos informó de la Reclamación elevada al Comité Europeo de Derechos Sociales para que la remuneración de las horas extraordinarias no pueda ser igual que la de las horas regulares, tal como recoge la Carta Social Europea. No sólo no se pueden abonar igual que una hora normal, sino que también tenemos que avanzar en su regulación.

Nos recordó que, a día de hoy, siguen siendo los afiliados y afiliadas de los sindicatos de clase más representativos los que sustentan todos los costes de la negociación colectiva y puso fin a su intervención con un mensaje claro y de futuro: *“el Sindicato en el centro de las políticas y el empleo en el centro del Sindicato”*.

## LA INTERMEDIACIÓN Y LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

Llegaba la hora de iniciar el primero de los paneles de debate. Un panel que, moderado por **Patricia**



**Ruiz Martínez, Secretaria Confederal**, nos animaba a poner sobre la mesa toda una batería de ideas y medidas dirigidas a reforzar y modernizar los procedimientos de intermediación y de acreditación de competencias, incorporando al mismo la visión que de las mismas tiene la iniciativa privada.



Para así hacerlo tomaba la palabra **Andreu Cruaños Acosta, Presidente de Asempleo**, iniciando su intervención mostrando la realidad sobre la llegada de nuevas formas de trabajo y la necesidad de adaptar la regulación sobre la base de la normativa ya existente, como por ejemplo con la Ley Rider.

Una cosa resulta evidente, estas nuevas formas de trabajo no pueden precarizar el mercado laboral y así generar ventajas competitivas para los que no respetan los derechos laborales. Lo mismo ocurre con la externalización de servicios que, de no estar bien hecha, resulta convertirse en una trampa maliciosa para el resto del sistema.

Cruaños, reconocido como una de las 100 personas más influyentes del mundo en materia de empleo, tiene claro que gran parte de los avances logrados en Europa en materia de Derechos del Trabajo

han sido gracias a la paz social, a la apuesta por la redistribución de la riqueza, a la dignificación del trabajo y a la eterna búsqueda de la mejora de la competitividad de las empresas.

Desde el prisma del trabajador, entendía que el futuro pasa por avanzar en tres cuestiones: la adopción de competencias digitales, la continua adaptación al cambio y la profundización en la representación legal.

Citó como una imperiosa necesidad la labor de alineamiento entre la Formación Profesional para el Empleo, la Intermediación y la Orientación profesional, entendiendo que las tres deben ser a lo largo de toda la vida, para así favorecer una vida laboral más larga.

Confesó ser un entusiasta de la apuesta por el desarrollo de las llamadas habilidades blancas, por ejemplo la consecución de un buen ambiente de trabajo que genere valor añadido y quiso poner el foco en la necesidad que tenemos de generar valor humano industrial capaz de desarrollar iniciativas empresariales de calidad.



A su juicio, el futuro de la intermediación laboral pasa por trabajar en la conexión de empleadores y candidatos, por hacer de todos el objetivo de reducir el desempleo y por fomentar nuestra capacidad de adaptación a las necesidades reales del mercado.

Entendía que todo ayuda a reducir el paro y que, por ello, es importante la colaboración público – privada en los servicios de empleo, así como el hecho de ordenar esta colaboración en el seno de una Estrategia estatal de los servicios de empleo.

Junto a la colaboración público – privada, en la parte más polémica de su turno de palabra, abogó por el mantenimiento y mejora de los derechos adquiridos por los trabajadores y su portabilidad a lo largo de toda la vida.

Terminó su intervención poniendo sobre la mesa su voluntad de continuar trabajando por una intermediación laboral, dirigida por los servicios públicos, pero con el apoyo de los privados, para así facilitar la consecución de dos objetivos fundamentales: ganar en empleabilidad y mejorar la calidad del empleo generado.

El segundo de los ponentes del panel fue **Marcos Huergo Fernández, Presidente de LHH Spain**, empresa especializada en la gestión de procedimientos de despido colectivo y que situó el debate en



los tres tipos de afectados por estos procedimientos: personas, territorios y empresas.

En primer lugar, lógicamente, las personas trabajadoras, que son víctimas no solo de un importante impacto económico al verse abocadas al desempleo, sino también de un efecto psicológico capaz de ponerlas en riesgo de

exclusión social. Igualmente evidente es el efecto que estos procedimientos tienen sobre los territorios, al sufrir una importante pérdida de actividad económica, y sobre las empresas que tienen que hacer frente a una situación de crisis y, muchas veces, a ver puesta en riesgo su propia supervivencia a corto y medio plazo.

Coincidiendo con las palabras del Vicesecretario General de Política Sindical, comparte las enormes diferencias acontecidas entre las formas de abordar las dos últimas crisis económicas importantes, así como la relevancia que han tenido los ERTes como diferencial absoluto entre ambas. De esta forma, mientras que en la crisis de 2008 se perdieron 337.218 puestos de trabajo, en la de 2020 la cifra solo ascendió a 85.913. Esto es gracias a que, durante la Covid-19, aplicando los ERTes se consiguió la suspensión de 4,5 millones de empleos, mientras que en la crisis de 2008 esta figura sólo se aplicó a menos de 1,5 millones de puestos de trabajo.

A pesar de lo positivo de la aplicación de los ERTes, pecamos de novatez al no haber sido capaces de aprovechar los periodos de suspensión para fomentar la formación y la recualificación profesional, algo esencial para mejorar la empleabilidad. Este fue un claro fallo que nos debe servir para aprender de cara a la gestión de futuras crisis laborales.

Entre las medidas que suele llevar a cabo su empresa a la hora de gestionar un procedimiento de despido colectivo, las diferenció en tres categorías:

- ✓ En primer lugar, las dirigidas a evitar despidos mediante actuaciones como la recolocación, la movilidad geográfica o la movilidad funcional.
- ✓ En segundo lugar, aquellas cuya finalidad es la de atenuar las consecuencias de los despidos, entre las que destacan algunas como la inclusión de pluses de prejubilación, de rentas, de formación y de reciclaje o el establecimiento de incentivos para la recolocación.
- ✓ Y en tercer lugar, las medidas de acompañamiento social durante los seis primeros meses posteriores al despido: orientación laboral, intermediación, formación profesional y atención personalizada.

Es precisamente en esta última materia donde, a juicio del ponente, más se puede avanzar por parte de la Administración, por ejemplo impulsando los planes de recolocación externa, lo que sin duda sería una clara apuesta por el empleo y la empleabilidad.

Avances importantes han sido los Mecanismos RED y el establecimiento de la comunicación previa, al menos con seis meses de antelación a un procedimiento de cese definitivo que afecte, al menos, a 250 trabajadores, lo que posibilita un periodo de tiempo en el que poder buscar alternativas eficaces.

También quiso trasladar las beneficiosas experiencias que están teniendo los Programas de Reindustrialización, en términos de reconstrucción de la actividad en el territorio y de generación de nuevas oportunidades de empleo: re-emprendedor (subrogación en el mismo sector), re-industrialización (compromisos de contratación) y re-vitalización de los territorios (captación de nuevos proyectos industriales).

En la parte final de su turno de intervención, compartió la necesidad de dotarnos de una nueva Ley de Industria, de fomentar la colaboración público – privada y de ser estrictos en la vigilancia del cumplimiento de la ley. Aun reconociendo los avances logrados en los últimos años, entiende que se puede mejorar mucho y que tenemos claros ejemplos en los países de nuestro entorno. En este sentido, la normativa francesa obliga a las empresas a acordar con la representación legal de los trabajadores previsiones de futuro sobre las plantillas. En el caso alemán, es de destacar que cuando una persona es despedida pasa directamente a un Centro de Empleo y no cae en una especie de “vacío”, como ocurre aquí. Una reflexión final: “reindustrializar es defender la salud del país”

## SALUDO

**Emilio Gayo Rodríguez, Presidente de Telefónica España**, fue el encargado de trasladarnos el saludo con el que se daba inicio a la jornada de trabajo del jueves 18. En su opinión, la digitalización está cambiando la economía de las sociedades y lo más importante, lo está haciendo con una velocidad de adopción realmente enorme por lo que, a todos los efectos, se ha convertido ya en una auténtica “*clave de crecimiento económico y de sostenibilidad medioambiental*”.

La llegada de la digitalización a nuestro modelo productivo va a suponer que, en apenas un puñado de años, la misma sea responsable del 40% del PIB europeo y



conlleve la reducción de un 35% de las emisiones actuales. El impacto en Europa será de tal magnitud que va a suponer la transformación de 100 millones de puestos de trabajo y que 20 millones de empleos actuales sean reemplazados por máquinas o softwares. En opinión de Gayo, en Europa hay, a día de hoy, 5 millones de puestos de trabajo vacantes, en su gran mayoría por falta de conocimiento digital. En este sentido, es fundamental propiciar la captación de nuevas habilidades en este campo.



## EL FUTURO DEL EMPLEO EN LA INDUSTRIA

Tras el saludo, daba comienzo la primera de tres mesas de trabajo centradas en analizar el futuro del empleo en el ámbito de cada una de nuestras tres Federaciones. Concretamente, la industria iba a



protagonizar esta primera entrega que contó con la moderación de **Ascención Ludeña López, Secretaria de Empleo y Formación de UGT Murcia.**

Ludeña iniciaba el desempeño de mediación dando la palabra a **Jesús Izcue Irigoyen, Country Manager del Grupo ArcelorMittal**

**en España**, cuyo mensaje principal quiso poner en foco en tres elementos claramente diferenciados: profunda transformación, formación y recualificación permanente; y seguridad.

Entre los principales logros alcanzados por la compañía, destacó el hecho de contar ya con un equipo de más 300 investigadores que exportan sus resultados más allá de los centros que en España tiene la propia empresa.

Hizo suyo el discurso neoliberal de la existencia de vacantes, de la carencia de personal y de las enormes dificultades por las que atraviesan muchas empresas españolas para obtener personal cualificado.

Entre los grandes retos a medio y corto plazo nos habló de la descarbonización como una realidad que, a su vez traerá consigo otra importante necesidad de recualificación de las plantillas. Por ello, la empresa tiene firmado un Convenio de Colaboración con las Universidades de los territorios dónde tienen centros que propicia la incorporación de alumnos en prácticas y que una gran parte de los mismos terminen quedándose a trabajar en el seno de la empresa o en otras empresas del sector. Un deseo final clave para el futuro de su actividad económica: *“lograr el acercamiento de la siderurgia a nuestras personas más jóvenes”*.

Era el turno del compañero **José Posadas Muñoz, Secretario de Acción Sindical de UGT – FICA**, muy preocupado por la importancia que, para un Sindicato como nosotros, tiene la distribución del empleo por las distintas ramas de actividad incluidas en el sector industrial.



Aunque todas ellas manifiestan cierto descenso en el volumen del empleo, éste no está siendo igualitario, como tampoco es de la misma magnitud el problema de desigualdad que se vive en algunas de estas ramas de actividad, donde la presencia de mujeres trabajadoras es prácticamente residual. El descenso en el peso del empleo industrial hasta el actual 13% tiene un claro efecto de trasvase hacia el sector servicios que, a nivel estatal, ya acoge a casi el 77% de la ocupación total. Por su parte, sectores como la agricultura o la construcción sustentan el 3% y el 7% del empleo estatal.

Además, este efecto de terciarización de la economía es mucho más importante si tenemos en cuenta que una parte importante de las actividades tradicionalmente vinculadas al sector industrial, también se están terciarizando. Un efecto negativo es que perder peso la industria se traduce en salarios más bajos y en una menor presencia de cláusulas de revisión salarial en los convenios.

En términos normativos, existe una importantes dispersión regulativa entre las distintas Comunidades Autónomas, por lo que, al igual que la mayor parte de sus antecesores en el uso de la palabra, también defendió la necesidad de dotarnos de una nueva Ley de Industria que venga a reformar la actual, que es de 1992, como parte fundamental de una necesaria apuesta decidida por la industria en este país, que debe fraguarse en un gran Pacto de Estado por la Industria.

Estamos ya asistiendo a la doble transición, digital y verde, y tenemos que trabajar para que ambas sean justas. La inclusión en nuestro día a día de robots, sobre todo colaborativos, es una realidad aplastante. Esta transición justa debe llevarse a cabo desde las llamadas “tres des”: digitalización, descarbonización y derechos.

También tres ideas clave para terminar: negociación colectiva verde, formación profesional a lo largo de toda la vida laboral y acreditación de competencias.

## EL FUTURO DEL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO

El sector público como generador de empleo iba a centrar el debate de un segundo panel cuya moderación recayó en nuestra compañera **Esperanza Morales Media, Secretaria de Organización y Política Sindical de UGT Servicios Públicos Andalucía.**



**Clara Mapelli Marchena, Secretaria de Estado de la Función Pública**, era la primera ponente y resultaba estrenar el cargo en este primer acto público desde su reciente nombramiento hacía apenas



unas semanas, el pasado 9 de enero. Anunció encarar esta nueva andadura profesional con un importante reto: el de elevar el grado de confianza que la ciudadanía en la función pública. Se trata de un dato que no deja de descender y que, evidentemente, hay que preguntarse por qué. Esta tendencia a la baja excede incluso del ámbito estatal y es común a la mayor parte de los Estados

Miembros de la Unión Europea por lo que esta preocupación hay que trasladarla al seno de la UE.

Una reflexión importante que nos dejó la Secretaria de Estado es que la llamada doble transición justa no debe generar vencedores y vencidos y, para que esto no ocurra, es determinante continuar consolidando nuestro escudo de protección social, evitando la exclusión de capas cada vez más amplias de la población.

En este sentido, abogó firmemente por garantizar los derechos fundamentales y hacerlos efectivos a través de unos servicios públicos de calidad, algo básico para el bienestar de nuestra sociedad y de nuestra ciudadanía. Pero para así lograrlo tenemos que dotarnos de una hoja de ruta en la que se defina qué queremos y qué vamos a demandar de nuestros servicios públicos en los próximos diez años sin olvidar que, en la actualidad, es una realidad que contamos con plantillas envejecidas, junto a la de Italia, las que más de toda la OCDE.

En lo relativo a la digitalización de los servicios públicos y su tecnologización, manifestó querer ocupar una posición intermedia que evite caer ni en el victimismo exagerado, ni en un optimismo excesivo.

Los servicios públicos precisan de una importante evaluación que nos permita conocer con qué cantidad real de recursos contamos a día de hoy, así como saber de qué número precisamos para alcanzar los objetivos deseados. A este proceso se refirió como “arquitectura de datos”.

El futuro del empleo público lo decidimos entre todos y precisa de una Administración y de un Gobierno abiertos a la firme participación del conjunto de la sociedad en el diseño de los mismos.

Llegaba el turno de nuestra también compañera **Isabel Araque Lucena, Secretaria de Acción Sindical de UGT Servicios Públicos**, que iniciaba su turno de palabra cifrando en tres millones de



efectivos la plantilla actual del conjunto de las Administraciones Públicas en España.

Aun reconociendo los logros alcanzados con actuaciones como el Acuerdo contra la Temporalidad en el Sector Público, el Acuerdo para una Administración del Siglo XXI o la generación de 400.000 nuevos puestos de trabajo, todavía

tenemos mucho trabajo por delante para resarcirnos de lo dañino de las medidas implantadas por el gobierno del Partido Popular (tasa de reposición 0, destrucción de 200.000 empleos públicos, etc.).

Los empleados y empleadas públicas estamos siendo víctimas del doble agotamiento que supone primar la cantidad de atención, en lugar de la calidad de la misma y para acabar con este síntoma propuso tres cuestiones esenciales:

- ✓ Suprimir la tasa de reposición de efectivos y dar autonomía a las distintas Administraciones Públicas (plan a).
- ✓ Flexibilizar las tasas, para poder elevar el elenco en los sectores fundamentales a partir de un traslado de reposición de un servicio a otro (plan b).
- ✓ Acabar con una externalización de los servicios públicos que esta suponiendo en la actualidad más de 200.000 contratos al año y un coste de 100.000 millones de euros al año.

Entre los retos que quedan pendientes destacó:

- ✓ Continuar reduciendo una temporalidad, que en la actualidad todavía es del 21%.
- ✓ Incrementar el número de planes de igualdad.
- ✓ Reformar el actual sistema de acceso a la Administración Pública para que, en palabras de la cordobesa, “deje de ser una tortura”.
- ✓ Elaborar un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos.
- ✓ Poner en marcha el Observatorio del Empleo Público.

En definitiva, no sólo tenemos que definir qué servicios queremos ofrecer desde lo público, sino también e igualmente importante, quiénes lo van a dar y en qué condiciones.

## EL FUTURO DEL EMPLEO EN LOS SECTORES PRIVADOS

La última de las mesas de debate de la jornada de mañana del jueves fue dedicada a los sectores privados y moderada por **Isabel Carrascosa Peinado, Secretaria de Empleo y Política Sindical de UGT Castilla La Mancha**.

El primer turno de intervención corrió a cargo de **Álvaro Vicioso Alfaro, Secretario de Acción Sindical y Comunicación de FESMC UGT**, que cifró en 11,2 millones de personas trabajadoras el empleo que supone actualmente el sector en España y que, además, absorbe el 79% de los nuevos puestos de trabajo generados y el 95% del trabajo actual por cuenta ajena.



La aplicación de la Reforma Laboral ha sido un punto de inflexión fundamental en el seno del sector servicios para ayudar a poner fin a uno de los males endémicos de nuestro empleo, la temporalidad. A pesar de ello, continúa siendo la más alta de entre todos los sectores productivos. Junto a esta todavía elevada temporalidad, son otros los problemas a destacar, tales como la desigualdad reinante entre hombres y mujeres o el peso excesivo de la parcialidad involuntaria (51%).

En lo relativo a la transición digital, la afectación al empleo está siendo ya una realidad y aunque se prevé la destrucción de miles de empleos, creemos que, en términos absolutos, asistiremos a una creación de empleo neta y además de un empleo de mucha más calidad. En relación a esto, desde la Federación se tiene claro que la causa real de la precarización del empleo nada tiene que ver con la digitalización, sino con la política y con la llamada contrarrevolución neoliberal.

Un neoliberalismo obsesionado con su continuo ataque a los Sindicatos y con la intoxicación de la política para así desviar la atención de su objetivo real, la precarización del mercado laboral.

Sin dejar todavía todo lo relativo a la digitalización, no podemos olvidar que la misma trae de la mano también un incremento de los riesgos psicosociales por falta de transparencia en la aplicación y diseño de los algoritmos utilizados por las empresas. El aumento del control al que nos someten trae consigo un incremento directo de los niveles de estrés a los que estamos expuestos.



Otro elemento con un fuerte impacto en los riesgos psicosociales está siendo el teletrabajo, en el sentido de que mal utilizado impide la desconexión, genera aislamiento e impide la lógica separación entre el tiempo de trabajo y de descanso.

En cuanto a la llegada de la transición ecológica, entiende que el Sindicato no puede caer en el error de perder tiempo debatiendo sobre si es o no una realidad o si debe ser una cuestión prioritaria en el seno de la acción sindical. No podemos perder tiempo en eso porque lo que sí está claro es que en un país devastado no hay posibilidad alguna de generar empleo de calidad. En este sentido, actividades propias del sector como el transporte o el turismo, tienen mucho que decir en materia de sostenibilidad y descarbonización que, lógicamente, tendrá efectos positivos y negativos sobre el empleo.

Una nueva reflexión final: UGT se crea para transformar la sociedad bajo los principios de la igualdad y la solidaridad, y esa sigue siendo nuestra razón de ser. Y un deseo: regulación.

En representación de una de las más importantes empresas españolas de comunicación y digitalización nos acompañó **Tatiana Espinosa de los Monteros Rosillo, Directora de Relaciones Laborales de Telefónica**. Una idea general sirvió como hilo argumental de toda su intervención: “las



reglas no están escritas”. Pero aun sin reglas, es evidente que la formación es la auténtica clave, ya que sin ella no vamos a ningún lado y estaríamos condenados a morir por obsolescencia.

Nos enfrentamos a un periodo marcado por las incertidumbres. Por unas incertidumbres que, sin embargo, pueden y deben ser convertidas en

oportunidades de desarrollo. Las empresas como Telefónica tienen claro que sus personas trabajadoras son su activo más importante y que, por ello, deben estar en el centro de todas las medidas emprendidas por una compañía que tiene como misión hacer el mundo más humano, mediante la conectividad de las personas.

Para avanzar en esta misión, desde Telefónica se han dotado de un plan concreto con diez puntos específicos:

1. Creación de nuevos puestos de trabajo: el 65% de los niños van a trabajar en empleos que hoy todavía no existen.
2. Diseño de organizaciones ágiles: toma ágil de decisiones.
3. Apuesta por la diversidad: en la actualidad las mujeres ejecutivas suponen el 34% y el objetivo es llegar al 40% a corto plazo y a la paridad a medio plazo. También se pretende duplicar el número de personas contratadas con otras capacidades.
4. Upstelling (nuevas competencias para un trabajador, para optimizar su desempeño) y Reskilling (reciclaje profesional para adaptar a una persona a un nuevo puesto de trabajo), tanto para empleados, como para el conjunto de la sociedad.
5. Movilidad: como palanca de construcción de capacidades y de mejora de la empleabilidad.
6. Flexibilidad en el puesto de trabajo: espacios generadores de valor añadido para la empresa y para la persona trabajadora a partir de un modelo híbrido de presencialidad y teletrabajo.
7. Wellbein: seguridad y salud para todos. Salud física, emocional, bienestar y conciliación.
8. Modelo de desempeño: feedback continuo, capacidades, desarrollo profesional...
9. Liderazgo: mente, corazón, cuerpo y cultura.
10. Marco laboral: mínimos globales para todos los empleados, negociación colectiva local, atracción y retención del mejor talento e incremento de la productividad.

Un último deseo para el futuro: formación.

**José Varela Ferrio, Responsable de Digitalización y Secretario del Gabinete Técnico de Sector Comunicaciones y Cultura de FeSMC UGT**, fue el encargado de cerrar este panel de debate. Su intervención se iniciaba poniéndole una tarea al Sindicato, la de acercarse a los trabajadores del sector TIC, estimados en la actualidad en torno a un millón en toda Europa, para conocer la realidad de las condiciones laborales en la que llevan a cabo su desempeño.



Pero a pesar de todo lo que nos dicen de la importancia de este empleo tecnológico, lo cierto es que sólo el 16% de nuestras empresas tienen un experto tecnológico en sus plantillas, lo que hace concentrar mucho este empleo en las grandes empresas. Sólo un 2% de las empresas cuentan con un experto en inteligencia artificial. El empleo tecnológico actual apenas si representa un 4,3% del empleo total y el grado de empleabilidad es del 85,1%, por lo que queda una brecha de 15 puntos para la llamada fuga de talentos.

Si observamos los datos de habilidades digitales del colectivo de trabajadores autónomos con empleados, comprobamos como únicamente el 37,30% de ellos tienen avanzadas, mientras que un 28,15% apenas si cuentan con las básicas y lo que es peor, el 37% de los mismos aseguran no tener. Por lo tanto, no vale con implementar ayudas a la digitalización de nuestras pymes, prácticamente la mayoría de nuestro tejido productivo, si las mimas no van acompañadas por una clara apuesta por la formación y la asunción de las habilidades y conocimientos necesarios. Por hacer un símil muy gráfico sobre lo que está ocurriendo, “le estamos subvencionando la compra de coches a personas que no tienen carnet de conducir”.

Si analizamos la situación de las personas trabajadoras del sector, mientras que las empresas han elevado su cifra de negocios un 6%, el poder adquisitivo de sus trabajadores se ha reducido un 6,1%. Un dato demoledor, las empresas que, a día de hoy, ofrecen formación en nuevas tecnologías solo representan el 22,6% del total, un porcentaje inferior al alcanzado en 2014. Otro dato aún peor, las empresas tecnológicas más grandes del mundo y que operan en España, no pagan impuestos aquí, mientras que las nuestras sí lo hacen.

Si se le pregunta por sus deseos para el próximo año, su respuesta es: salarios, empleo real, formación, orientación, no retroceder en derechos y generar oportunidades de desarrollo para todos.

## EL FUTURO DEL EMPLEO EN LAS CCAA

Tras la pausa, llegaba el turno de la mesa en la que Andalucía iba a ser la absoluta protagonista, a



excepción de las tareas de moderación, que corrieron a cargo de **Ana del Ser Martín, Secretaria de Formación y Empleo de UGT Castilla y León.**

La sesión se iniciaba con la proyección de unas palabras que nos dedicaba **Eduardo Magaldi González, Coordinador de RUGE**, que por estar inmerso en los

trabajos de la Organización Juvenil, le resultó imposible acompañarnos, pero que quiso compartir con todos los asistentes la necesidad que tienen los más jóvenes de reformar las actuales políticas activas de empleo, para que dejen de basarse en el uso abusivo de los incentivos a la contratación. Demandó el Estatuto del Becario y exigió la inmediata ejecución del Plan de Garantía Juvenil +.

Las intervenciones presenciales las inició **Rocio Blanco Eguren, Consejera de Empleo, Empresas y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía**, exponiendo los importantes beneficios, para el tejido productivo y para el empleo, generados por el Diálogo Social

Tenemos que apostar por la formación porque, a ciencia cierta, no sabemos si la revolución tecnológica va a ser capaz de absorber a todos esos trabajadores cuya cualificación se puede quedar obsoleta. Se estima una creación neta de empleo, a nivel mundial, de 100 millones de puestos de trabajo, pero para que esto ocurra es fundamental el trabajo y la labor de las Administraciones Públicas.



La Consejera estableció tres ítems importantes:

- ✓ Formación Profesional para el empleo: en Andalucía estamos pagando las consecuencias de haber estado una década sin ella.
- ✓ Mejora de los Servicios Públicos de Empleo: con el objetivo fundamental de incrementar la tasa de intermediación.
- ✓ Mejorar la batería de incentivos a la contratación: dotándola de una agilidad nunca antes vista gracias a la automatización de las líneas de incentivos.

Todo este proceso tiene que hacerse desde el Diálogo Social, a través de la Mesa de la Gobernanza, y sin perder de vista algunas de las más importantes características de la economía andaluza: importancia del turismo en el sector productivo, desarrollo de clúster, problemas generados por la sequía y sus efectos sobre el PIB, desarrollo de energías renovables e hidrógeno verde, importancia de las exportaciones y necesidad de apostar por el desarrollo industrial.

Quiso terminar sus palabras reconociendo la legitimidad de los Sindicatos para participar en el Diálogo Social y para hacer que éste no sea un juego de suma cero, sino de suma positiva. Para el Ejecutivo Autonómico, el Diálogo Social es una apuesta segura, como se demuestra con los tres Pactos alcanzados en 2020, 2021 y 2023.



Tras la Consejera, **Javier González de Lara y Sarria, Presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía**, que comenzaba su intervención con cierta ironía, defendiendo que el futuro del empleo se construye desde muchos factores, por ejemplo desde el Diálogo Social, no desde un Boletín Oficial. En este sentido, defendía la necesidad de dotar de independencia a los agentes



sociales y económicos para tomar decisiones, consagrar la Negociación Colectiva a través del nuevo Plan y hacer del Diálogo Social la principal infraestructura de Andalucía.

Es evidente que este Diálogo Social es una apuesta clara y decidida de Andalucía, que hasta se ha dotado de una Consejería que así lo

pone en su “apellido” y que ha sido capaz de llevar a cabo unas negociaciones para llevar a buen puerto un Pacto con una dotación de 9.000 millones de euros.

Por todo ello, es necesario pensar con estrategia y no a base de improvisaciones a tipo de parches y sin olvidar nunca que, apoyando a las empresas y generando un entorno favorable, es como se apuesta realmente por el empleo.

Entre los retos a corto y medio plazo no dudó en citar la necesidad de avanzar en materia de prevención de riesgos laborales, en hacer más productivo nuestro modelo de desarrollo y, muy especialmente, apostar por los jóvenes, a su juicio los grandes olvidados del debate en materia de empleo.

Además, citó los que a su juicio iban a ser los cuatro vectores del empleo en Andalucía: salud y farmacia, alimentación, industria turística y convenios colectivos.

Pese a que mucha gente puede pensar lo contrario, como Presidente de la CEA está en posición de poder asegurar que, para las empresas andaluzas, los trabajadores son su principal capital. Por este motivo, para la CEA, el primer eslabón del futuro del empleo debe fraguarse en las aulas.

Tras Administración y Empresarios, la tercera pata del Diálogo Social, la sindical, corrió a cargo de nuestro **Secretario General de UGT Andalucía, Oskar Martín Silvoso**, que comenzaba sus palabras recitando a Antonio Machado y recordando que “al andar se hace el camino y que al volver la vista atrás, se ve la senda que nunca jamás se ha de pisar”.

Compartiendo la idea de que esa senda pasada de austeridad o del austericidio, de recorte y de destrucción de derechos sociales y laborales, de desmantelamiento de lo público y de cierre continuado de pequeñas y medianas empresas, jamás se ha de volver a pisar.

El camino lo estamos haciendo en la dirección correcta porque así lo constata la evolución reciente de los principales indicadores laborales. Así, en 2023 se firmaron 1.350.000 contratos indefinidos, la tasa de



temporalidad se ha reducido en el valor más bajo de toda la serie histórica (21,9%), alcanzamos los 3,4 millones de personas ocupadas, el desempleo, por primera vez en muchísimo tiempo, se sitúa por debajo de las 700.000 personas y la tasa de paro por debajo del 19%.

Sin embargo, no podemos obviar que esta tasa de paro sigue siendo la más alta de todas las Comunidades Autónomas, que es dos puntos superior en el caso del desempleo femenino o que la tasa de desempleo juvenil supera el 40%, lo que evidencia la necesidad de ese Plan Juvenil. Tampoco que el porcentaje de desempleados de larga y muy larga duración es del 41% o el hecho de que Andalucía tiene un problema grave de empleabilidad que debe ser solucionado a partir de una reforma transversal de las políticas activas de empleo, empezando por una modificación de los criterios de reparto de sus fondos.

Entre los objetivos para el próximo año:

- ✓ Reducir la jornada laboral legal a 35 horas, como elemento esencial de ese nuevo Estatuto para las Personas Trabajadoras del Siglo XXI.
- ✓ Llevar a cabo un mayor incremento de los salarios que percibimos el conjunto de los trabajadores, tanto del SMI para acercarnos a lo comprometido en la Carta Social Europea, como en los salarios frutos de la negociación colectiva.
- ✓ Acabar con la lacra de la siniestralidad laboral. Es cierto que 2023 ha traído un descenso de las cifras de fallecidos y fallecidas en accidente laboral, pero han sido 110 víctimas mortales es una cifra del todo inasumible. Necesitamos ejecutar el Plan de Choque.

Nos dejó dos premisas básicas: “el futuro del empleo en Andalucía pasa por avanzar en términos de industrialización sostenible” (estamos muy lejos de esa recomendación de Europa del 20% del PIB); y “a efectos prácticos, Andalucía es un país por extensión y por población” (la fórmula café para todos en el diseño de las políticas públicas no nos sirve).

Por lo tanto, ante la pregunta por dónde pasa el futuro del empleo en Andalucía, la respuesta es que lo hace por trabajar, de manera conjunta y concertada, en propiciar un verdadero proceso de industrialización sostenible y por continuar avanzando en la descentralización de las competencias y en el desarrollo pleno de nuestro Estatuto de Autonomía.

En el turno de preguntas, la Consejera informó sobre los avances del Sistema de Gestión Integral del SAE y del Perfilado Estadístico; el Presidente de la CEA definió el CARL como “los sanitarios del mercado laboral andaluz” y nuestro Secretario General hizo una firme defensa de un cambio en los criterios de reparto de los fondos de las Políticas Activas de Empleo, para dotarlos de justicia social y poner fin a la discriminación que sufre Andalucía en las cuantías percibidas por desempleado.

Desde la tribuna de asistentes, **Jesús Manuel Quero Ferrer, Secretario de Organización de UGT Almería**, preguntó por la situación de la Ley de Participación Institucional de Andalucía (se respondió que estaba en los últimos retoques y que en breve iniciaría la tramitación parlamentaria) y **Manuel Salazar Vela, Secretario General de UGT Jaén**, sobre la Andalucía de las dos velocidades, en clara alusión a la situación atravesada por la provincia de Jaén (se respondió que no es esa la voluntad del Gobierno Andaluz y que están trabajando para que así no sea).

## EL FUTURO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

El último de los paneles de trabajo de la jornada del jueves fue referido al papel que deben desempeñar los servicios públicos de empleo en el reto compartido del futuro del mercado laboral. Las labores de moderación corrieron a cargo de **Nuria Gilgado Barbadilla, Secretaria de Política Sindical de UGT Cataluña**.



El primer interviniente fue **Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Trabajo**, que fijó la consecución del pleno empleo como el gran objetivo constitucional dado que, cuando una persona se queda en situación de desempleo, se está frustrando un mandato constitucional. En este sentido, dado que el empleo es un derecho, la consecución de ese pleno empleo es responsabilidad directa de los poderes públicos.

Entre los trabajos que está desempeñando el Ministerio al que pertenece, quiso resaltar la implantación de protocolos contra todo tipo de discriminación laboral. Igualmente, entre los retos que se plantean está el de ser capaces de “enseñar a la gente a emprender”.



Quiso poner en valor la nueva Ley de Empleo y los avances que ha traído en materia de acompañamiento, pero también mostró su pesar por la oportunidad perdida para haber llevado a cabo la necesaria reforma del Sistema de Prestaciones Públicas por Desempleo.

En lo relativo a las Políticas Activas de Empleo, abogó por llevar a cabo un profundo proceso de evaluación que sirva para mostrar, claramente, qué es lo que funciona y qué no. Para ello, precisamos una Estrategia, un Plan Anual y un desarrollo pleno de la Ley.

Tampoco dejó pasar la oportunidad de compartir con nosotros una necesidad que, a su vez, es una demanda sindical histórica, la de mejorar e incrementar las labores de inspección de trabajo, para así poner fin a cualquier intento de fraude laboral.

En la parte final y a pesar de que algunos lo repitan hasta la saciedad, no es cierto que España tenga un problema de vacantes. No es cierto que haya trabajadores que no quieran trabajar, lo que no quieren es trabajar en las condiciones de precariedad que ofertan algunas empresas, lo que no quieren es trabajar sin derechos.

En definitiva, es evidente que en materia de empleo queda mucho por hacer, pero lo que sí está claro es que todo lo que se haga tiene que ser de la mano del Diálogo Social.



Tras el Secretario de Estado, llegaba el turno de la compañera **Cristina Estévez Navarro, Secretaria de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT**, que quiso poner el foco en lo que para ella es el principal problema del mercado laboral español: el paro estructural, el paro de larga y muy larga duración.

Otra característica negativa es la excesiva volatilidad de nuestro mercado laboral, lo que conlleva una tasa de temporalidad muy alta, y eso a pesar de que gracias a la Reforma Laboral hayamos conseguido reducirla de un 30 a un 15%.

Tenemos el instrumento adecuado para ayudar a poner fin a estos dos graves problemas, las políticas activas de empleo, pero es necesario reformarlas e impulsarlas dado que, la tasa de paro que mantiene España no es compatible con que, al mismo tiempo, seamos el país de la UE que gasta menos en este tipo de políticas.



Tenemos que lograr invertir en ellas mucho más que nunca y además tenemos que ser extremadamente cuidadosos de dirigir esta inversión a los que realmente la necesitan y donde efectivamente son útiles, en los parados y paradas de larga y muy larga duración.

## **SALUDO**

El saludo que daba inicio a la jornada del viernes corrió a cargo de **José Vicente de los Mozos Obispo, Consejero Delegado de Indra Sistemas**. Comenzaba su intervención resaltando que nos enfrentamos a una sociedad cambiante en la que todo está en movimiento y quizás, el hecho más diferencial de esta 4ª Revolución sea la velocidad de implantación de los cambios, lo que hace que las empresas tengan que estar en continua adaptación a las necesidades cambiantes de sus clientes.

Quiso poner en valor el importante papel que tienen que desempeñar los Sindicatos en todo este proceso de adaptación permanente al que están sometidas las empresas, pero para así lograrlo, en su opinión, es fundamental que nos acerquemos a los trabajadores y trabajadoras más jóvenes, que aunque sean los más formados, también son los más frágiles.

También desempeña un papel protagonista en este proceso de continuo movimiento la llegada a nuestras sociedades de la inteligencia artificial y lo hace en tres cuestiones. Por un lado ayudando a las empresas a tomar decisiones de manera mucho más rápida. En segundo lugar, mejorando y



facilitando la vida social, por ejemplo en todo lo relativo a la lucha contra las enfermedades. Y en tercer lugar, elevando como nunca el nivel de productividad de la economía, se estima que la aplicación masiva de este tipo de softwares va a elevar la productividad de la economía de los países de la OCDE un 40%.

Otro de los grandes retos que debemos afrontar es el de la sostenibilidad. Se

prevé que, en apenas una década, contemos en la UE con un millón de empleos verdes. Por este motivo es tan importante no sólo que desarrollemos planes de formación de futuro, sino además que el diseño, desarrollo y evaluación de los mismos se haga de la mano de las Organizaciones Sindicales.

Para finalizar un lema: “solidaridad y trabajo en equipo”.

## EL FUTURO DEL EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA

Última mesa de trabajo, propiamente dicha, en la que, de la mano de nuestra compañera **Mari Carmen Barrera Chamorro, Secretaria de Políticas Europeas de UGT**, se eleva el nivel de debate hasta el ámbito propio de la UE.

Aunque por motivos de agenda **Nicolas Schmit, Comisario de Empleo y Derechos Sociales**, no pudo acompañarnos, sí nos dedicó unas palabras desde su despacho de Bruselas. Para él, no



basta con tener un empleo, estar empleado no es suficiente, tiene que ser un empleo de calidad y justamente remunerado.

La UE tiene claro que para lograrlo es imprescindible continuar promocionando el Diálogo Social. Para salvaguardar nuestro Modelo Social Europeo tenemos que trabajar todos, juntos y de la mano, por el futuro del empleo en los Estados Miembros.

Tras las palabras del Comisario Europeo, **Patricia Ruiz Martínez, Secretaria Confederal**, nos expuso el papel fundamental que debe tener, en el futuro del empleo, el desarrollo de los veinte ítems que conforman el Pilar Social Europeo, así como el hecho de que, con unas mínimas salvedades, los problemas que tenemos los ciudadanos son los mismos, con independencia del Estado Miembro del que seamos, en el que vivamos, o en el que trabajemos.

En los últimos años se ha avanzado mucho en materia de igualdad de oportunidades, en este sentido, la inclusión de la obligatoriedad de contar con medidas para la igualdad en los proyectos a financiar con los Fondos Next Generation ha sido, sin duda, una cuestión tan novedosa, como relevante.

También son de destacar la adopción de medidas como la Directiva Europea de Salarios, la de Lucha contra la Violencia contra las Mujeres o la de Equidad de Género, así como la puesta en marcha de una ambiciosa Campaña contra los Estereotipos de Género.

Por lo tanto y le pese a quién le pese, sobre todo a esos “negacionistas del todo”, España no es el único Gobierno obsesionado con acabar con las desigualdades que sufren las mujeres.

Tuvimos la suerte de contar en esta mesa con la presencia de **Tea Jarc, Confederal Secretary at European Trade Union Confederation**, que comenzaba su exposición con la necesidad de ser claros en lo que queremos para el futuro. No podemos continuar soportando que las empresas, con permiso normativo, sigan evitando sus responsabilidades y esto, precisamente, es con lo que intenta acabar las nuevas Directivas como la de los Trabajadores de Plataformas, aunque países como Francia o Alemania estén empeñados en bloquearla.



Acabamos de estrenar la presidencia de Bélgica y todo hace indicar que van a dar continuidad a las propuestas francesas, lo que no resultaría nada positivo e incluso pondría en peligro la propia adopción de la Directiva o que conllevaría aprobar una Directiva poco más que vacía.

Hay que reconocer que el trabajo llevado a cabo por UGT ha sido pionero en la lucha contra esta forma de precariedad laboral que sufren los trabajadores y trabajadoras de las grandes plataformas y los sindicatos de Europa queremos coger el trabajo hecho en España como ejemplo y llevarlo a todos



los países de la Unión Europea dando continuidad a esta lucha.

Al ser cuestionada sobre la Directiva de Inteligencia Artificial, Jarc quiso incidir en la necesidad de incluir en la Directiva el control de los algoritmos, algo que todavía no se ha logrado. Son estos algoritmos los

que, en muchas empresas, deciden si hay o no que despedir y a quién, manejan los sistemas de control a los trabajadores, la asunción de las directrices establecidas por la empresa e incluso manejan nuestra información personal.

Los algoritmos no dejan de ganar peso en el seno de las relaciones laborales y por eso exigimos que tiene que ser una persona las que los controle y que los sindicatos tengamos acceso a todos estos contenidos digitales.

La regulación de estos algoritmos no se está llevando a cabo en prácticamente ningún país por lo que entendemos que la misma tiene que adoptarse a escala europea.

Una cuestión muy importante que también nos trasladó en la apuesta sindical por incluir, en el texto de los Tratados de la Unión, protocolos sociales que eviten que, en momentos de crisis, se puedan llevar a cabo recortes sociales, ni medidas que supongan una desprotección para las personas, sobre todo para las más vulnerables.



Finalmente, al ser preguntada sobre la situación de la normativa europea en materia de brecha salarial, informó que sabía de algunos avances, pero que todavía los sindicatos europeos no tienen nada formal, ni ningún documento medianamente definitivo. A pesar de ello, es previsible que Alemania e Italia se quieran abstener y pongan en riesgo el futuro de la iniciativa.

Para garantizar los Derechos Sociales en Europa hay que empoderar a los Sindicatos y esto solo puede ocurrir con una Comisión Europea progresista, por lo que es fundamental trabajar para ganar las elecciones europeas. No podemos olvidar el riesgo que supone el auge de la ultraderecha manipuladora y populista. Finalmente, nos invitó a trabajar juntos para incluir nuestras reivindicaciones en los programas electorales de los partidos progresistas que se presentan a las elecciones.

La última intervención corrió a cargo de **Oliver Röpke, Presidente del Comité Económico y Social Europeo**, que la iniciaba resaltando el enorme trabajo llevado a cabo durante la presidencia española, hasta el punto de no conocer ninguna otra con ese nivel de excelencia. Hasta un total de 19 dictámenes



exploratorios, destacando los relacionados con protocolos sociales o de negociación colectiva.

El nivel de colaboración llevado a cabo con el conjunto del Gobierno de España no ha tenido precedentes y se ha convertido en un ejemplo claro de cómo involucrar a los Agentes Sociales en el diseño de la política de la Unión. A pesar

de ello y de que la situación es positiva, el inicio de la presidencia belga puede poner en riesgo la inercia de esta línea de trabajo.

Comparte el deseo de la UE de avanzar en términos de competitividad, aunque teniendo claro que este avance solo puede llevarse a cabo si va ligado a la mejora de las condiciones de trabajo y a la generación de empleo digno y decente.

Los Sindicatos tienen que continuar ganando protagonismo para hacer del proyecto de construcción de Europa algo creíble, tanto para la propia ciudadanía europea, como para el conjunto de personas que “llaman a nuestra puerta”.

Precisamos de normas más sencillas en su implantación y, sobre todo, que los derechos sociales en el seno de la UE se pongan al mismo nivel de importancia que se les concede a cuestiones como la libertad económica. Afortunadamente, todo hace indicar que el Parlamento Europeo también lo entiende así y por ello se está trabajando ya en esta línea.

Otro elemento fundamental es el desarrollo de la negociación colectiva en el seno de la Unión. A día de hoy, los convenios colectivos amparan y dan cobertura a apenas un 10% del conjunto de nuestros trabajadores, algo del todo inasumible. Es evidente que los partidos de ultraderecha, por mucho populismo que hagan, nunca van a votar a favor del empoderamiento de la negociación colectiva, de ahí la importancia que tienen las próximas elecciones europeas.

Una demanda final, involucramos, con todas nuestras fuerzas, en hacer partícipe a la clase trabajadora de la importancia de los comicios y de todo lo que, en ellos, nos estamos jugando. Nos estamos jugando la Europa social y sostenible, nos estamos jugando nuestro proyecto de Europa.

## CONCLUSIONES

La exposición de las conclusiones corrió a cargo de **Fernando Luján de Frías, Vicesecretario General de Política Sindical** y sirvió para recuperar algunas de las cuestiones más importantes aparecidas en cada una de las mesas de trabajo.

Puso en valor los efectos positivos de la Reforma Laboral, de la aplicación de los ERTes o del incremento del SMI. Compartió la necesidad de incrementar la productividad, pero ese incremento se logra elevando los salarios y reduciendo la jornada laboral.



Advirtió del riesgo real de fragmentación que tiene nuestro mercado laboral, del deterioro de las relaciones laborales, de la necesidad de preservar la salud de las personas trabajadoras y de acabar con la brecha de género, así como de estar vigilante ante la aparición de nuevos fraudes laborales.

Instó a instituciones como el Banco Central Europeo a no sólo hablar de inflación y de tipos de interés, sino a hacerlo también de empleo y de repercusiones sobre el mismo.

Abogó por hacer una realidad el concepto de no dejar a nadie atrás, lo que pasa por apostar, decididamente, por la formación y por acabar con la actual brecha de habilidades.

En lo relativo al futuro del empleo, aseguró estar convencido de que tiene que ser un empleo más sostenible y más igualitario. De manera parecida, en el caso del sector público, entendía que su futuro pasa por avanzar en materia de reposición de plazas y por limitar la subcontratación.

Está seguro de que el futuro del empleo está ligado al ansiado desarrollo industrial porque es la industria la generadora de un empleo de mayor calidad y más justamente remunerado. Y en cuanto a la terciarización del empleo, entiende que poner fin a su precariedad debe ser la primera de las exigencias sindicales en esta materia.

Exigimos participar en los procesos de proyección de empleo y en el diseño de las políticas de igualdad real, en las empresas y en los hogares.

Mucho se habla de las 3D en materia de transición justa, digitalización, descarbonización y derechos, pero el quiere añadir una cuarta “d”, la de delegados y delegadas de UGT. El futuro ya está aquí y es nuestro. Es nuestro, porque lo hemos conquistado y porque, sin nosotros, simplemente, no habrá futuro.

## CLAUSURA

Se daba inicio al último de los actos de las Jornadas, la clausura, para la que contamos con **Yolanda Díaz Pérez, Vicepresidenta Segunda del Gobierno de España y Ministra de Trabajo y Economía Social.**



El mercado laboral tiene que cambiar y lo tiene que hacer desde el prisma de la digitalización, la sostenibilidad y la igualdad real. Lo que está claro es que el futuro sólo puede venir desde una perspectiva, la de los derechos. Sí a la digitalización, pero a una digitalización democratizada y con derechos.

Desde este Ministerio aseguraba haber sido muy ambiciosos a la hora de fijar metas, pero nos aseguró que, para nada, son metas utópicas, son metas reales y por ello, para alcanzarlas, tenemos que trabajar juntos y mirándonos a los ojos, como estamos haciendo.

Sin los Sindicatos no habría avance posible porque nadie como nosotros ha trabajado para que se elevaran los salarios en los peores momentos de inflación y nadie como nosotros contribuye a la consolidación de un Estado y una Europa más sociales.

Tenemos muchos retos por delante, el primero de ellos es reducir una jornada laboral que lleva 40 años congelada. Es evidente que este es el primer paso a dar para poder poner fin al diferencial negativo de productividad que mantenemos con la media europea. Hay que bajar la jornada laboral pero ojo, sin reducción salarial.

Hay que cambiar las actuales jornadas infinitas porque están vinculadas a un modelo laboral masculinizado que priva a los hombres de poder cuidar a sus descendientes y a sus ascendientes. Es el mercado de trabajo el que hace que la economía española crezca y no al revés.

La diferencia entre un mercado laboral con derechos y civilizatorio y la jungla neoliberal que algunos propugnan la estamos viendo, de primera mano, cuando salen a la luz materias como la parcialidad, el Estatuto de los Becarios o la economía de las plataformas. Frente a los que impulsan la precariedad laboral, las políticas de este Ministerio han reducido 10 puntos la tasa de temporalidad y propiciado que el 86% de los asalariados cuenten con un contrato indefinido, elevándose 16 puntos desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral.

Además, todas estas mejoras sociales se están alcanzando mientras se está creando más empleo que nunca, siendo el país de la UE que más puestos de trabajo genera. Además, no solo en cantidad, sino también en calidad, elevando un 16% el empleo en actividades científicas.



Y también estamos logrando todas estas mejoras al tiempo que generamos superávit, frente a otras políticas que no han hecho más que eliminar derechos y elevar el déficit. Es decir, este Gobierno de progreso, simplemente, gestiona mejor.

Cuestiones que tenemos pendiente y en las que vamos a continuar trabajando:

- ✓ Reducir la actual tasa de paro.
- ✓ Eliminar la brecha de género.
- ✓ Continuar incrementando el SMI (la mejor política feminista)
- ✓ Regular los salarios máximos (las diferencias entre directivos y trabajadores está disparada, 54 veces superior en las empresas del IBEX 35).
- ✓ Mejorar el subsidio por desempleo (cuantía y cobertura).

Junto a estos retos específicos, tampoco se nos puede escapar la necesidad de cambiar el mercado de trabajo avanzando en todo lo relacionado con la emergencia climática en la que estamos inmersos. Necesitamos más energía renovable y reducir las emisiones, así como más puestos de trabajo verdes y de mayor calidad.

Estamos trabajando para la industrialización verde de todo el territorio español y para incluir los algoritmos en la materia propia de la negociación colectiva y, como dije antes, todo esto lo queremos hacer con los Sindicatos y desde la lealtad que nos da el ser capaces de “mirarnos a los ojos”.

Tras la Ministra, **Pepe Álvarez Suárez, Secretario General de UGT**, pondría fin a unas más que productivas Jornadas que, a su juicio, han servido para abrir un debate, a fondo, sobre el futuro del empleo desde una perspectiva amplia, no sólo desde esa que quiere convencernos de que no hay mano de obra, desde la inteligencia artificial o desde la digitalización, sino también desde la de, por ejemplo, los servicios de empleo.



Un debate llevado a cabo entre todos los Organismos que conformamos el Sindicato y que nos ha servido para volver a poner el empleo en el centro de nuestra Organización como un elemento que, aunque multisectorial, precisa de una actuación conjunta, coordinada y sustentada sobre criterios comunes.

En este sentido, ha quedado evidenciado que los servicios públicos de empleo son un campo en el que poder llevar a cabo importantes mejoras y por eso insto al conjunto de Uniones Regionales a que trabajen en pro de Acuerdos que propicien mejoras cuantitativas y cualitativas de estos servicios públicos de empleo y que los adecúen a la situación actual de nuestro mercado laboral.

No podemos caer en el “cuento de las vacantes”, que alguien venga y nos diga dónde están esos cupos y, de ser cierto, cómo es que no solicitan nada a los servicios públicos de empleo. No vamos a tolerar que se intente culpar a los desempleados de su situación de paro y, menos aún, a los más jóvenes.

Tenemos que evaluar las políticas de empleo y conocer cuáles son las demandas y necesidades reales de los trabajadores de nuestro país. Tampoco la contratación en origen es la solución y ojo, que esto no supone que hayamos cambiado de posicionamiento con respecto a la emigración. Precisamente, queremos que sean los trabajadores inmigrantes que viven aquí sin papeles los primeros que accedan a estos puestos de trabajo que quieren cubrir con esa contratación en origen.

Lamentable ha sido todo lo acontecido con el intento de reforma del Sistema Público de Prestaciones por Desempleo, hemos perdido una gran oportunidad para aprobarla pero aseguro que, desde UGT, se está ya trabajando en una propuesta que intentará desatascar la situación actual.

Estas jornadas han propiciado que vayamos a comenzar 2024 con “las pilas cargadas” y con propuestas renovadas. Como por ejemplo la de acabar con el IPREM, un mecanismo sin homologación en ningún país de la UE y que debe ser sustituido por un índice de actualización permanente como, por ejemplo, el umbral de pobreza.

Hay que reconocer el trabajo hecho por este Ministerio y por SUMAR para constituir la Comisión de reducción del tiempo de trabajo y que va a provocar que la jornada de 37,5 horas semanales se concrete entre 2024 y 2025. Y en esta materia la CEOE no debe debatir si debe o no hacerse porque eso ya lo hemos decidido, los ciudadanos, con nuestro voto, al ir en el acuerdo electoral.

En la parte final, insto al conjunto del Sindicato a trabajar en la regulación de las horas extras y en la buena puesta en marcha de los registros horarios, para lo que también abogó por un incremento de los medios puestos a disposición de la inspección de trabajo

Se unió a la denuncia ya hecha en varios de los paneles de debate, sobre las diferencias salariales entre altos directivos y trabajadores, sobre todo en las empresas del IBEX 35 y comenzó a poner fin a su intervención asegurando que la revolución del mercado laboral en España tiene y tendrá cara de mujer.

Hay que fortalecer al Sindicato porque somos la única garantía para los derechos de las personas trabajadoras. Sin nosotros, no hay nada y esto, precisamente, tenemos que enarbolar en nuestros lemas sindicales. Para el futuro, más y mejor Sindicato, más y mejor UGT.

.